

Katarzyna Sakowska

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID: 0009-0008-7148-4731

k.sakowska@uwb.edu.pl

Prawo do bycia offline z perspektywy obowiązków pracodawcy

Pandemia COVID-19 na zawsze zmieniła zasady dotyczące wykonywania pracy przez pracowników. Zarówno pracodawcy jak i pracownicy zauważyli, że w zawodach, w których do codziennej pracy wykorzystuje się narzędzia cyfrowe, fizyczna obecność pracownika w siedzibie czy zakładzie pracy nie jest niezbędna. Klasyczny stosunek pracy od 2020 r. uległ swoistej transformacji, a najbardziej widoczne zmiany związane są z miejscem pracy i z czasem pracy. Dzięki pracy zdalnej pracownicy mogą bardziej elastycznie podejść do kwestii wykonywania pracy – praca może być wykonywana w zasadzie z każdego miejsca, a biorąc pod uwagę konieczność łączenia pracy z opieką nad dziećmi w wielu przypadkach – również w każdym czasie. Obie strony stosunku pracy zauważyły pozytywne aspekty pracy zdalnej, przede wszystkim brak dojazdów czy brak konieczności zapewnienia pracownikom dużych przestrzeni do wykonywania pracy (a więc i zmniejszenie kosztów prowadzenia działalności). Z drugiej jednak strony pracownicy stali się stale dostępni i osiągalni, co niewątpliwie przyczyniło się do zachwiania równowagi między pracą a pozostałymi aspektami życia pracowników. Środki, które były konieczne w trakcie pandemii, zmieniły sposób pracy i uwypukliły znaczenie rozwiązań cyfrowych, w tym również pracy zdalnej. Zaczęto się również zastanawiać nad negatywnym aspektem cyfryzacji na rynku pracy, tzn. czy pracownicy są odpowiednio chronieni przed nieustannym pozostawaniem w dostępności dla pracodawcy za pomocą korespondencji elektronicznej czy komunikatorów w telefonie komórkowym. Zapewnienie prawa do bycia offline czy też prawa do odłączenia się (ang. *right to disconnect*) zostało dostrzeżone na szczeblu unijnym.

Aktualnie w dorobku UE mamy wiele aktów prawnych odnoszących się do organizacji czasu pracy, jednak nie ma żadnego aktu, który odnosi się wyłączenie i bezpośrednio do prawa do bycia offline. Najistotniejszą dyrektywą, w odniesieniu do godzin pracy (niezależnie od tego, czy jest ona wykonywana w siedzibie pracodawcy, czy zdalnie), jest dyrektywa dotycząca niektórych

aspektów organizacji czasu pracy (2003/88/WE)¹. Głównym celem, zgodnie z art. 1 dyrektywy 2003/88/WE, jest ustalenie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy poprzez zapewnienie wszystkim pracownikom odpowiednich okresów odpoczynku (konceptcja „odpoczynku” musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, w godzinach i/lub w ich częściach). Pracownikom należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy. Art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88/WE nakładają na państwa członkowskie również obowiązek przyjęcia wszelkich niezbędnych środków, aby możliwe było zapewnienie, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinny, a w okresie 7-dniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin. Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2003/88/WE przeciętny wymiar czasu pracy w okresie 7-dniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć 48 godzin. Okres rozliczeniowy dla obliczenia średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy nie powinien natomiast przekraczać 4 miesięcy, przy czym może zostać przedłużony do 6 miesięcy – a pod pewnymi warunkami (np. w przypadku istnienia układu zbiorowego pracy zawierającego odpowiednie postanowienia) może on zostać przedłużony do maksymalnie 1 roku.

Jeżeli chodzi o obowiązki pracodawców, niezbędne jest odwołanie się również do postanowień dyrektywy 89/391/EWG², której celem nadrzędnym było wprowadzenie rozwiązań (minimalnych standardów) zapewniających większy stopień ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Zgodnie z art. 6 dyrektywy 89/391/EWG „pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków. Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji”. Dyrektywa ta nie rozróżnia miejsc pracy, co oznacza, że będzie miała zastosowanie również do pracy zdalnej. Jej znaczenie wynika z faktu, że ustanawia ona ogólne zasady dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawo-

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003), <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (data dostępu: 22.09.2024), dalej jako dyrektywa 2003/88/WE.

² Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989), tekst skonsolidowany, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj> (data dostępu: 22.09.2024), dalej jako dyrektywa 89/391/EWG.

dowym oraz ochrony pracowników przed nimi. Przede wszystkim wymaga od pracodawców oceny wszystkich zagrożeń, na które są lub mogą być narażeni ich pracownicy, w tym zagrożeń psychospołecznych, oraz do przyjęcia odpowiednich środków zapobiegawczych i ochronnych.

Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej³ stanowi, że miejsce pracy i schematy pracy muszą być uwzględnione w informacjach przekazywanych przez pracodawcę każdemu pracownikowi w celu zapewnienia większej przewidywalności warunków pracy. Powyższe będzie miało największe znaczenie w odniesieniu do pracowników korzystających z elastycznych form pracy opartych na technologiach informacyjnych w zakresie otrzymywania pełniejszych informacji na temat istotnych aspektów pracy: miejsca pracy, urlopu i organizacji czasu pracy, w tym nadgodzin. W przypadku pracowników z nieprzewidywalnymi harmonogramami powinni oni, zgodnie z dyrektywą 2019/1152, zostać poinformowani z rozsądnym wyprzedzeniem o przydziale pracy. W przypadku niespełnienia tego warunku pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy bez niekorzystnych konsekwencji. Zawarcie takich informacji w pisemnym oświadczeniu sprawi, że pracownicy nie będą zobowiązani do pracy poza określonymi okresami. Podobnie jak w przypadku dyrektywy 2003/88/WE postanowienia dyrektywy 2019/1152 nie uniemożliwiają wykonywania pracy poza ustalonymi godzinami pracy przy użyciu narzędzi cyfrowych („praca po pracy”).

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE⁴ wprowadza szereg działań legislacyjnych mających na celu modernizację istniejących ram prawnych i politycznych UE w kierunku lepszego wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, zachęcania do bardziej równego podziału urlopu rodzicielskiego między mężczyzn i kobiety oraz zajęcia się kwestią niedostatecznej reprezentacji kobiet na rynku pracy. Dyrektywa rozszerzyła istniejące prawo do ubiegania się o „elastyczną organizację pracy” na wszystkich pracujących rodziców dzieci w wieku do 8 lat i wszystkich opiekunów. Nowa organizacja pracy może zostać wdrożona poprzez pracę zdalną, elastyczne harmonogramy pracy lub skrócenie godzin pracy. Pracownicy korzystający z tego prawa, zgodnie z przepisami dyrektywy 2019/1158, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub mniej korzystnym traktowaniem w związku ze skorzystaniem z tej możliwości. Przepisy dyrek-

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152> (data dostępu: 22.09.2024), dalej jako dyrektywa 2019/1152.

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1158> (data dostępu: 22.09.2024), dalej jako dyrektywa 2019/1158.

tywy 2019/1158 koncentrują się zatem na promowaniu pozytywnych aspektów elastycznej pracy w celu zwiększenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ale same w sobie nie chronią przed potencjalnymi negatywnymi skutkami związanymi z elastyczną pracą (w tym również opartą na technologiach informatycznych).

W 2021 r. Parlament Europejski (dalej jako PE) przyjął rezolucję⁵, zobowiązując Komisję Europejską do przyjęcia dyrektywy gwarantującej pracownikom prawo do bycia offline. Załącznikiem do rezolucji jest projekt dyrektywy PE i Rady w sprawie prawa do bycia offline (dalej jako projekt). PE podkreślił w rezolucji, że prawo do bycia offline umożliwia pracownikom powstrzymanie się od angażowania się w zadania związane z pracą oraz uczestniczenia w działaniach i komunikacji elektronicznej, takiej jak rozmowy telefoniczne, wiadomości e-mail i inne wiadomości, poza czasem pracy, w tym podczas okresów odpoczynku, dni ustawowo wolnych od pracy, corocznych urlopów, urlopów macierzyńskich, ojcowskich i wychowawczych oraz innych rodzajów urlopów, bez ponoszenia negatywnych konsekwencji. PE dodatkowo podkreślił konieczność przestrzegania elastyczności i niezależnego zarządzania czasem, zgodnie z którymi pracownicy muszą mieć możliwość planowania czasu pracy w ramach osobistych obowiązków, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi lub chorymi członkami rodziny. Zgodnie z projektem bycia offline oznacza nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio (art. 2 pkt 1 projektu). W projekcie podkreśla się prawo pracowników do bycia offline, zestawiając je z odpowiednim obowiązkiem po stronie pracodawców, którzy powinni podjąć wszelkie niezbędne działania w celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia offline. Ponadto pracodawcy są zobowiązani do wprowadzenia obiektywnych, niezawodnych i dostępnych systemów do pomiaru czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego pracownika, zgodnie z prawem pracowników do prywatności i do ochrony danych osobowych. Pracownicy powinni mieć również możliwość zwrócenia się do pracodawcy z wnioskiem o udostępnienie rejestru swojego czasu pracy (art. 3 projektu). Aby zapewnić sprawiedliwie i przejrzyste wdrożenie prawa do bycia offline, pracodawcy powinni również ustalić praktyczne zasady dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania pracy, prowadzić system pomiaru czasu pracy, dokonywać oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym oceny zagrożeń psychospołecznych, wskazać kryteria stosowania wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa pracowników do bycia offline, a w przypadku tych

⁵ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html (data dostępu: 27.09.2024), dalej jako rezolucja PE.

odstępstw – kryteria ustalania wysokości rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy zgodnie z dyrektywami 89/391/EWG, 2003/88/WE, 2019/1152 i 2019/1158 oraz z krajowymi przepisami i praktykami⁶. Pracodawcy powinni również uświadamiać pracowników w kwestii prawa do bycia offline, w tym przeprowadzać szkolenia w miejscu pracy, co oznacza, że pracodawcy nie powinni promować stałej dostępności pracowników poza godzinami czasu pracy.

Projekt w art. 4 odnosi się do kwestii odstępstw z korzystania przez pracowników z prawa do bycia offline. Niemożność korzystania przez pracowników z prawa do bycia offline mogą uzasadniać wyłącznie sytuacje nadzwyczajne, jak np. siła wyższa. Ponadto w każdym przypadku wyłączenia prawa pracownika do bycia offline pracodawca jest zobowiązany do przedstawienia na piśmie każdemu pracownikowi, którego dotyczy odstępstwo, powodu uzasadniającego konieczność zastosowania odstępstwa w każdym przypadku powołania się na odstępstwo.

Projekt wprowadza również zakaz dyskryminacji pracowników korzystających z prawa do bycia offline. Na podstawie art. 5 projektu pracodawcy nie będą mogli dyskryminować, traktować w mniej korzystny sposób, zwalniać oraz stosować innych niekorzystnych środków ze względu na fakt, że pracownicy wykonują lub chcą wykonywać swoje prawo do bycia offline. Ponadto w sytuacji gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub doświadczili innego niekorzystnego traktowania ze względu na fakt, iż wykonywali lub chcieli wykonywać swoje prawo do bycia offline, wykażą przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności faktyczne mogące stanowić podstawę domniemania, że zostali zwolnieni lub doświadczili innego niekorzystnego traktowania z tego względu, wówczas pracodawca będzie zobowiązany wykazać, że zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie nastąpiło z innych względów.

W kilku państwach Unii Europejskiej, nie czekając na regulację unijną, wprowadzono rozwiązania dotyczące prawa do bycia offline⁷. We Francji i w Belgii (odpowiednio od 2016 r. i od 2018 r.) prawo do bycia offline musi zostać zaimplementowane w drodze porozumień między pracodawcą a związkami zawodowymi, jeżeli dany pracodawca zatrudnia przynajmniej 50 pracowników. Hiszpańska ustawa o ochronie danych (*Ley Orgánica sobre Protección de Datos* – LOPD) zapewnia krajowe ramy regulacyjne w zakresie ochrony danych oraz gwarancję praw cyfrowych. Zawiera 5 artykułów poświęconych konkretnie ochronie danych w miejscu pracy i zawiera prawo do cyfrowego odłączenia w miejscu pracy dla wszystkich pracowników i urzędników służby cywilnej. We Włoszech ustawa z 2017 r. nie obejmuje wszystkich pra-

⁶ A.M. Świątkowski, *Prawo do bycia „offline”*, „Monitor Prawa Pracy” 2024, nr 3, s. 18.

⁷ I. Miernicka, *Prawo do odłączenia się w świetle rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2022, t. CXXIX, s. 124–126.

cowników, a jedynie tzw. inteligentnych pracowników. Pracownicy ci łączą pracę w biurze z pracą zdalną, aby zrównoważyć obowiązki zawodowe i rodzinne (lub z powodów związanych z pracą). Przepisy ustawy stanowią, że inteligentna praca powinna odbywać się „w granicach maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, ustalonego przez prawo i układy zbiorowe”. Ustawa przewiduje również, że indywidualne porozumienia między pracownikiem a pracodawcą, które muszą być sporządzone na piśmie, „obejmują czas odpoczynku pracownika, a także niezbędne środki techniczne i organizacyjne zapewniające odłączenie pracownika od instrumentów technologicznych pracy”. Oznacza to, że w tym przypadku również nie ma wyraźnego potwierdzenia prawa do bycia offline, a jedynie potwierdzenie ogólnych zasad związanych z czasem pracy⁸.

Oprócz wskazanych aktów prawnych na szczeblu unijnym partnerzy społeczni wynegocjowali w 2002 r. autonomiczne porozumienie ramowe w sprawie telepracy. Porozumienie określa definicję telepracy i ogólne ramy na poziomie europejskim oraz związane z nią warunki pracy – telepracownicy powinni korzystać z takiej samej ogólnej ochrony, jaka przysługuje pracownikom zatrudnionym w siedzibie pracodawcy⁹. Już w połowie lat 90. telepracę uznano za narzędzie wzrostu konkurencyjności na rynkach światowych¹⁰.

W kwietniu 2023 r. do polskiego Kodeksu pracy¹¹ wprowadzono przepisy umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej (poprzedniczką pracy zdalnej była wspomniana telepraca). Jak podkreślano w literaturze, „uregulowanie pracy zdalnej w kodeksie pracy dałoby pracodawcy szansę na wszechstronną i długoterminową zmianę modelu funkcjonowania zakładu pracy”¹². Na podstawie art. 67¹⁸ k.p. praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Podstawowym założeniem pracy zdalnej jest więc wykonywanie jej poza siedzibą pracodawcy lub zakładem pracy¹³, co niewątpliwie wpływa na możliwości pracodawcy związane z kontrolowaniem procesu pracy. Część pracodawców

⁸ Working paper: Right to disconnect in the 27 EU Member States, Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2020/right-disconnect-27-eu-member-states> (data dostępu: 30.09.2024).

⁹ Szerzej: S. Karbowska, *Telepraca jako przedmiot porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2008, nr 8(1), s. 205–225; A.M. Świątkowski, *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7, s. 352.

¹⁰ M. Latos-Milkowska, *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, [w:] L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003, s. 61.

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), dalej jako k.p.

¹² L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11, s. 4.

¹³ G. Spytek-Bandurska, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Legalis, komentarz do art. 67²⁸.

ma ograniczone zaufanie do jakości pracy wykonywanej przez pracowników w domu m.in. z uwagi na możliwość niekontrolowanej liczby przerw. W kontekście zauważanego trendu związanego z uelastycznianiem czasu pracy oraz z uwagi na podstawowy aspekt pracy zdalnej, czyli wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika (i jednocześnie uzgodnionym z pracodawcą), należałoby się zastanowić, czy w przypadku pracy zdalnej standardem nie powinno być wykonywanie pracy w ramach zadaniowego czasu pracy. Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. W przypadku zadaniowego czasu pracy to pracownik decyduje o rozkładzie pracy w ciągu doby, a pracodawca weryfikuje jedynie, czy pracownik wykonał wyznaczone mu zadania¹⁴. Biorąc pod uwagę fakt, że pracownik sam organizowałby sobie pracę, praca zdalna w zadaniowym systemie czasu pracy mogłaby prowadzić do rzeczywistego wydłużenia czasu pracy w ciągu doby i podejmowania pracy w czasie wolnym lub w nocy z uwagi na ułatwiony „dostęp do pracy”. Pracodawca jest natomiast nadal zobowiązany do przestrzegania przepisów o czasie pracy, a więc konieczne jest wyznaczenie zadań w ten sposób, aby dobowy wymiar czasu pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu (zgodnie z art. 129 k.p.). Niebezpieczeństwo przekroczenia norm czasu pracy będzie znikome, jeżeli pracodawca odpowiednio zaplanuje pracownikowi zadania, a pracownik zaplanuje pracę, biorąc pod uwagę normy, o których mowa w art. 129 k.p.

Przepisy k.p. nie zawierają regulacji odnoszących się bezpośrednio do prawa pracownika do bycia offline¹⁵. W literaturze i w orzecznictwie podkreśla się natomiast, że prawo to przysługuje pracownikom na mocy istniejącego już ustawodawstwa¹⁶. Zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Definicja kodeksowa pozwala na ustalenie, że ustawodawca nie wiąże czasu pracy z rzeczywistym i z faktycznym świadczeniem pracy przez pracownika, uznając za czas pracy również czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy¹⁷. Definicja czasu pracy odnosi

¹⁴ M. Nałęcz, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), op. cit., komentarz do art. 140.

¹⁵ L. Mitrus, *Pracownicze prawo do bycia offline*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 3, s. 18; K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 28(4), s. 318.

¹⁶ K. Walczak, M. Chakowski, *Rozwój nowoczesnych technologii w zatrudnieniu a konieczność wprowadzenia odrębnej instytucji prawnej, jaką jest prawo do bycia offline*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2024, nr 31(3), s. 218.

¹⁷ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Rączkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Lex, komentarz do art. 128.

się również do miejsca pracy. Biorąc pod uwagę „inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy”, należy przyjąć założenie, że czas pracy odnosi się również do pracy zdalnej (gdzie miejsce wykonywania pracy podlega uzgodnieniu między pracownikiem i pracodawcą). Pracodawca będzie zatem zobowiązany do wskazania ram czasowych, w których pracownik zobowiązany jest do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Należy przy tym pamiętać, że czas ten nie może być nieograniczony, z uwagi na przepisy k.p. dotyczące czasu pracy, w szczególności odpoczynek dobowy i tygodniowy. Zgodnie z art. 132 i 133 k.p. pracownikowi przysługuje zasadniczo prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz do 35 godzin odpoczynku tygodniowego. Z tych regulacji można wywnioskować, że pracownik, w podstawowym systemie czasu pracy, może wykonywać pracę przez maksymalnie 13 godzin dziennie – w innym przypadku pracodawca naruszałby prawo pracownika do wskazanych odpoczynków. Ponadto, zgodnie z art. 131 k.p., tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy natomiast pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Wydaje się więc, że regulacje ustawowe w zakresie ograniczeń czasu pracy powinny być wystarczające w polskim porządku prawnym.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę cechy stosunku pracy, w szczególności podporządkowanie pracownika, pracodawca posiada wynikające z k.p. uprawnienie do zlecania pracy w godzinach nadliczbowych, jak i do pozostawiania na dyżurze. Oznacza to, że prawo do bycia offline ulega swoistemu ograniczeniu i nie powinno być też prawem bezwzględny z uwagi na fakt, że prowadziłoby do poważnego ograniczenia uprawnień kierowniczych pracodawcy. Biorąc pod uwagę postanowienia rezolucji PE, ograniczenia te mogłyby natomiast stanowić przesłanki odstępstwa od prawa do bycia offline. Powyższe uprawnienia pracodawcy nie są natomiast nielimitowane¹⁸. Jeżeli chodzi o pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151 k.p. pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy) wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Przesłanka „szczególnych potrzeb pracodawcy” może powodować wątpliwości interpretacyjne z uwagi na to, że jest zwrotem bardzo szerokim. O tym, czy w danej sytuacji mamy do czynienia ze szczególnymi potrzebami, decyduje pracodawca, natomiast nie może to być „stały i zaplanowany element organizacji pracy”¹⁹. Ustawodawca wprowadza

¹⁸ J. Tlatlik, *Kwestia regulacji „prawa do odłączenia” w polskim porządku prawnym z perspektywy aktualnych przepisów KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1, s. 18.

¹⁹ M. Nałęcz, [w:] W. Muszański, K. Walczak (red.), op. cit., komentarz do art. 151.

ponadto limit godzin nadliczbowych – w odniesieniu do szczególnych potrzeb pracodawcy liczba godzin nadliczbowych, zgodnie z art. 150 § 4 k.p., nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (dopuszczalne jest natomiast ustalenie innej liczby nadgodzin w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę). Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych stanowi polecenie pracodawcy, a zatem odmowa jego wykonania może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika²⁰.

Pracodawca może również zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur) na podstawie art. 151⁵ k.p. Czas dyżuru nie jest natomiast wliczany do czasu pracy, jeżeli pracownik podczas dyżuru nie wykonywał pracy, przy czym ustawodawca zastrzegł, że czas dyżuru nie może naruszać ustawowego prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Najbardziej problematyczny jest z całą pewnością tzw. dyżur domowy, za który nie przysługuje na gruncie k.p. żadna rekompensata (tj. czas wolny oraz wynagrodzenie). W tej kwestii wypowiedział się niejednokrotnie Trybunał Sprawiedliwości UE (dalej jako TSUE). Przykładowo w wyroku z 21 lutego 2018 r. (C-518/15)²¹ dokonał analizy dyrektywy 2003/88 o czasie pracy. Według TSUE decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawiania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzi w zakres ich obowiązków służbowych. Inaczej jest jednak w sytuacji, gdy pracownik pełni tzw. dyżur pod telefonem, co oznacza, że pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy bez obowiązku przebywania w miejscu pracy. Pracodawca ma zatem zapewnioną możliwość kontaktu z pracownikiem, jednak pracownik może w takiej sytuacji rozporządzać swoim czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W tych okolicznościach tylko czas, w którym pracownik efektywnie świadczył pracę, może zostać uznany za „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. W ocenie autorki pogląd, że w trakcie dyżuru domowego (lub „pod telefonem”) pracownik może rozporządzać czasem w sposób mniej ograniczony i dlatego czas ten może nie być kwalifikowany jako czas pracy, należałoby ocenić przy uwzględnieniu rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Przykładowo

²⁰ E. Szemplińska, *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 7–8, s. 71.

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A62015CJ0518> (data dostępu: 30.09.2024).

jeżeli pracownik wykonuje pracę jako programista, oznacza to, że nie może opuścić miejsca zamieszkania, w którym ma dostęp do sprzętu umożliwiającego mu natychmiastowe podjęcie działań (wyjątkiem byłaby natomiast możliwość podjęcia czynności za pomocą laptopa), co z kolei oznacza, że możliwość dysponowania przez niego czasem, w którym nie wykonuje czynności poleconych przez pracodawcę, jest znacząco ograniczona. Jeżeli natomiast pracownik (konsultant, sprzedawca) w ramach dyżuru może podjąć czynności przez telefon, jest w stanie zrobić to zasadniczo z każdego miejsca. Nie każdy dyżur domowy (lub „pod telefonem”) będzie natomiast umożliwiał dysponowanie swoim czasem w tym samym stopniu – w zależności od rodzaju wykonywanej pracy; część pracowników nie będzie mogła opuścić miejsca zamieszkania podczas dyżuru. Zrównanie zasad, w oderwaniu od rodzaju pracy, jest w ocenie autorki wątpliwe i zawsze wymaga indywidualnych ustaleń.

Przy założeniu, że pracownik ma możliwość odczytania wiadomości e-mail na telefonie w każdej chwili, należałoby stwierdzić, że pracownik pozostaje ciągle w dyspozycji pracodawcy. Najważniejsze w tej kwestii pozostaje jednak ustalenie, czy pracownik jest do tego zobowiązany przez pracodawcę, czy też sam decyduje o tym, aby być ciągle dostępnym. W pierwszym przypadku, jeżeli pracodawca nie korzysta z rozwiązań umożliwiających mu polecenie wykonywania pracownikowi pracy poza normalnymi godzinami pracy, z całą pewnością naraża się na zarzut nieprzestrzegania postanowień k.p. Z drugiej zaś strony pracownicy niejednokrotnie sprawdzają wiadomości z własnej woli, tłumacząc to ciągłym dostępem do środków porozumiewania się na odległość czy chęcią bycia „na bieżąco”. Jedynym rozwiązaniem w tej sytuacji byłoby odgórne odłączanie dostępu do serwerów w określonych godzinach, co ma miejsce przykładowo w strukturach Volkswagen²², gdzie pracownicy są odłączeni od serwerów między godziną 18 a godziną 6.

Podsumowując, należy stwierdzić, że mimo iż nie istnieją szczegółowe rozwiązania dotyczące prawa do bycia offline, to ustawodawstwa europejskie i polskie zawierają rozwiązania, które zapewniają ograniczenie czasu pracy pracowników. Odrębny problem stanowi natomiast kwestia kultury pracy u danego pracodawcy – tak długo, jak pracownicy będą sprawdzali pocztę elektroniczną czy komunikatory poza normalnymi godzinami pracy, prawo do bycia offline pozostanie jedynie iluzorycznym postulatem. Kultura zawsze dostępnego pracownika i praca w ramach godzin nadliczbowych często prowadzą do niewystarczających okresów odpoczynku, co powoduje konsekwencje dla życia zawodowego i prywatnego. O ile obowiązujący dorobek prawny w tej kwestii można uznać za wystarczający, to egzekwowanie go wydaje się zdecydowanie niewystarczające. Stąd też konieczne jest zwrócenie szczególnej uwa-

²² B. Surdykowska, *Prawo „do odłączenia” – coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 12, s. 7.

gi na ten problem na szczeblu europejskim, biorąc pod uwagę zwłaszcza aktualną sytuację społeczną, czyli wszechobecne przepracowanie i wypalenie zawodowe.

Wykaz literatury

- Florek L. (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, ABC, Warszawa 2003.
- Gersdorf M., Ostaszewski W., Raczkowski M., Zwolińska A., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Lex.
- Karbowska S., *Telepraca jako przedmiot porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2008, nr 8(1).
- Miernicka I., *Prawo do odłączenia się w świetle rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2022, t. CXXIX.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11.
- Mitrus L., *Pracownicze prawo do bycia offline*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 3.
- Moras-Olaś K., *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 28(4).
- Muszalski W., Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Legalis.
- Smóder A., *Praca zdalna w warunkach pandemii – wybrane zagadnienia*, „Polityka Społeczna” 2021, nr 5–6.
- Surdykowska B., *Prawo „do odłączenia” – coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 12.
- Szemplińska E., *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 7–8.
- Świątkowski A.M., *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7.
- Świątkowski A.M., *Prawo do bycia „offline”*, „Monitor Prawa Pracy” 2024, nr 3.
- Tlatlik J., *Kwestia regulacji „prawa do odłączenia” w polskim porządku prawnym z perspektywy aktualnych przepisów KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1.
- Walczak K., Chakowski M., *Rozwój nowoczesnych technologii w zatrudnieniu a konieczność wprowadzenia odrębnej instytucji prawnej, jaką jest prawo do bycia offline*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2024, nr 31(3).

Summary

The right to disconnect from the perspective of the employer's obligations

Keywords: right to disconnects, working time, employee, rest, overtime hours.

Technological advances, digitization, and the development of artificial intelligence have significantly impacted labour law, making it possible to work from anywhere, at any time, in many professions and sectors of the economy. Flexible organization of working time has gained importance, particularly during the COVID-19 pandemic. The ability to work from anywhere has many benefits, employees can more easily combine work and family life or reduce (or eliminate) commuting time to the workplace. On the other hand, however, negative effects are also noted, including increased working hours, increased accessibility outside working hours or intensification of work. The widespread use of digital tools for professional purposes has created a culture of the constantly available worker. The problem of disconnection from digital tools outside working hours (the right to disconnect) has emerged. The purpose of the article is to verify whether the current legislation at the EU and national level, provides the right level of protection of employees' working time, as well as to identify the employer's obligations in this regard. The current legislation in this area can be considered sufficient, but the problem is the enforcement of compliance. Therefore, paying special attention to this problem at the European level is undoubtedly necessary, especially in the context of modern social realities.