DOI: 10.22034/mral.2024.2020398.1573

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۱۱/۰۹ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۳

حق بر قطع ارتباط کارگر؛ جلوه نوین حق بر استراحت در عصر فناوری اطلاعات؛ با تأملی بر حقوق کار فرانسه و ایتالیا

سارا مرتضی‌قلی،[۱] کیوان صداقتی،[۲] وحید آگاه[۳]

چکیده

تکامل فناورانه در عرصه اشتغال و افزایش امکانات برای کار از راه دور، بر ضرورت حق قطع ارتباط و همچنین حفظ حریم خصوصی اشخاص در عصر دیجیتالی حاضر می‌افزاید؛ چراکه فرهنگ «همیشه آنلاین و متصل» نوعی تهاجم عملکرد کاری به زندگی خصوصی بوده و ناقض حق بر استراحت اشخاص به‌عنوان یکی از حقوق ملازمه با کار و اشتغال می‌باشد. مفهوم کارگاه در فضای دیجیتالی حاضر متحول شده و صرفاً به یک مکان فیزیکی یا همان کارگاه مشخص اطلاق نمی‌شود، بلکه مفهوم جدیدی تحت عنوان «فضای کاری» مطرح‌شده که کار در این فضا نیازمند حمایت‌های جدیدی می‌باشد تا تأثیرات منفی ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر از قبیل اختلالات روانی اجتماعی و پیشگیری از استرس و پیامدهای آن به حداقل ممکن رسیده و تعادل بین شغل و زندگی نیروی کار حفظ گردد. حق قطع ارتباط، جلوه نوین حق بر استراحت نیروی کار در عصر دیجیتال بوده که در نظام‌های حقوقی پیشرو به همت سندیکاهای کار به‌عنوان یک ابزار قانونی برای حمایت از سلامت و ایمنی کارگران، تضمین تعادل کار، زندگی بهتر و اعمال محدودیت مؤثر بر زمان کار در عصر دیجیتال به رسمیت شناخته شده و ضوابطی در جهت رعایت هرچه بهتر این حق تبیین و درحال‌توسعه می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: حق بر استراحت، فناوری ارتباطات و اطلاعات، تحول دیجیتال، حق بر قطع ارتباط، تعادل کار و زندگی، دورکاری.

---

۱. دانشجو دکتری حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.sara.mortezagholi@iau.ac.ir

۲. استادیار گروه حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. keyvan.sedaghati@iau.ac.ir

۳. دانشیار گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، v_agah@yahoo.com

مقدمه

«حق اشتغال» به‌عنوان یکی از حقوق رفاهی یا نسل دوم بشری، در متون و اسناد متعددی از قبیل «اعلامیه جهانی حقوق بشر»، «میثاق دوم»، «کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان» و نیز «کنوانسیون حقوق افراد معلول» موردحمایت واقع شده است. همچنین اسناد منطقه‌ای و قوانین اساسی کشورهای مختلف این حق را صراحتاً مورد شناسایی قرار داده‌اند. حق اشتغال در چارچوب حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در درون خود دربردارنده طیف متنوعی از حقوق و تکالیف مرتبط از قبیل «آموزش‌های مناسب شغلی»، «امنیت شغلی»، «بهره‌مندی از مزد مناسب و برابر»، «ساعات معقول کار»، «حق استراحت و مرخصی» است که در بیشتر اسناد در قالب موادی واحد و درهم‌تنیده تبیین گشته‌اند، حال‌آنکه میثاق با رویکردی متمایز از سایر اسناد میان حق کار و اشتغال (ماده ۶) از یکسو و حقوق مربوط به حین انجام کار در جهت بهره‌مندی کارگران از شرایط مطلوب و منصفانه کار (مواد ۷ و ۸) تفکیک قائل شده است؛ که همین امر حاکی از امکان تفکیک هر یک از این حقوق از یکدیگر و به‌روزرسانی آنها با توجه به اقتضائات کار و تحولات روز جامعه می‌باشد.[۱]

«حق بر استراحت» به‌عنوان یکی از حقوق ملازمه با کار و اشتغال در پی رشد تضادهای بازار کار و انتقادات پیرامون دوره نسخت سرمایه‌داری که کارفرمایان نیروی کار را تحت استثمار شدید قرار می‌دادند، به یکی از مهم‌ترین خواسته‌های جنبش‌های کارگری تبدیل گشت و به‌تدریج به‌عنوان یکی از حقوق و تعهدات در ساحت کار و اشتغال به ثمر نشست؛ پس از دهه ۱۹۳۰ میلادی، اسناد داخلی و بین‌المللی، قواعدی را در جهت تحقق حق استراحت کارگران وضع نمودند، قواعدی که تضمین‌کننده کرامت انسانی انسان به‌عنوان نیروی کار بوده و در جهت حفظ سلامت جسم و روان کارگر و همچنین افزایش بهره‌وری وی ضروری می‌باشد.

«حق بر استراحت» در ماده ۲۴ «اعلامیه جهانی حقوق بشر» به‌صراحت مورد تأکید قرارگرفته است: «هرکس حق استراحت و فراغت و تفریح دارد و به‌خصوص به محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌های ادواری، با اخذ حقوق، ذی‌حق می‌باشد.» در سطح منطقه‌ای، لزوم تحدید ساعات کار و حق بر استراحت و فراغت نیروی کار در ماده ۱۵ «منشور آفریقایی حقوق بشر و خلق‌ها» و ماده

۱. طاهری، آزاده سادات، آبان ماه ۱۳۹۲، حق اشتغال به مثابه حق بشری، **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**، شماره ۱۶۲

۳۱ «منشور حقوق اساسی اتحادیه اروپا» مورد تأکید قرارگرفته است. در بند سوم از اصل ۴۳ «قانون اساسی» ایران نیز حق بر استراحت کارگران با این مضمون «تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه‌بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.» شناسایی و موردحمایت قرارگرفته است.[۱]

حق بر استراحت و فراغت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های برخورداری نیروی کار از شرایط مطلوب و منصفانه کار، در پی تحولات دیجیتال و نفوذ گسترده قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، نسبت به گذشته رنگ‌باخته و مرز حائل کار و زندگی خصوصی اشخاص در حال محو شدن است. توسعه و پیشرفت سریع فناوری‌های متعدد ارتباطی و اطلاعاتی، علی‌رغم مزایای بسیار برای عرصه کار، این امکان را برای کارگران فراهم آورده است که در هر ساعتی از شبانه‌روز از طریق تلفن همراه، تبلت و یا لپ‌تاپ در ارتباط با فضای کاری خود باقی‌مانده و کار خود را در مکان‌هایی غیر از مکان‌های سنتی و عرفی کار و به‌اصطلاح «کارگاه» انجام دهند. این فناوری‌ها اگرچه سبب انعطاف‌پذیر شدن انواع ترتیبات کاری ازجمله اجازه دادن به کارگران برای کار از خانه یا دورکاری می‌شوند؛ اما درعین‌حال می‌تواند تأثیر مخربی بر بهره‌وری، سلامت و زندگی خانوادگی نیروی کار داشته باشند.

تکامل فناورانه در عرصه اشتغال با افزایش امکانات برای کار از راه دور، بر مبانی سنتی حمایت از حق استراحت کارگران که همان تحدید زمان کار و مرخصی می‌باشد، غلبه کرده فلذا ضرورت بازنگری در مفاهیم سنتی بهداشت و ایمنی کار را مطرح نموده است؛ به عبارتی کار در فضای دیجیتالی حاضر نیازمند حمایت‌های جدیدی است تا تأثیرات منفی ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر از قبیل اختلالات روانی اجتماعی و پیشگیری از استرس و پیامدهای آن به حداقل ممکن رسیده و تعادل بین شغل و زندگی نیروی کار حفظ گردد. این مقاله بر آن است که در پرتو مطالعات تطبیقی، جلوه نوین حق استراحت کارگران در عصر دیجیتالی حاضر و بازار کار در حال تحول را که «حق بر قطع ارتباط» نام دارد، بررسی نماید. حق بر قطع ارتباط گرچه مولود فرهنگ کاری دیجیتال و در پی گسترش دورکاری به رسمیت شناخته شده؛ اما از آنجایی که ابزارهای دیجیتالی می‌تواند سبب کمرنگ شدن مرزهای

۱. مقامی، امیر؛ میرزاده کوهشاهی، نادر؛ امیرشاکرمی، مریم سادات؛ بهار ۱۳۹۸، ابعاد حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی، **فصلنامه حقوق عمومی**، دوره ۴۹ ، شماره ۱

کاری و زندگی شخصی نیروی کار شده و بر حق استراحت وی در هر ساعتی از شبانه‌روز خدشه وارد نماید؛ این حق به عنوان جلوه نوین حق بر استراحت در عصر فناوری اطلاعات نسبت به همه کارگران و نه تنها نیروی کار دورکار با سیر کوتاهی در نظام حقوق کار فرانسه و ایتالیا بررسی و تحلیل می‌گردد؛ در پایان نیز با نیم‌نگاهی به قانون کار ایران، به امکان‌سنجی شناسایی این حق با توجه به ظرفیت‌های فعلی این قانون پرداخته می‌شود.

گفتار نخست. نسبت فرهنگ کاری در عصر فناوری اطلاعات با امنیت فکری نیروی کار

تحول دیجیتال، به‌عنوان قلب انقلاب چهارم صنعتی، نفوذ فناوری در تاروپود قریب به‌اتفاق صنایع و مشاغل را در پی داشته است؛ که همین تحول تدریجی بر مبنای استفاده از فناوری‌های جدید در حال دگردیسی بایسته‌های سنتی و عرفی حوزه اشتغال گردیده و ضرورت بازطراحی ابعاد متعدد مرتبط با کار و اشتغال را ازجمله فرهنگ کاری، حقوق و تعهدات و... را مطرح ساخته است.

یکی از موضوعاتی که در پی تحول دیجیتال در حال دگردیسی است، مفهوم «محل کار» می‌باشد؛ بدین‌ترتیب که در حال حاضر «محل کار» صرفاً به یک مکان فیزیکی یا همان کارگاه مشخص اطلاق نمی‌شود، بلکه مفهوم جدیدی تحت عنوان «فضای کاری» مطرح‌شده است. فضای کاری در عصر دیجیتال یک مفهوم دوگانه است؛ بدین‌معنا که نیروی کار می‌تواند علاوه بر فضای فیزیکی موردنظر کارفرما، از راه دور نیز با وی تعامل داشته باشد.

تا پیش از دو دهه گذشته، کارفرمایان صرفاً در محل کار مشخص و همچنین ساعت کاری معین قادر به تعامل با نیروی کار خود بودند و پس از خروج کارگر از محل کار، ارتباط گرفتن با وی دشوار و محدود به مشاغلی خاص بود؛ این در حالی است که در عصر دیجیتال، به‌واسطه قابلیت‌های فناوری، کارفرمایان می‌توانند در هر ساعتی از شبانه‌روز با نیروی کار خود در ارتباط باشند؛ فلذا فرهنگ کاری سنتی که مبتنی بر نظم، سخت‌کوشی و مدیریت بهینه زمان در محل کار بود، به‌واسطه ابزارهای فناورانه، شکل جدیدی به خود گرفته و با عنوان وجدان کاری و کار مضاعف، مجموعه‌ای ویژگی‌ها نظیر سرعت عمل، دقت، در دسترس بودن و سازگاری را برای موفقیت و پیشرفت ضروری

می‌داند.[۱] طبق پژوهش آماری صورت گرفته توسط Eurofound در خصوص زمان صرف شده برای کار، ۴۵٪ از کارگرانی که در مصاحبه‌ها شرکت داشتند، اعتراف کردند که در ۱۲ ماه گذشته، در زمان استراحت خود کارکرده‌اند تا به اهداف تعیین‌شده توسط کارفرما برسند. ۷٪ نیز موظفند که هر هفته چندین بار، از بخشی از لحظات شخصی خود برای انجام امور شغلی صرف‌نظر کنند و ۱۳٪ نیز چندین بار در هر ماه موظف به صرف زمان‌های استراحت خود برای امور شغلی شده‌اند.[۲]

ابزارها و بسترهای دیجیتالی اگرچه سبب دسترسی و حفظ ارتباط کارگر با کارفرما در خارج از کارگاه و ساعات غیرکاری می‌شود؛ اما نحوه نظارت بر کارگران دورکار به یکی از دغدغه‌های مهم کارفرمایان در عصر فناوری اطلاعات تبدیل شده است؛ چراکه دور بودن کارگر از محل کار این امکان را برای وی فراهم می‌آورد که به امور شخصی خود بپردازد و از این دور بودن خویش از کارگاه و نگاه ناظرانه کارفرما سوءاستفاده نماید؛ از همین رو بسیاری از شرکت‌های فناورانه به کمک کارفرمایان آمده و با پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی این امکان را برای کارفرمایان فراهم آورده‌اند که بر کارگران دورکار خود نظارت داشته و با مشکلی در محاسبه دستمزد و ساعت کار این دسته از کارگران مواجه نشوند. «امبر کلایتون»[۳]، مدیر ارشد «مرکز دانش منابع انسانی»[۴]، به این نکته اشاره می‌کند که کارفرما می‌تواند از یک سیستم مانیتورینگ برای شناسایی زمان‌های دارای بهره‌وری کارگران دورکار خود استفاده کند؛ به عنوان نمونه این سیستم نرم‌افزاری کنترلی نصب شده در کامپیوتر کارگر می‌تواند تشخیص دهد که آیا وی در حال انجام وظایف مرتبط با شغل خود است یا اینکه در حال گشت و گذار در وبسایت‌ها برای امور شخصی خویش می‌باشد؛ علاوه‌براین سیستم نرم‌افزاری در خصوص زمان‌سنجی وجود دارد؛ بدین صورت که کارگران دورکار ملزم به انجام کارهای شغلی خود در این سیستم توأم با ثبت ساعات ورود و خروج خود هستند.[۵]

1. Secunda, Paul M. (2019) "The Employee Right to Disconnect," Notre Dame Journal of International & Comparative Law: Vol. 9: Iss. 1, Article 3. Available at: https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3

2. EUROFOUND, Sixth European Working Conditions Survey, 2015, link: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication-/field_ef_document/ef1568en.pdf

3. Amber Clayton; SHRM-SCP, senior director of SHRM's HR Knowledge Center

4. Society for Human Resource Management (SHRM-SCP)

5. https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/summer-2023/pages/the-pros-and-cons-of-monitoring-remote-workers.aspx

تحول دیجیتال و ابزارهای فناورانه، اگرچه از یک‌سو مزایای انعطاف‌پذیر شدن ترتیبات کاری و کار از راه دور را برای نیروی کار و از سوی دیگر کاهش هزینه‌های سربار و افزایش مشارکت کارکنان را برای کارفرمایان به دنبال داشته است؛ اما این فرهنگ کاری «همیشه آنلاین» به‌تدریج به تهدیدی برای هر دو طرف تبدیل‌شده و به‌طور بالقوه می‌تواند اثرات جدی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان و زندگی خانوادگی آن‌ها داشته باشد که بی‌توجهی به همین مهم، سبب فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و به‌تبع آن اُفت کارایی و بهره‌وری نیروی کار شده فلذا کارفرما را در کسب اهداف شغلی خویش دچار مشکل می‌سازد.

بر اساس تحقیقات جدید دیده‌بان‌ها در حوزه ایمنی و سلامت در محیط کار، هنگامی‌که فضای کاری کارگر درست در چند قدمی جایی است که وی اوقات فراغت خود را سپری می‌کند، شخص از منظر روانی به‌طور دائم تحت‌فشار وسوسه فکری «بررسی سریع یک‌چیز» یا «پایان دادن به یک فعالیت تقریباً کامل» را دارد که همین استرس‌ها و فشارهای عصبی منفی، به‌عنوان یک معضل اثر منفی بر سلامت روانی کارکنان، سیستم ایمنی و کاهش بهره‌وری آنان داشته است. استرس یا فشار عصبی منفی از مسائل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، «استرس ناشی از شغل» را «بیماری شایع قرن» نام‌گذاری کرده‌اند؛ که انسان را بیش از هر زمان دیگری احاطه کرده است.[1]

از آنجایی‌که سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارگران در محیط کار، محدود به ایمنی و رفاه جسمی نیست و زندگی کاری می‌تواند تأثیر چشمگیری بر بهزیستی روانی کارگران و همچنین خانواده‌های آنان داشته باشد؛ به‌تدریج نظام‌های حقوقی در حال وضع قواعد جدیدی در جهت حفظ سلامت کارگران در فضای کاری دیجیتال یا به‌روزرسانی قواعد سابق با توجه به ماهیت این فضا هستند که «حق بر قطع ارتباط» به‌عنوان جلوه نوین حق بر استراحت در راستای ارتقای سلامت حرفه‌ای کارگرانِ عصر حاضر تبیین و در قوانین کار تعدادی از کشورها نظیر فرانسه و ایتالیا شناسایی‌شده است.

به‌علاوه همه‌گیری بیماری کرونا، توجه همگان را به اهمیت ویژه بهزیستی روانی کارگران جلب نمود؛ باتوجه‌به این‌که کارفرمایان نیز مسئول حفظ سلامت روانی- اجتماعی و جسمی کارکنان خود هستند، اولین استاندارد

1. Bailey, D. E. and Kurland, N. B., "A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work", Journal ofOrganizational Behavior, Vol. 23, No. 4, 2002, pp. 383-400.
https://doi.org/10.1002/job.144

بین‌المللی جهان در این حوزه در سال ۲۰۲۱ منتشرشده است. استاندارد ایزو ۴۵۰۰۳ (مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی، ایمنی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار، راهنمای مدیریت خطرات روانی- اجتماعی)[1] رهنمودهایی را در زمینه مدیریت خطرات سلامت روان‌شناختی و ایمنی در چارچوب یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی ارائه می‌دهد و به بسیاری از حوزه‌های مؤثر در سلامت روان‌شناختی کارکنان، ازجمله ارتباطات ناکارآمد، فشار بیش‌ازحد، ساعت کار و برنامه آن، ضعف فرهنگ سازمانی و رهبری پاسخ می‌دهد. این استاندارد جنبه‌هایی مانند نحوه شناسایی شرایط، موقعیت‌ها و الزامات محل کار که امکان آسیب رساندن به سلامت روان و رفاه کارکنان را دارند، چگونگی تشخیص و ارزیابی عوامل اولیه خطر برای تعیین تغییرات لازم در بهبود محیط کار و نحوه شناسایی و کنترل خطرات مربوط به کار و مدیریت خطرات روانی- اجتماعی در یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی را پوشش می‌دهد. گفتنی است که این استاندارد فقط محدود به دوره کووید ۱۹ نیست.[2] گفتنی است که استاندارد ایزو ۴۵۰۰۳ کمک خواهد کرد تا الزامات مندرج در استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱[3] (اولین استاندارد بین‌المللی سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی) که شالوده یک سازمان تاب‌آور با نیروی کار توانمند، سالم و شاد است، به نحو مطلوب‌تری محقق شود.[4] این استاندارد در کمیته فنی ایزو/تک ۲۸۳ (مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی)[5] تدوین‌شده است که دبیرخانه آن توسط موسسه استاندارد بریتانیا[6] اداره می‌شود.

در ادامه بحث در خصوص سلامت روان نیروی کار شایسته است که به بحث آسیب‌های روانی ناشی از کار نیز اشاره شود؛ در خصوص خسارات معنوی ناشی از کار، به‌طورکلی، دادگاه‌ها در دعاوی مربوط به آسیب روانی ناشی از صدمات جسمی حوادث کاری به‌راحتی حکم به جبران خسارت می‌دهند؛ حال‌آنکه در مورد آسیب‌های صرف روانی، تردید داشته و تمایل چندانی به پرداخت غرامت به

1. ISO 45003:2021; Occupational health and safety management Psychological health and safety at work

2. ISO 45003:2021; Occupational health and safety management Psychological health and safety at work Guidelines for managing psychosocial risks; https://www.iso.org/standard/64283.html

3. ISO 45001:2018; Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use

4. ISO 45001:2018; Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use; https://www.iso.org/standard/63787.html

5. ISO/TC 283 – Occupational health and safety management

6. British Standards Institution (BSI)

کارگران ندارند، چراکه نحوه تعیین میزان آسیب دشوار است. جالب‌توجه است که در کالیفرنیا، از زمانی که دادگاه عالی ایالت، غرامت را برای استرس تدریجی حین کار در سال ۱۹۷۱ تأیید کرد، ادعاهای روانی چند برابر شده و دادگاه‌ها در آن ایالت حداقل ۳۰۰۰ تا ۴۰۰۰ دعاوی آسیب روانی در سال دریافت می‌کنند. خوشبختانه پیشرفت دانش پزشکی در حال سوق دادن نظام قضایی کشورها به اعطای غرامت برای طیف گسترده‌ای از شرایط مرتبط با استرس شغلی است.[1]

گفتار دوم. فرانسه؛ پیشروترین نظام حقوقی در شناسایی حق بر قطع ارتباط

فرانسه اولین کشور اروپایی است که در پی فرهنگ کاری دیجیتال، قانون کار خود را با به رسیمت شناختن «حق قطع ارتباط» اصلاح کرد تا بازار کار این کشور را انعطاف‌پذیرتر نماید. موضوع حق قطع ارتباط نیروی کار با فضای کاری در کشور فرانسه، در ابتدا در سطح چندین شرکت مطرح گردید؛ بدین‌صورت که در فاصله سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳، دو شرکت کانون و سودکسو[2]، رویه داخلی به نام «روزهای کاری بدون ایمیل»[3] را آزمایش کردند تا کارگران را تشویق به کاهش وابستگی به ابزارهای دیجیتال کرده و نتیجتاً از بیماری‌های مرتبط با فرسودگی شغلی جلوگیری کنند، اما این تلاش‌ها برای کاهش وابستگی به ابزارهای دیجیتال به نتایج مؤثری منجر نشد؛[4] به‌علاوه در این دوره، دادگاه فرانسه امکان معرفی حق قطع ارتباط را از طریق رویه قضایی، به‌عنوان یک ابزار قانونی برای حمایت از سلامت و ایمنی کارگران رد کرد.[5] در پی این موضوع، دو سندیکای «کنفدراسیون عمومی کار[6]» و «کنفدراسیون

1. John M. Ivancevich, Michael T. Matteson, and Edward P. Richards III; Who's Liable for Stress on the Job?; Harvard businessreview;https://hbr.org/1985/03/whos-liable-for-stress-on-the-job

2. Canon & Sodexo

3. working days without e-mail

4. C. MORDANT, Droit à la déconnexion: ce que font (ou pas) les entreprises pour lutter contre l'invasion des mail professionnels, Le Monde, 14 March 2016, link: http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/03/14/les-premiers-pas-des-drh-contre-l-invasion-du-mail-professionnel_4882136_3234.html

5. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 juin 2011, 09-71.107, Publié au bulletin, rectifié par un arrêt du 29 juin 2011; https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024844073/Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 avril 2013, 11-28.398, Publié au bulletin;https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027367898

6. Confédération générale du travail (CGT)

دموکراتیک کار فرانسه[1]» که به مسائل جدید در مورد بازار کار توجه ویژه دارند، به ارائه استدلال خود در زمینه حق قطع ارتباط پرداخته و از قانون‌گذار درخواست کردند که این حق را به‌منظور تضمین تعادل کار و زندگی بهتر و محدودیت مؤثر زمان کار در عصر دیجیتال به رسمیت بشناسد.

در سال ۲۰۱۴، «اتحادیه مهندسان، مدیران اجرایی، تکنسین‌ها و سرپرستان[2]» به‌عنوان یکی از اتحادیه‌های تخصصی کنفدراسیون عمومی کار به‌طور خاص، کمپینی را برای به رسمیت شناختن حق قطع ارتباط، اساساً به نفع گروه‌های تحت پوشش خود راه‌اندازی کرد.[3] هدف از این ابتکار جلوگیری از فشار کاری کارفرمایان بر نیروی کار از طریق ابزارهای دیجیتالی از قبیل ایمیل، پیام‌رسان‌ها، بسترهای جلسات آنلاین و لزوم پاسخگویی کارگران در هر زمانی از شبانه‌روز بود. این اتحادیه کارگری به‌عنوان نهاد پیشرو در زمینه به رسمیت شناخته شدن حق قطع ارتباط، خواستار مطابقت کامل مدت زمان قطع ارتباط روزانه یا هفتگی کارگر با تعداد ساعات استراحتی شد که طبق قانون یا قرارداد جمعی به نیروی کار اختصاص شده است؛ به عبارت دقیق‌تر زمان قطع ارتباط کارگران دورکار با فضای شغلی به منظور استراحت باید دقیقا معادل زمان استراحت دیگر نیروهای کار باشد و کارفرما نمی‌تواند به بهانه دورکار بودن کارگر، زمان استراحت کمتری برای وی قائل شود.

به‌علاوه این اتحادیه درخواست معرفی ابزارهایی را برای پاک کردن خودکار ایمیل‌های دریافت شده توسط کارگران در طول دوره استراحت نمود تا نیروی کار از این امکان برخوردار گردد که بدون تحمل استرس ناشی از عدم پاسخ به مکاتبات خوانده‌نشدهٔ خود استراحت نماید. همان‌طورکه مشخص است ابزارهای فناروانه نقش مهمی در تضمین حق بر قطع ارتباط کارگران در طول دوره استراحت آنها دارد؛ از جمله این ابزارها می‌توان به برنامه‌های نرم‌افزاری اشاره کرد که از ارسال ایمیل توسط سرورهای شرکت به تلفن‌های همراه در ساعات خاصی جلوگیری می‌کند. شرکت فولکس واگن[4] این روش را اتخاذ کرده است؛ نیم ساعت پس از پایان کار، سرور ایمیل شرکت برای همه تلفن‌های هوشمند خاموش و نیم ساعت قبل از شروع کار در روز بعد دوباره آن را روشن می‌کند. خاموش کردن سرور ایمیل کارمندان

1. Confédération française démocratique du travail, (CFDT)

2. Ugict-CGT -a Référence Syndicale CGT pour les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maitrise.

3. S. BINET, Pour un droit à le déconnexion et une réduction effective du temps de travail, in Lettre Économique, 2014, 7, 1.

4. Volkswagen

از ساعت ۷:۰۰ بعد از ظهر تا ساعت ۶:۰۰ صبح، به‌طور خودکار ایمیل‌های ارسال شده در این بازه را حذف می‌کند تا کارمندان مجبور نباشند صبح‌ها ایمیل‌های بیش‌ازحد را مرتب کنند. به‌طور مشابه، شرکت خودروسازی «دایملر[1]» در آلمان نرم‌افزاری به نام «ایمیل در تعطیلات[2]» توسعه داده است که به‌طور خودکار، ایمیل‌های دریافتی را زمانی که کارمندی در تعطیلات است، حذف می‌کند و یک پاسخ خودکار برای فرستنده ارسال می‌کند و به آنها اطلاع می‌دهد که گیرنده از دفتر خارج شده است، لذا ایمیل حذف خواهد شد و اطلاعات تماس کارمند دیگری برای موارد فوری ارسال می‌گردد.[3]

این اتحادیه تأکید می‌کند که به‌منظور حفاظت تضمین‌شده از حق قطع ارتباط، ابزارهای اختصاص داده‌شده برای اجرای این حق باید مستقیماً توسط قانون تعریف شود، چراکه استفاده از چنین ابزارهای به‌وضوح نشان می‌دهد که کارفرما نمی‌تواند در طول دوره‌های استراحت به کارگر درخواست انجام کاری بدهد. این کمپین تا حدی موفق شد و توانست ابتدا حق قطع ارتباط را در گزارش متلینگ[4] جای دهد و چندین چانه‌زنی دسته‌جمعی در راستای به رسمیت حق قطع ارتباط ترتیب دهد.[5]

در همین سال، در پی تلاش‌های اتحادیه فوق‌الذکر و همچنین افزایش تعداد کارگران و مشاغل مبتنی بر فضای دیجیتالی، پیمان جمعی سینتک[6] در جهت حفاظت بهتر از تعادل کار و زندگی با به رسمیت شناختن حق قطع ارتباط منعقد گردید. این پیمان در خصوص شرکت‌هایی که فعالیت‌های اصلی آن‌ها مهندسی، مشاوره، خدمات فناوری اطلاعات، سازمان‌دهی نمایشگاه‌ها و خدمات مرتبط با زبان است، اعمال می‌شود و دربردارنده ضوابطی در جهت حفاظت از سلامت، ایمنی و زندگی اجتماعی کارگران مرتبط است. ماده ۴٫۸٫۱ این پیمان به «زمان استراحت و الزام به قطع ارتباط» اختصاص داده‌شده

1. Daimler

2. Mail on Holiday

3. Fairbairn, Jessica, Employment Law Conference 2019, https://www.cle.bc.ca/practice-point/employment-law/the-right-to-disconnect/

4. Mettling Report

5. CGT, De nouveaux droits pour garantir la réduction du temps de travail et la santé à l'ère numérique, 25 November 2015, link: http://www.ugict.cgt.fr/doc_download/413-propositions-redigees-fj-et-deconnexion-25112015

6. SYNTEC

است که این ضوابط باید در مقررات داخلی شرکت‌هایی مهندسی، مشاوره، خدمات فناوری اطلاعات، سازمان‌دهی نمایشگاه‌ها و خدمات مرتبط با زبان گنجانده شود؛[1] بر اساس این ماده، کارگران مربوطه از حداقل استراحت روزانه ۱۱ ساعت متوالی و استراحت هفتگی حداقل ۳۵ ساعت بهره‌مند می‌شوند که اثربخشی رعایت این حداقل دوره‌های استراحت، مستلزم الزام کارگر به قطع ارتباط از طریق ابزارهای دیجیتالی است. مضافاً آنکه طول روزهای کاری و حجم کاری این کارگران باید معقول بوده و از توزیع مناسب کار به افراد مربوطه در طول زمان اطمینان حاصل شود.

برای اطمینان از رعایت دوره‌های استراحت، در بند ۵ ماده ۴،۸،۱ پیمان جمعی سینتک، تعهد کارگر به قطع ارتباط با دستگاه‌های محل کار و امکان تأیید صحت اجرای آن از طریق ابزارهای نظارتی خاص توسط کارفرما پیش‌بینی‌شده است. علاوه‌براین، بند ۷ همین ماده مقرر می‌دارد که کارفرما موظف است در داخل شرکت خود، قوانین و سیاست‌هایی را به‌منظور تضمین آزادی قطع ارتباط با ابزارهای فوق برای کارگر معرفی کند. اگرچه پیمان جمعی سینتک در نوع خود تلاشی مؤثر در جهت برقراری تعادل میان کار و زندگی از طریق به رسمیت شناختن حق قطع ارتباط است، اما این پیمان واجد ایرادهای مهمی نیز هست؛ اول آنکه دامنه شمول این پیمان جمعی بسیار محدود بوده و تنها دسته خاصی از کارگران را در برمی‌گیرد؛ در ثانی امکان قطع ارتباط تنها به کارگرانی اعطا می‌شود که ترتیبات قراردادی آن‌ها از نوع تعداد ثابت و مشخص روزهای کاری در سال و به‌اصطلاح «Contrat Forfaitjours» باشد؛ در این نوع خاص از قرارداد، کارگر موظف است تعداد روزهای مشخصی در سال کار کند که تعداد روزهای کاری در سال حداکثر ۲۱۸ روز تعیین‌شده است. زمان کاری برحسب روز محاسبه می‌شود نه ساعت؛ فلذا حقوق کارگران بر اساس تعداد روزهای کار در سال، بدون احتساب زمان کار، پرداخت می‌شود و نیروی کار از آزادی زیادی برای سازمان‌دهی برنامه خود برخوردار است. ثالثاً این پیمان جمعی، اساساً حق عمومی و گسترده‌ای برای کارگران در جهت غیرفعال کردن دستگاه‌های شرکت پس از کار تضمین نمی‌کند.

1. Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)Version en vigueur depuis le 01 août 2014; Article 4.8.1;Temps de repos et obligation de déconnexion; https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000029330138

در سپتامبر ۲۰۱۵، گزارشی به سفارش دولت فرانسه توسط آقای «برونو متلینگ»[1] با عنوان «تحول دیجیتال و زندگی در محل کار» یا به‌اصطلاح[2] «گزارش متلینگ»[3] منتشر شد.

متلینگ در گزارش خود در کنار دیگر مسائل، بر ضرورت محافظت از سلامت کارگران در برابر تأثیرات منفی کار در فضای دیجیتالی تأکید کرده و به‌تفصیل عنوان نموده است که ابزارهای دیجیتالی می‌توانند به‌عنوان محرک‌هایی موجب بیماری‌های شغلی مانند فرسودگی شغلی یا ترس از دست دادن [شغل][4] شوند و یا نوعی اضطراب اجتماعی ایجاد نمایند که به‌عنوان «رابطه وسواسی» افراد با ابزارهای ارتباطی حرفه‌ای تجلی می‌کند؛ ازاین‌رو در این گزارش، نویسنده توجه خاصی به موضوع حق قطع ارتباط داشته است و ضمن تأکید بر به‌روزرسانی فرهنگ کاری به‌تناسب قابلیت‌های فضای دیجیتال، این حق را مسئولیت مشترک کارگر و کارفرما قلمداد کرده است، به این صورت که کارگر باید «مهارت» قطع ارتباط را بیاموزد و کارفرما باید از طریق «سیاست‌ها و تغییر در رویه‌های کار» از این حق حمایت کند. گزارش متلینگ در این زمینه چندین توصیه به دولت فرانسه ارائه کرده است:

- محافظت از تعادل صحیح کار و زندگی از طریق به رسمیت شناختن «حق قطع ارتباط» توسط قانون کار به‌عنوان حقی برای کارگر
- تدوین مقررات و سیاست‌های کاری توسط اتحادیه‌های کارگری در مورداستفاده از ابزارهای دیجیتال
- توسعه روش‌های جدید برای ارزیابی عملکرد کاری به‌غیراز اندازه‌گیری ساعات کار نظیر بهره‌وری کارکنان، حجم کار و ...
- تشویق شرکت‌ها به اتخاذ سیاست‌های داخلی در مورداستفاده صحیح و ایمن از تلفن همراه و دستگاه‌های هوشمند و استفاده از روش‌های جدید برای ارزیابی عملکرد کاری به‌غیراز اندازه‌گیری ساعات کار

درنهایت، متلینگ برای تضمین اثربخشی حق قطع ارتباط، مسئولیت نقض این حق را بین کارگر و کارفرما تقسیم کرده و کارگر را محق می‌داند که از درخواست غیرقانونی کارفرما برای حفظ ارتباط

1. Mr. Bruno Mettling

2. Digital Transformation and Life at Work/ numérique et vie au travail

3. Mettling Report

4. Fear of missing out (FOMO)

پس از مدت زمان کاری مقرر پیروی نکند و به دست خویش به استثمار خود به‌منظور دستیابی به اهداف تعیین‌شده توسط کارفرما تن در ندهد.[1]

در پی این گزارش، وزارت کار[2] فرانسه، با استفاده از کارشناسان متعدد، مجموعه‌ای از مستندات را در مورد وضعیت کار در فرانسه با هدف اصلاح قانون کار این کشور جمع‌آوری کرد؛ در ۲۷ فوریه ۲۰۱۶، دولت فرانسه اولین پیش‌نویس اصلاحات کلی خود در قانون کار را با عنوان «قانون مربوط به کار، نوسازی گفتگوی اجتماعی و تضمین مشاغل حرفه‌ای»[3] منتشر نمود که به آن «Loi Travail» گفته می‌شود. این پیش‌نویس در آگوست ۲۰۱۶ توسط مجلس ملی فرانسه تصویب و از ۱ ژانویه ۲۰۱۷ لازم‌الاجرا شده است.

با اصلاح قانون کار فرانسه[4]، موضوع حق قطع ارتباط به‌منظور انعطاف‌پذیر نمودن بازار کار این کشور از طریق الحاق بندی (بند ۷) به ماده L. ۲۲۴۲-۸ قانون کار فرانسه به رسمیت شناخته شد و از این طریق بر آموزش و آگاهی بخشی کارکنان و کارفرمایان در مورد استفاده معقول از ابزارهای دیجیتال در زمینه‌های کاری تأکید شد. نکته درخور توجه آن است که قانون‌گذار فرانسوی در خصوص حق قطع ارتباط، تنها یک ماده کلی تبیین کرده و رویه‌های اعمال کامل حق قطع ارتباط توسط کارگر و ایجاد مکانیسم‌هایی توسط کارفرما برای تنظیم استفاده از ابزارهای دیجیتال[5]، با هدف اطمینان از احترام به دوره‌های استراحت و مرخصی و همچنین زندگی شخصی و خانوادگی کارگران را به اتحادیه‌های کاری، منشورهای کاری[6] صادره از سوی آنها و شرکت‌ها و حتی توافق کارگر و کارفرما واگذار کرده است. به‌علاوه، این بند تنها در خصوص شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ نیروی کار و در خصوص کارگرانی که

1. DOUTRELAU A., Le rapport Mettling veut mesurer l'impact du numérique sur le travail, Dalloz actualité, 17 September 2015, link: http://www.dalloz.fr.pros.lib.unimi.it/documentation/Document?id=ACTU0174473

2. the Ministry of Labour Myriam El-Khomri

3. Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels",

4. Code du travail

۵. برای مثال، استفاده از نرم‌افزارهایی برای خاموش کردن سرور ایمیل کارمندان و جلوگیری از ارسال ایمیل به تلفن های همراه در ساعات پس از کار و همچنین حذف خودکار ایمیل‌های دریافتی در زمانی که نیروی کار در مرخصی است.

6. "charter of good conduct,"

ترتیبات قراردادی آنها از نوع تعداد ثابت و مشخص روزهای کاری در سال[1] باشد؛ قابلیت اعمال دارد.[2]

شناسایی حق قطع ارتباط در قانون کار فرانسه، اگرچه حرکتی مثبت در جهت به‌روزرسانی حقوق کار به‌تناسب ماهیت فضای دیجیتال تلقی می‌شود؛ اما همچنان انتقادات جدی نسبت به رویکرد تقنینی این حق مطرح است؛ قانون کار فرانسه صرفاً به معرفی حق قطع ارتباط بسنده نموده و محدوده این حق را به‌طور شفاف تعریف نکرده است؛ فلذا این امکان را به کارفرمایان داده تا محدوده اعمال این حق را متناسب با نیاز کسب‌وکار خود و نه شخص کارگر تعریف کنند؛ به‌علاوه محدودیت دامنه شمول این بند به شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ نیروی کار و در خصوص کارگرانی که ترتیبات قراردادی آنها از نوع تعداد ثابت و مشخص روزهای کاری در سال باشد، نیز موجب می‌شود که حفاظت حداکثری از حقوق کارگران در فضای کاری دیجیتال صورت نگیرد و شرکت‌های در پی تعدیل تعداد نیروی کار خود به زیر ۵۰ کارگر و استثمار حداکثری آنان در تمام طول شبانه‌روز در جهت اهداف کسب‌وکاری خویش باشند. بااین‌حال اتحادیه‌های کارگری از کارفرمایانی که کمتر از ۵۰ نیروی کار دارند، می‌خواهند که خط‌مشی‌هایی را در رابطه با نحوه ارتباط و استفاده از ابزارهای دیجیتال توسط کارگران در راستای حق قطع ارتباط منتشر کنند. سومین نقد وارده بر قانون کار فرانسه در این خصوص آن است که هیچ ضمانت اجرای صریحی برای عدم رعایت ضوابط حق قطع ارتباط در نظر گرفته نشده و این مهم به اتحادیه‌های کارگری سپرده‌شده است.[3]

گفتار سوم. ایتالیا و پذیرش حق قطع ارتباط در چارچوب رژیم کار هوشمند

اصلاح قانون کار فرانسه و افزوده شدن بندی به آن در خصوص حق قطع ارتباط در جهت حفاظت از حقوق کارگران در فضای دیجیتالی، علی‌رغم انتقادهای گسترده بر نحوه تبیین این حق در قانون، توجه دیگر کشورها و همچنین اتحادیه‌های کارگری را به سمت خود جلب نمود.

1. contrat forfaitjours.

2. Code du travail (French Labour Code), Article L. 2242-8, 7°;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-09-01

3. CTVNews. (2019). Key measures in France's contested labour reform. Available at: https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757

در نظام حقوقی ایتالیا نیز، به رسمیت شناخته شدن حق قطع ارتباط به‌عنوان یکی حقوق از کارگران در عصر دیجیتال با تلاش‌های اتحادیه‌های کارگری به ثمر نشست. از پیشروترین اتحادیه‌ها در نظام ایتالیا که مفهوم حق قطع ارتباط را در پیمان جمعی حوزه مرتبط با فعالیت خویش وارد نمود، صنعت بانکداری است که در نتیجه تلاش‌های این اتحادیه، توافق‌نامه «Unicredit» در ۲۲ آوریل ۲۰۱۶[1] بین بانک Unicredit S.p.A و کمیسیون متشکل از نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، از جمله فدراسیون کارگری بیمه و اعتبار ایتالیا[2] منعقد شد.[3]

در ماده ۵ موافقت‌نامه فوق‌الذکر مقرر شده که ارتباطات بین بانک و کارکنان از طریق تلفن، پست الکترونیکی، چت یا سایر دستگاه‌های کاربردی باید با رعایت قوانین مربوط به زمان کار انجام شود؛ بنابراین حتی اگر طرفین، امکان اعمال حق خاصی برای عدم تماس با کارگر در خارج از زمان عادی کار تنظیم نکرده باشند، کارفرما همچنان ملزم به رعایت زمان استراحت کارگران می‌باشد. قانون مربوط به ساعات کار در ایتالیا، فرمان تقنینی شماره ۲۰۰۳/۶۶ است که در فصل دوم آن (مواد ۳ الی ۶) در خصوص زمان کار و در فصل سوم آن (مواد ۷ الی ۱۰) درخصوص استراحت، اوقات فراغت و تعطیلات صحبت شده است؛ اگرچه این ماده واجد مفهوم قطع ارتباط کارگر با محیط کار را در خارج از زمان کاری است، اما ازآنجایی‌که قطع ارتباط در این ماده به‌صورت غیر حق محور نگاشته شده، برای حمایت از حقوق کارگران کافی نیست.[4]

---

1. ("Unicredit agreement") reached on 22 April 2016

2. La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito - FISAC/CGIL; https://www.fisac-cgil.it/tutta-la-fisac-cgil

فدراسیون کارگری بیمه و اعتبار ایتالیا - FISAC/CGIL - ساختار عمودی کنفدراسیون عمومی کار ایتالیا - CGIL - است که اصول اساسی مندرج در اساسنامه کنفدرال را بر عهده دارد و امور کارگران را در زمینه‌های مالیات و بیمه، مالی و بانکی سازماندهی می کند.

3. Matteo Avogaro; RIGHT TO DISCONNECT: french and italian proposals for a global issue; v. 4 n. 3 (2018): Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas; https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164

4. **Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro** (Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 aprile 2003, n. 66, S.O.) ;http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/164-d-lgs-66-03-orario-di-lavoro

دولت ایتالیا در سال ۲۰۱۶، در نتیجه ابتکار عمل قانون‌گذار فرانسوی که پیش‌تر در خصوص آن صحبت شد، در ذیل مفهوم کلانی تحت عنوان «کار چابک[1]» یا «کار هوشمند[2]»، شناسایی حق قطع ارتباط را به‌منظور حمایت از حق استراحت کارگران در فضای دیجیتالی و امروزی کار در دستورکار خود قرار داد. رژیم کار هوشمند، برای اجرای رابطه کاری است که با توافق طرفین، انعطاف‌پذیری را نسبت به زمان و مکان انجام کار فراهم می‌کند و به کارگران اجازه می‌دهد تا بخشی از وظایف شغلی خود را در کارگاه و بخشی را در خارج از آن (نظیر خانه، سایر فضاهای عمومی یا در محل مشتریان) انجام دهند؛ فلذا کارگر از این فرصت برخوردار می‌شود تا بتواند زندگی شخصی و کاری خویش را به‌صورت بهینه مدیریت نماید.

در پی طرح رژیم کار هوشمند، برخی اعضای پارلمان ایتالیا، دو لایحه به شماره‌های ۲۲۲۹ و ۲۲۳۳ را برای شناسایی حق قطع ارتباط در نظام تقنینی به مجلس سنای این کشور ارائه کردند. لایحه شماره ۲۲۲۹ که توسط نمایندگان مجلس ساکونی، داسکولا، مارینلو و پاگانو پیشنهاد شد، صراحتاً حق قطع ارتباط را از طریق بند ۷ ماده ۳ به رسمیت شناخت. به‌موجب این بند «کارگر حق قطع ارتباط با دستگاه‌های تکنولوژیکی و آنلاین را دارد و کارفرما نمی‌تواند در این زمینه، کارگر را تحت پیگرد قانونی قرار داده یا از وی طلب کار و غرامت نماید». به‌موجب این لایحه، ملاحظات ذیل باید در جهت بهره‌مندی کارگر از حق قطع ارتباط در نظر گرفته شود:

۱) اهداف توافق شده با کارفرما؛ ۲) معیارهای اجرایی تعیین شده توسط پزشک بهداشت حرفه‌ای؛ و ۳) دوره احتمالی در دسترس بودن کارگر. در لایحه شماره ۲۲۳۳ نیز، حق قطع ارتباط در ماده ۱۶ تنظیم شد؛ این ماده، به‌طورکلی در قالب توافق اجباری بین کارگر و کارفرما برای الحاق به رژیم کار هوشمند، تعهدی را برای طرفین ایجاد کرده که اقدامات فنی و سازمانی را مشخص کنند تا اطمینان حاصل شود که کارگر در زمان‌های استراحت خود از حق قطع ارتباط با فضای کاری و قابلیت‌های تکنولوژیکی مرتبط با کار نظیر ایمیل‌های شرکتی برخوردار است. در نهایت در سال ۲۰۱۷، لوایح شماره ۲۲۲۹ و شماره ۲۲۳۳ در قالب یک پیشنهاد مشترک - لایحه 2233-B - به‌عنوان بخشی از قانون شماره ۲۰۱۷/۸۱ به تصویب مجلس رسیدند.

1. lavoro agile

2. Smart Working

مواد ۱۸ الی ۲۴ قانون شماره ۲۰۱۷/۸۱[1] به‌طور خاص به ضوابط کار هوشمند از جمله حق قطع ارتباط اختصاص داده شده است. «کار هوشمند»، شامل انواع ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر از جمله دورکاری و کار با زمان انعطاف‌پذیر مبتنی بر قراردادهای «ساعت صفر» یا «آن کال یا گوش به زنگ»[2] می‌باشد؛ یعنی قراردادهای کاری که در آن کارگر صرفاً ملزم به انجام فعالیت‌هایی محوله فارغ از ساعات معین می‌باشد.

بند ۱ ماده ۱۸ قانون شماره ۲۰۱۷/۸۱ تأیید می‌کند که کار هوشمند به‌عنوان یک قرارداد جدید کار در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به‌عنوان یک نوع خاص کار با هدف افزایش رقابت‌پذیری شرکت‌ها و تسهیل سازش بین کار و زندگی خصوصی در نظر گرفته‌شده است. از منظر قانون ایتالیا، قرارداد مبتنی بر کار هوشمند باید به‌صورت کتبی و مشتمل بر موارد ذیل تدوین شود:[3]

(۱) تشریح دقیق وظایفی که کارگر باید در خارج از محل شرکت یا به‌صورت دورکاری انجام شود؛
(۲) تنظیم شرایط استفاده از رایانه و دستگاه‌های تلفن همراه؛
(۳) «حق قطع ارتباط» و اقدامات فناورانه و سازمانی به‌منظور اطمینان از رعایت قوانین مربوط به ساعات استراحت.

باید توجه داشت که حق قطع ارتباط در قانون ایتالیا، یک عنصر اجباری از توافقی است که طرفین رابطه کار باید برای پیوستن به رژیم کار هوشمند[4] اجرا کنند، بنابراین حوزه کاربرد آن به کارگران هوشمند محدود می‌شود.

---

1. The reference discipline is the Law 22 May 2017, n. 81 (articles 18-24), as most recently amended by Law no. 122 (which converted with amendments the D.L. 21 June 2022, n

2. “smart working,” which encompasses a variety of flexible working arrangements including telecommuting, flexi-time working and “zero-hour” or “on-call” contracts

3. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81;Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinatohttps://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81

4. Simplifying the adoption of the smart working regime; Factsheet for measure IT-2020-10/221 - Updated - measures in Italy ; https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020 10_221.html?utm_source=external-Dashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19/ -------

بر اساس بند اول ماده ۲۳[1] قانون ۲۲ مه ۲۰۱۷، (این بند به‌موجب فرمان تقنینی تحت عنوان فرمان ساده‌سازی، ضمن اصلاحات در قانون ۴ اوت ۲۰۲۲، به شماره ۱۲۲ تبدیل‌شده است)[2]، از ۱ سپتامبر ۲۰۲۲، کارفرما باید به‌صورت الکترونیکی با وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی در ارتباط بوده و قراردادهای مبتنی بر رژیم کار هوشمند را مشتمل بر اطلاعات کارفرما، کارگر، نوع کار چابک (ثابت یا دائمی) و مدت زمان آن ارسال نماید. به‌علاوه در راستای اجرای این قانون، در ۷ دسامبر ۲۰۲۱، وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی با اتحادیه‌های کارگری در مورد اولین «پروتکل ملی کار چابک»[3] در بخش خصوصی به‌عنوان یک چارچوب مرجع در زمینه انعقاد قرارداد کار هوشمند به توافق رسید.[4] بر اساس این پروتکل، قرارداد کار هوشمند باید با مشتمل بر ضوابط ذیل که به‌تفصیل در پروتکل تبیین شده، باشد:

۱. مدت قرارداد
۲. تناوب بین دوره‌های کاری در داخل و خارج از محل شرکت.
۳. مکان (های) مستثنی برای انجام کار در خارج از محل شرکت؛
۴. جنبه‌های مربوط به اجرای کارهای انجام شده در خارج از محل شرکت
۵. ابزار کار؛
۶. زمان استراحت کارگر و اقدامات فنی و/یا سازمانی لازم برای اطمینان از قطع ارتباط.
۷. اشکال و روش‌های کنترل عملکرد کار در خارج از محل شرکت با رعایت مفاد ماده ۴ قانون شماره ۱۹۷۰/۳۰۰ (اساسنامه کارگران)[5] و قانون حفاظت از داده‌های شخصی (سیستم‌های سمعی و بصری

1. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81;Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81

2. as amended by art.41 bis of D.L. 21 June 2022, n.73, so-called Simplification Decree, converted with amendments into Law 4 August 2022, n.122

3. Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile

4. Smart working; https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx

5. art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/117-l-300-70-statuto-dei-diritti-dei-lavoratori#:~:text=I%20lavoratori%2C%20senza%20distinzione%20di,delle%20norme%20della%20presente%20legge.

و سایر ابزارهای کنترلی)[1]

۸. فعالیت آموزشی که ممکن است برای انجام کار به روشی چابک ضروری باشد.

۹. اشکال و روش‌های اعمال حقوق صنفی.

۱۰. حق فسخ قرارداد هم برای کارفرما و هم کارمند در صورت وجود دلیل موجه.[2]

نکته درخور توجه در خصوص رژیم کار هوشمند در نظام حقوقی ایتالیا آن است که کارگران چابک[3] با احترام به همکاران خود که فعالیت‌های شغلی‌شان را به روش‌های معمول انجام می‌دهند، در سایه اصل رفتار برابر اقتصادی و نظارتی، موردحمایت بوده و در صورت بروز حوادث و بیماری‌های شغلی از شرایط و حقوق یکسان برخوردار هستند. ضوابط مرتبط با اصل رفتار برابر اقتصادی و نظارتی در خصوص کارگران چابک، توسط «موسسه ملی بیمه در برابر حوادث ناشی از کار»[4] در قالب یک بخشنامه به شماره ۲۰۱۷/۴۸ پیش‌بینی‌شده است.

در این بخشنامه ضوابطی در خصوص تعهد کارفرما به بیمه نمودن کارگران چابک، حمایت‌های بیمه‌ای، موارد مشمول مالیات و تضمین سلامت و ایمنی کارگران تبیین شده و دستورالعمل‌های عملیاتی برای گزارش بیمه ارائه شده است. براین‌اساس، انجام فعالیت‌های شغلی به‌صورت چابک تأثیری بر الزامات عینی (کار پرخطر) و ذهنی (ویژگی‌های افراد بیمه شده) پیش‌بینی شده برای بیمه ندارد؛ فلذا آن دسته از کارگران که در خارج از محل شرکت و بدون مکان ثابت، فعالیت‌های

---

1. این ماده در خصوص سیستم‌های سمعی و بصری و سایر ابزارهایی است که امکان کنترل از راه دور فعالیت کارگران را ممکن می‌سازد. براساس این ماده، سیستم‌های سمعی و بصری و سایر ابزارهای کنترلی منحصراً برای نیازهای سازمانی و تولیدی، ایمنی کار و حفاظت از دارایی‌های شرکت قابل استفاده بوده و طبق ضوابط مقرر در پیمان‌های جمعی قابل نصب هستند. اطلاعات جمع‌آوری‌شده توسط این سیستم‌ها و ابزارها تنها برای مقاصد مربوط به روابط کاری قابل استفاده هستند، به علاوه کارفرما ملزم است که اطلاعات کافی در مورد این ابزار و کنترل‌ها به کارگر ارائه دهد.

2. Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore private; https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Protocollo-Nazionale-sul-Lavoro-Agile-nel-settore-privato.aspx

3. Agile Workers

۴. موسسه ملی بیمه در برابر حوادث ناشی از کار یا INAIL (موسسه ملی بیمه در برابر حوادث در محل کار) یک شرکت قانونی ایتالیایی است که توسط وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی نظارت می شود. دفتر مرکزی آن در رم است.
http://www.inail.it/

شغلی خود را انجام می‌دهند، همچنان باید از بیمه اجباری حوادث و بیماری‌های شغلی برخوردار باشند؛ لذا حوادثی که در حین کار کارگر در خارج از محل شرکت و در مکانی که خود کارگر انتخاب می‌کند رخ می‌دهد، درصورتی‌که ناشی از خطری مرتبط با کار کارگر باشد، مشمول بیمه بوده و این حمایت از کارگر در خصوص خطرات مرتبط با فعالیت‌های غیرفعال و/یا فرعی تا زمانی که در راستای اجرای وظایف حرفه‌ای کارگر باشد، گسترش می‌یابد. به‌علاوه ماده ۲۰۸۷ قانون مدنی ایتالیا[1] نیز که ناظر بر مسئولیت کارفرما بر به‌کارگیری تمام ابزارهای لازم برای اطمینان از حفاظت از سلامت کارکنان است، درخصوص کارگران چابک نیز حاکم می‌باشد.

گفتنی است که کنفدراسیون عمومی کار ایتالیا[2]، تصویب قانون شماره ۲۰۱۷/۸۱ را در جهت ساماندهی کار هوشمند و همچنین حمایت از کارگران فضای دیجیتالی لازم اما ناکافی قلمداد نموده، فلذا خواستار ارائه قوانین خاصی برای محافظت از حریم خصوصی و داده‌های شخصی کارگران هوشمند شده است. به‌علاوه این کنفدراسیون نقدی جدی بر معرفی بازه‌های زمانی در دسترس بودن کارگران وارد کرده است که طی آن کارمند موظف است به درخواست‌های کارفرما پاسخ دهد درحالی‌که خارج از این دوره‌ها، می‌توان از طریق تلفن یا ایمیل با نیروی کار تماس گرفت اما وی مجبور نیست که فوراً در دسترس باشد. کنفدراسیون معتقد است که این حکمِ مبهم می‌تواند خود را به‌عنوان واژگونی هدفی که پیشنهاددهنده‌ها حق قطع ارتباط دنبال می‌کنند، نشان دهد و مستلزم جایگزینی آن با حق کارمند برای انجام ندادن فوری تکالیف کارفرمایان خارج از زمان عادی کار است.[3]

تاکنون در باب این مهم که قطع ارتباط حقی برای کارگران و تکلیفی از جانب کارفرمایان است، صحبت شد؛ حال این سؤال مطرح می‌شود که استثنائات اعمال حق چیست؟ بررسی‌های تطبیقی انجام شده حاکی از آن است که نظام‌های حقوقی فرانسه و ایتالیا در جهت نهادینه شدن این حق

1. Italian Civil Code; http://italiantortlaw.altervista.org/civilcode.html

2. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)

کنفدراسیون عمومی کار ایتالیا یک اتحادیه کارگری ملی مستقر در ایتالیا است که با توافق بین سوسیالیست ها، کمونیست‌ها و دموکرات‌های مسیحی در «**پیمان روم**» شکل گرفته است.

3. Matteo Avogaro; RIGHT TO DISCONNECT: french and italian proposals for a global issue; v. 4 n. 3 (2018): Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas; https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164

در روابط کارگر و کارفرمایی در حال حاضر، هیچ معافیت و استثنایی بر حق قطع ارتباط کارگران تصریح نکرده‌اند؛ که البته این امر ممکن است در آینده تغییر کند. اگرچه با مراجع به اصول عمومی می‌توان گفت که کارفرما می‌تواند در موارد مشخص فوری با درنظرگفتن حق‌الزحمه مازاد از کارگر بخواهد که ارتباط خود را با فضای شغلی خود در جهت ایفای وظایف مورد توافق حفظ نماید.

گفتار چهارم. ظرفیت‌های قانون کار ایران در شناسایی حق بر قطع ارتباط

کارگران مستحق ساعات کار معقول، منصفانه و بدون تبعیض در جهت تجدید قوا و داشتن زمانی برای استراحت و فراغت می‌باشند که مبنای این حق، سلامتی و ایمنی کارگران و توجه به زندگی شخصی و خانوادگی آنها است. این مهم در قانون اساسی ایران در راستای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، تضمین شده و بند سوم اصل چهل و سوم بیان می دارد: «تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.»

به منظور بررسی ظرفیت قانون کار ایران در شناسایی حق بر قطع ارتباط ابتدا لازم است که مفهوم «کارگاه» در این قانون بررسی شود؛ چراکه مفهوم‌شناسی نقش مهمی در تبیین رویکرد مقنن ایران نسبت به کارِ خارج از کارگاه و از راه دور و به‌تبع تفسیر ضوابط آن خواهد داشت. در ماده ۴ قانون کار، در تعریف کارگاه عنوان شده است که: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی،ساختمانی، ترابری مسافربری،خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب وذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.»

براساس این ماده، هر محلی که کارگران مشمول قانون کار، در آنجا به اشتغال برای کارفرما می‌پردازند، شامل مفهوم و تعریف قانونی کارگاه خواهد بود ؛ به علاوه باتوجه‌به پررنگ بودن جنبه حمایتی قانون کار، کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار، متعلق به کارگاه هستند، نیز جزء کارگاه محسوب شده و مصادیقی از کارگاه مشمول قانون کار محسوب می‌شوند.

همان‌طورکه مشخص است مقنن ایران در ماده ۴ ق.ک در تعریف مفهوم «کارگاه» از قید «محلی است که ...» استفاده کرده که در تفسیر آن می‌توان قائل بر دو رویکرد شد:

۱- رویکرد سنتی: در این رویکرد، قید «محل» بر محیطی فیزیکی و مادی دلالت دارد که کارگر در آنجا مشغول به کار است؛ در این رویکرد فضای سایبری و بسترهای مجازی را نمی‌توان کارگاه تلقی نمود. این رویکرد حداقلی صرفاً کارگران مشغول در کارگاه‌های فیزیکی را در برگرفته و کارفرما تنها در محل کارگاه و کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، مجاز به ارتباط با کارگر می‌باشند؛ فلذا کارگر علی‌القاعده به محض خروج از این محل‌ها الزامی برای پاسخگویی به کارفرما ندارد.»

۲- رویکرد مدرن: در این رویکرد، قید «محل» بر یک فضایی دلالت دارد که کارگر در آنجا به کار اشتغال دارد؛ بر این اساس، کار در هر دو فضای فیزیکی و مجازی مشمول ضوابط قانون کار خواهد بود.

نظر به اینکه رویکرد دوم، چتر حمایتی قانون کار را درخصوص همه کارگران فارغ از مادی یا مجازی بودن کارگاه اعمال می‌نماید، رویکرد مناسب‌تری به نظر می‌رسد؛ هرچند پیشنهاد می‌شود که مقنن در اصلاح قانون کار کشور، صراحتاً واژه «فضا» را جایگزین «محل» نماید. در صدر دوم ماده نیز لازم است عبارت «کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند،....«با عبارت «کلیه تأسیسات، سیستم‌ها و سامانه‌هایی که به اقتضاء کار متعلق یا در اختیار کارفرما و کارگاه هستند...» جایگزین شود؛ قیود «سیستم‌هاو سامانه‌ها» ظرفیت استفاده از ابزارهای فناورانه را در عرصه کار فراهم می‌کند.

در نگاه اول، با تفسیر قید «محل» در تعریف کارگاه به «فضایی برای کار» به نظر می‌رسد که قانون کار ایران از قابلیت سازگاری نسبی با کار در فضای دیجتالی برخوردار است اما تحلیل ماده ۱۰ ق.ک این سازگاری را با تردید مواجه می‌سازد. راین ماده عنوان شده است که قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال، حقوق یا مزد مبنا و لواحق، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، محل انجام کار، تاریخ انعقاد قرارداد و مدت قرارداد(در صورت کار برای مدت معین) باشد؛ در این

ماده، ذکر محل انجام کار به عنوان یکی از ویژگی‌های یک قرارداد کار معتبر عنوان شده است؛ حال آنکه یکی از مشخصه‌های کار در عصر دیجیتال، انعطاف‌پذیری محل انجام کار می‌باشد، لذا در اینجا شایسته است که مقنن در کنار ذکر محل انجام کار در قرارداد به منظور انعطاف‌پذیر نمودن اشتغال و سازگاری قانون کار با ویژگی‌های رو به رشد فناوری، به جنبه‌های سلبی موضوع و استثنائات آن یعنی محل و فضاهایی که کارگر مجاز به اشتغال در آنها نیست را نیز ذکر نماید؛ قید مزبور، این امکان را به کارگر و کارفرما می‌دهد که مجبور نباشند فضای مشخصی را برای کار تعیین نمایند و صرفاً به تبیین استثنایات فضایی کاری اکتفا نمایند.

در قانون کار ایران، نیز همچون قوانین کار دیگر کشورها، موادی به تبیین ساعات کار، حدود حداکثر میزان ساعت کاری متوالی، حداکثر میزان ساعات هفتگی کار و حداقل مدت استراحت و فراغت اختصاص داده شده است. به‌موجب این قانون، مدت کار، مدت زمانی است که کارگر، نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. (ماده ۵۱) در قانون کار به‌استثناء کارگران موضوع ماده ۵۶ قانون مزبور که در مورد آن‌ها ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً به‌صورت هفتگی تعیین گردیده است (مواد ۵۱ و ۵۲ قانون کار) به میزان ۳۶ ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی و ۴۴ ساعت برای سایر کارگران.

لازم به ذکر است که توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذی‌ربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور که ساعات کار آنها نباید از ۶ ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران باعنایت‌به تبصره یک ماده ۵۱، حداکثری برای میزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت با کارگر، در قانون کار در نظر گرفته نشده است. بدیهی است مازاد بر سقف‌های فوق‌الاشاره، ساعات کار انجام‌شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده ۶۱ و قید «مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین» در تبصره ماده ۵۹ در زمره ساعات اضافه کار خواهد بود.

ماده ۵۳ قانون کار به تبیین ضوابط مرتبط با «کار روز»، «کار شب» و «کار مختلط» اختصاص‌یافته است؛ بر این اساس، کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب، کارهایی است که زمان انجام آن بین ساعات ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید.

«کار متناوب» مفهوم دیگری در قانون کار ایران است که مقنن در ماده ۵۴ قانون مزبور در باب آن سخن گفته است؛ به‌موجب این ماده «کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد. فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه‌روز بیشتر باشد.»

ضوابط بر شمرده در باب کار متناوب از این جهت که فواصل تناوب کار در اختیار کارگر بوده و حضور وی در کارگاه الزامی نیست؛ تا حدود زیادی با کار از راه دور و کار در بسترهای دیجیتالی همخوانی دارد؛ اما از آنجایی که در قانون کار هیچ حکمی دال بر محافظت از تعادل بین کار و زندگی کارگران در فضای دیجیتالی و ضرورت استفاده از ابزارهای فناورانه در جهت نظارت بر کارگر و همچنین تضمین قطع ارتباط وی با فضای کاری در زمان استراحت وجود ندارد؛ می‌توان قائل بر آن شد که حق بر قطع ارتباط به‌عنوان یکی از حقوق نوین در عرصه کار در فضای دیجیتال در قانون کار ایران به رسمیت شناخته‌نشده است؛ اگرچه در آیین نامه دورکاری (کار در خانه) (تصویبنامه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۴/۷ هیئت وزیران)[1]، ضوابطی در جهت دورکاری کارمندان دولت به منظور توسعه دولت الکترونیک تعیین شده است. بدیهی است که دامنه شمول این آیین نامه صرفاً کارمندان دولت بوده و مشمول کارگران نمی‌شود، اما از آنجایی که این سند را می‌توان از نخستین تلاش‌ها در نظام حقوقی ایران به منظور سامان‌دهی حوزه دورکاری تلقی کرد و از تجربیات اجرایی آن در جهت به روزرسانی قانون کار و چه بسا قانون مدیریت خدمات کشوری متناسب با تحولات دیجیتال استفاده نمود، به بررسی آن پرداخته می‌شود.

در بند ب ماده ۳ این آیین نامه مقرر شده است که کارگروهی به منظور برنامه ریزی، هدایت و نظارت بر امور دورکاری دستگاه اجرایی، با عنوان کارگروه اجرایی طرح دورکاری تشکیل می‌گردد که از مهمترین وظایف و اختیارات آن می توان به «احصا و تعیین امور و فعالیت هایی که تمام یا بخشی از آنها قابل انجام از طریق دورکاری می باشد»، «تعیین ساز و کارهای لازم برای سنجش و اندازه‌گیری کمی و کیفی فعالیت‌هایی که از طریق دورکاری صورت می پذیرند»، تأیید توجیه فنی- اقتصادی امور

1. https://www.shenasname.ir/morakhasi/313-76481

و فعالیت‌های قابل انجام از طریق دورکاری»،« تأیید صلاحیت کارمندان متقاضی دورکاری» و «تعیین امکانات و تجهیزات مورد نیاز برای انجام دورکاری» اشاره نمود.

در ماده ۹ نیز الزاماتی برای کارمند دورکار عنوان شده است: از جمله اینکه:

همواره امکان دسترسی سهل و آسان به کارمند وجود داشته باشد به طوری که حداکثر به فاصله یک روز کاری پس از درخواست تلفنی دستگاه متبوع، کارمند جهت انجام امور مورد نظر و هماهنگی به واحد مربوط مراجعه نماید مگر آنکه با هماهنگی قبلی در مرخصی باشد.

آنچه در این ماده محل تأمل است، صدر اول بند ب می‌باشد که همواره بر وجود امکان دسترسی سهل و آسان به کارمند تصریح نموده است که همین امر دال بر عدم به رسمیت شناختن حق قطع ارتباط کارمند در زمان استراحت می‌باشد؛ از این رو لازم است که حق بر قطع ارتباط برای کلیه کارمندان و کارگران به عنوان جلوه نوین حق بر استراحت به عنوان یک عنصر اجباری در کار از راه دور و کار در بسترهای دیجتالی به رسمیت شناخته شود.

نتیجه‌گیری

تحدید ساعات کار و درنظرگرفتن زمانی برای آسایش و استراحت، نوعی ادراک روانی از آزادی است. رشد پرسرعت فناوری و کمرنگ شدن مرز بین محل کار و منزل مستلزم معرفی«نسل دوم» حقوق کار است، حقوقی که از جنبه‌هایی از زندگی کارگران محافظت می‌کند که قبلاً عمیقاً تحت تأثیر نبوده است؛ به عبارتی دگرگونی کار در پی تحولات دیجیتال تنها بر بافت‌های سنتی موجود تأثیر نمی‌گذارد، بلکه یکی از مقدمات اصلی شکل‌های نوظهور تنظیم‌گری حوزه کار است. نخستین بارقه‌های نسل دوم حقوق کار را می‌توان در تلاش‌های مستمر اتحادیه‌های کارگری در نظام حقوقی فرانسه مشاهده نمود که با هدف حفاظت از تعادل بین کار و زندگی شخصی در عصر دیجیتال، حق قطع ارتباط را ابتدائاً از طریق سیاست‌های کارفرما و قراردادهای جمعی مطرح نمودند و مقدمات به رسمیت شناخته شدن این مهم را در قانون فراهم کردند.

در نظام‌های حقوقی فرانسه و ایتالیا مقررات سخت‌گیرانه‌ای برای اعمال حق قطع ارتباط پیش‌بینی‌نشده و قانون‌گذار صرفاً بدون اینکه زمان‌های خاصی را تعیین کند که کارگر باید بدون تماس با کارفرما باشد، یا رویکرد

خاصی را برای اطمینان از دریافت دوره‌های استراحت برای کارگر مشخص نماید، به شناسایی حق بر قطع ارتباط بسنده نموده است. قانون ایتالیا در مقایسه با فرانسه کاربرد بسیار محدودتری دارد، چراکه حق قطع ارتباط را به‌عنوان یک عنصر اجباری از توافقی به رسمیت شناخته که طرفین رابطه کار باید برای پیوستن به رژیم کار هوشمند[1] اجرا کنند، بنابراین حوزه کاربرد آن به کارگران هوشمند محدود می‌شود و کمتر از قانون فرانسه گسترش یافته است؛ بنابراین، راه‌حل فرانسوی معطوف به تعداد بیشتری از کارگران است و محدود نمی‌شود.

نکته دیگری که باید در رعایت حقوق کار در فضای دیجیتال بدان توجه شود؛ اعمال خط‌مشی‌ها و استفاده از ابزارهای فنی از سوی کارفرما در رابطه با اعمال حق قطع ارتباط است؛ بدین صورت که کارفرما زمانی را تعیین می‌کند که پس از آن کارمندان نمی‌توانند ایمیل ارسال یا دریافت کنند؛ به عنوان مثال، در شرکت بیمه آلیانز فرانسه[2]، مدیران اجازه ندارند بعد از ساعت ۱۸:۰۰ بعد از ظهر برای کارمندان ایمیل ارسال کنند یا جلسات کارکنان را در اواخر بعد از ظهر سازمان‌دهی کنند؛ به علاوه کارکنان نباید به دلیل قطع ارتباط با وسایل ارتباطی در ساعات غیر کاری جریمه شوند.

داده‌های مربوط به نقش فزاینده فناوری در حوزه کار و اشتغال تأکید می‌کند که موضوع مربوط به حفظ تعادل بین کار و زندگی و دوره استراحت قرار است در چند سال آینده به یک موضوع جهانی تبدیل شود؛ از این رو لازم است که در قانون کار کشور نیز موارد جدید ناشی از تحولات تکنولوژیکی پیش‌بینی شود. در این زمینه، حتی اگر اختلافات بین رویکردهای ملی هنوز گسترده باشد، عنصر مشترک برآمده از بحث شرح داده شده و نیاز است که حق بر قطع ارتباط در کنار سایر حقوق کارگر به رسمیت شناخته شده و حداقل زمانی برای استراحت نیروی کار بدون هیچ فشاری مبتنی بر پذیرش درخواست‌های کارفرما خارج از زمان کاری توافق شده تبیین شود. علاوه بر این، لازم است که سازمان کار در هر کشوری با مشارکت اتحادیه‌های کارگری، ابزارهای خاصی را برای محافظت از تعادل بین کار و زندگی کارکنان - خارج از حوزه کار هوشمند و حتی کار وابسته به فضای دیجیتالی - فراهم کنند و آموزش‌هایی را برای هشدار دادن به نیروی کار در مورد خطرات ناشی از کار مستمر و ارتباط بی وقفه با حوزه کاری خویش ارائه نمایند.

1. Simplifying the adoption of the smart working regime; Factsheet for measure IT-2020-10/221 - Updated - measures in Italy; https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020 10_221.html?utm_source=external-Dashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19/ -------

2. Allianz France

فهرست منابع

۱. هاشمی، سید محمد، (۱۴۰۱)، حقوق کار، تهران، نشر میزان

۲. عراقی، سید عزت‌الله، (۱۴۰۰)، حقوق کار (جلد اول)، تهران، نشر سمت

۳. روزبهانی، محمدرضا، (۱۳۹۸)، حقوق کار (مطابق با متن کامل قانون کار جمهوری اسلامی ایران به انضام آیین دادرسی کار)، تهران، نشر آوا

۴. قانون کار

۵. آیین نامه دورکاری (کار در خانه) (تصویبنامه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۴/۷ هیئت وزیران).

۶. طاهری، آزاده سادات، آبان ماه ۱۳۹۲، حق اشتغال به مثابه حق بشری، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۶۲

۷. مقامی، امیر؛ میرزاده کوهشاهی، نادر؛ امیرشاکرمی، مریم سادات؛ بهار ۱۳۹۸، ابعاد حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی، فصلنامه حقوق عمومی، دوره ۴۹، شماره ۱

8. EUROFOUND, Sixth European Working Conditions Survey, 2015, link: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication-/field_ef_document/ef1568en.pdf

9. Bailey, D. E. and Kurland, N. B., "A review of telework research : findings, new directions, and lessons for the study of modern work", Journal ofOrganizational Behavior, Vol. 23, No. 4, 2002, pp. 383–400. https://doi.org/10.1002/job.144

10. Occupational Health; https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-health/lang--en/index.htm

11. ISO 45003:2021; Occupational health and safety management Psychological health and safety at work

12. Guidelines for managing psychosocial risks; https://www.iso.org/standard/64283.html

13. ISO 45001:2018; Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use; https://www.iso.org/standard/63787.html

14. John M. Ivancevich, Michael T. Matteson, and Edward P. Richards III; Who's Liable for Stress on theJob? ; Harvard business review ;https://hbr.org/1985/03/whos-liable-for-stress-on-the-job

15. C. MORDANT, Droit à la déconnexion: ce que font (ou pas) les entreprises pour lutter contre l'invasion des mail professionnels, Le Monde, 14 March 2016, link: http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/03/14/les-premiers-pas-des-drh-contre-l-invasion-du-mail-professionnel_4882136_3234.html

16. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 juin 2011, 09-71.107, Publié au bulletin, rectifié par un arrêt du 29 juin 2011; https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024844073/ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 avril 2013, 11-28.398, Publié au bulletin;https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027367898 S. BINET, Pour un droit à le déconnexion et une réduction effective du temps de travail, in Lettre Économique, 2014, 7, 1.

17. CGT, De nouveaux droits pour garantir la réduction du temps de travail et la santé à l'ère numérique, 25 November 2015, link: http://www.ugict.cgt.fr/doc_download/413-propositions-redigees-fj-et-deconnexion-25112015

18. Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998) Version en vigueur depuis le 01 août 2014; Article 4.8.1;Temps de repos et obligation de déconnexion; https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000029330138

19. DOUTRELAU A., Le rapport Mettling veut mesurer l'impact du numérique sur le travail, Dalloz actualité, 17 September 2015, link: http://www.dalloz.fr.pros.lib.unimi.it/documentation/Document?id=ACTU0174473

20. Code du travail (French Labour Code), Article L. 2242-8, 7ª, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-09-01

21. CTVNews. (2019). Key measures in France's contested labour reform. Available at: https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757

22. Matteo Avogaro; RIGHT TO DISCONNECT: french and italian proposals for a global issue; v.4 n.3 (2018): Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas; https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164

23. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro(Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 aprile 2003, n. 66, S.O.) ;http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/164-d-lgs-66-03-orario-di-lavoro

24. The reference discipline is the Law 22 May 2017, n. 81 (articles 18-24), as most recently

amended by Law no. 122 (which converted with amendments the D.L. 21 June 2022, n

25. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81;Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81

26. Smart working; https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx

27. art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/117-1-300-70-statuto-dei-diritti-dei-lavoratori#:~:text=1%20lavoratori%2C%20senza%20distinzione%20di,delle%20norme%20della%20presente%20legge.

28. Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore private; https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Protocollo-Nazionale-sul-Lavoro-Agile-nel-settore-privato.aspx

29. Italian Civil Code; http://italiantortlaw.altervista.org/civilcode.html

30. Matteo Avogaro; RIGHT TO DISCONNECT: french and italian proposals for a global issue; v. 4 n. 3 (2018): Revista Direito Das RelaçÕes Sociais e Trabalhistas; https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164

31. Secunda, Paul M. (2019) "The Employee Right to Disconnect," Notre Dame Journal of International & Comparative Law: Vol. 9: Iss. 1, Article 3. Available at: https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3

32. Simplifying the adoption of the smart working regime; Factsheet for measure IT-2020-10/221 – Updated – measures in Italy ; https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020 10_221.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19/ -------

33. La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito – FISAC/CGIL; https://www.fisac-cgil.it/tutta-la-fisac-cgil

34. Fairbairn, Jessica, Employment Law Conference 2019, https://www.cle.bc.ca/practice-point/employment-law/the-right-to-disconnect/

35. https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/summer-2023/pages/the-pros-and-cons-of-monitoring-remote-workers.aspx

Journal of Modern Research on Administrative Law
Eighth Year / 28th Issue / Autumn 2026

Worker's right to disconnect: A new manifestation of labor rights in the era of information technology with a reflection on the labor laws of France and Italy

Sara Mortezagholi[1], Keyvan Sedaghati[2], Vahid Aghah[3]

Abstract

The technological evolution in the field of employment and the increase in possibilities for remote work add to the necessity of the right to disconnect and also the right to protect the privacy of individuals in the current digital age; since the "always online and connected" culture is an invasion of work into private life and violates the right of individuals to rest as one of the rights associated with work and employment. The concept of the workshop has evolved in the current digital space and it is not only referred to a physical place or a specific workshop, but a new concept called "work space" has been proposed, which requires new support to work in this space rather than the negative effects of the arrangements. Flexible work's negative consequences such as psychosocial disorders and stress are minimized and the balance between work and life of the workforce is maintained. The right to disconnect is a new manifestation of the right to rest of the workforce in the digital age, which is recognized in the leading legal systems with the efforts of labor unions as a legal tool to protect health and safety of workers and ensure a better work-life balance and impose effective restrictions on the work time in the digital era. Rules are being clarified and developed to better comply with this right.

KeyWords: Right to Rest, Communication and Information Technology, Digital Transformation, Right to Disconnect, Work-Life Balance, Remote Work

1. PhD Candidate in Public Law, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. sara.mortezagholi@iau.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Public Law, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. keyAvan.sedaghati@iau.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Public and International Law, Faculty of Law and Political Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran