



Ilam University



Iranian Association
of Constitutional Law

The Right to Disconnect as a Fundamental Right: A Comparative Study and Reflection on the Legal Gap in Iran

Hadi Salehi¹, Fatemeh Taheri Pour²

1. Assistant Prof., Department of Public Law and International Law, Faculty of Law and Political Science, University of Shiraz, Shiraz, Iran. (Corresponding Author) Email: hadi.salehi@shirazu.ac.ir

2. M.A., Department of Public Law and International Law, Faculty of Law and Political Science, University of Shiraz, Shiraz, Iran. Email: fatemeh.taheripour81@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received 17 Jan 2026

Received in revised form 23
Feb 2026

Accepted 14 Apr 2026

Available online 22 May 2026

Keywords:

Right to Disconnect,
Fundamental Labor Rights,
Constant Connectivity,
Work-Life Balance,
Mental Health,
Comparative Study,
Iranian Labor Law.

In recent decades, technological transformations and the emergence of new work paradigms have blurred the boundaries between professional and personal life by fostering a state of permanent connectivity, thereby jeopardizing fundamental principles such as the right to rest, privacy, and human dignity. In this context, the concept of the right to disconnect has emerged as a novel yet essential right. This article argues that the right to disconnect is not merely an occupational privilege but must be recognized as a fundamental human right. Employing a descriptive-analytical methodology and drawing on comparative studies, this research elucidates the profound connection between this right and the foundation of human rights. It further examines the detrimental consequences of disregarding it, including occupational burnout, declining mental health, and the erosion of gender equality. Comparative findings indicate that several countries have institutionalized this right through direct legislation or collective bargaining. In contrast, an analysis of Iranian law, particularly the Labor code, reveals severe inadequacy of existing regulations in addressing the challenges of the digital age. Ultimately, this study underscores that acknowledging the right to disconnect as a fundamental right is an essential prerequisite for striking a balance between organizational productivity and the preservation of human dignity, and it provides concrete recommendations to bridge the existing gaps in both legislative and promotional frameworks.

Cite this article: Salehi, Hadi., Taheri Pour, Fatemeh. (2026). The Right to Disconnect as a Fundamental Right: A Comparative Study and Reflection on the Legal Gap in Iran. *Comparative Studies on Islamic Countries Law*, 4 (1), 23- 48. <http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2069322.1167>



© The Author(s).

DOI: <http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2069322.1167>

Publisher: Ilam University.



Ilam University



Iranian Association
of Constitutional Law

حق قطع ارتباط به مثابه یک حق بنیادین: مطالعه تطبیقی و تأملی بر خلأ قانونی در ایران

هادی صالحی^۱ | فاطمه طاهری پور^۲

۱. استادیار، گروه حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: hadi.salehi@shirazu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: fatemehtaheripour81@gmail.com

چکیده

در دهه‌های اخیر، تحولات فناورانه و پیدایش الگوهای نوین کاری، با ایجاد پدیده اتصال دائم، مرز میان کار و زندگی شخصی را مخدوش ساخته و اصول بنیادینی چون حق بر استراحت، حریم خصوصی و کرامت انسانی را به مخاطره انداخته است. در چنین شرایطی، مفهوم «حق قطع ارتباط» به عنوان حقی نوین و در عین حال اساسی، ظهور کرده است. مقاله حاضر استدلال می‌کند که حق قطع ارتباط صرفاً یک امتیاز شغلی نیست، بلکه باید به مثابه یک حق بنیادین به رسمیت شناخته شود. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و بهره‌گیری از مطالعات تطبیقی، ضمن تبیین پیوند عمیق این حق با مبانی حقوق بشر و پیامدهای مخرب نادیده گرفتن آن نظیر فرسودگی شغلی، کاهش سلامت روان و تضعیف برابری جنسیتی، راهکارهای شناسایی و تضمین آن را بررسی می‌کند. یافته‌های تطبیقی نشان می‌دهد که برخی کشورها از طریق قانون‌گذاری مستقیم یا مذاکرات جمعی، این حق را نهادینه کرده‌اند. در مقابل؛ تحلیل قوانین ایران، به ویژه قانون کار، نارسایی جدی مقررات موجود با چالش‌های عصر دیجیتال را آشکار می‌سازد.

در نهایت؛ این مطالعه بر این نکته تأکید می‌کند که شناسایی حق قطع ارتباط به مثابه یک حق بنیادین، ضرورتی اساسی برای برقراری تعادل میان بهره‌وری سازمانی و حفظ کرامت انسانی است و پیشنهادها مشخصی را برای پر کردن خلأ موجود در دو حوزه تقنینی و ترویجی، ارائه می‌دهد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۰۱

کلیدواژه‌ها:

حق قطع ارتباط،
حقوق بنیادین کار،
اتصال دائم،
تعادل کار و زندگی،
سلامت روان،
مطالعه تطبیقی،
قانون کار ایران.

استناد: صالحی، هادی؛ طاهری پور، فاطمه (۱۴۰۵). حق قطع ارتباط به مثابه یک حق بنیادین: مطالعه تطبیقی و تأملی بر خلأ قانونی در ایران.

مطالعات تطبیقی حقوق کشورهای اسلامی، ۴ (۱)، ۴۸-۲۳.

<http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2069322.1167>

© نویسنده‌گان.

ناشر: دانشگاه ایلام.



مقدمه

امروزه دنیای کار با تحولات روز افزون و گسترده‌ای مواجه شده که موجب ظهور مفاهیم نوین حقوقی شده است و دگرگونی‌های شگرفی را به وجود آورده است. در این راستا، گسترش سریع فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، جهانی شدن اقتصاد و همه‌گیری بیماری کووید-۱۹ در سال‌های اخیر، الگوهای سنتی اشتغال را دگرگون ساخته و اشکال نوینی از کار، نظیر دور کاری و کار مبتنی بر پلتفرم‌های دیجیتال را به امری رایج تبدیل کرده است (Pucheta and Ribeiro Costa, 2023: 1).

در واقع، در گذشته مفهوم سنتی کارگاه یا محل کار به یک مکان فیزیکی مشخص محدود بود (Chiufo, 2019: ۲) و با پایان یافتن ساعت کاری، عملاً ارتباط کارگر با محیط کار قطع می‌شد و ترک فیزیکی محل کار، به معنای پایان یافتن ساعات کاری و آغاز استراحت و زمان شخصی بود؛ اما با گسترش ابزارهای ارتباطی و امکان دور کاری، مفهوم سنتی محل کار از یک مکان فیزیکی مشخص نظیر کارگاه به یک فضای مجازی بدون مرز تغییر یافته است (Varela-Castro et al., 2022: 9). این فضا به‌طور مداوم می‌تواند به زندگی شخصی افراد نفوذ کند و به ظهور مفهوم کار بدون مرز (Unbounded Work) منجر شده است (Johnston et al., 2022: 11)؛ بنابراین امروزه، کارکنان می‌توانند در هر ساعت از شبانه‌روز و در هر مکانی از طریق تلفن همراه، لپ‌تاپ و یا هرگونه وسیله هوشمندی، در دسترس باشند (Chiufo, 2019: 2). این تحولات، ضمن ایجاد فرصت‌های جدید، چالش‌های را نیز به همراه داشته است که موجب ظهور مشکلاتی در زمینه‌ی حقوق کار و رفاه کارگران شده است. در این راستا، ظهور ابزارهای دیجیتال نظیر، ایمیل، اپلیکیشن‌های پیام‌رسان و تماس‌ها، منجر به پدیده‌ای به نام اتصال دائم (Constant Connectivity) شده است (Hopkins, 2024: 1). از همین منظر، دریافت ایمیل و تماس کاری حتی در خارج از ساعات کاری به امری عادی تبدیل شده است (Chiufo, 2019: 2) و کارکنان به‌طور مداوم خود را ملزم به بررسی پیام‌ها و پاسخگویی به درخواست‌ها، حتی در زمان استراحت و تعطیلات خود می‌بینند و این امر قطع ارتباط کامل از کار را دشوار می‌کند. این تحولات، موجب تسهیل ارتباط بی‌وقفه میان افراد با یکدیگر به‌ویژه در حیطه کاری شده و بدین ترتیب مرزهای سنتی میان محیط کاری و زندگی شخصی به‌شدت محو شده است (Reilly, 2025: 4) و امکان دسترسی مداوم کارفرمایان به کارکنان فراهم شده است. در این راستا، فضای کار دیجیتال محور، ماهیت کار را به سمت فرهنگ همیشه در دسترس بودن (Always on culture) سوق داده (Pansu, 2018: 103) و این وضعیت پیامدهای زیان‌بار قابل توجهی برای سلامت روانی و جسمی کارکنان، بهره‌وری سازمانی و تعادل زندگی کاری و شخصی کارمندان را به همراه داشته است و حقوق بنیادین نیروی کار را تحت تأثیر قرار داده است (Gonzalez gago et al., 2021). در این راستا، گسترش کووید-۱۹، از عوامل دیگری بود که به‌طور چشمگیری روند شیوه‌های کاری نوین نظیر، دور کاری (Teleworking) را تسریع بخشید (Magnavita et al., 2021: 1) و ضرورت این حق به‌عنوان ابزاری برای کاهش فشارهای روانی و اجتماعی ناشی از ارتباطات مداوم مورد شناسایی قرار گرفت.

در حالی که مدل‌های کار منعطف با هدف افزایش استقلال و کنترل کارکنان بر زمان به وجود آمدند، در غیاب مرزهای روشن، می‌توانند به ابزاری برای افزایش ساعات کاری و فشار روانی تبدیل شوند (Reilly, 2025: 3). این امر منجر شده که کارکنان در مقایسه با محیط اداری، ساعات بیشتری را به کار اختصاص دهند و به دلیل ناتوانی در جدا شدن از محیط کار، پیامدهای زیانباری نظیر استرس، اضطراب و عدم مدیریت مؤثر زندگی را تجربه کنند (Dolobáč

138: 2022, Skolodová, and). این دسترسی مداوم، اغلب به یک انتظار ضمنی یا حتی صریح برای در دسترس بودن دائمی تبدیل می‌شود که پیامدهای زبانباری برای سلامت کارکنان و روابط خانوادگی و اجتماعی آنان به همراه دارد (International Labour Organization, 2022). در این راستا، حق قطع ارتباط (Right to Disconnect) به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازوکارهای حقوقی و سیاستی با هدف حفاظت از حریم شخصی کارکنان برای مقابله با اثرات منفی کار بی‌وقفه و تضمین تعادل میان کار و زندگی (Work-Life balance) مورد توجه قرار گرفته است (Jaworska, 2022: 51). این حق، این امکان را به کارکنان می‌دهد که در زمان استراحت و مرخصی، از پاسخگویی به هرگونه اشکال ارتباطی مرتبط با کار، در خارج از ساعات کاری خودداری کنند. این موضوع نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری بدون تنظیم مناسب مرزهای زندگی، می‌تواند به عاملی برای پریشانی روانی تبدیل شود.

بنابراین اهمیت این موضوع در چند بعد قابل بررسی است. از منظر روان‌شناختی، ارتباطات کاری مداوم می‌تواند سلامت کارکنان را به خطر اندازد و منجر به کاهش سلامت روان و فرسودگی شغلی شود. از منظر اجتماعی، فقدان مرزهای مشخص بین زندگی کاری و شخصی می‌تواند منجر به تضعیف روابط خانوادگی و اجتماعی شود به‌ویژه برای زنانی که اغلب وظایف دوگانه‌ای در محیط کار و خانه بر عهده دارند و از منظر حقوقی، برای جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی کارفرمایان، ضرورت وجود چارچوب‌های قانونی برای تدوین مقرراتی در خصوص این حق احساس می‌شود.

از همین منظر، بسیاری از کشورها با درک این ضرورت اقدام به تدوین مقرراتی در این زمینه کرده‌اند و تجربه آن‌ها نشان می‌دهد که شناسایی نه‌تنها منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و شخصی کارکنان شده بلکه بر روی بهره‌وری سازمانی نیز تأثیر مثبتی داشته است. با این حال، در نظام حقوقی ایران، با وجود گسترش روزافزون دورکاری و استفاده از ابزارهای ارتباطی در محیط‌های کاری، این مسئله به‌طور خاص مورد توجه قرار نگرفته و این خلأ قانونی ضرورت بررسی عمیق این حق و تدوین سیاست‌هایی متناسب با وضعیت قانونی و فرهنگی کشور را برجسته می‌کند. با در نظر گرفتن پیامدهای زبان‌بار اتصال دائمی بر حقوق اساسی افراد، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که با توجه به پیوند حق قطع ارتباط با اصول بنیادین حقوق بشر مانند حق بر استراحت، حریم خصوصی و کرامت انسانی، چگونه می‌توان این حق را به‌عنوان یک حق بنیادین در نظام حقوقی ایران به رسمیت شناخت و تبیین کرد؟

این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی و با بهره‌گیری از مقالات و گزارش‌های بین‌المللی، به بررسی این پرسش می‌پردازد. در ابتدا، مبانی نظری و مفهومی که ماهیت بنیادین حق قطع ارتباط را توجیه می‌کنند، بررسی خواهد شد. سپس رویکرد تطبیقی نظام‌های مختلف در شناسایی و تنظیم این حق به‌صورت دسته‌بندی‌شده تحلیل می‌گردد. در ادامه، خلأهای قانونی موجود در نظام حقوقی ایران مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت، پیشنهادهایی برای شناسایی و اجرای این حق در ایران ارائه خواهد شد.

۱. مبانی مفهومی و چارچوب نظری

ابتدا، برای تبیین ماهیت بنیادین حق قطع ارتباط، باید تعریف دقیق آن را مشخص کرد و سپس پیوند آن را با اصول و موازین شناخته‌شده حقوق بشر نشان داد. این حق یک مفهوم مستقل نیست، بلکه تجلی نوین حقوقی است که

برای پاسخ به چالش‌های ناشی از تحولات عصر دیجیتال و حفاظت از حقوق اساسی انسان‌ها در محیط کار نظیر حریم شخصی کارکنان و ایجاد تعادل بین زندگی کاری و شخصی، به وجود آمده است.

۱-۱. تعریف حق قطع ارتباط

حق قطع ارتباط به معنای حق کارگر برای عدم پاسخگویی به تماس‌ها، ایمیل‌ها و هرگونه پیام‌های کاری خارج از ساعات معین کاری است، بدون آنکه ترسی از پیامدهای منفی شغلی مانند ارزیابی عملکرد یا عدم پیشرفت شغلی داشته باشد (Jaworska, 2022: 52). در واقع، حق قطع ارتباط این امکان را به کارکنان می‌دهد که پس از اتمام ساعات کاری و در زمان استراحت و مرخصی، از ارتباطات، پاسخگویی و انجام وظایف مرتبط با کار فاصله بگیرند. این حق، کارفرما را نیز متعهد می‌کند تا با خودداری از تماس‌های غیرضروری، به زمان استراحت کارکنان احترام بگذراند (Pansu, 2018: 100) و ارتباطات مداوم را به یک هنجار کاری تبدیل نکنند؛ بنابراین این حق به‌عنوان یک ابزار حقوقی برای حفاظت از کارکنان در برابر انتظارات غیرمنطقی کارفرمایان به شمار می‌رود (Franconi and Naumowicz, 2021: 2). در این راستا، بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، این حق به‌عنوان بخشی از چارچوب‌های حقوقی جدید برای تنظیم مؤثر روابط کاری در عصر دیجیتال مطرح شده است، جایی که فناوری‌های ارتباطی امکان دسترسی مداوم (International Labour Organization, 2022) کارفرمایان به کارکنان را افزایش داده است و کارفرمایان می‌توانند در هر زمانی که بخواهند با کارکنان خود ارتباط بگیرند و در مواردی اقدام به ایجاد سیستم‌های نظارتی (Reilly, 2025: 3) برای نظارت بر عملکرد کارکنان به دلیل بی‌اعتمادی به تعهد آن‌ها شوند. بر همین اساس، این حق به‌عنوان یکی از راهکارهای مؤثر برای مقابله با فرهنگ همیشه در دسترس بودن و تضمین استراحت و حفظ تعادل زندگی کاری و شخصی مطرح شده است و هدف اصلی آن، توانمندسازی کارکنان برای نادیده گرفتن هرگونه ارتباطات کاری در خارج از ساعات کاری است (Jaworska, 2022: 53).

۱-۲. پیوند با اصول بنیادین حقوق بشر

اگرچه حق قطع ارتباط به‌صراحت در اسناد کلاسیک حقوق بشر ذکر نشده، اما از اصول بنیادین مانند حق استراحت می‌توان این مفهوم نوظهور را تقویت کرد. در واقع، این حق تفسیری پویا و پاسخی مدرن به چالش‌هایی است که تحولات ناشی از فناوری‌های نوین، برای حقوق اساسی و بنیادین انسان ایجاد کرده‌اند (Chiuffo, 2019: 12).

۱-۲-۱. حق بر استراحت و سلامت

مهم‌ترین مبانی حق قطع ارتباط، حق بر استراحت است. ماده ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، تصریح می‌کند که هرکس حق استراحت و فراغت، از جمله محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌های دوره‌ای با حقوق را دارد. در ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶)، حق استراحت، فراغت و محدودیت‌های معقول ساعات کار و مرخصی‌های دوره‌ای با حقوق و همچنین پاداش برای تعطیلات رسمی به رسمیت شناخته شده است و دولت‌ها ملزم هستند که به این حق احترام بگذارند. از همین منظر حق قطع ارتباط را می‌توان بسطی از این حق بنیادین با توجه به ملاحظات نوین در عصر دیجیتال تلقی کرد. در این راستا، حق قطع ارتباط با محدود کردن ساعات

کار و تضمین دوره‌های استراحت منجر به تحقق اساسی حق بر استراحت کارگران می‌شود که حق بر سلامت را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (مقامی و دیگران، ۱۴۰۲: ۱۳۸۳).

سازمان جهانی بهداشت، سلامت را به‌عنوان «وضعیت کامل سلامتی جسمی، روانی و اجتماعی و نه صرفاً نبود بیماری یا ناتوانی» تعریف کرده است (World Health Organization, n.d)؛ بنابراین عدم تعادل کار و زندگی تأثیر مستقیمی بر سلامت کارکنان دارد و ارتباطات کاری مداوم می‌تواند فشار روانی قابل توجهی را بر کارکنان وارد کند (Kolomoets et al., 2023: 2). از همین منظر، انتظار به پاسخگویی برای در دسترس بودن دائمی، جدا شدن واقعی کارکنان از کار و بازیابی انرژی جسمی و روانی را دشوار می‌کند و این وضعیت به فرسودگی شغلی، افسردگی و اضطراب منجر می‌شود، به گونه‌ای که حدود ۲۵ درصد از کارکنان اتحادیه اروپا گزارش داده‌اند که در تمام یا بیشتر زمان کاری خود، تحت فشارهای ناشی از استرس شغلی قرار داشته‌اند (Tement et al., 2022: 2)؛ بنابراین، محیط‌های کاری دیجیتال، کارکنان را در معرض انواع خطرات روانی و اجتماعی قرار می‌دهند که سلامت جسمی روانی آنان را تهدید می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که عدم توانایی در جدا شدن روان‌شناختی (Psychological Detachment) از کار، منجر به افزایش خستگی، کاهش کیفیت خواب و سلامت روان می‌شود (Tement et al., 2022: 2) و در بلندمدت، این امر می‌تواند بر بهره‌وری کلی نیروی کار و کیفیت زندگی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد.

بنابراین حق قطع ارتباط، ابزار اجرایی مدرنی است که تحقق حق بر استراحت (Jaworska, 2022: 53) و سلامت جسم و روان را تضمین می‌کند.

۱-۲-۲. حق بر حریم خصوصی و حمایت از زندگی خانوادگی

اتصال مداوم به کار از طریق ابزارهای دیجیتالی و ارتباطی می‌تواند پیامد منفی بر حفظ حریم خصوصی، خودمختاری شخصی و استقلال کارکنان داشته باشد. از همین منظر، حق بر حریم خصوصی در چندین چارچوب بین‌المللی مورد حمایت قرار گرفته شده است. برای مثال، در اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، ماده ۱۲ اشاره کرده است که هیچ‌کس نباید مورد مداخلات خودسرانه نسبت به حریم خصوصی، خانواده، مسکن یا مکاتباتش قرار گیرد. همچنین میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۷۶)، در ماده ۱۷، به حمایت از قدرت دفاع در برابر مداخلات خودسرانه و غیرقانونی در حریم خصوصی، خانواده، خانه و مکاتبات اشاره کرده است. این حمایت‌ها، پایه حقوقی محکمی برای حق قطع ارتباط به شمار می‌روند و افراد این حق را دارند که به حریم شخصی و خانوادگی آن‌ها احترام گذاشته شود. در این راستا، انتظار برای پاسخگویی در خارج از ساعات کاری، مصداق بارز چنین مداخله‌ای است که مرز میان کار و فضای زندگی خصوصی از بین می‌برد. حق قطع ارتباط با ایجاد یک مرز زمانی مشخص، از حریم شخصی و حق افراد برای برخورداری از زندگی خانوادگی و شخصی بدون مزاحمت‌های کاری، محافظت می‌کند.

۱-۲-۳. صیانت از کرامت انسانی

اصل کرامت ذاتی انسان از اهمیت والایی برخوردار است و این موضوع بر کسی پوشیده نیست که کارگران مانند هر انسانی باید در برابر بهره‌کشی و تحمیل شرایط کاری نامناسب مورد حمایت قرار گیرند (رحمانی، ۱۴۰۰: ۸۷-۸۹). فرهنگ همیشه در دسترس بودن، با کارکنان نه به‌عنوان انسان‌هایی شایسته احترام، بلکه مانند ابزاری برای تولید،

برخورد می‌کند، در حالی که احترام به انسان‌ها و زندگی شخصی آنان ضروری است. در این راستا، حق قطع ارتباط با این نگاه ابزاری مقابله می‌کند و تأکید دارد که زندگی و رفاه انسان‌ها بر تقاضاهای نامعقول کاری ارجحیت دارد و هر فردی شایسته برخورداری از شرایط کاری و زندگی شخصی مطلوب است.

۱-۳. ابعاد اجتماعی: ارتقای برابری جنسیتی

فشار برای اتصال دائم، تبعات سنگین‌تری برای زنانی دارد که به دلیل نقش‌های سنتی، اغلب مسئولیت‌های مضاعف خانگی و مراقبتی را نیز بر عهده دارند. در واقع، تقسیم کار جنسیتی و استرس ناشی از انتظارات شغلی و خانوادگی گاه منجر به تشدید تعارض کار و خانواده می‌شود و تداوم درخواست‌ها و پیام‌های کاری منجر به فقدان فرصت تمرکز بر زندگی شخصی و رسیدگی به فرزندان می‌شود و این مسئله مرز میان زندگی شخصی و کاری را مبهم می‌کند (رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲: ۱۹۳-۱۹۵). این دسترسی مداوم منجر به تداخل وظایف روزمره و برهم خوردن تعادل کار و زندگی آن‌ها می‌شود. (Johnston et al., 2022: 6) این فشار مضاعف می‌تواند به مانعی برای مشارکت کامل زنان در فعالیت‌های اقتصادی منجر شود. حق قطع ارتباط با ایجاد مرزهای روشن، به زنان اجازه می‌دهد تا تعادل بهتری میان کار و زندگی برقرار کرده و به کاهش شکاف جنسیتی در محیط کار کمک می‌کند (Franconi and Naumowicz, 2021: 12).

۱-۴. زمینه معاصر: پاسخ به چالش‌های ناگزیر دور کاری

پس از همه‌گیری کووید-۱۹، دور کاری و مدل‌های کاری ترکیبی (Hybrid) به‌صورت گسترده‌ای افزایش یافت و ضرورت شناسایی حق قطع ارتباط را برجسته کرد (Rebelo et al., 2024: 1). در سراسر جهان، دولت‌ها و مؤسسات برای ادامه فعالیت‌ها و کاهش رکود اقتصادی، در کنار حفظ سلامت عمومی، به دور کاری روی آوردند (Kolomoets et al., 2023: 4). به‌عنوان مثال تا اواسط آوریل ۲۰۲۰، ۵۹ کشور دور کاری را برای کارکنان دولتی اجرا کردند (International Labour Organization, 2020a) و یک نظرسنجی در آرژانتین نشان داد که ۹۳ درصد از شرکت‌های بزرگ در پاسخ به شیوع این بیماری، دور کاری را به‌عنوان یک استراتژی حیاتی مدنظر قرار دادند (International Labour Organization, 2020b). این تغییر ناگهانی در الگوی کار و افزایش ناگهانی و اجباری دور کاری، چالش‌های جدیدی را برای کارکنان ایجاد کرد. در یک نظرسنجی نشان داده شده که کارگران دور کار بیش از دو برابر دیگر کارکنان یعنی بیش از ۴۸ ساعت در هفته کار کنند و حدود ۳۰ درصد از این کارگران، بیشتر روزها حتی در اوقات فراغت خود به فعالیت‌های کاری مشغول هستند (Lerouge and Trujillo Pons, 2022: 451) و بسیاری از افراد شاهد تداخل روزافزون کار و زندگی شخصی خود شدند و از دشواری تفکیک زمان کاری و شخصی به‌عنوان یکی از معضلات این شرایط جدید یاد کرده‌اند. این در حالی است که بر اساس بسیاری از اسناد بین‌المللی و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار این اصل اساسی پذیرفته شده است که ساعات کار هفتگی نباید از حد مجاز و معقول فراتر رود و کشورها ملزم هستند که محدودیتی در این زمینه اعمال کنند (مقامی، ۱۴۰۲: ۱۳۸۴-۱۳۸۵).

بنابراین حق قطع ارتباط یک مؤلفه ضروری برای تنظیم شیوه‌های نوین کاری است تا اطمینان حاصل شود که انعطاف‌پذیری منجر به پیامدهای زیان‌بار بر سلامت و رفاه کارکنان نمی‌شود. در این راستا، در سطح اتحادیه

اروپا، پارلمان اروپا در سال ۲۰۲۱ قطعنامه‌ای را در مورد حق قطع ارتباط تصویب کرد (Jaworska, 2022: 52) و خواستار تدوین یک دستورالعمل برای تعیین حداقل الزامات کار از راه دور و شفاف‌سازی شرایط اشتغال، ساعات کاری و دوره‌های استراحت شد و در این چارچوب این مفهوم به‌عنوان حق کارگر برای عدم پاسخگویی به کارفرما از طریق ابزارهای ارتباطاتی پس از ساعات کاری، بدون تحمل پیامد یا مجازات، تعریف شده است.

۲. رویکردهای تطبیقی در شناسایی و تنظیم حق قطع ارتباط

حق قطع ارتباط به‌عنوان یک مفهوم حقوقی نوظهور، در کشورهای مختلف شناسایی شده است که نشان‌دهنده تحول پیوسته قوانین کار در مواجهه با چالش‌های اتصال دیجیتال است. در واقع، مدتی است که دولت‌ها و اتحادیه‌های کارگری در سراسر جهان این مسئله را مورد توجه قرار داده‌اند و گامی در شناسایی و تنظیم مقرراتی برای حفاظت از این حق بنیادین کارگران برداشته‌اند (Chiuffo, 2019: 2).

در این راستا، جنبش‌های جهانی برای به رسمیت شناختن حق قطع ارتباط، منجر به اتخاذ سیاست‌ها و رویکردهای حقوقی متفاوتی در سراسر جهان شده است. این رویکردها را می‌توان بر اساس میزان الزام‌آوری و نحوه اجرا، به دو مدل دسته‌بندی کرد. مدل قانون‌گذاری مستقیم، مدل توافق‌های جمعی و منعطف. با بررسی مدل‌ها و چالش‌های اجرایی هر یک، می‌توان رویکردی مناسب برای نظام حقوقی ایران پیشنهاد داد.

۲-۱. مدل قانون‌گذاری مستقیم: ایجاد یک حق الزام‌آور

در این مدل، دولت‌ها با تصویب قوانین صریح، حق قطع ارتباط را به‌عنوان یک حق قانونی برای کارگران به رسمیت می‌شناسند. فرانسه به‌عنوان پیشگام این رویکرد، در سال ۲۰۱۶ با اصلاح قانون کار، معروف به قانون آل خمری (El Khomri Law)، شرکت‌های با بیش از ۵۰ کارمند را ملزم به مذاکره بر سر سیاست‌های اجرایی این حق کرد (Pansu, 2018: 101). هدف این قانون، حفاظت از زمان استراحت کارکنان و جلوگیری از فشارهای ناشی از فرهنگ همیشه در دسترس بود که در ژانویه ۲۰۱۷ اجرایی شد. این حق می‌تواند از طریق یک توافق‌نامه یا مذاکرات سالانه در سطح شرکت انجام شود و در صورت فقدان توافق، توسط یک منشور حسن رفتار که توسط کارفرما پیشنهاد شده و با نمایندگان کارکنان مورد مذاکره قرار می‌گیرد، اجرا شود. علاوه بر این، اقداماتی در جهت آگاهی بخشی و آموزش درباره استفاده معقول از ابزارهای دیجیتال توسط کارفرما باید انجام شود (Kaishatayeva et al., 2024: 11). البته پیش از تصویب قانون، این مفهوم مورد شناسایی بسیاری از شرکت‌ها و کارکنان در راستای پاسخگویی به چالش‌های ناشی از فناوری اطلاعات و ارتباطات، قرار گرفته بود و بخش‌های مختلفی اقدامات خاصی را در جهت تضمین حق قطع ارتباط از طریق مقررات و توصیه‌هایی برای اطمینان از حق استراحت و فراغت کار کارگران اتخاذ کرده بودند. در این خصوص می‌توان به توافق گروه تالس (Thales group) در سال ۲۰۱۴ اشاره کرد که به دنبال تضمین حق قطع ارتباط کارکنان در زمان فراغت و استراحت در طول روز و هفته بود (Chiuffo, 2019: 3). علاوه بر این توافقنامه‌ها، شیوه‌ها و روش‌های متفاوتی نیز برای تضمین این حق انجام شد مانند ایجاد کمپین‌های درون‌سازمانی نظیر روزهای بدون ایمیل که تأثیرات مؤثری بر رفاه کارکنان داشته است (Chiuffo, 2019: 4). کشورهای دیگری نیز این مسیر را دنبال کرده‌اند، ایتالیا این حق را به‌طور خاص برای کار هوشمند (Smart working) به رسمیت شناخته است

(Calderara, 2025: 128) که یک نوع شیوهی کاری است که فعالیت‌های کاری از طریق استفاده از ابزارهای دیجیتال در هر زمان و هر مکان صورت می‌گیرد بدون آنکه نیازی به محل کار ثابت و یا برنامه زمانی مشخصی وجود داشته باشد. برای اجرای این حق کارفرما و کارگر ملزم به تدوین یک توافق فردی به‌صورت کتبی در این زمینه هستند؛ تا نحوه‌ی فعالیت‌های کاری کارمند را در خارج محیط کاری معمول، نظیر کارخانه‌ها و ادارات را تنظیم کنند و ابزارها و دستگاه‌های ارتباطی که کارگر برای انجام فعالیت‌های کاری خود انجام می‌دهد را مشخص کنند تا کارفرما بتواند از آن طریق، با کارگر در ارتباط باشد و بر فعالیت‌های او نظارت داشته باشد.

اسپانیا با قانون ارگانیک ۲۰۱۸، این حق را برای تمامی کارگران بخش خصوصی و دولتی تضمین کرد و اجرای آن را به سیاست‌های داخلی شرکت‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی واگذار کرده است (Varela-Castro et al., 2022: 12). در این راستا، این قانون، ارسال پیام‌هایی را که باعث کنترل یا نظارت دیجیتال بر کارگران در دوره‌های استراحت شود، ممنوع می‌کند.

در اوایل سال ۲۰۲۴ استرالیا نیز با اصلاح قانون کار منصفانه (Fair Work Act) به کارگران حق نادیده گرفتن تماس‌های غیر منطقی کارفرما را داد و در صورت بروز اختلاف و نقض حق ارتباط، کمیسیون کار منصفانه (Fair Work Commission) را مرجع شکایت قرار داده است. بر اساس این قانون، کارفرمایان تنها در شرایط اضطراری یا با توافق قبلی می‌توانند با کارکنان در ساعات غیر کاری تماس بگیرند (Josserand and Boersma, 2024: 704). همچنین از ۲۶ اوت ۲۰۲۵ این قانون برای کسب و کارهای کوچک اجرا خواهد شد (Fair Work Commission, n.d). در این راستا، پرتغال نیز قانون کار خود را اصلاح کرده است و در فصلی که قانون کار به دورکاری می‌پردازد، ماده‌ای را در خصوص حق قطع ارتباط معرفی کرده است و به این ترتیب کارفرمایان را ملزم به عدم تماس با کارمندان خود در خارج از ساعات کاری می‌کند مگر در شرایط اضطراری و فورس‌ماژور (Pucheta and Ribeiro Costa, 2023: 10-12).

۲-۲. مدل توافقی‌های جمعی و منعطف

این مدل به جای وضع قوانین دقیق دولتی، بر ابتکارات سازمانی و توافقات جمعی متکی است. آلمان نمونه بارز این رویکرد است که بیشتر به سیاست‌های داوطلبانه و ابتکارات سازمانی برای اجرای حق قطع ارتباط متکی است (Mattern, 2020: 124) و قانون اختصاصی برای این موضوع معرفی نکرده است. در واقع، این رویکرد منعکس‌کننده فلسفه حقوقی آردولبی‌رال آلمان با شعار «رقابت تا جای ممکن، تنظیم‌گری فقط در صورت ضرورت» است (Kaishatayeva et al., 2024: 12) و به نظر می‌رسد قانون‌گذاران آلمانی بر این باورند که هنجارهای موجود درباره زمان کار و استراحت کافی هستند و هر سازمان به‌تنهایی می‌تواند برای پرداختن به این مسئله مقرراتی را برای خود تنظیم کند. در این راستا، شرکت‌هایی مانند فولکس‌واگن (Volkswagen) از سال ۲۰۱۱ سیاست‌هایی را برای محدود کردن ارتباطات کاری در نظر گرفت. به‌عنوان مثال، این شرکت، در پایان ساعات کاری، ایمیل‌های رسیده به سرورهای شرکت پس از ساعات اداری را نگه می‌داشتند یا حذف می‌کردند و تلفن‌های شرکت را خارج از ساعات کاری غیرفعال می‌کردند تا از ارسال یا دریافت ایمیل‌های کاری جلوگیری شود (Mattern, 2020: 124). همچنین شرکت دایملر (Daimler) در سال ۲۰۱۴ برای حفظ اوقات فراغت کارکنان، در طول دوره‌هایی که کارمند در تعطیلات

و مرخصی است، به فرستنده ایمیل این امکان را می‌دهد که در صورت فوریت و ضرورت موضوع، به کارمند دیگری که در مرخصی نیست ایمیل بزند (Chiuffo, 2019: 15).

رویکرد داوطلبانه در آلمان، به‌ویژه سیاست‌هایی که در سطح شرکت‌ها و حوزه کسب و کار اتخاذ شده، به دلیل فرهنگ سازمانی قوی و همکاری بین کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری امکان‌پذیر شده است.

همچنین در برخی از کشورها به جای قانون‌گذاری سخت‌گیرانه، از آیین‌نامه‌های رفتاری و چارچوب‌های غیر الزام‌آور برای تنظیم این حق استفاده می‌کنند. ایرلند با تصویب یک آیین‌نامه رفتاری (Code of practice) مسئولیت رعایت این آیین‌نامه را بر عهده کارفرمایان گذاشته و در صورت بروز اختلاف، کمیسیون روابط کار (Labour Relations Commission) را به‌عنوان مرجع حل و فصل اختلافات معرفی کرده است (Calitz, 2022: 143).

در این راستا، شناسایی این حق صرفاً محدود به این کشورها نمی‌شود و بسیاری از دولت‌ها اقدام به بررسی و تدوین لوایحی در این زمینه کرده‌اند. برای مثال، حتی کشورهای آسیایی با فرهنگ کاری مبتنی بر سخت‌کوشی و تعهد بالا نیز از پیامدهای منفی اتصال دائم به کار مصون نمانده‌اند. از این منظر، در کره جنوبی این موضوع به‌صورت گسترده‌ای مورد توجه کارکنان قرار گرفته و درخواست‌هایی برای شناسایی و تضمین قانونیان مطرح شده است و چندین لایحه در این زمینه ارائه شد که شرکت‌ها را موظف به خودداری از برقراری ارتباط یا ارسال پیام‌های کاری از طریق پیام‌رسان‌های داخلی می‌کند. همچنین شرکت‌هایی نظیر سامسونگ اقدام به تدوین سیاست‌ها و ایجاد کمپین‌هایی در زمینه‌ی محدودسازی ارتباطات کاری با هدف احترام به حریم خصوصی کارگران کردند (Chiuffo, 2019: 17).

۳. تحلیل و استنتاج از تجارب بین‌المللی

بررسی تطبیقی نشان می‌دهد که حق قطع ارتباط به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است و در حال توسعه در سراسر جهان است و کشورها از اروپا تا آسیا در حال تدوین مقرراتی در این زمینه هستند و نیاز به همگام‌سازی قانون با این تحولات و تغییرات در مقررات حمایتی سنتی، بیش از پیش احساس شده است. با این حال هر یک از این مدل‌ها با چالش‌هایی نیز روبرو است و همچنین دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه نیز وجود دارد.

یکی از چالش‌ها در مدل قانون‌گذاری مستقیم، فراگیر نبودن آن است (Reilly, 2025: 5). به عبارتی طیف وسیعی از استثنائات در این زمینه وجود دارد و دامنه و حدود این حق نسبت به افراد متفاوت است. برای مثال در فرانسه این حق ویژه کارگرانی قرار گرفته است که در سازمان‌های بزرگ مشغول به فعالیت هستند و با در ایتالیا این حق صرفاً منحصر به یک نوع شیوه کار خاص است.

درحالی که هیچ تضمینی وجود ندارد که کارفرمایانی که کارمندان کمتری دارند در ساعات غیر کاری با کارکنان خود در ارتباط نباشند (Reilly, 2025: 5) و به این حق احترام بگذارند؛ بنابراین کارگران در کسب و کارهای کوچک از این چتر حمایتی محروم می‌شوند در حالی که حق قطع ارتباط به‌عنوان یک حق بنیادین باید مشمول همه کارگران صرف‌نظر از شیوه کاری و تعداد آن‌ها شود.

در مدل‌های توافق جمعی و منعطف، اگر چه که انعطاف‌پذیری با نیازهای خاص هر صنعت و سازمان از مزایای اساسی این رویکرد به شمار می‌رود، اما چالش اصلی آن در ایجاد نابرابری نهفته است به‌ویژه در شرکت‌ها و نهادهایی که فاقد اتحادیه‌های کارگری قوی هستند یا کارکنان از قدرت چانه‌زنی کافی برخوردار نیستند (Reilly).

7: 2025). این امر می‌تواند به کارفرمایان اختیار عمل بیشتری بدهد و منجر به نابرابری بیشتری در این زمینه شود و اتکای صرف به این مدل، حق قطع ارتباط را از یک حق به یک امتیاز برای عده‌ای خاص تبدیل می‌کند. همچنین می‌توان به مقاومت کارفرمایان به عنوان یک چالش اساسی اشاره کرد. برخی از کارفرمایان معتقدند که محدود کردن ارتباطات کاری می‌تواند به کاهش بهره‌وری یا از دست رفتن فرصت‌های تجاری منجر شود و در برخی از صنایع رقابتی برای بهره‌وری بیشتر (Calitz, 2022: 139)، کارفرمایان فشارهای شدیدی را بر کارکنان برای حفظ دسترسی مداوم وارد می‌کنند که اجرای حق قطع ارتباط را دشوار می‌کند و منجر به تشدید ساعات کاری می‌شود (Rebelo et al., 2024: 4). در این راستا، برخی شرکت‌های خصوصی، نگران‌اند اجرای سیاست‌های قطع ارتباط آن‌ها را در برابر دیگر رقبایی که چنین محدودیت‌هایی ندارند، در موقعیت ضعف قرار دهد.

یکی دیگر از مهم‌ترین چالش‌ها، چالش‌های فرهنگی ناشی از انتظارات سازمانی است. به عبارتی در زمینه‌ی کاری، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به وجود آمده است (Calitz, 2022: 139) که اتصال دائمی و پاسخگویی را به یک مسئله عادی و طبیعی جلوه می‌دهد و کارکنان احساس می‌کنند ایجاد سیاست‌هایی که در تضاد با فرهنگ رایج در دسترس بودن مداوم است، تعهد آن‌ها را زیر سؤال می‌برد. در این راستا، فرهنگ کاری مبتنی بر پاسخگویی و دسترسی مداوم در برخی از کشورها چنان نهادینه شده است که کارکنان حتی در صورت وجود قوانین حمایتی احساس می‌کنند که باید به درخواست‌های کاری پاسخ دهند تا موقعیت شغلی خود را حفظ کنند (Varela-Castro et al., 2022: 12) و تعهد خود را به کار نشان دهند.

در چنین مواردی فرهنگ‌سازی و آموزش برای تغییر این نوع نگرش‌ها ضروری است و حتی برای افرادی که کار خود را رسالت (Calling) می‌دانند و معتقد هستند که باید خود را وقف کار کنند (Clinton et al., 2017: 4) شدت یافتن ساعات کار می‌تواند منجر به دشواری در جدا شدن روان‌شناختی از کار شود.

بنابراین موفقیت هر مدل علاوه بر زمینه‌های قانونی، به زمینه‌های فرهنگی نیز بستگی دارد. در جوامعی با فرهنگ کاری مبتنی بر پاسخگویی فوری، صرف وجود قانون کافی نیست (Reilly, 2025: 7) و ممکن است به دلیل وجود این موانع کارکنان نتوانند از حق خود استفاده کنند.

در این میان، دیدگاه‌های منعطف‌تری نیز برای پاسخ به مقاومت کارفرمایان و نگرانی آن‌ها از کاهش بهره‌وری مطرح شده است که به دنبال دستیابی به تعادل بین نیازهای کارفرمایان و تضمین حقوق کارکنان هستند. یکی از این ایده‌ها، شناسایی موارد اضطراری است که در قوانین استرالیا و پرتغال مطرح شده است. بر این اساس، کارگران استرالیا در صورت نیاز و موارد اضطراری باید به تماس‌های کاری در ساعات غیررسمی پاسخ دهند، اما این تماس‌ها باید با توافق قبلی و به صورت محدود انجام شود (Josserand and Boersma, 2024: 704).

رویکرد دیگر مفهوم حق انتخاب اتصال (Right for a chosen connection) است. این حق بر این موضوع تأکید دارد که کارگران باید اختیار و خودمختاری لازم را داشته باشند که خود تصمیم بگیرند که چه زمانی به سامانه‌های دیجیتال مرتبط با کار نظیر ایمیل، پیام‌رسان‌ها و سایر ابزارهای ارتباطی متصل بمانند (Pansu, 2018: 114) بدون آن که کارفرمایان آن‌ها را ملزم به پاسخگویی کنند؛ بنابراین اگر چه که این مفهوم ریشه در حق ارتباط دارد، در عین حال، انتخاب داوطلبانه کارکنان برای اتصال به کار را محترم می‌شمرد و هدف از آن توانمندسازی کارکنان در کنترل و مدیریت شخصی است.

با این حال اگرچه که این رویکردهای منعطف، اختیار گسترده‌تری را برای کارکنان فراهم می‌کند اما خطر سوءاستفاده از مفهوم اضطراب یا تبدیل انتخاب داوطلبانه به یک فشار ضمنی، همچنان یک چالش جدی در مقابل اجرای مؤثر این حق به‌مثابه‌ی حق بنیادین کارگران به شمار می‌رود؛ بنابراین تدوین سیاست‌ها و مقرراتی در جهت تضمین حقوق اساسی کارکنان ضروری است.

۴. چالش‌ها و چشم‌اندازهای شناسایی حق قطع ارتباط در نظام حقوقی ایران

حق قطع ارتباط، به‌عنوان یک مفهوم حقوقی نوظهور، در بسیاری از کشورها به‌عنوان ابزاری برای حفاظت از تعادل میان کار و زندگی و سلامت روان کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، در ایران، این مفهوم صریحاً در چارچوب‌های قانونی، تعریف نشده است و قوانین موجود، صرفاً بر تنظیم روابط کاری سنتی تمرکز دارند. علاوه بر خلاءهای قانونی، پیچیدگی‌های فرهنگی-اجتماعی نیز وجود دارد که اجرای این حق را با چالش‌هایی مواجه کرده است. این موضوع نشان می‌دهد که یک شکاف عمیق میان قانون مصوب و چالش‌های ناشی از تحولات نوین وجود دارد.

۴-۱. بررسی چارچوب‌های حقوقی موجود

قوانین فعلی در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، بیشتر به جنبه‌های سنتی روابط کاری مانند حضور فیزیکی در کارگاه و موارد کلی نظیر خاتمه همکاری، تعلیق قرارداد و شرایط استخدام می‌پردازند و علی‌رغم وجود مقرراتی در قانون کار، در خصوص ساعات کار، اضافه کاری و مرخصی‌ها،^۱ حق قطع ارتباط به‌صراحت در ماده یا تبصره‌ای شناسایی و تعریف نشده است. در این راستا، قانون کار ایران به‌طور خاص، فاقد مفاد مشخصی برای مدیریت چالش‌های ناشی از مسائل مرتبط با فناوری‌های دیجیتال و دورکاری و فشارهای ناشی از ارتباطات کاری است. این خلاء از آن جهت که امروزه، کار از طریق ابزارهای ارتباطی به خارج از محیط فیزیکی گسترش یافته است، بیش از گذشته مشهود است. در این خصوص می‌توان به آیین‌نامه دورکاری (کار در خانه)، اشاره داشت. این آیین‌نامه به تنظیم روابط کار در چارچوب دورکاری می‌پردازد و هدف از آن، افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌های سازمانی، کاهش تردهای غیرضروری و ایجاد انعطاف در محیط کار است. طبق ماده ۱ آیین‌نامه مذکور، این شیوه کاری، امکان انجام وظایف شغلی کارگران و کارمندان را بدون حضور فیزیکی در محل کار، فراهم می‌کند (آیین‌نامه دورکاری (کار در خانه)، ۱۳۸۹: ماده ۱). اگرچه در آیین‌نامه مقررات و محدودیت‌هایی در خصوص دسترسی به کارکنان و ساعات کاری وجود دارد اما همچنان به حق قطع ارتباط در این آیین‌نامه صراحتاً اشاره‌ای نشده است و کارکنان از ضمانت اجرای مؤثری برای تضمین حق قطع ارتباط برخوردار نیستند و آیین‌نامه مذکور عمدتاً بر جنبه‌های اجرایی و نظارتی تمرکز دارد و فاقد سازوکارهای حمایتی صریح برای این حق است.

در پیش‌نویس جدید این آیین‌نامه که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، برای نظرخواهی عمومی منتشر شده، هرچند در بند ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه مذکور، تصریح شده که کارمند دورکار مکلف به رعایت قواعد حضور و غیاب و پاسخگویی به درخواست‌های کاری در ساعات کاری تعهد شده است (پیش‌نویس آیین‌نامه جدید دورکاری، ۱۴۰۲) و

۱- مواد ۵۱ تا ۶۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹

می‌توان از این بند به‌طور ضمنی عدم الزام به پاسخگویی خارج از این ساعات را استنباط کرد، اما همچنان این بند از صراحت لازم برخوردار نیست و ضمانت اجرای مؤثری برای آن پیش‌بینی نشده است.^۱

۲-۴. تحلیل نارسایی مقررات فعلی در مواجهه با اقتضات جدید

خلأ قانونی موجود صرفاً نشانه دهنده غفلت قانون‌گذار نیست، بلکه بیانگر نارسایی چارچوب حقوق کار سنتی در مواجهه با اقتضات جدید است. در واقع، ممکن است این پرسش مطرح شود که چرا کارگر نمی‌تواند با استناد به مواد مربوط به ساعات کار معین (مواد ۵۱ به بعد قانون کار مصوب ۱۳۶۹) به تماس‌های کاری خارج از زمان رسمی اعتراض کند؟

در پاسخ به این سؤال باید چند نکته کلیدی را مدنظر قرار داد. همان‌طور که اشاره شد، قانون کار برای کار فیزیکی و حضوری در کارگاه طراحی شده است در حالی که کار دیجیتالی ماهیتی متفاوت دارد. در چنین شرایطی، اثبات اینکه پاسخ به ایمیل یا پیام کاری در ساعت ۹ شب مصداق اضافه‌کاری و نقض زمان استراحت است، در مراجع حل اختلاف بسیار دشوار است و چه بسا به‌عنوان یک مسئله‌ای کم‌اهمیت تلقی شود. در حالی که تکرار چنین مداخلاتی می‌تواند آرامش روانی و حق بر استراحت کارگر را مخدوش کند. علاوه بر آن، اثبات میزان مزاحمت‌های کاری عملاً بر عهده‌ی کارگر است، در حالی که ساز و کار مشخص و کارآمدی برای چنین ادعایی در نظام فعلی حقوق کار پیش‌بینی نشده است. نکته مهم دیگر آن است که قوانین موجود عمدتاً ماهیتی ترمیمی دارند و کارگر تنها پس از وقوع تخلف می‌تواند شکایت کند. در حالی که حق قطع ارتباط، ماهیتی پیشگیرانه دارد و بر شناسایی حق بنیادین کارگر برای عدم مزاحمت در ساعات غیر کاری تأکید دارد. در نهایت، فقدان ضمانت اجرای مؤثر و مقررات صریح که کارفرما را از ایجاد مزاحمت و انتظار پاسخگویی منع کند، می‌تواند زمینه‌ساز سوءاستفاده برخی کارفرمایان و تحمیل فشار کاری مضاعف شود و منجر به بروز پیامدهای زیانباری نظیر فرسودگی شغلی و کاهش بهره‌وری شود (Tement et al., 2022: 2).

همچنین علاوه بر فقدان قانون‌گذاری صریح، عوامل فرهنگی-اجتماعی یا هنجارهای حاکم بر فرهنگ کار، منجر به ایجاد یک چالش اساسی در زمینه‌ی تعادل کار و زندگی شده است. فرهنگ سازمانی غالب که با ساعات کاری طولانی و احترام به سلسله‌مراتب همراه است، این خلأ قانونی را تشدید می‌کند. در بسیاری از موارد، چنین فرهنگی به عرف و قانونی نانوشته‌ای تبدیل شده که فشار اجتماعی پنهانی برای اتصال دائم (Pansu, 2018: 103-104) و در دسترس بودن کارکنان ایجاد کرده است.

۱- هرچند در قوانین موجود و آیین‌نامه‌ها حق قطع ارتباط به‌طور مستقل شناسایی نشده است، اما می‌توان از رویه‌های قضایی به‌طور ضمنی به عنوان چتر حمایتی از این حق بهره گرفت. به عنوان نمونه در دادنامه شماره ۱۰۰۳۰ مورخ ۱۴۰۰/۹/۱۵ صادره از هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری، مقرر شده است که چنانچه اشتغال کارکنان در زمان مأموریت، متضمن انجام واقعی کار باشد، از حیث حقوقی در حکم ساعات کار محسوب می‌شود و محاسبه و پرداخت اضافه‌کاری الزامی است. این رأی نشان‌دهنده این موضوع است که معیار اصلی در شناسایی ساعات کار، صرفاً حضور فیزیکی در محیط کار نیست و بلکه انجام واقعی وظایف شغلی مدنظر قرار می‌گیرد. در این راستا، می‌توان منطق این رأی را قابل‌تعمیم به شرایط کاری مبتنی بر فناوری‌های ارتباطی نیز دانست؛ بدین معنا که هرگاه کارگر یا کارمند به موجب الزام کارفرما ناگزیر از پاسخگویی و انجام امور شغلی در خارج از ساعات اداری باشد و عملاً کار انجام دهد، آن زمان باید به عنوان ساعات کار تلقی گردد و از حیث حقوقی امکان مطالبه اضافه‌کاری و جبران مالی از طریق مراجع حل اختلاف کار فراهم خواهد بود. این امر نشان می‌دهد که حتی در فقدان مقررات صریح، نظام حقوقی ایران، ظرفیت تفسیر حمایتی از این حق را دارد، هرچند برای تأمین ضمانت اجرا و صراحت لازم، اصلاح قانون‌گذاری امری ضروری به نظر می‌رسد.

۳-۴. پیشنهاد‌های سیاست‌گذارانه

با توجه به خلأهای قانونی موجود در زمینه‌ی حق قطع ارتباط، بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی و انطباقان با بسترهای حقوقی و فرهنگی ایران می‌تواند زمینه‌ساز تدوین چارچوب‌های حمایتی مؤثر برای کارکنان باشد.

۳-۴-۱. تدوین چارچوب قانونی جامع و صریح

برای تضمین این حق، تصویب قانونی که صراحتاً حق کارکنان را در خارج از ساعات رسمی به رسمیت بشناسد امری ضروری است. این قانون چه در قالب یک آیین‌نامه مستقل ذیل ماده ۵۱ قانون کار یا ماده الحاقی به قانون کار، باید به وضوح حق قطع ارتباط، دامنه شمول و تعهدات کارفرمایان و حقوق کارکنان را تعریف کند تا حداقل الزام قانونی برای حمایت از همه کارکنان صرف‌نظر از شیوه کاری آن‌ها و انواع قراردادهای وجود داشته باشد.

ماده پیشنهادی می‌تواند به این صورت باشد که کارگر حق دارد در خارج از ساعات کاری مقرر در قرارداد، از پاسخگویی به هرگونه ارتباطات کاری خودداری کند و اعمال این حق نباید به هیچ‌گونه عنوان تأثیر منفی بر وضعیت استخدامی یا ارزیابی عملکرد وی داشته باشد. این چارچوب باید شامل سازوکارهای نظارتی، فراهم کردن مسیرهای امن برای گزارش تخلفات و ضمانت اجرای مؤثر برای کارفرمایان متخلف، به‌ویژه در موارد اخراج یا تضييع حقوق شغلی کارکنان باشد.

۳-۴-۲. آموزش و ترویج فرهنگ احترام به زمان شخصی

یکی از چالش‌های اساسی در اجرای حق قطع ارتباط، فرهنگ کاری است که پاسخگویی سریع به‌عنوان نشانه‌ای از تعهد کاری و حرفه‌ای بودن تلقی شده است؛ بنابراین صرف تدوین قوانین بدون فرهنگ‌سازی و آموزش کافی، محدودیت‌هایی برای اجرای مؤثر این حق را به همراه خواهد داشت. در این راستا، برنامه‌هایی نظیر برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران و کارفرمایان (Gonzalez gago et al., 2021) جهت تبیین مزایای حق قطع ارتباط نظیر افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی، ضروری است.

همچنین، طراحی برنامه‌هایی برای آگاه‌سازی کارکنان (Varela-Castro et al., 2022: 11) از حقوق خود و آموزش نحوه استفاده از این حق بدون ترس از پیامدهای شغلی باید در نظر گرفته شود. علاوه بر کارگاه‌های آموزشی، بهره‌گیری از رسانه‌ها و کمپین‌ها برای ایجاد یک گفت‌وگو عمومی حول اهمیت تعادل کار و زندگی می‌تواند منجر به تحول فرهنگی در این زمینه شود.

در این راستا، حق قطع ارتباط می‌تواند به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارزیابی شرکت‌های برتر یا کارآفرینان نمونه در نظر گرفته شود و با الگوبرداری از شرکت‌های آلمانی، شرکت‌های خصوصی را تشویق کرد تا سیاست‌های داخلی داوطلبانه‌ای برای محدود کردن ارتباطات در ساعات غیر کاری تدوین کنند. این امر می‌تواند به تغییر تدریجی نگرش‌ها و ایجاد یک فرهنگ کاری سالم‌تر کمک کند.

بنابراین، برای مؤثر بودن حق قطع ارتباط در ایران، ترکیبی از مقررات الزام‌آور و تحول فرهنگی اساسی که در آن حق قطع ارتباط به اندازه تعهد کاری در اولویت قرار بگیرد، ضروری است. به عبارتی علاوه بر تدوین مقررات، تحقق مؤثر حق قطع ارتباط مستلزم تغییرات فرهنگی و سازمانی است (Josserand and Boersma, 2024: 715). از همین

منظر مسئله انطباق‌پذیری قانون کار با چالش‌هایی که از تحولات عصر دیجیتال و مشاغل نوظهور ناشی می‌شود حائز اهمیت است تا ترتیباتی اتخاذ شود که کارگران از حقوق اساسی نظیر حق قطع ارتباط برخوردار شوند (مرادی و دیگران، ۱۴۰۳: ۱۴۸). در این راستا، ایجاد استانداردهای شفاف، همراه با نظارت می‌تواند گامی مؤثر در جهت حمایت از حقوق کارگران باشد.

نتیجه‌گیری

در جهانی که بیش از پیش تحت تأثیر سلطه فناوری‌های ارتباطی قرار گرفته، روابط کار با دگرگونی‌هایی اساسی روبه‌رو شده است و منجر به بازتعریف عمیقی در مفاهیمی همچون زمان کار، قلمرو زندگی شخصی شده است و مرزهای سنتی میان شغل و زندگی خصوصی را به‌طور اساسی تغییر داده است. اگرچه تحولات به وجود آمده در شیوه‌های کاری نوین و ابزارهای ارتباطی ظاهراً با مزایایی نظیر انعطاف‌پذیری، کارایی بیشتر و در دسترس بودن توجیه می‌شود، اما در واقع منجر به خستگی روانی، فرسودگی شغلی و عادی‌سازی فشار کاری مداوم شده است. در این راستا، این تحولات وضعیت اتصال دائم را به یک هنجار فراگیر تبدیل کرده است. در این وضعیت، کارکنان عملاً و گاه به‌صورت ضمنی، ملزم به پاسخگویی به درخواست‌های کاری در خارج از ساعات رسمی هستند و آشکارا تحت فشار نامرئی قرار می‌گیرند که در هر زمان و مکانی در دسترس باشند. در واکنش به این تحولات، مفهوم حق قطع ارتباط به‌عنوان یک سازوکار حمایتی نوین، با هدف کنترل و مدیریت زمان شخصی پدید آمد. این پژوهش نشان داد که حق قطع ارتباط صرفاً یک امتیاز شغلی یا تصمیم مدیریتی نیست، بلکه تفسیری مدرن و ضروری از حقوق بنیادین بشر است. این حق مستقیماً با حق بر استراحت و سلامت روان، حفاظت از حریم خصوصی و صیانت از کرامت انسانی، گره خورده و پاسخی به تهاجم نامرئی کار به زندگی شخصی است. مطالعه تطبیقی صورت گرفته در این مقاله، نشان می‌دهد که کشورهای متعددی، اقداماتی جدی برای به رسمیت شناختن و اجرای این حق انجام داده‌اند و با بهره‌گیری از رویکردهایی متناسب با نظام حقوقی خود، چارچوب‌هایی را برای حمایت قانونی و اجرایی از این حق فراهم کرده‌اند. با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهند که حتی کشورهای دارای قانون‌گذاری در این حوزه نیز با موانع جدی در مسیر اجرای مؤثر این حق مواجه شده‌اند. از جمله مهم‌ترین این موانع می‌توان به مقاومت‌های فرهنگی در برابر قطع دسترسی، نگرانی‌های کارفرمایان نسبت به کاهش بهره‌وری و دشواری در سنجش و نظارت بر تخلفات اشاره کرد که مانع از تبدیل این حق به یک سازوکار عملی شده‌اند.

در پاسخ به این پرسش که این حق بنیادین چگونه می‌تواند در نظام حقوقی ایران به رسمیت شناخته شود، یافته‌های این مقاله یک مسیر دوگانه را آشکار می‌کند. نخست، شناسایی قانونی صریح؛ تحلیل قوانین موجود نشان داد که چارچوب سنتی قانون کار، به دلیل تمرکز بر کار فیزیکی و ماهیت ترمیمی، قادر به پاسخگویی به چالش‌های عصر دیجیتال نیست؛ بنابراین گام اول، تدوین مقرراتی جامعی است که این حق را به‌عنوان جلوه‌ای از کرامت انسانی، برای تمامی کارگران، به رسمیت بشناسد و برای آن ضمانت اجرای مؤثری تعریف کند. دوم، نهادینه‌سازی فرهنگی این حق؛ تجارب تطبیقی نشان داد که صرف تدوین قوانین به‌تنهایی کافی و مؤثر نیست و مقاومت فرهنگی مانع مهمی است.

در این راستا، شناسایی قانونی این حق باید با آموزش هدفمند مدیران و کارکنان، ترویج فرهنگ احترام به زمان شخصی و تقویت نهادهای نظارتی همراه شود تا حق قطع ارتباط از یک مفهومی بر روی کاغذ، به یک واقعیت ملموس در محیط‌های کاری ایران تبدیل شود. در نهایت، به رسمیت شناختن و نهادینه‌سازی حق قطع ارتباط، تنها یک اصلاح قانونی نیست، بلکه گامی ضروری و اساسی در جهت انسانی‌سازی فضای کار ایران در بستر تحولات نوین است.

منابع

- مقامی، امیر؛ میرزاده کوهشاهی، نادر و امیرشاکرمی، مریم سادات (۱۴۰۲). «ابعاد حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، ۵۳ (۳)
- رازقی نصرآباد، حجه بی بی (۱۴۰۲). «پیوند دورکاری با تعادل کار و خانواده در دوران همه‌گیری کووید» ۱۹، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۲۱ (۳)
- رحمانی، زهره (۱۴۰۰). «مفهوم و ارکان کار شایسته»، پژوهش‌های حقوقی، ۲۰ (۴۵)
- مرادی، بهزاد؛ شعبان‌نیا منصور، مهدی؛ استوار سنگری، کوروش و صداقتی، کیوان (۱۴۰۳). «شناسایی مؤلفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور»، پژوهش‌های بنیادین در حقوق
- Calderara, Dario (2025). "Labor Law and the Right to Disconnect." *Gdańskie Studia Prawnicze*, no. 2(67): 127–45. <https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.09>.
- Calitz, Karin (2022). "Burnout in the Workplace." *Obiter* 43, no. 2. <https://doi.org/10.17159/obiter.v43i2.14277>.
- Chiuffo, Facundo Martin (2019). "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work.'" *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3422283>.
- Clinton, Michael E., Conway, Neil., and Sturges, Jane (2017). "'It's Tough Hanging-up a Call': The Relationships between Calling and Work Hours, Psychological Detachment, Sleep Quality, and Morning Vigor." *Journal of Occupational Health Psychology* 22, no. 1: 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>.
- Dolobáč, Marcel, and Skolodová, Katarína (2022). "The Right to Disconnect in the Context of Employees' Mental Health." *Przegląd Prawniczy Uniwersytetu Im Adama Mickiewicza* 14: 163–79. <https://doi.org/10.14746/ppuam.2022.14.08>.
- Franconi, Andrea, and Naumowicz, Kamila (2021). "Remote Work during COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect – Implications for Women's Incorporation in the Digital World of Work." *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 19, no. 2: 1–20. <https://doi.org/10.31261/zppips.2021.19.09>.
- Fair Work Commission, (n.d.), Gov.au. "What Is the Right to Disconnect." Accessed July 28, 2025. <https://www.fwc.gov.au/issues-we-help/right-disconnect-disputes/what-right-disconnect>.
- Gonzalez gago, Elvira., Manoudi, Anna., Marinelli, Elisabetta and pavlovaite, Inge (2021), Europa.eu. "Right to Disconnect: Exploring Company Practices." Accessed July 28, 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>.
- Hopkins, John (2024). "Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review." *Sustainability* 16, no. 12. <https://doi.org/10.3390/su16124970>.

- International Labour Organization, (2020a), "Working from home: Estimating the worldwide potential" Ilo.org. Accessed July 28, 2025. <https://www.ilo.org/resource/brief/working-home-estimating-worldwide-potential>. International Labour Organization, (2022), "Working time and work-life balance around the world" Ilo.org. Accessed July 30, 2025. <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>.
- International Labour Organization, (2020b), "An employer's guide on working from home in response to the outbreak of covid-19", Ilo.org. Accessed July 31, 2025. <https://www.ilo.org/publications/employers%E299-%80%guide-working-home-response-outbreak-covid-19>.
- Jaworska, Katarzyna (2022). "The Right to Disconnect." *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 29, no. 1: 51–58. <https://doi.org/10.446725444654/spp.22.005.15373>.
- Johnston, Karen., Tanwar, Jagriti., Pasamar, Susana., Van Laar, Darren., and Bamber Jones, Annali (2022). "Blurring Boundaries: Work-Life Balance and Unbounded Work in Academia. The Role of Flexibility, Organisational Support and Gender." *Labour & Industry a Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 1–17. <https://doi.org/10.108010301763.2022.2081902/>.
- Josserand, Emmanuel, and Boersma, Martijn (2024). "Australia's Right to Disconnect from Work: Beyond Rhetoric and towards Implementation." *The Journal of Industrial Relations* 66, no. 5: 703–20. <https://doi.org/10.117700221856241290625/>.
- Kaishatayeva, Assel., Ibragimova, Flura., Bayazitova, Rassima., and Yessenzholov, Nurolla (2024). "Right to Disconnect: Complexities of Legalization (in the Context of International Regulatory Experience)." *Journal of Law and Sustainable Development* 12, no. 2. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.3089>.
- Kolomoets, Elena., Shoniya, Guri., Mekhmonov, Sultonali., Shuaib Abdulnabi, Abdul Karim, Nihad., and Abid Mohammad, Tuqaa (2023). "The Employee's Right to Work Offline: A Comparative Analysis of Legal Frameworks in Different Countries." *Revista de Gestão Social e Ambiental* 17, no. 5. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n5009->.
- Lerouge, Loïc., and Trujillo Pons, Francisco (2022). "Contribution to the Study on the 'Right to Disconnect' from Work. Are France and Spain Examples for Other Countries and EU Law?" *European Labour Law Journal* 13, no. 3: 450–65. <https://doi.org/10.117720319525221105102/>.
- Magnavita, Nicola., Tripepi, Giovanni., and Chiorri, Carlo (2021). "Telecommuting, off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 7.: <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>.
- Mattern, Jana (2020). "A Classification of Organizational Interventions to Enable Detachment from Work." In 33rd Bled eConference – Enabling Technology for a Sustainable Society: June 28 – 29, 2020,

- Online Conference Proceedings, 121–34. University of Maribor Press.
- Pansu, Luc (2018). "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity." *International Journal of Management and Applied Research* 5, no. 3: 99–119. <https://doi.org/10.18646008-2056.53.18/>.
- Pucheta, Mauro., and Ribeiro Costa, Ana Cristina (2023). "Going beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform." *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac030>.
- Qavanin.ir. Accessed July 31, 2025. <https://qavanin.ir/Law/TreeText/?IDS=2343109921323445674>.
- Rebelo, Glória., Delaunay, Catarina., Fernanda Diamantino, Maria., and Almeida, António R. (2024). "Telework and Women's Perceptions on the Right to Disconnect—an Exploratory Study in Portugal." *Administrative Sciences* 14, no. 10. <https://doi.org/10.3390/admsci14100261>.
- Reilly, Amanda (2025). "Teleworking, Work Life Balance and the Right to Disconnect: Can Current and Emerging Law Adequately Protect Teleworkers?" Open Access Te Herenga Waka-Victoria University of Wellington. <https://doi.org/10.25455/WGTN.29125466>.
- Tement, Sara., Zorjan, Saša., Lavrič, Meta., Poštuvan, Vita., and Plohl, Nejc (2020). "A Randomized Controlled Trial to Improve Psychological Detachment from Work and Well-Being among Employees: A Study Protocol Comparing Online CBT-Based and Mindfulness Interventions." *BMC Public Health* 20, no. 1. <https://doi.org/10.1186/s128895-09691-020->.
- Varela-Castro, Werner Horacio., María de Los Angeles Briceño-Santacruz, and María Olivia Castro-Solano (2022). "The Right to Disconnect: Influence on Competitiveness, Productivity and Creativity." *Mercados y egocios*, no. 46: 5–30. <https://doi.org/10.32870/myn.vi46.7667.g6736>.
- World Health Organization, (n.d.), Who.int. "Constitution of the World Health Organization." Accessed July 31, 2025. <https://www.who.int/about/governance/constitution>.

روزبھی، محدثہ. "پیش نویس آیین نامہ جدید دور کاری." پایگاہ خبری اختیار،

December 11, 2023. <https://www.ekhtebare.ir/%D9%BE%DB%8C%D8%B4%D986%D988%DB%8C%D8%B3-%D8%A2%DB%8C%DB%8C%D986-%D986%D8%A7%D985%D987-%D8%AC%D8%AF%DB%8C%D8%AF-%D8%AF%D988%D8%B1%DA%A9-%D8%A7%D8%B1%DB%8C/>.

چکیده تفصیلی

در طی چند دهه اخیر، بر اثر تحولات فناورانه و دگرگونی الگوهای اشتغال، به‌ویژه با گسترش دورکاری و کار مبتنی بر پلتفرم‌های دیجیتال، مرزهای سنتی میان کار و زندگی شخصی به گونه بی‌سابقه‌ای مخدوش شده است. این دگرگونی که با همه‌گیری کووید-۱۹ شتاب چشمگیری یافت، منجر به ظهور پدیده‌ای فراگیر به نام اتصال دائم شده است؛ فرهنگی که در آن کارکنان خود را به‌طور ضمنی یا صریح، ملزم به در دسترس بودن و پاسخگویی به ارتباطات کاری در هر ساعت از شبانه‌روز می‌بینند. بدین معنا که در گذشته، کارگر یا کارمند پس از پایان ساعات اداری از محیط کار جدا می‌شد و امکان بازیابی توان جسمی و روانی را داشت؛ اما در عصر دیجیتال، ابزارهایی چون تلفن همراه هوشمند، ایمیل و پیام‌رسان‌ها موجب شکل‌گیری فرهنگی شده است که در آن کارگران عملاً همیشه در دسترس کارفرما هستند. از همین منظر، ظهور ابزارهای دیجیتال و شیوع الگوهای نوین کاری که در ظاهر نمادی از انعطاف‌پذیری و کارایی است، در عمل پیامدهای زیانباری برای حقوق بنیادین انسان به همراه داشته و مفاهیمی نظیر حق بر استراحت، حریم خصوصی، سلامت روان و کرامت انسانی را به چالش کشیده است. در چنین شرایطی، مفهوم حق قطع ارتباط به‌عنوان یک سازوکار حقوقی نوین و در عین حال یک حق بنیادین برای پاسخ به اقتضات عصر دیجیتال، پدیدار شده است. مقاله حاضر با رویکردی توصیفی-تحلیلی و بهره‌گیری از مطالعات تطبیقی، استدلال می‌کند که شناسایی این حق، ضرورتی اساسی به‌منظور برقراری تعادل میان بهره‌وری سازمانی و صیانت از کرامت انسانی است. این پژوهش ضمن تبیین پیوند عمیق این حق با اصول بنیادین حقوق بشر، به آسیب‌شناسی خلأ قانونی موجود در نظام حقوقی ایران پرداخته و راهکارهایی برای شناسایی و تضمین مؤثر آن ارائه می‌دهد.

ماهیت بنیادین حق قطع ارتباط از پیوند عمیق آن با اصول شناخته شده حقوق بشر نشأت می‌گیرد. این حق در واقع تفسیری مدرن و ابزار اجرایی نوینی برای تحقق حقوقی است که پیش از این در اسناد کلاسیک حقوق بشر به رسمیت شناخته شده‌اند. مهم‌ترین مبنای آن، حق بر استراحت و سلامت است که در ماده ۴۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تصریح شده است. اتصال دائم با دشوار ساختن جدایی روانی از کار، مانع از بازیابی کامل انرژی جسمی و روانی شده و به پیامدهای مخربی نظیر فرسودگی شغلی، استرس و اضطراب منجر می‌شود که مستقیماً حق بر سلامت را نقض می‌کند. افزون بر این، این حق با حق بر حریم خصوصی و حمایت از زندگی خانوادگی (ماده ۱۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۱۷ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی) ارتباط نزدیکی دارد؛ زیرا انتظار برای پاسخگویی در ساعات غیر کاری، مصداق بارز مداخله خودسرانه در حریم شخصی و خانوادگی افراد است. حق قطع ارتباط با ایجاد یک مرز زمانی مشخص، از این حریم محافظت می‌کند. در نتیجه، این حق در راستای صیانت از کرامت انسانی عمل می‌کند و با نگاه ابزاری به انسان که او را صرفاً منبعی برای تولید می‌داند، مقابله کرده و بر اولویت رفاه و زندگی شخصی انسان بر تقاضاهای نامعقول کاری تأکید می‌کند. از منظر اجتماعی نیز، این حق با کاهش فشار مضاعف بر زنانی که اغلب مسئولیت‌های دوگانه خانگی و کاری را بر عهده دارند، به ارتقای برابری جنسیتی تأثیر بسزایی دارد.

بررسی تطبیقی رویکردهای جهانی نشان می‌دهد که حق قطع ارتباط به یک دغدغه بین‌المللی تبدیل شده و کشورها راهکارهای متفاوتی را برای نهادینه‌سازی آن اتخاذ کرده‌اند. این رویکردها عمدتاً در دو مدل قابل دسته‌بندی هستند. مدل قانون‌گذاری مستقیم که در آن دولت‌ها با تصویب قوانین صریح، این حق را به‌صورت الزام‌آور به

رسمیت می‌شناسند. فرانسه با تصویب قانون آل خمری در سال ۲۰۱۶ پیشگام این رویکرد بود و شرکت‌های با بیش از ۵۰ کارمند را ملزم به مذاکره بر سر سیاست‌های اجرایی این حق کرد. کشورهای دیگری چون اسپانیا، ایتالیا (برای کار هوشمند)، پرتغال و اخیراً استرالیا (۲۰۲۴) نیز با وضع قوانین مشابه چارچوب‌های حمایتی روشنی ایجاد کرده‌اند. در مقابل، مدل توافق‌های جمعی و منعطف قرار دارد که بر ابتکارات سازمانی و مذاکرات میان کارفرمایان و نمایندگان کارکنان متکی است. آلمان نمونه بارز این رویکرد است که در آن شرکت‌های بزرگی مانند فولکس‌واگن و دایملر به‌صورت داوطلبانه سیاست‌هایی را برای محدود کردن ارتباطات کاری در ساعات غیر اداری به اجرا گذاشته‌اند. با این حال، هر دو مدل با چالش‌هایی مواجه‌اند؛ مدل قانونی اغلب به دلیل وجود استثنائاتی مانند محدودیت تعداد کارکنان، فراگیر نیست و مدل منعطف نیز در محیط‌های فاقد اتحادیه‌های کارگری قوی، می‌تواند این حق را به یک امتیاز برای عده‌ای خاص محدود کند و زمینه را برای نابرابری فراهم سازد. علاوه بر این، مقاومت فرهنگی ناشی از هنجار همیشه در دسترس بودن و نگرانی کارفرمایان از کاهش بهره‌وری، از موانع مشترک در مسیر اجرای مؤثر این حق در سطح جهانی است.

در نظام حقوقی ایران، با وجود گسترش روزافزون شیوه‌های نوین کاری، یک خلأ قانونی عمیق در زمینه‌ی حق قطع ارتباط قابل مشاهده است. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ که بر مبنای الگوی کار فیزیکی و حضوری در کارگاه طراحی شده، فاقد هرگونه ماده صریحی برای مدیریت چالش‌های ناشی از اتصال دیجیتال است. اگرچه می‌توان به مواد مربوط به ساعات کار معین (مواد ۵۱ به بعد قانون کار) استناد کرد، اما ماهیت ناملموس کار دیجیتال، اثبات اینکه پاسخ به یک ایمیل در ساعات پایانی شب مصداق اضافه کاری است را در مراجع حل اختلاف بسیار دشوار می‌سازد. قوانین موجود عمدتاً ماهیتی ترمیمی دارند، در حالی که حق قطع ارتباط، ماهیتی پیشگیرانه دارد. آیین‌نامه دورکاری (۱۳۸۹) و حتی پیش‌نویس جدید آن (۱۴۰۲) نیز با وجود اشارات ضمنی به لزوم پاسخگویی صرفاً در ساعات کاری، از صراحت و ضمانت اجرای مؤثر برای حمایت از این حق برخوردار نیستند. این نارسایی قانونی با هنجارهای فرهنگی حاکم بر محیط‌های کاری ایران که اغلب پاسخگویی سریع را معادل تعهد و مسئولیت‌پذیری می‌دانند، تشدید می‌شود و فشاری پنهان بر کارکنان برای در دسترس بودن دائمی تحمیل می‌کند.

در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که شناسایی حق قطع ارتباط به‌مثابه یک حق بنیادین در ایران، مستلزم یک رویکرد دوگانه و مکمل است. نخست، تدوین چارچوب قانونی جامع و صریح؛ این اقدام نیازمند اصلاح قانون کار یا تصویب آیین‌نامه‌ای مستقل است که این حق را برای تمامی کارگران، صرف‌نظر از نوع قرارداد یا شیوه کاری، به رسمیت بشناسد، تعهدات کارفرمایان را مشخص کند و ضمانت اجرای مؤثر و بازدارنده‌ای برای تخلفات در نظر بگیرد. دوم، آموزش و ترویج فرهنگ احترام به زمان شخصی؛ تجارب بین‌المللی نشان می‌دهد که صرف وجود قانون کافی نیست. این امر باید با برنامه‌های آموزشی هدفمند برای مدیران و کارکنان، ترویج گفتمان عمومی حول محور اهمیت تعادل کار و زندگی و تشویق شرکت‌ها به اتخاذ سیاست‌های داخلی داوطلبانه همراه شود. به رسمیت شناختن

و نهادهای سازمانی حق قطع ارتباط، صرفاً یک اصلاح قانونی نیست، بلکه گامی اساسی در جهت انسانی سازی فضای کار، همگام سازی قوانین با تحولات نوین جهانی و تضمین سلامت و کرامت نیروی کار در ایران است

Extended Abstract

In recent decades, technological developments and the rapid expansion of remote work, teleworking, platform-based labor, and digitally mediated employment relations have significantly reshaped the structural boundaries between professional activity and private life. The widespread integration of smartphones, electronic communication systems, instant messaging platforms, cloud-based work environments, and digital monitoring tools has created a labor ecosystem in which employees are increasingly expected to remain continuously accessible beyond formal working hours. This transformation, particularly accelerated during and after the COVID-19 pandemic, shifted remote work from an exceptional arrangement to a normalized organizational model across a wide range of economic sectors. As a result, the traditional temporal and spatial separation between work and personal life has been substantially weakened, giving rise to what is commonly described as “constant connectivity” or the “always-on culture,” in which responsiveness to work-related communication becomes an implicit expectation rather than an officially regulated obligation. In earlier labor structures, employees generally benefited from a clear distinction between working time and rest periods, allowing them to disengage from professional obligations after office hours and restore their physical, psychological, and emotional capacities through rest, family interaction, and personal activities. However, digital transformation has fundamentally altered this equilibrium by converting accessibility into a continuous expectation rather than a time-bound requirement. Although digital technologies were initially introduced as instruments of flexibility, efficiency, and productivity enhancement, their uncontrolled expansion has generated significant implications for labor rights and human well-being. Continuous digital availability increasingly affects workers’ mental health, privacy, personal autonomy, family relationships, and overall human dignity. Within this context, legal concepts such as the right to rest, work-life balance, psychological well-being, and protection of private life have gained renewed normative significance, leading to the emergence of the “right to disconnect” as a contemporary legal response aimed at re-establishing boundaries between professional obligations and private life in the digital era. This study adopts a descriptive-analytical and comparative legal methodology to examine the conceptual foundations, international regulatory developments, and legal implications of the right to disconnect. It argues that recognition of this right is necessary to restore equilibrium between organizational productivity and the protection of human

dignity within modern digital labor systems. The research further analyzes the position of the Iranian legal system in this regard and identifies significant normative, structural, and enforcement-related gaps that prevent effective protection of workers against excessive digital accessibility. Based on this analysis, the study proposes legal, institutional, and policy-oriented reforms aimed at ensuring the practical implementation of this right within the Iranian labor framework.

The normative foundation of the right to disconnect is rooted in established principles of international human rights law. Although this right has emerged in response to contemporary technological conditions, its substantive basis can be traced to classical human rights guarantees, particularly the right to rest, leisure, and health. These rights are explicitly recognized in Article 24 of the Universal Declaration of Human Rights and Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Persistent digital connectivity undermines the worker's ability to psychologically detach from professional obligations, thereby disrupting essential recovery processes necessary for maintaining physical and mental well-being. This condition has been associated with increased levels of burnout, chronic stress, anxiety disorders, sleep disturbances, emotional exhaustion, and declining productivity. Accordingly, excessive and unregulated digital accessibility may amount to an indirect violation of the right to health and the right to humane working conditions. In addition to its connection with the right to health, the right to disconnect is closely associated with the protection of privacy and family life. Article 12 of the Universal Declaration of Human Rights and Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights prohibit arbitrary interference with private and family life. The expectation that employees remain responsive to work-related communications during non-working hours effectively extends employer authority into personal and domestic spheres, thereby eroding the boundary between professional supervision and private autonomy. From this perspective, the right to disconnect operates as a temporal safeguard designed to preserve individual autonomy and prevent the overextension of organizational control into private life. More broadly, it reflects an evolving interpretation of human dignity within digital labor relations, emphasizing that individuals must not be reduced to continuously available productive resources.

From a socio-structural standpoint, the right to disconnect also carries significant implications for gender equality and social justice. In many societies, women continue to bear disproportionate domestic and caregiving responsibilities alongside professional obligations. Continuous digital accessibility therefore intensifies the "double burden" experienced by working women, particularly in remote work environments where domestic and professional spaces overlap. The recognition of this right may contribute to reducing structural inequalities in the labor market by safeguarding

personal time and promoting a more equitable distribution of professional expectations and family responsibilities. In this sense, the right to disconnect is not only a labor protection mechanism but also a broader social policy instrument aimed at improving equality and well-being.

A comparative examination of international legal systems reveals that the right to disconnect has become an emerging global regulatory concern, addressed through two principal models: the direct legislative model and the collective agreement model. Under the legislative model, states formally recognize the right through binding statutory provisions that impose obligations on employers. France pioneered this approach through the El Khomri Law (2016), requiring companies above a certain size to establish internal mechanisms regulating employee availability outside working hours. Similar legislative frameworks have been adopted in countries such as Spain, Italy, Portugal, and Australia, each providing varying degrees of protection against after-hours work communication.

In contrast, the collective agreement model relies on workplace-level negotiations, corporate policies, and self-regulatory mechanisms rather than formal statutory recognition. Germany represents a prominent example of this approach, where several major corporations have implemented internal rules restricting after-hours communication and encouraging digital disconnection during rest periods. Notably, companies such as Volkswagen and Mercedes-Benz Group have adopted internal policies aimed at limiting managerial communication outside official working hours. While this model allows flexibility and adaptation to organizational needs, it may also result in unequal protection depending on bargaining power, union strength, and corporate culture.

Despite their differences, both regulatory models face significant practical and conceptual challenges. Legislative frameworks often include exemptions based on job category, managerial status, or enterprise size, which can limit universal coverage. Conversely, collective and voluntary approaches may generate unequal protection and transform the right into a privilege available only to employees in highly structured or unionized environments. Additionally, cultural resistance remains a major obstacle in many jurisdictions, where constant responsiveness is often interpreted as a sign of professionalism, commitment, or efficiency. Employers also frequently express concerns that strict regulation of digital availability may reduce productivity, slow communication processes, or weaken competitiveness in fast-moving digital markets, thereby highlighting an ongoing tension between economic efficiency and labor protection.

Within the Iranian legal system, despite the rapid expansion of digital employment and remote work arrangements, there remains a substantial regulatory gap concerning the right to disconnect. The Iranian Labor Law was primarily designed for traditional, physically bounded employment

structures and does not explicitly address the challenges arising from digital connectivity. Although provisions relating to working hours and overtime particularly Article 51 and subsequent provisions may provide limited indirect protection, the decentralized and intangible nature of digital labor complicates enforcement in practice. For instance, demonstrating that responding to electronic communications outside working hours constitutes compensable overtime presents significant evidentiary difficulties in labor dispute proceedings.

Moreover, existing labor regulations are largely reactive rather than preventive in nature. By contrast, the right to disconnect requires *ex ante* safeguards that clearly delimit employer authority before violations occur. Although the Iranian Teleworking Bylaw and its subsequent draft revisions acknowledge remote work arrangements, they do not explicitly recognize a legally enforceable right to refuse after-hours communication, nor do they establish deterrent enforcement mechanisms. This regulatory gap is further reinforced by prevailing workplace culture in Iran, where rapid responsiveness and permanent availability are often interpreted as indicators of loyalty, diligence, and professional competence. Such norms create indirect but persistent pressure on employees to remain continuously accessible beyond contractual working hours.

Ultimately, this study concludes that effective institutionalization of the right to disconnect in Iran requires a dual strategy combining legal reform and cultural transformation. On the legal level, comprehensive legislative intervention is necessary, either through amendment of existing labor legislation or the adoption of a dedicated regulatory framework explicitly recognizing this right for all categories of workers, regardless of employment type or work modality. Such a framework should clearly define employer obligations, establish enforceable limits on after-hours communication, and provide effective remedies and sanctions for violations. On the cultural and institutional level, legal reform must be accompanied by educational initiatives promoting awareness of work-life balance, mental health, and the importance of personal time. Comparative experience demonstrates that legal rules alone are insufficient without supportive organizational practices and social acceptance. Accordingly, training programs for employers and employees, public awareness campaigns on labor rights and psychological well-being, and the encouragement of voluntary corporate policies are essential components of effective implementation. In this sense, the recognition of the right to disconnect should be understood not merely as a technical adjustment in labor regulation but as part of a broader normative shift toward humanizing digital work environments and safeguarding human dignity in technologically advanced societies. Institutionalization of this right within Iranian law would therefore represent an important step toward aligning domestic labor standards with

contemporary international developments and ensuring comprehensive protection of workers' health, privacy, autonomy, and dignity in the digital age.