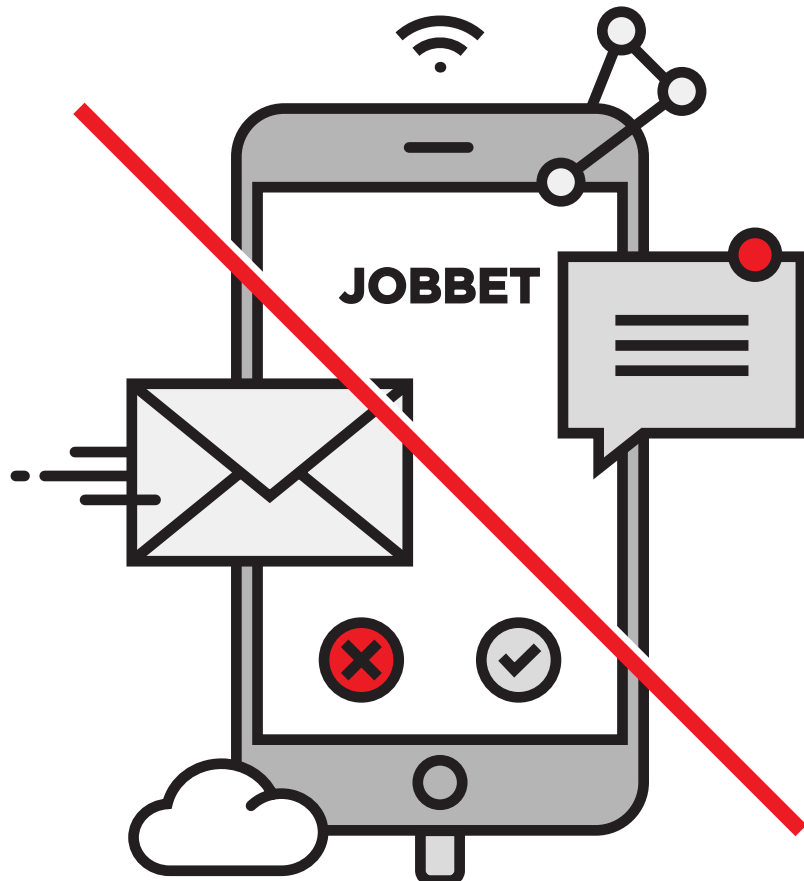


LAGSTIFTA OM RÄTTEN ATT VARA NEDKOPPLAD



UNI GLOBAL UNION
**CHEFER OCH
SPECIALISTER**

1 BAKGRUND



Syftet med denna rapport är att ge vägledning till fackföreningar som vill driva kampanjer och lobbyverksamheter för att rätten att vara nedkopplad görs till nationell lag. Tidigare guider som publicerats av UNI Chefer & Specialister riktades till fackföreningar som strävar efter att förhandla fram rätten att vara nedkopplad med arbetsgivare utan stöd i nationell lagstiftning. Föreliggande rapport bygger på vårt tidigare arbete och i synnerhet guiden om bästa praxis bör läsas i kombination med denna rapport.

Rätten att vara nedkopplad avser kort sagt arbetstagarnas rätt att vara nedkopplade från arbetet och att inte ta emot eller svara på jobbmejl, samtal eller andra meddelanden utanför normal arbetstid. Den är utformad för att fastställa gränser för användning av elektroniska kommunikationsmedel och hjälpa arbetstagare att skapa bra balans mellan arbete och privatliv och se till att de får tillräcklig vila och tid för familjen. Den skyddar även anställda mot eventuella

negativa följder av att vara nedkopplad. Laglig rätt att vara nedkopplad infördes först av Frankrike 2016 och sen spred det sig snabbt till andra länder i Europa. Chile var det första landet utanför Europa som lagstiftade om rätt att koppla ner 2020 i samband med landets nya lag om distansarbete under covidpandemin och Argentina följde efter några månader senare.

Eftersom rättssystemen kan variera mycket från land till land är det inte möjligt att täcka alla aspekter av legalisering av rätten att vara nedkopplad i föreliggande rapport. I stället strävar vi efter att ge vägledning och inspiration till nationella fackföreningar som själva är experter på lagarna i respektive länder och som vill driva kampanjer för laglig rätt att vara nedkopplad.

Observera att översättningarna av lagar som nämns i rapporten inte är officiella översättningar och bör inte citeras som sådana.



2 BEFINTLIGA LAGAR

FRANKRIKE

Rätt att vara nedkopplad kom först i Frankrike 2016 då den så kallade "El Khomri-lagen" antogs och införde laglig rätt att vara nedkopplad som en fråga för obligatoriska förhandlingar i företag med över 50 anställda.¹ Lagen bygger på en dom från 2001 av Frankrikes Högsta domstol som slog fast att "en anställd har inte skyldighet att vare sig acceptera att arbeta hemma eller att ta med sig filer och arbetsredskap² hem", och ett beslut 2004 av samma domstol att anställda inte kan klandras för att de inte är nåbara utanför arbetstid.³

Lagen fick även stöd av ett nationellt branschöverskridande avtal som undertecknades av arbetsmarknadsparterna den 19 juni 2013 kallat "Mot en politik för att förbättra livskvaliteten i arbetet".⁴ I det avtalet, under rubriken korrekt användning av nya teknik och respekt för arbetstagarnas privatliv, inkluderades avsikten att definiera "tider för anställda när de ska vara nedkopplade" – något som redan hade testats i flera företag i Frankrike vid den tidpunkten.

I 2016 års reform av arbetsrätten inkluderade den franska regeringen en bestämmelse under kapitlet "Anpassa arbetsrätten till den digitala eran" för att ändra arbetsrätten och införa rätt att vara nedkopplad som en fråga för obligatoriska förhandlingar mellan arbetsmarknadens

parter på företagsnivå. Genom att lägga till en ny punkt 7, i artikel L2242-17 i arbetsrätten anges följande: "De årliga förhandlingarna om lika möjligheter mellan kvinnor och män och arbetslivskvalitet täcker ... villkor som gör det möjligt för anställda att fullt ut utöva rätten att vara nedkopplade och att företaget inför system som reglerar användning av



Anställda i både den privata och den offentliga sektorn ska ha rätt att vara nedkopplade för att garantera respekt för deras viloperioder, ledighet och semester samt skydd för deras privat- och familjeliv.

digitala verktyg i syfte att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om vila- och semesterperioder och balans mellan privatliv och familjeliv. "

Vidare noterades att om arbetsmarknadens parter inte kan komma överens, "kan en arbetsgivare utarbeta en stadga, efter samråd med företagsrådet eller, om sådana inte finns, med personalrepresentanterna. I stadgan ska villkoren för att utöva rätten att vara nedkopplad fastställas samtidigt som åtgärder ska vidtas för att erbjuda utbildning och öka medvetenheten om rimlig användning av digitala verktyg. Sådana åtgärder ska omfatta anställda, arbetsledare och ledning."

SPANIEN

Efter antagandet av den franska lagen började den spanska regeringen 2017 studera möjligheten att säkra rätt att vara nedkopplad även i spansk lag. Den 6 december 2018 antog regeringen den nya dataskyddslagen, som införlivade EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) från 2016 i spansk lagstiftning, men som

också införde en ny uppsättning digitala rättigheter för både medborgare och anställda⁵. I artikel 88 fastställs således att anställda i både den privata och den offentliga sektorn ska ha rätt att vara nedkopplade för att garantera respekt för deras viloperioder, ledighet och semester samt skydd för deras privat- och familjeliv.

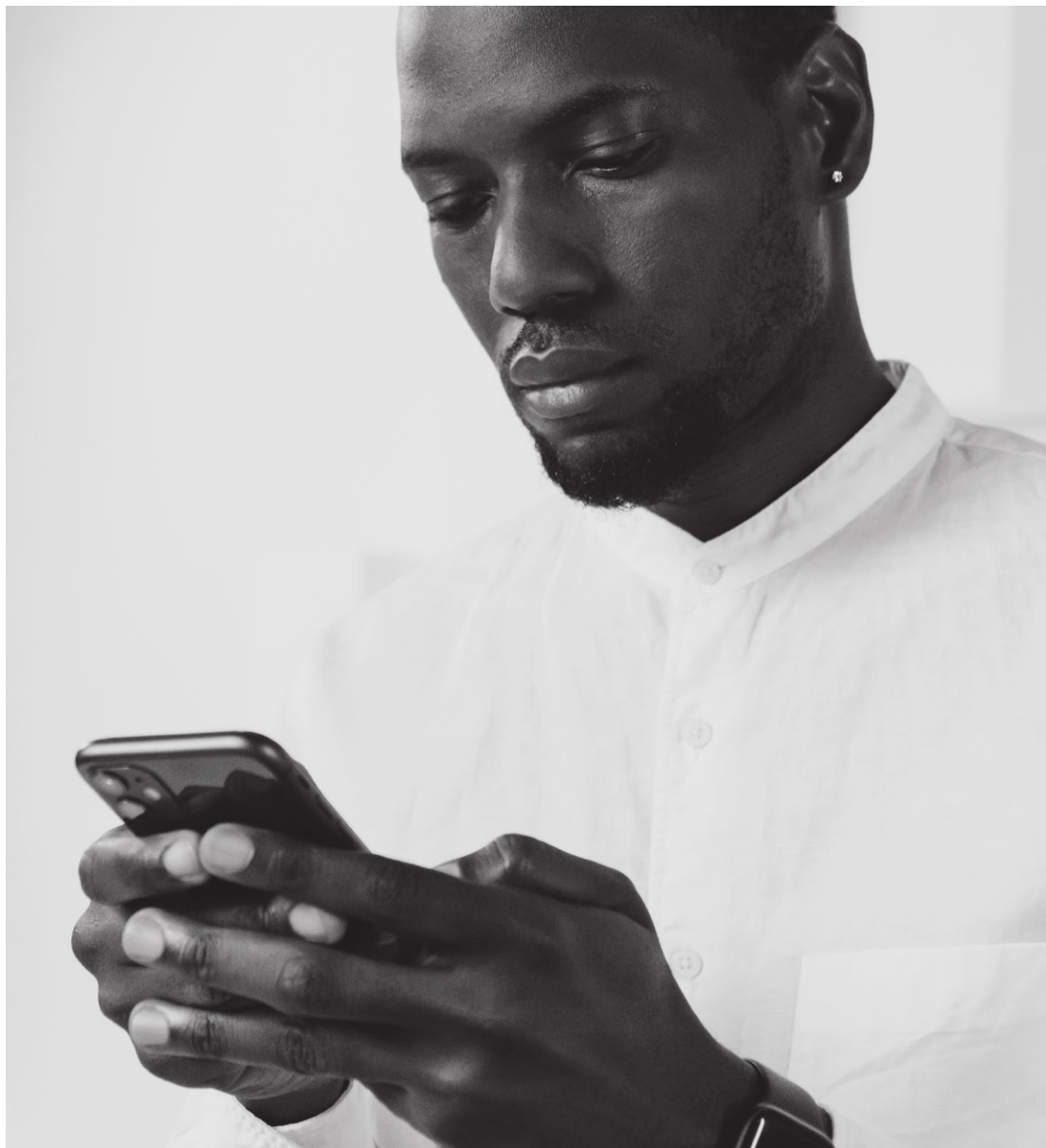
Lagen preciserar dock att åtnjutande av rätten att vara nedkopplad måste ta hänsyn till anställningsförhållandets art, och att rätten kan vara flexibel eller till och med otillämplig om anställningsförhållandet inte tillåter det.

Precis som den franska lagen föreskriver dataskyddslagen en central roll för arbetsmarknadens parter i förhandlingar om detaljerna för rätten att vara nedkopplad. Om det inte finns några fackförbund ska det i stället avtalas mellan företaget och arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren ska sedan utarbeta en intern policy för all personal, inklusive personal i arbetsledande ställning, där man redogör för ett korrekt utövande av rätten att vara nedkopplad och ser till att personalen får utbildning om rimlig användning av teknik för att undvika risker för digital utbrändhet. Lagen slår uttryckligen fast att anställda som arbetar på distans eller från sina hem ibland eller regelbundet även ska ha rätt att vara nedkopplade.

ITALIEN

Italien följde också det franska exemplet och startade en debatt om rätten att vara nedkopplad 2016. Två lagförslag framlades det italienska överhuset (senaten) för att reglera denna rätt med lagförslag nr 2229 som uttryckligen föreslår att anställda ska ha rätt att vara nedkopplade från tekniska enheter och från online-plattformar utan konsekvenser för deras arbetsförhållande eller ersättning. Den 14 juni 2017 gjordes rätten att vara nedkopplad till lag nr 81/2017 om "Smart Working" för att uppdatera landets föråldrade lagstiftning om distansarbete och för att främja och tillhandahålla en ram för nya former av distansarbete och underlätta arbetslivsbalans.⁶

"Smart arbete" i Italien definieras som



arbete utan exakta gränser vad gäller arbetstid eller arbetsplats. Arbete kan alltså utföras delvis hemifrån eller från annan plats så länge som det lämpar sig för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren och arbetstagaren måste skriftligen komma överens om villkoren för "smart arbete", som måste innehålla bestämmelser om den anställdes viloperioder samt de tekniska och arbetsorganisatoriska åtgärder som krävs för att garantera den anställdes rätt att vara nedkopplad.⁷

Den största skillnaden mellan den italienska lagen och den franska och spanska är att rätten att vara nedkopplad i Italien begränsas till anställda som utför "smart arbete" och gäller inte generellt för hela arbetskraften. "Smart arbete" har emellertid ökat sedan lagen

infördes: Medan uppskattningsvis 250 000 italienska arbetstagare arbetade flexibelt i oktober 2016⁸, uppgick motsvarande siffra i oktober 2019 till 570 000 arbetstagare⁹. Den italienska regeringen gjorde också ett antal hänvisningar till "smart arbete" i ett dekret som utfärdades 2020 i samband med covid-19-krisen för att främja och utvidga möjligheten att arbeta på distans under pandemin.¹⁰

BELGIEN

Frågan om rätten att vara nedkopplad i Belgien omfattas av en lag av den 26 mars 2018 kallad "Lagen om ökad ekonomisk tillväxt och social sammanhållning" som infördes i samband med andra initiativ för att reformera den belgiska arbetsrätten¹¹. Genom lagen blev det obligatoriskt för

arbetsgivare med över 50 anställda att diskutera frågan om att rätt att vara nedkopplad och användningen av digitala verktyg med arbetsmiljökommittén. Syftet med dessa bestämmelser var att säkerställa respekt för de anställdas viloperioder, semester, ledighet och balans mellan arbete och privatliv.

Anställda i Belgien har således rätt att diskutera frågor om nedkoppling med sina arbetsgivare, men det är inte en rätt i strikt bemärkelse. Arbetsgivaren kan anta nedkopplingspolicy efter samråd med arbetsmiljökommittén, men är inte skyldig att göra det. Lagen föreskriver inte heller hur ofta arbetsgivaren ska träffa kommittén, men säger att det ska ske regelbundet och när det sker viktiga förändringar i företaget eller när kommittén ber om det. I fall det inte finns någon arbetsmiljökommitté på plats kan den fackliga delegationen istället axla den rollen.

CHILE

Chile blev det första landet utanför Europa att lagstifta om rätt att vara nedkopplad när landet den 26 mars 2020 antog lag 21.220 för att ändra arbetsrätten med ett nytt kapitel om distansarbete¹². Tidpunkten för lagen sammanföll med covid-19-krisen i landet och ansträngningarna för att begränsa virusets spridning, trots att ett lagförslag om rätten att vara nedkopplad redan hade framlagts underhuset i slutet av 2018 och godkändes i april 2019.

Medan syftet med lagförslaget var att utvidga rätten att vara nedkopplad i stort sett till alla arbetstagare i både offentlig och privat sektor för att skydda viloperioder, ledighet och semester samt privat- och familjeliv, omfattar lag 21.220 endast distansarbete – precis som lagen om "smart arbete" i Italien.

Lagen föreskriver att en arbetsgivare och en anställd kan komma överens om flexibla arbetsformer, där den anställda kan utföra sitt arbete delvis eller helt från en annan plats än företagets lokaler. De kan också komma överens om flexibel arbetstid för den anställda, samtidigt som hänsyn tas till de allmänna bestämmelserna i

arbetstidslagen, inklusive minst 12 timmars sammanhängande dygnsvila mellan arbetsperioder. I detta sammanhang ska även tider för nedkoppling överenskommas.

ARGENTINA

Argentina följde i Chiles fotspår efter flera års ansträngningar och förslag för att reglera distansarbete då den argentinska senaten den 30 juli 2020 antog lag 27.555 om distansarbete.¹³ Artikel 5 i den nya lagen inför rätten att vara nedkopplad, och preciserar att distansarbetare har rätt att vara nedkopplade från IKT-verktyg efter arbetsdagens slut och under semestern. Den argentinska lagen är den första lagen i världen med särskilda skrivningar för att skydda anställda som utövar sin rätt att vara nedkopplade från sanktioner. Vidare föreskrivs att arbetsgivaren inte kan kommunicera med, eller be sina anställda att utföra uppgifter utanför normal arbetstid.

Lagen publicerades i regeringens officiella bulletin den 14 augusti, men kommer först att träda i kraft 90 dagar efter det att restriktionerna som infördes av den argentinska regeringen i mars 2020 för att ta itu med covid-19-krisen har hävts. Innan lagen om distansarbete antogs hade ett lagförslag (S723/2020) framlagts senaten för att införa rätt att vara nedkopplad för alla arbetstagare i Argentina.¹⁴ Utkastet innehöll flera viktiga delar av en bredare rätt att vara nedkopplad som exempelvis förbud för sanktioner för anställda som utnyttjar rätten respektive bonus för anställda som aldrig kopplar ned, och en hänvisning till behovet av att arbetsmarknadens parter förhandlar om formerna för rätten att vara nedkopplad, och en bestämmelse om upphävande av den rätten i nödfall eller för samhällsviktig verksamhet som tidigare definierats.

3 ANDRA LAGSTIFTNINGSPROJEKT



FILIPPINERNA

I januari 2017 framlades ett lagförslag till det filippinska representanthuset för att ändra arbetsrätten och lagstifta om rätt att vara nedkopplad.¹⁵ Lagförslaget skulle ha breddat definitionen av arbetstid till att omfatta tid som spenderas på att läsa och svara på arbetsrelaterade kommunikationer efter arbetstid, och skulle ha klargjort att en anställd inte ska "tillrättavisas, straffas eller leda till andra disciplinära åtgärder om han eller hon inte svarar på arbetsrelaterade kommunikationer efter arbetstid". Det skulle ytterligare ha gett arbetsgivaren skyldighet att fastställa specifika timmar då anställda inte förväntas skicka eller svara på arbetsrelaterad kommunikation.

Därefter remitterades lagförslaget till arbetsmarknadsutskottet där ärendet officiellt hålls i avvaktan sedan 17 januari 2017. Senare samma månad gjorde emellertid sekreteraren för arbetsmarknadsdepartementet ett uttalande och sa att det är upp till den anställde att besluta om att svara på arbetsrelaterade meddelanden från arbetsgivaren efter kontorstid. Han noterade vidare "Att svara på, eller ignorera meddelanden och arbetsrelaterad e-post efter arbetstid är ett frivilligt engagemang av en anställd, och de är inte skyldiga att göra det. Rätten att vara nedkopplad är den anställdes val." Sekreteraren tillade även att rätten att vara helt nedkopplad

inte skulle gälla för vissa jobb, och att arbetsgivarna måste tillämpa en policy i enlighet med arbetsrättsnormer som gynnar båda parter.¹⁶

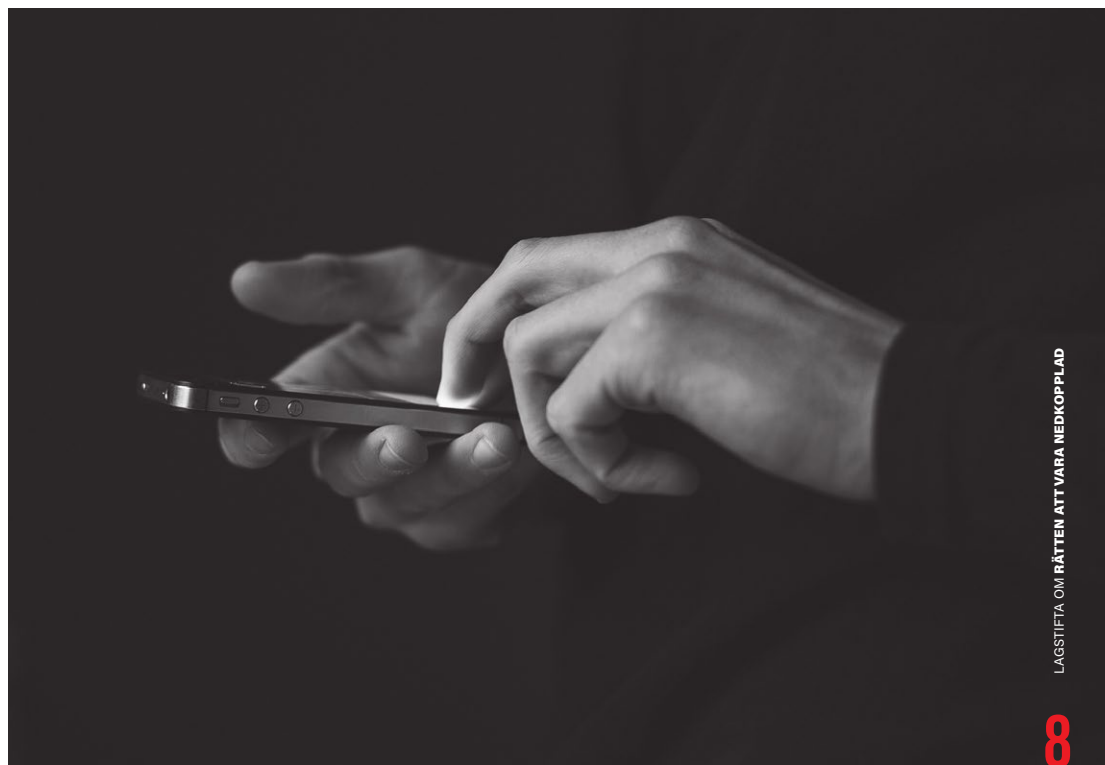
KANADA

Två separata initiativ har tagits i Kanada för att reglera rätten att vara nedkopplad. På federal nivå – som gäller federalt reglerade arbetsplatser inom sektorer som transport, bank, och telekommunikation och som omfattar cirka 6 % av den kanadensiska arbetskraften - och på provinsnivå i Quebec. I Quebec framlades lagförslag nr 1097 i nationalförsamlingen i mars 2018 för att "se till att anställdas viloperioder respekteras genom att kräva att arbetsgivare antar policy om rätt att vara nedkopplad efter arbetstid".¹⁷ Enligt denna policy skulle arbetsgivarna ha skyldighet att bestämma veckovisa perioder då anställda skulle ha rätt att vara nedkopplade från all arbetsrelaterad kommunikation, och arbetsgivaren skulle också ha skyldighet att tillhandahålla ett protokoll för användning av kommunikationsverktyg efter arbetstid. Lagförslaget omfattade också minimi- och maximiböter för arbetsgivare som inte infört arbetsplatspolicy om nedkoppling eller framställt en årlig lägesrapport om det. Lagförslaget gick bara till en första behandling och övergavs i juni 2018.

Den federala regeringen utfärdade en rapport 2018 efter ett års samråd om modernisering av Kanadas federala arbetsrätt som betonade att rätten att vara nedkopplad är en viktig fråga. Ärendet undersöktes vidare av en expertpanel om moderna federala arbetsnormer som utsågs av den kanadensiska regeringen i februari 2019. Panelen publicerade sina slutsatser i juni samma år och rekommenderade att inte införa laglig rätt att vara nedkopplad eftersom det "för närvarande skulle vara svårt att operationalisera och genomdriva." Panelen rekommenderade istället att arbetsgivare som omfattas av arbetsrätten ska samråda med sina anställda eller deras företrädare och utfärda policyuttalanden om frågan om nedkoppling.¹⁸

USA

I mars 2018 framlades lagförslag 0726-2018 till New Yorks stadsfullmäktige för att ändra stadens lagstiftning och införa rätt att vara nedkopplad.¹⁹ Lagförslaget skulle göra det olagligt för arbetsgivare inom den privata sektorn med mer än 10 anställda att kräva att deras anställda är uppkopplade och arbetar efter den formella arbetsdagens slut, utom i nödsituationer. Lagförslaget krävde vidare att berörda arbetsgivare antar en skriftlig policy om användning av elektroniska





Lokala myndigheter måste tillhandahålla rådgivning för att hjälpa arbetstagare att upprätthålla arbetslivsbalans och upprätta "digitala detox centers".

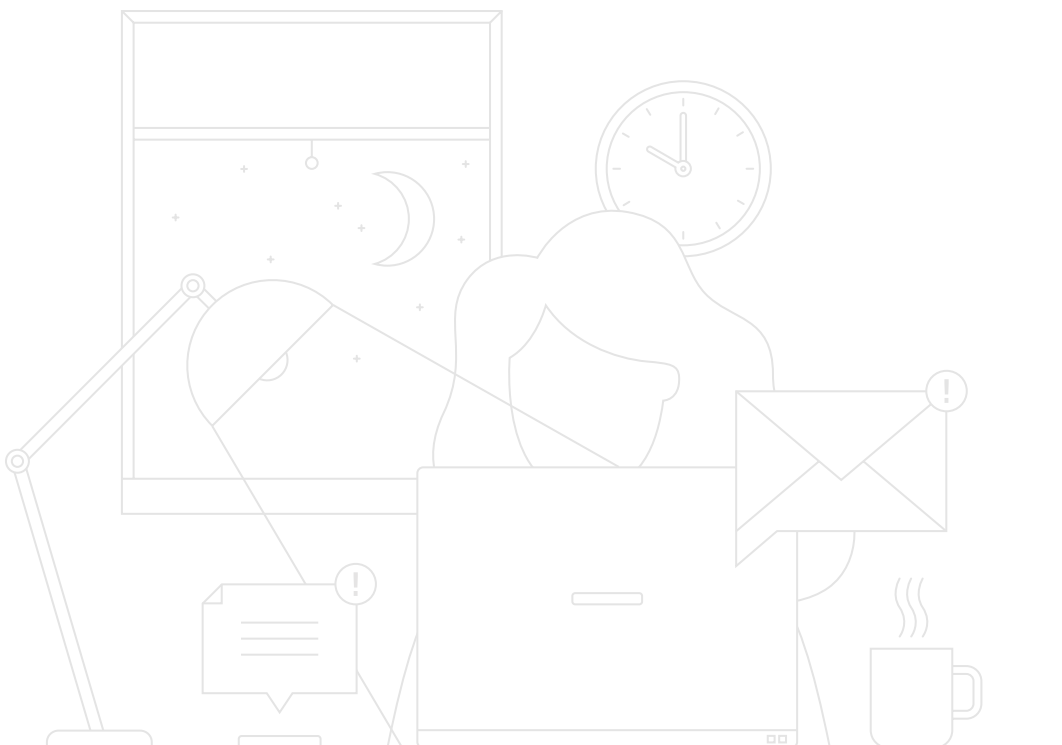
kommunikationsverktyg utanför normal arbetstid, och förbjuder alla repressalier eller hot om repressalier mot en anställd som utövar eller försöker utöva sin rätt att vara nedkopplad. Förslaget skulle också inrätta ett klagomålssystem för anställda och ett tillsynssystem för New York City Department of Consumer Affairs²⁰ med uppgift att se till att lagen tillämpas. Lagförslaget skulle också innebära böter för arbetsgivare som bryter mot lagen.

Den första behandlingen av lagförslaget ägde rum i januari 2019 i utskottet för konsumentfrågor och företagslicensiering. Svaret var blandat, och lagförslaget har sedan dess inte gått vidare i stadens lagstiftningsprocess.

INDIEN

I december 2018 framlades också ett lagförslag om rätten att vara nedkopplad i det indiska parlamentets underhus. Lagförslaget kallades "Rätten att vara nedkopplad" och syftar till att erkänna rätten att vara nedkopplad som ett sätt att minska stress och spänningarna mellan anställdas privatliv och yrkesliv.²¹ Det indiska lagförslaget innehåller delar av utkast till lagförslag från andra länder som skydd mot repressalier om en anställd inte svarar på samtal efter den formella arbetsdagens slut, och krav om förhandlingar med anställda och fackföreningar om villkoren för att vara nedkopplad. Lagförslaget innehåller också några nya idéer: lokala myndigheter måste tillhandahålla rådgivning för att hjälpa arbetstagare att upprätthålla arbetslivsbalans och upprätta "digitala detox centers" i samma syfte. Lagförslaget föreskriver också böter på 1 % av den totala företagets lönelista om en arbetsgivare bryter mot lagen.

I Indien kallas lagförslag som väcks av parlamentsledamöter "Private Members' Bills" - i motsats till lagförslag från regeringen. Trots att inga så kallade "privata" lagförslag har blivit lag sedan 1970, har de dock påverkat regeringar och efterföljande lagstiftning i viktiga frågor och är därmed inte utan betydelse.



4 ANALYS OCH REKOMMENDATIONER

Det råder ingen tvekan om att den franska lagen har varit en viktig katalysator för initiativ runt om i världen för att lagstifta om rätten att vara nedkopplad, då alla lagar och förslag som beskrivs ovan i viss mån bygger på den. I detta avsnitt analyserar vi olika lagar och förslag för att ta fram en uppsättning rekommendationer som kan vara till hjälp när man försöker införa rätten att vara nedkopplad i nationell lagstiftning.

1 FÖRESKRIV EN ROLL FÖR ARBETSMARKNADENS PARTER

Arbetsmarknadens parter spelar en central roll när det gäller att definiera formerna (praktiska detaljer) i arbetsplatspolicy om rätten att vara nedkopplad, och nationella lagar måste föreskriva en roll för dem i vidare förhandlingar om rätten att vara nedkopplad. I de franska och belgiska lagarna nämns endast rätten att vara nedkopplad som en fråga för förhandlingar mellan lokala fack och arbetsgivare utan att närmare fastställa vad rätten innebär. Detta kan fungera i länder med hög organisationsgrad och stor kollektivförhandlingstäckning, men det vore bar att ta med vissa grundläggande principer i nationella lagar – som förbud mot att straffa arbetstagare som är nedkopplade – och definiera en minimirätt som sedan kan utvidgas av arbetsmarknadens parter.

2 VAR TYDLIG

Emedan det är möjligt att härleda rätt att vara nedkopplad till befintlig arbetstidslagstiftning (se nedan)²² och medan olika skrivningar kan användas för att beskriva frågan om nedkoppling och behovet av arbetslivsbalans, bör rätten att vara nedkopplad helst erkännas som en laglig rätt. Även om den rätten redan omfattades av fransk rättspraxis före 2016 var det först efter antagandet av den nya lagen med särskild hänvisning till rätten att vara nedkopplad som den blev allmänt erkänd och förhandlades fram i kollektivavtal.

3 DEFINIERA RÄTTEN

Det är viktigt att ge en kort förklaring av rätten att vara nedkopplad och belysa de viktigaste principerna i lagen. Den viktigaste är att arbetstagare som utövar sin rätt att vara nedkopplade skyddas och att de inte drabbas av några negativa konsekvenser av att vara nedkopplade. Det är vidare värt att nämna att ingen gynnsam behandling ska ges arbetstagare som ständigt är uppkopplade för att säkerställa icke-diskriminering på arbetsplatsen. Skydd mot repressalier finns endast uttryckligen i den argentinska lagen (och inkluderades också i lagförslag i Filippinerna, Indien, och USA) men nämns i många kollektivavtal som en grundläggande princip för rätten att vara nedkopplad. Det kan också vara relevant att notera att rätten att vara nedkopplad inte innebär skyldighet att vara det, och att undantag från rätten att vara nedkopplad kan föreskrivas i samhällsviktig verksamhet eller nödsituationer – på villkor att dessa tidigare definierats.

4 GE MOTIVERING

De flesta lagar som erkänner rätten att vara nedkopplad nämner också att syftet med lagen är att säkerställa respekt för arbetstagarnas viloperioder, ledighet och semester samt för deras privat- och familjeliv. Fördelen med att inkludera specifika detaljer som detta i lagen är att det uppmärksammar områden som måste skyddas (dygnsvila; olika former av ledighet, inklusive sjukledighet och semester) och belysa att effekterna av att ständigt vara uppkopplad inte bara inverkar på arbetstagarnas privatliv, men även deras familjeliv.

5 FÖRANKRA I BEFINTLIG LAGSTIFTNING

Det finns olika alternativ för att koppla rätten att vara nedkopplad till andra befintliga lagliga rättigheter. Det första alternativet är att använda den uppenbara kopplingen till arbetstid, eftersom bestämmelser om arbets- och vilotider finns i de flesta, om inte alla lagstiftningar. Arbetstidslagstiftning definierar normalt vad som räknas som arbete och anger maximal arbetstid och minsta dagliga och veckovisa viloperioder. En fördel med att diskutera rätten att vara nedkopplad inom ramen av detta är att det uppmärksammar faktum att kontrollera e-post eller meddelanden efter den formella arbetsdagens slut faktiskt är arbete och ska räknas som sådant. Således, om arbetstagare läser arbetsrelaterad e-post på kvällen ska det räknas som övertid eller jourtid och då har de rätt till ersättning.

Ett andra alternativ är att länka nedkoppling till distansarbete, som i fallet med de italienska, chilenska och argentinska lagarna. Att ha rätt att vara nedkopplad när man arbetar på distans är viktigt, eftersom risken är stor att gränsen mellan privatliv och arbetstid suddas ut. Detta fick också många erfara under covid-19-krisen då miljoner

människor tvingades arbeta hemifrån. Rätten att vara nedkopplad får emellertid inte bara begränsas till distansarbetare, det är lika viktigt att de som arbetar i traditionell kontorsmiljö och svarar på e-kommunikationer hemma på kvällen eller under helgerna omfattas av rätten att vara nedkopplad.

Ett tredje alternativ är att behandla rätten att vara nedkopplad som en del av en uppsättning digitala rättigheter som i Spanien. Som nämnts ovan bygger Spaniens dataskyddslag från 2018 på GDPR och införde en rad rättigheter för både medborgare och anställda. Emedan detta tillvägagångssätt fungerade i Spanien som del av en mera omfattande reform av digitala rättigheter, kanske det inte är så lätt att genomföra på annat håll, särskilt inte i länder utanför EU som inte omfattas av GDPR.

Ett fjärde och mer utforskande alternativ kan vara att koppla rätten att vara nedkopplad till arbetsmiljölagstiftning och arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla säkra arbetsplatser. Stress som orsakas av att ständigt vara uppkopplad eller nåbar och inte kunna koppla ned, vila och återhämta sig kan ha allvarliga konsekvenser för en arbetstagares fysiska och psykiska hälsa, och kan bland annat leda till ångest, depression, och utbrändhet²³. Arbetsgivarpolicy och praxis om nedkoppling skulle således kunna vara ett sätt att begränsa att anställda utsätts för liknande yrkesrisker.

nedkopplad även gäller dem. Chefer spelar också en nyckelroll i genomförandet av arbetsplatspolicy om nedkoppling eftersom de kan gå före med gott exempel för sina team, vilket uttryckligen nämns i de franska och spanska lagarna. Med tanke på vikten av utbildning med avseende på användning av digitala verktyg och nedkoppling, kan det vara värt att inkludera skrivningar om detta i nationella lagar, som i det franska och spanska fallet.

7 HUR ÄR DET MED UPPRÄTTELSE?

Det amerikanska förslaget förutsåg att införa ett klagomålsförfarande för arbetstagare om arbetsgivaren kränker deras rätt att vara nedkopplade. Klagomålsförfaranden finns också med i andra lagförslag, och det kan vara värt att undersöka om detta skulle vara genomförbart i andra länder beroende på ländernas administrativa och rättsliga strukturer samt fackföreningarnas roll och styrka.

Lagar som för närvarande föreskriver rätten att vara nedkopplad innehåller inte sådana mekanismer, och de anger heller inte böter för arbetsgivare som bryter mot rätten. Lagförslagen i Indien, Quebec och USA inkluderar uttryckliga påföljder för arbetsgivare för kränkningar, men återigen dessa lagförslag har inte upphöjts till lag.

6 OMFÄTTA ALLA ANSTÄLLDA

Rätten att vara nedkopplad bör i stort sett gälla alla arbetstagare oavsett deras anställningsstatus (heltid/deltid/gigkonomin/egenanställd), arbetssektor (offentlig eller privat), anställningstyp (chefer/icke-arbetsledande befattningar) och arbetets lokalisering (kontor/distansarbete) etc. Chefer har kanske inte alltid rätt till övertidsersättning enligt nationella lagar, men det är viktigt att andra principer om rätten att vara

REFERENSLISTA

- 1 "Lag om arbete, modernisering av social dialog, och bevarade karriärvägar", även känd som "El Khomri"-lagen 2016-1088 av 8 augusti 2016. Lagen trädde i kraft den 1 januari 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- 2 Kassationsdomstolens Arbetskammare (Cour de Cassation), 2 oktober 2001, nr 99-42.727
- 3 Kassationsdomstolens Arbetskammare (Cour de Cassation), 17 februari 2004, nr 01-45.889
- 4 Nationellt branschöverskridande avtal av den 19 juni 2013 "Qualité de vie au travail". https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf
- 5 Ley Orgánica 3/2018, "Skydd av personuppgifter och garanti för digitala rättigheter", 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>
- 6 Lag nr 81 av den 22 maj 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>
- 7 Ibid., art. 19
- 8 <https://www.corporatelivewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>
- 9 <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
- 10 Främst dekret 34/2020. Det bör dock noteras att formen av distansarbete som regeringen ville främja inte hade samma egenskaper som verkligt "smart arbete", vilket lämnar en stor grad av flexibilitet för den anställde vad gäller plats och arbetstid
- 11 Lag från 26 mars 2018 « relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale » <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
- 12 Lag 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia 26.3.2020. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601
- 13 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- 14 <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>
- 15 Lagförslag nr. 4721 "Initiativ som ger anställda rätt att vara nedkopplade från arbetsrelaterad elektronisk kommunikation efter arbetstid". http://www.congress.gov/ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf
- 16 <https://www.manilatimes.net/2017/02/01/news/latest-stories/workers-right-disconnect-dole/310057/>
- 17 Lagförslag nr 1097 "Rätt att vara nedkopplad". <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html?appelant=MC>
- 18 Rapport från expertpanelen om moderna federala arbetsmarknadsnormer, juni 2019, kapitel 4 "Nedkoppling från arbetsrelaterad e-post utanför arbetstid" <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/expert-panel-final.html>
- 19 Lagförslag 0726-2018 En lokal lag för att ändra New York City Charter and the Administrative Code of the City of New York, gällande privatanställda och nedkoppling från e-post under icke-arbetstid, mars 2018. <https://legistar.council.nyc.gov/View.ashx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB>
- 20 Nu kallad Institutionen för konsument-och arbetstagar skydd
- 21 Lagförslag nr 211 av 2018 "Rätten att vara nedkopplad, 2018". <http://164.100.24.219/billstexts/LSBillTexts/AsIntroduced/2317as.pdf>
- 22 Det har varit tillvägagångssättet i Tyskland, där många kollektivavtal som omfattar rätten att vara nedkopplad har undertecknats trots att tysk lagstiftning inte specifikt föreskriver rätt att vara nedkopplad
- 23 See e.g. William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey, "Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being", Academy of Management Proceedings, 2018 (1)



UNI CHEFER OCH SPECIALISTER

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

www.uniglobalunion.org