

**Krzysztof Walczak**  <https://orcid.org/0000-0003-1383-6993>

Uniwersytet Warszawski

**Maciej Chakowski**  <https://orcid.org/0000-0001-6484-1587>

Uniwersytet Warszawski

## ROZWÓJ NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII W ZATRUDNIENIU A KONIECZNOŚĆ WPROWADZENIA ODRĘBNEJ INSTYTUCJI PRAWNEJ, JAKĄ JEST PRAWO DO BYCIA OFFLINE

*Exercendae sunt leges*<sup>1</sup>

### Abstract

#### **The development of modern technologies in employment and the need to introduce a separate legal institution which is the right to disconnect**

The subject of the article is the assessment of the legitimacy of introducing a new institution to Polish law, which is the right to be disconnected. According to the authors, this is unnecessary. Based on the analysis of the regulations and the jurisprudence of the Supreme Court, they show that the Labour Code guarantees people who use modern technologies the right to rest. However, the authors agree, that the problem is the practical application of these provisions. Therefore, in their opinion, instead of introducing a new legal institution, it is necessary to increase the legal awareness of workers so that they know what their rights are in this area and, if deemed appropriate, to increase the sanctions for non-compliance.

**Słowa kluczowe:** prawo do odłączenia, prawo do wypoczynku, czas pracy, urlopy wypoczynkowe, opiekunowie dzieci

**Keywords:** right to disconnect, right to rest, working time, annual leave, carers of children

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

---

<sup>1</sup> Z łac. prawa należy stosować (Burczak, Dębiński, Jońca 2018, s. 76).

## Wstęp

Prawo do bycia offline, zwane również prawem do odłączenia<sup>2</sup>, jest w ostatnim czasie przedmiotem licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy (zob np. Surdykowska 2019; Moras-Olaś 2021; Naumowicz 2021; Kurzynoga 2022a, 2022b; Mitrus 2022; Tlatlik 2022). Abstrahując od tego, czy zostaną wydane w tym zakresie przepisy europejskie, które Polska, jako członek Unii Europejskiej, będzie musiała wdrożyć<sup>3</sup>, powołani autorzy wyrażają w zasadzie jednolity pogląd co do zasadności albo wręcz konieczności uregulowania tej instytucji w polskim prawie pracy, uznając ją niemal za panaceum na negatywne konsekwencje stosowania nowoczesnych technologii w zatrudnieniu albo wręcz – cytując wskazany w przypisie Projekt – za podstawowe prawo pracownika<sup>4</sup>. Wbrew tym poglądom postaramy się w niniejszym artykule pokazać, że samo wprowadzenie tej instytucji niewiele zmieni od strony formalnoprawnej, gdyż w praktyce wynika z niej jedynie, że należy stosować już dzisiaj obowiązujące przepisy. Potwierdza to zresztą przedstawicielka doktryny, będąca zwolennikiem wprowadzenia tej instytucji do polskiego prawa pracy, wskazując, „że obecnie obowiązujące przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (...), nie uprawniają pracodawcy do nawiązywania przez niego (lub przełożonych pracownika, współpracowników czy kontrahentów pracodawcy) kontaktu z pracownikiem w sprawach zawodowych poza czasem pracy tego pracownika, w formie kontaktu telefonicznego lub za pośrednictwem poczty elektronicznej, chyba że pracownik wyraziłby na to dobrowolną zgodę. W konsekwencji uważam, że nieodebranie przez pracownika połączenia telefonicznego lub zignorowanie wiadomości elektronicznej otrzymanej w okresie odpoczynku nie może być traktowane jako naruszenie podstawowego obowiązku skutkujące odpowiedzialnością pracowniczą” (Tlatlik 2022, s. 20).

Aby więc odpowiedzieć na problem postawiony w tytule, należy na początku zdefiniować samo pojęcie „prawo do odłączenia”. Jak wskazuje art. 2 pkt 1 Projektu, „«bycie offline» oznacza nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio”<sup>5</sup>. Realizacja tego prawa, jest, naszym zdaniem, możliwa obecnie, a więc ważniejsze jest samo egzekwowanie już istniejącego prawa i być może wzmocnienie sankcji za jego niestosowanie oraz uświadamianie stronom stosunku pracy ich praw i obowiązków niż tworzenie nowych bytów, które w praktyce

<sup>2</sup> Pojęcia te będą stosował zamiennie.

<sup>3</sup> Założenia projektu dyrektywy przedstawione w rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)) (Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161), dalej: „Projekt”, prezentuje Kurzynoga (2022b).

<sup>4</sup> *Expressis verbis* taki pogląd zaprezentowała Moras-Olaś (2021) w tytule swojego artykułu.

<sup>5</sup> W dalszych rozważaniach nie odnosimy się natomiast do „twardej” wersji tej instytucji, zgodnie z którą w określonych przedziałach czasowych systemy informatyczne przedsiębiorstwa zostają wyłączone. Chociaż od strony technicznej jest to możliwe, jednak w praktyce trudno jest sobie wyobrazić taką sytuację, mając na względzie szczegółowo prezentowane w literaturze negatywne konsekwencje i to zarówno dla pracodawców, jak i dla samych pracowników (Mitrus 2022, s. 16).

będą bardzo trudne do wdrożenia<sup>6</sup>, a mogą jedynie utrudnić realizację nowych trendów na rynku pracy, takich jak work-life fit, work-life integration, work-life blending, work-life integrity (więcej o tych pojęciach zob. *Work-life integration...* 2022) czy też zyskującego coraz większą popularność workation (Moras-Olaś 2022, s. 151). Pojęcia te wiążą się co prawda w pewien sposób ze wskazywanymi jako negatywne w preambule do Projektu oraz w literaturze zjawiskami powstania kultury „stałe osiągalnego”, „zawsze dostępnego”, „będącego w ciągłej gotowości” pracownika, pojawia się jednak pytanie, czy proponowane przepisy mogą dokonać korekty zmian współczesnego świata, które wydają się nieodwracalne. Naszym zdaniem nie. Dalej jako argument za wprowadzeniem nowych przepisów wskazuje się, że korzystanie z narzędzi cyfrowych może mieć negatywne skutki, takie jak większa intensywność pracy i dłuższy czas pracy, co z kolei prowadzi do przekroczenia dopuszczalnych norm czasu pracy, braku odpoczynku, niepłatnych nadgodzin, zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym. Jako kolejny argument za zasadnością wprowadzenia prawa do odłączenia wskazuje się w doktrynie, jak istotne jest, „że przepisy kodeksu pracy nie zawierają żadnej ogólnej regulacji sposobu porozumiewania się na odległość przez strony stosunku pracy” (Tlatlik 2022, s. 19) oraz „że wartością dodaną nowych przepisów jest wyraźne odwołanie się do wykorzystania narzędzi cyfrowych” (Moras-Olaś 2021, s. 316). Przyjmując do wiadomości te argumenty, stoimy na stanowisku, że już obecnie istniejące narzędzia prawne dają możliwość przeciwdziałania wskazywanym przez autorów zagrożeniom, oczywiście gdy wołą stron stosunku pracy będzie ich przestrzeganie, co można ewentualnie wzmocnić odpowiednimi szkoleniami, na których znaczenie wskazuje się w doktrynie (Naumowicz 2021, s. 90), i z którym to postulatem w pełni się zgadzamy. Oto argumenty przemawiające za naszą tezą, opierające się na analizie aktualnie obowiązujących przepisów oraz wykładni orzeczniczej.

## 1. Analiza przepisów o czasie pracy w kontekście bycia offline

Prawo do bycia offline, naszym zdaniem, w wystarczający sposób realizują już dzisiaj przepisy o czasie pracy, a zwłaszcza o prawie do wypoczynku. Wynika to zresztą z konieczności stosowania „prounijnej” wykładni przepisów, a konkretnie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9), wprowadzającej podział dychotomiczny na czas pracy i okres odpoczynku oraz nieprzewidującej żadnej kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem. Jak bowiem wskazano w jej art. 2 pkt 1, „«czas pracy» oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”, jednocześnie w pkt 2 dodając, że „«okres odpoczynku» oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy”, a więc również pracy z narzędziami cyfrowymi, co jest przedmiotem prawa do odłączenia.

---

<sup>6</sup> Na co zwracają uwagę również zwolennicy tej instytucji. Przykładowo, jak wskazuje Kurzynoga (2022, s. 384), nie sposób nie zauważyć, że w praktyce wdrożenie tego prawa wobec kadry zarządzającej będzie niezwykle trudne

Tak więc, naszym zdaniem, problemem jest raczej świadomość istnienia przepisów oraz chęć ich stosowania, a nie brak odpowiednich gwarancji dla pracowników. A do promocji wiedzy na temat obowiązujących przepisów nie jest niezbędna nowa instytucja prawna.

Przypomnijmy w związku z tym, jak wytyczne te zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego, a konkretnie do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). I tak zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Przy czym, jak stanowi art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. A sprzeczność z prawem niewątpliwie wystąpi, jeżeli pracodawca będzie wydawał polecenia niezgodne z przepisami o czasie pracy. W tym zakresie należy odwołać się do art. 128 § 1 k.p., który stanowi, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. A więc w przypadku pracownika korzystającego z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych jest to gotowość do wykonywania pracy za ich pośrednictwem. Należy bowiem pamiętać, że praca tych osób nie ogranicza się przecież tylko do korzystania z tych narzędzi. A jeżeli tak, to do tej grupy pracowników znajduje bezpośrednie zastosowanie teza pierwsza postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2019 roku (I PK 152/18, Legalis nr 1921237), zgodnie z którą czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna czynności merytoryczne niezbędne do wykonywania pracy. Stąd za pracę należy uznać czynności przygotowawcze związane z przygotowaniem stanowiska pracy lub też sprzątnięciem po zakończeniu pracy.

Kolejne przepisy, w tym zwłaszcza art. 129 k.p., doprecyzowują, jak należy liczyć czas pracy, w ramach którego pracownik ma pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Nie ma tutaj pojęcia nienormowanego czasu pracy, bowiem nawet w przypadku zadaniowego czasu pracy, zgodnie z art. 140 k.p., strony umowy, a więc pracodawca i pracownik, w porozumieniu ustalają czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Co więcej, zgodnie z § 6 pkt 1 lit. c rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2024, poz. 535 tekst jedn.) pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację związaną ze stosowaniem tego systemu. A więc dotyczy to również osób korzystających z nowoczesnych technologii. Dlatego też, zgodnie z tezą drugą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 roku (II PK 246/18, Legalis nr 2488738), w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest zawsze poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. Nie jest to oczywiście pełna realizacja art. 3 ust. 2 Projektu, zgodnie z którym państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy wprowadzali obiektywne, niezawodne i dostępne systemy umożliwiające pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez

każdego pracownika zgodnie z prawem pracowników do prywatności i do ochrony danych osobowych. Pracownicy mają możliwość zwrócenia się o rejestr swojego czasu pracy i uzyskania takiego rejestru. Jednak aby wdrożyć takie systemy, które dotyczą zarządzania czasem pracy i które w przypadku tej grupy pracowników są jak najbardziej uzasadnione, nie ma potrzeby wprowadzać odrębnej instytucji, a jedynie wystarczy zmodyfikować aktualnie obowiązujący art. 149 § 2 k.p. Natomiast w przypadku innych niż zadaniowy systemów czasu pracy, naszym zdaniem, wystarczające wydaje się uregulowanie zawarte w art. 149 § 1 k.p.

Z punktu widzenia przedmiotu niniejszych rozważań jeszcze ważniejsza jest kwestia gwarancji prawa do wypoczynku, która miałaby być wzmocniona przez prawo do bycia offline. Niemniej już dzisiaj, zgodnie z art. 132 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137<sup>7</sup>). Paragraf 2 tego artykułu wskazuje co prawda, że 11-godzinny odpoczynek nie dotyczy: pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, jednak w razie tych wyłączeń pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku (§ 3). A więc, naszym zdaniem, wskazana wyżej gwarancja prawa do nieprzerwanego wypoczynku dotyczy wszystkich pracowników i jest od strony formalnoprawnej na tyle silna, że jej efektywne egzekwowanie, wsparte sankcją z art. 281 § 1 pkt 5 k.p., nie wymaga wzmocnienia poprzez wprowadzenie nowej instytucji. Można się jedynie zastanowić, czy – jak wskazaliśmy wyżej – wymogu efektywnego odstraszenia nie należałoby spełnić poprzez podniesienie wysokości kary lub wprowadzenie odrębnego wykroczenia za naruszanie prawa do wypoczynku.

Podobna sytuacja występuje w przypadku uregulowanego w art. 133 k.p. prawa do odpoczynku tygodniowego. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2011 roku (III PK 50/10, Legalis nr 428179), pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. Zachodzi bowiem bliska analogia między prawem do odpoczynku i prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 § 2 k.p.). Obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa. Ponadto jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, podwładny może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 228/09, Legalis nr 244004). Pojawia się więc pytanie, czym, w związku z tymi gwarancjami, miałoby się różnić prawo do bycia offline.

Na koniec tej części rozważań należy wskazać, że również polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, co mieści się w uprawnieniach pracodawcy, nie może naruszać wskazanego wyżej prawa do wypoczynku i jest ono limitowane w art. 151 § 3 i 4 w zw. z art. 131 k.p. W zakresie wydawania poleceń pracy w godzinach nadliczbowych często istnieją w prawie zakładowym uregulowania wskazujące na konieczność otrzymania wyraźnego polecenia od pracodawcy jej wykonywania. Takie uregulowanie jest rozumiane często jako akceptacja pracy poza „normalnymi” godzinami bez prawa do wynagrodzenia. Jednak już od wielu lat

---

<sup>7</sup> Przy czym te dwa ostatnie przypadki, ze względu na ich ograniczone w praktyce znaczenie, nie będą przedmiotem dalszych rozważań.

orzecznictwo wyraźnie wskazuje, że nieważna jest forma, ale cel wykonywania takiej pracy. I tak przykładowo zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r. (II PSK 129/21, Legalis nr 2734607) polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy. Dotyczy to więc również pracowników korzystających z nowoczesnych technologii.

Jeszcze istotniejszym odpowiednikiem bycia offline jest uregulowane w art. 151<sup>5</sup> k.p. pojęcie dyżuru. Jak bowiem stanowi § 1, pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania 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). Zgodnie z § 2 czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. A więc, naszym zdaniem, z przepisu tego jednoznacznie wynika możliwość braku kontaktu z pracodawcą w jakiegokolwiek formie, w tym również za pośrednictwem nowoczesnych technologii, co stanowi cel bycia offline. Pogląd ten jest zresztą prezentowany w doktrynie (Mitrus 2022, s. 19).

## **2. Analiza przepisów o urloпах wypoczynkowych w kontekście bycia offline**

Zgodnie z art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Według § 2 pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Oznacza to w praktyce, że nie może on być zmuszony, aby w trakcie urlopu być w dyspozycji pracodawcy, a więc i korzystać ze środków komunikacji elektronicznej. Dotyczy to zresztą osób na wszystkich szczeblach hierarchii. Jak bowiem wskazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku (I PK 130/16, Legalis nr 1612228), na pracowniku zarządzającym zakładem pracy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby on sam, jak i pozostali pracownicy mogli korzystać z niezakłóconego odpoczynku w czasie urlopu wypoczynkowego. Dopiero zaś wykazanie, że osoba taka zmuszona była wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności, może doprowadzić (w konkretnych okolicznościach sprawy) do wniosku, że formalnie udzielony urlop wypoczynkowy w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 k.p.) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.). Tak więc *a contrario*, jeżeli pracownik z własnej woli chce w trakcie urlopu kontaktować się z zakładem pracy, to mając na uwadze autonomię woli stron, trudno jest nam sobie wyobrazić, aby jakkolwiek przepis, a takim byłoby restrykcyjne stosowanie prawa do odłączenia, mógł mu to zakazać. Pośrednio potwierdza taki pogląd teza druga wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 roku (I PK 40/16, Legalis nr 1559972), zgodnie z którą nie dochodzi do przerwania urlopu wypoczynkowego na skutek samowolnych działań pracownika, który zamiast wykorzystywać urlop, wykonuje bez polecenia pracodawcy czynności zawodowe. Czy więc przy takim podejściu powstrzyma go od tej aktywności instytucja bycia offline – to jest naszym zdaniem pytanie retoryczne.

Co prawda w art. 167 k.p. znajduje się przepis wskazujący na możliwość odwołania pracownika z urlopu, ale naszym zdaniem nie może on stanowić podstawy do zobowiązania pracownika do odbierania telefonów czy też e-maili od pracodawcy, co gwarantuje mu ochronę równoważną z prawem do bycia offline. Pogląd taki potwierdza zresztą jednoznacznie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 roku (II PK 26/16, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 5, s. 258), zgodnie z którym pracownik przebywający na urlopie wypoczynkowym nie ma obowiązku kontrolowania poczty elektronicznej. A jeżeli tak, to wprowadzenie instytucji bycia offline nic w tym zakresie nie zmieni.

### **3. Analiza przepisów dotyczących uprawnień opiekunów, i to nie tylko dzieci, w kontekście bycia offline**

Kolejnym argumentem dla wprowadzania offline jest konieczność umożliwienia rodzicom łączenia życia zawodowego z opieką (Moras-Olaś 2021, s. 309). Jednak również w tym obszarze wydaje się nam, że wprowadzone ostatnio do Kodeksu pracy przepisy, mające na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79, dalej: „dyrektywa 2019/1158”), spełniają te kryteria. I tak wprowadzono w art. 188<sup>1</sup> k.p. instytucję elastycznej organizacji pracy w stosunku do opiekunów dzieci do lat 8 oraz osób mających prawo skorzystać z urlopu opiekuńczego (art. 173<sup>3</sup> w zw. z art. 188<sup>1</sup> k.p.). Rozszerzono również stosowanie art. 178 § 2 k.p. na pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia, zgodnie z którym nie wolno bez ich zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Jeżeli przepisy te byłyby prawidłowo egzekwowane, to pojawia się pytanie, na czym miałyby dodatkowo polegać instytucja offline w stosunku do opiekunów dzieci.

Wprowadzenie prawa do odłączenia w przypadku osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem może natomiast przynieść negatywne konsekwencje. Dlatego też nie możemy zgodzić się z prezentowanym w doktrynie poglądem o bezdyskusyjnej celowości wyeliminowania kontaktów przełożonych podczas urlopów związanych z rodzicielstwem, których celem jest sprawowanie opieki nad małymi dziećmi (Mitrus 2022, s. 18). Taki kontakt może być prawem, ale nie obowiązkiem pracownika, bowiem już dzisiaj osoby korzystające z urlopów nie mają obowiązku kontaktowania się z pracodawcami, a więc cel bycia offline jest w stosunku do nich zrealizowany. Natomiast trzeba mieć na uwadze fakt, że takie kontakty, które w praktyce najczęściej następują za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, mogą pomóc opiekunom dzieci w elastycznym powrocie do pracy (przykłady takich działań zob. Walczak, Godlewska-Bujok 2021, s. 61). Wskazuje zresztą na to pkt 25 preambuły do dyrektywy 2019/1158, który stanowi, że w celu ułatwienia powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego pracownicy i pracodawcy są zachęceni do utrzymywania dobrowolnych kontaktów podczas takich urlopów, jak również mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków ułatwiających powrót do miejsca pracy. Decyzję o takim kontakcie

i takich ustaleniach podejmują zainteresowane strony, z uwzględnieniem prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy.

#### 4. Egzekwowalność przepisów

Zgodnie z art. 5 Projektu zobowiązuje się państwa członkowskie do dopilnowania, by obowiązywał zakaz dyskryminowania, mniej korzystnego traktowania, zwalniania oraz stosowania przez pracodawców innych niekorzystnych środków ze względu na fakt, że pracownicy wykonują lub chcą wykonywać swoje prawo do bycia offline. I tutaj również to, co ma wynikać w tym zakresie z Projektu, jest już naszym zdaniem zawarte w polskich przepisach. Jak bowiem wskazuje art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy<sup>8</sup>, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zgodnie z § 3 pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

#### Podsumowanie

Przeprowadzona w artykule analiza miała na celu wykazanie, że wprowadzanie instytucji „odłączenia” nie wprowadzi żadnego nowego uprawnienia poza tymi, które już dzisiaj wynikają z przepisów prawa powszechnego. Oczekiwanie od pracowników, że będą w pełnej dyspozycji nie tylko w czasie pracy, ale również w czasie wolnym, co często objawia się w sformułowaniu „nienormowany czas pracy”, już dzisiaj jest niezgodne z prawem. A więc w praktyce wystarczy w tym względzie zwiększenie „egzekwowalności” przepisów. Może ono jednak nastąpić, jeżeli sami zainteresowani będą chcieli korzystać z przysługujących im uprawnień. Wskazywane w Projekcie jako argument za wprowadzeniem instytucji bycia offline odczuwanie przez wiele osób dyskomfortu wynikającego z dużego obciążenia pracą i wewnętrznego poczucia konieczności «bycia połączonym» nie zmieni się naszym zdaniem z wprowadzeniem prawa do bycia odłączonym. Wymaga to bowiem zmiany podejścia do samego pojęcia pracy i jej roli w życiu, co już dzisiaj obserwujemy w przypadku funkcjonowania różnych generacji na rynku pracy (Wiktorowicz, Warwas 2016, s. 27 i n.). Ponadto w niektórych organizacjach istnieje obiektywna możliwość bycia odłączonym, tymczasem w innych, nawet przy istnieniu przepisów rangi ustawowej, ich stosowanie będzie w praktyce nierealne.

---

<sup>8</sup> A więc i prawa do przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz o wypoczynku.



Mając to wszystko na względzie, uważamy, że zamiast zastanawiania się nad sposobami wdrożenia instytucji bycia offline do przepisów prawa powszechnego, należy skupić się na uświadamianiu już istniejących przepisów gwarantujących prawo do wypoczynku i negatywnych skutków ich nierealizowania z punktu widzenia zdrowia pracowników, a także, jeżeli uzna się to za właściwe, ewentualne zwiększenie sankcji wobec pracodawców za ich nierealizowanie.

Ponieważ każda organizacja jest inna, kwestia ta mogłaby być przedmiotem prawa zakładowego, a w szczególności regulaminu pracy, jeśli, mając na uwadze przedmiot działania, jest to obiektywnie uzasadnione (przykłady takich uregulowań zob. Surdykowska 2019, s. 7). Na pewno natomiast wzmocnieniu „egzekwowalności” przepisów mogą służyć szkolenia, w tym z zakresu organizacji środowiska pracy i zarządzania sobą w czasie. Nie wymaga to jednak zmiany przepisów, bowiem *exercendae sunt leges*.

## Bibliografia

- Burczak K., Dębiński A., Jońca M. (2018) *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, Warszawa.
- Kurzynoga M. (2022a) *Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku* [w:] K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa.
- Kurzynoga M. (2022b) *Propozycje Parlamentu Europejskiego unormowania prawa „do odłączenia” (the right to disconnect) – potrzeba dla pracowników oraz dodatkowe obowiązki dla pracodawców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Mitrus L. (2022) *Pracownicze prawo do bycia offline*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3.
- Moras-Olaś K. (2021) *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Moras-Olaś K. (2022) *Workation – nowy trend w świadczeniu pracy w erze postcovidowej*, „Roczniki Administracji i Prawa”, z. 3.
- Naumowicz K. (2021) *Prawo do bycia offline a praca zdalna* [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa.
- Surdykowska B. (2019) *Prawo „do odłączenia” – coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12.
- Tlatlik J. (2022) *Kwestia regulacji „prawa do odłączenia” w polskim porządku prawnym z perspektywy aktualnych przepisów KP*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Walczak K., Godlewska-Bujok B. (2021) *Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa*, Warszawa.
- Wiktorowicz J., Warwas I. (2016) *Pokolenia na rynku pracy* [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Warszawa.
- Work-life integration – dlaczego to nowy trend, którego wszyscy potrzebujemy?* (2022) <https://gromar.eu/blog/work-life-integration/> (dostęp: 6 czerwca 2024).

## **Orzecznictwo**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 228/09, Legalis nr 244004.  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 roku, III PK 50/10, Legalis nr 428179.  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 roku, I PK 40/16, Legalis nr 1559972.  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 roku, II PK 26/16, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 5, s. 258.  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku, I PK 130/16, Legalis nr 1612228.  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 roku, II PK 246/18, Legalis nr 2488738.  
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2019 roku, I PK 152/18, Legalis nr 1921237.  
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 roku, II PSK 129/21, Legalis nr 2734607.

## **Akty prawa polskiego**

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.  
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. 2024, poz. 535.

## **Akty prawa europejskiego**

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9.  
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79.  
Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161.