

GRAŻYNA ZBORALSKA¹

Prawo pracownika „do odłączenia” – uwagi na kanwie rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15)

1. Wprowadzenie

W ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost wykorzystywania narzędzi cyfrowych przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których pozwala na to charakter pracy². W branżach takich jak IT staje się standardem, że pracodawcy poszukujący nowych pracowników oferują im możliwość świadczenia pracy w formie pracy zdalnej. Daje to pracownikom szansę na lepsze łączenie życia prywatnego z zawodowym, umożliwia pełniejszą realizację obowiązków opiekuńczych spoczywających na części z nich, a osobom z niepełnosprawnościami pozwala na łatwiejsze znalezienie zatrudnienia³. Digitalizacja przynosi zatem pracownikom wiele korzyści, daje nowe możliwości i wpływa na efektywność pracy. Zarazem prowadzi ona jednak do zacierania granic między

1 Grażyna Zboralska – asystent specjalista ds. orzecznictwa w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego. Artykuł odzwierciedla prywatne poglądy autorki. ORCID: 0009-0006-2298-7178.

2 Tak szybko występujące obecnie zmiany, określane też mianem „digitalnej transformacji życia zawodowego”, są podstawą ożywionej dyskusji w zakresie ich wpływu na prawo pracy. Zob. R. Krause, *Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Beilage” 2017, s. 53 i nast., na ten temat też M. Madej-Kaleta, *Czy wskutek zmian technologicznych „prawo do niepracowania” stanie się głównym wyzwaniem europejskiego prawa pracy?*, „Europejski Przegląd Prawa i Stosunków Międzynarodowych” 2021, nr 5, a także K. Jaworska, *The Right to Disconnect*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022, nr 1, t. 29, s. 51 i nast.

3 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, nr 2, t. 19, s. 2.

czasem prywatnym a czasem pracy zawodowej⁴. Pracownicy stają się bardziej dostępni dla pracodawcy, co utrudnia im regenerację i może mieć negatywny wpływ na ich zdrowie. Po dłuższym czasie bez odpoczynku dochodzi również do spadku efektywności pracy⁵. Pracodawcy oczekują od pracowników stałej dostępności za pośrednictwem telefonu, poczty elektronicznej lub komunikatorów internetowych. W tej sytuacji pojawia się potrzeba zapewnienia pracownikowi czasu bez kontaktu z pracodawcą, poświęconego wyłącznie na regenerację. Piśmiennictwo wskazuje, że prawo to powinno zapewnić pracownikowi „wypoczynek niezakłócony i nieprzerwany, a jego sednem jest jednoznaczne wyeliminowanie dyspozycyjności pracownika poza godzinami pracy”⁶. Postuluje się ustanowienie prawa pracownika do bycia odłączonym, określanego również mianem prawa do bycia offline. Zauważa się, że „wartością dodaną prawa do odłączenia byłoby zwłaszcza uregulowanie reguł komunikacji między stronami z użyciem nowoczesnych technologii, w czasie wolnym pracownika”⁷. Pojawia się pytanie, czy uzasadnione jest ustanowienie prawa pracownika do „odłączenia się” od technologii cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, a więc do niepozostawania z pracodawcą w kontakcie za pośrednictwem technologii informacyjno-komunikacyjnych w czasie wolnym od pracy. Ze względu na mobilność pracowników w ramach Unii Europejskiej zasadne jest także pytanie, czy ewentualna regulacja powinna być aktem prawa unijnego. Artykuł poświęcony jest zatem potrzebie przyznania pracownikowi prawa „do odłączenia”. Przygotowując opracowanie, sięgnięto do metody dogmatycznej i prawno-porównawczej.

2. Aktualne obowiązujące unormowania w zakresie prawa pracownika „do odłączenia”

Należy wskazać, że brak jest *de lege lata* szczegółowego unormowania wyodrębniającego prawo pracownika do bycia offline w międzynarodowym prawie

4 M. Smolski, *Prawo pracownika do bycia offline. Odpoczynek w czasach digitalizacji pracy*, „Inspektor Pracy” 2023, nr 9, s. 11. Szanse i zagrożenia, jakie niesie za sobą praca zdalna, omawia J. Bernacka, *Home office z perspektywy postpandemicznej – szanse i zagrożenia. Analiza pracy zdalnej w ujęciu prawnym i społecznym*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2023, nr 9.

5 Na temat kwestii wynikających z coraz trudniejszego oddzielenia czasu przeznaczonego na pracę od czasu wolnego piszą: M. Nowak, *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1; 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, nr 129, s. 135–136.

6 L. Mitrus, *Pracownicze prawo do bycia offline*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 3.

7 *Ibidem*.

pracy⁸. Istnieją w nim natomiast regulacje dotyczące czasu pracy, prawa pracownika do wypoczynku, bezpieczeństwa i higieny pracy⁹.

Przed prezentacją i oceną proponowanych przez Parlament Europejski rozwiązań zawartych w wymienionej w tytule opracowania rezolucji należy zwrócić uwagę na przykłady istniejącego już dziś podejścia do prawa pracownika „do odłączenia” w wybranych państwach członkowskich UE. Trzeba stwierdzić, że o ile obecnie w prawie unijnym brak jest szczegółowych rozwiązań dotyczących prawa „do odłączenia”, o tyle niektóre z państw członkowskich UE, w tym Francja, Belgia, Włochy, Słowacja, Luksemburg, Hiszpania i Portugalia, posiadają już ustawowe regulacje dotyczące prawa „do odłączenia”¹⁰. Szczegółowych regulacji ustawowych w tym zakresie brak jest natomiast np. w Republice Federalnej Niemiec. Prawo „do odłączenia” może jednak być zawarte w porozumieniach i układach zbiorowych obowiązujących w niektórych zakładach pracy lub branżach¹¹. Już obecnie część przedsiębiorstw

8 M. Kurzynoga, *Right to Disconnect: Rest in the Digital Age of Work from the International, European and Polish Law Perspectives*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2024, t. 107, s. 85.

9 Omówienie poszczególnych regulacji międzynarodowego prawa pracy w tym zakresie i możliwości ukształtowania na ich podstawie roszczenia pracownika o bycie offline – M. Kurzynoga, *The Right to Disconnect...*, s. 85.

10 M. Kurzynoga, *Propozycje parlamentu europejskiego unormowania prawa pracowników „do odłączenia” (the right to disconnect)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 5, s. 4. Bardzo szeroko na temat francuskich regulacji „prawa do odłączenia” pisze Ph. Wollert, *Entgrenzte Tätigkeit und ständige Erreichbarkeit im Mobile Office-Das französische droit à la déconnexion als Vorbild für Deutschland?*, Baden-Baden 2022, s. 49 i nast., który odnosi się też do unormowań dotyczących tego prawa bądź planów ich wprowadzenia w następujących krajach: Włochy, Filipiny, Korea Południowa, Belgia, Kanada, USA, Hiszpania, Indie (s. 125–137) oraz Niemcy (s. 277 i nast.). Na temat prawa do bycia offline w prawie francuskim, hiszpańskim, belgijskim, włoskim i portugalskim szerzej też K. Gawelko-Bazan, *Prawo do bycia offline – uwagi na tle regulacji istniejących i projektowanych. Część I: rozwiązania w wybranych państwach europejskich*, „Kwartalnik Prawa Międzynarodowego” 2023, nr 3, s. 64 i nast., a na temat rozwiązań słowackich M. Dolobáč, K. Skolodová, *The Right to Disconnect in the Context of Employees' Mental Health*, „Przegląd Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza” 2022, nr 14, s. 171 i nast. Zob. też M. Kurzynoga, K. Kurosz, *Prawo kadry zarządzającej i kierowniczej do bycia offline na przykładzie orzeczenia kolumbijskiego Trybunału Konstytucyjnego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2024, nr 31, t. 3, s. 167 i nast. i B. Waas, *Das Recht auf Nichterreichbarkeit*, w: *Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts. Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag*, red. W. Brose, Ch. Rolfs, A. Schneider, F. Temming, S. Greiner, A. Sagan, M. Stoffels, D. Ulber, Monachium 2021, s. 1427 i nast. Problematyka prawa „do odłączenia” budzi coraz większe zainteresowanie i prowadzi do prób znalezienia rozwiązania problemu jak najbardziej korzystnego dla obu stron stosunku pracy, zob. J. Hopkins, *Managing the Right to Disconnect – a Scoping Review*, „Sustainability” 2024, nr 16, 4970, s. 11.

11 I. Miernicka, *Prawo do odłączenia się...*, s. 126. Zob. też A. Kaishatazeva, F. Ibragimova, R. Bayazitova, N. Yessenholov, *Right to Disconnect: Complexities of Legalization (in the Context of International Regulatory Experience)*, „Journal of Law and Sustainable Development” 2024, nr 2, t. 12, s. 12; K. Naumowicz, *Prawo do bycia offline a praca zdalna*,

w Niemczech testuje lub wdrożyła rozwiązania mające przeciwdziałać ciągłej dostępności pracowników za pomocą środków komunikacji na odległość. Przykładami takich dużych przedsiębiorstw są Volkswagen AG i Daimler AG (obecnie Mercedes-Benz Group AG)¹². W pierwszym z tych przedsiębiorstw wyłączono w godzinach od 18.15 do 7.00 i w weekendy synchronizację umożliwiającą otrzymywanie wiadomości elektronicznych na urządzeniach mobilnych, z których korzystają niektóre grupy pracowników¹³. W drugim z wymienionych przedsiębiorstw już w 2014 r. zdecydowano się na radykalne rozwiązanie polegające na automatycznym wykasowywaniu wiadomości mailowych wysłanych do pracownika, który aktywował powiadomienie o nieobecności w pracy¹⁴.

Polski ustawodawca nie zdecydował się dotąd na przyjęcie rozwiązań ustawowych odnoszących się bezpośrednio do prawa „do odłączenia”. Nie wyklucza to oczywiście możliwości przyjęcia w danym zakładzie pracy np. regulaminu pracy uwzględniającego to prawo¹⁵. W styczniu 2023 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej¹⁶ w odpowiedzi na petycję wskazało, że nie jest planowane wprowadzenie rozwiązań dotyczących prawa „do odłączenia” w prawie krajowym. Ich wprowadzanie zależało będzie od przebiegu negocjacji partnerów społecznych na szczeblu europejskim i implementacji ewentualnej przyszłej dyrektywy UE¹⁷. Stanowisko to wynikało z założenia, że dotychczas obowiązujące regulacje zapewniają wystarczającą ochronę, gdyż w myśl regulacji Kodeksu pracy pracownik zobowiązany jest do pozostawania w dyspozycji pracodawcy jedynie w ramach godzin pracy wynikających z jego rozkładu czasu pracy, a także w ramach pracy w godzinach nadliczbowych i w trakcie dyżuru.

Należy przypomnieć, że polskie prawo pracy zawiera w art. 14 Kodeksu pracy regulację prawa do wypoczynku¹⁸. Kodeksowa regulacja zasady prawa do wypoczynku jest emanacją regulacji konstytucyjnej art. 66 ust. 2 Konstytucji

w: *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021; W. Däubler, *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, „Soziales Recht” 2016, Sonderausgabe, lipiec 2016, s. 19.

12 S. Freh, *Ständige Erreichbarkeit*, w: *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, D. Grimm, J. Singraven, Kolonia 2022, s. 72.

13 *Ibidem*.

14 *Ibidem*.

15 Do perspektyw uregulowania w polskim prawie pracy prawa do bycia offline odnosi się m.in. L. Mitrus, *Pracownicze prawo...*

16 Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

17 Stanowisko Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej w odpowiedzi na petycję z dnia 3 stycznia 2023 r., pismo z dnia 19 stycznia 2023 r., DPP-III.055.1.2023.ZR.

18 L. Mitrus w celu unormowania prawa do bycia offline proponuje nadanie art. 14 Kodeksu pracy następującego brzmienia: „pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, prawie do bycia offline, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych”, oraz ujęcie szczegółowych przepisów w różnych częściach Kodeksu pracy – L. Mitrus, *Pracownicze prawo...*

RP¹⁹, zgodnie z którą pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Trzeba jednak zaznaczyć, że brak jest jednoznacznej regulacji określającej sposoby kontaktowania się pracodawcy z pracownikiem poza godzinami pracy w sprawach zawodowych za pośrednictwem środków komunikowania się na odległość. Rodzić może to wątpliwości, czy i kiedy pracodawcy takie prawo przysługuje, a przede wszystkim, czy pracownik z uwagi na pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy zobligowany jest do odbierania połączeń telefonicznych bądź czytania poczty elektronicznej poza godzinami pracy i do reakcji na nie w czasie odpoczynku. Może pojawić się także pytanie, czy skorzystanie przez pracownika w tym czasie z prawa „do odłączenia” nie może w skrajnym przypadku doprowadzić do rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę. W mojej ocenie, już dziś na podstawie obowiązujących przepisów można uznać, że co do zasady pracownik nie jest zobowiązany do pozostawania w kontakcie z pracodawcą poza godzinami pracy w celu wykonywania pracy. Mimo to uznać należy, że rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych i ich wykorzystywanie w ramach pracy, zwłaszcza w kontekście pracy zdalnej, a także presja psychiczna wywierana w tym zakresie na pracowników, przemawiają za objęciem pracowniczego prawa „do odłączenia” ramami prawnymi.

3. Problematyka prawa „do odłączenia” w dotychczasowym orzecznictwie sądowym

Kodeks pracy przewiduje dopuszczalność nawiązywania przez pracodawcę kontaktu z pracownikiem w jego czasie wolnym, m.in. w sytuacji korzystania przez pracodawcę z możliwości odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, uregulowanej w art. 167 §1 Kodeksu pracy. W odniesieniu do tego przepisu zapadł wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 r. (sygn. akt II PK 26/16)²⁰, w którym Sąd uznał, że pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego nie ma obowiązku codziennego kontrolowania prywatnej poczty elektronicznej, zwłaszcza gdy ten sposób komunikacji nie był wykorzystywany w dotychczasowej praktyce kontaktów zawodowych. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że „pracownik, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, zwolniony jest bowiem czasowo z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje czasowo poza

19 K. Rączka, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf i in., wyd. czwarte, Warszawa 2024, art. 14; W. Perdeus, w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 14 nb. 1; E. Maniewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, 2024, art. 14.

20 OSNP 2018/4/43. Zob. też jak wydaje się ocenę krytyczną zajętego w tym wyroku stanowiska wyrażoną przez J. Tlatlik, *Kwestia regulacji „prawa do odłączenia” w polskim porządku prawnym z perspektywy aktualnych przepisów KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1.

sferą pracowniczego podporządkowania. Co oczywiste, nie utrzymuje w tym okresie stałego, codziennego kontaktu z pracodawcą”.

Przedstawione stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone zostało w sprawie, w której powód wniósł o przywrócenie do pracy. Zakwestionował on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, uzasadniane przez pracodawcę niestawieniem się pracownika do pracy w związku z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego. W sprawie wyważenia wymagało pracownicze prawo do wypoczynku i dobro pracodawcy, którego realizacji służyło odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na to, że pracodawca wysłał oświadczenie o odwołaniu z urlopu na prywatny adres poczty elektronicznej pracownika, w sprawie kwestią sporną była data dojścia oświadczenia o odwołaniu z urlopu do pracownika jako adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Rozważania dotyczące istnienia obowiązku sprawdzania przez pracownika prywatnej poczty elektronicznej (które tym bardziej można odnieść, w mojej ocenie, do poczty służbowej) zakończone zostały trafną konkluzją o braku po stronie pracownika obowiązku kontrolowania poczty elektronicznej w trakcie urlopu wypoczynkowego.

Stanowisko wyrażone przez polski Sąd Najwyższy nie jest jednak jedynym możliwym. Niemiecki Federalny Sąd Pracy w wyroku z dnia 23 sierpnia 2023 r. (sygn. akt 5 AZR 349/22)²¹, dokonując wykładni przepisów niemieckiego prawa pracy²², przyjął niekorzystne dla pracownika stanowisko. Zgodnie z nim pracownik, któremu wiadomo jest, z uwagi na unormowania regulaminu zakładowego, że pracodawca konkretyzuje okoliczności świadczenia pracy w dniu następnym przez określenie godziny i miejsca świadczenia pracy, zobowiązany jest do odczytania także w czasie wolnym polecenia przesłanego w tym zakresie za pośrednictwem wiadomości SMS. Niezwykle istotna, ale niekorzystna dla pracownika, jest konstatacja Federalnego Sądu Pracy, że czas poświęcony na odczytanie takiej wiadomości nie jest czasem pracy. Sąd nie podzielił tym samym stanowiska pracownika, który twierdził, że taka praktyka pracodawcy zmusza go do bycia ciągle osiągalnym i narusza jego prawo do wypoczynku. Federalny Sąd Pracy uzasadnił przyjęte stanowisko tym, że w jego ocenie pracownik (w tej konkretnej sprawie był to ratownik medyczny) będący w takiej sytuacji nie musiał być nieprzerwanie dostępny dla pracodawcy i nie miał obowiązku komunikowania się z nim. Był jedynie zobowiązany do

21 ECLI:DE:BAG:2023:230823.U.5AZR349.22.0.

22 Zauważyć przy tym należy, że problematyka prawa do nieprzerwanego wypoczynku jest bardzo szeroko omawiana w piśmiennictwie niemieckim. Doktryna niemieckiego prawa pracy reprezentuje różnorodne stanowiska w odniesieniu do skutków dla pracodawcy, jakie pociąga za sobą naruszenie tego prawa pracownika, w tym uznanie, iż nawet krótkie nawiązanie kontaktu z pracownikiem w trakcie urlopu prowadzi do naruszenia prawa pracownika do nieprzerwanego wypoczynku. Szerokie przedstawienie reprezentowanych w tym zakresie poglądów m.in. u L. Brandt, *Der Urlaub als europäisches Arbeitsschutzrecht*, „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht” 2023, s. 392 i S. Freh, *Ständige Erreichbarkeit...*, s. 85–86.

odczytywania wiadomości SMS, co mógł uczynić w dowolnym czasie. Z uwagi na to, że wiadomości te były wysyłane zgodnie z obowiązującym w zakładzie regulaminem do godz. 20.00, pracownik nie musiał cały dzień oczekiwać na otrzymanie wiadomości. Mógł je sprawdzić raz wieczorem po tej godzinie albo w dniu następnym przed rozpoczęciem pracy.

Zróznicowane stanowiska orzecznictwa w poszczególnych krajach członkowskich UE, w kontekście dużej mobilności pracowników, pracy zdalnej, przepisów *ius cogens* w prawie prywatnym międzynarodowym, wzmocniają przedstawiony już pogląd, że celowe jest uregulowanie prawa „do odłączenia” w formie normatywnej. Dodatkowo wskazują, że powinien być to akt prawa unijnego.

4. Postulowane określenie minimalnych wymogów w zakresie prawa „do odłączenia” w prawie unijnym

Parlament Europejski uznał za istotną potrzebę regulacji prawa pracownika „do odłączenia” się od narzędzi cyfrowych i w dniu 21 stycznia 2021 r. przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL))²³. Załącznik do rezolucji stanowi tekst proponowanego wniosku ustawodawczego w postaci dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie prawa do bycia offline. Rezolucja nie ma wiążącego charakteru²⁴. Komisja Europejska, po wpłynięciu rezolucji, zaprosiła partnerów społecznych do uzgodnienia rozwiązań²⁵. W kwietniu 2024 r. rozpoczęto pierwszą fazę konsultacji²⁶.

We wskazanej rezolucji Parlament Europejski wzywa Komisję Europejską do dokonania oceny ryzyka związanego z brakiem prawa „do odłączenia”/do bycia offline i do zajęcia się tym problemem, a państwa członkowskie i pracodawców do zapewnienia pracownikom informacji na temat prawa do bycia offline i możliwości korzystania z niego (pkt 11 i 12 rezolucji). Parlament Europejski podkreślił, że „respektowanie czasu pracy i jego przewidywalność mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i ich rodzin w Unii” (pkt 18 rezolucji). Zauważono jednocześnie, że „postęp w zakresie nowych możliwości technologicznych, takich jak sztuczna inteligencja, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu miejsca pracy przyszłości i docenianiu wydajności pracy oraz nie powinien prowadzić do dehumanizacji korzystania z narzędzi cyfrowych ani budzić obaw co do prywatności oraz

23 Dz. Urz. UE z 10.11.2021 r. C 456/161.

24 Dla uproszczenia tekst proponowanego wniosku ustawodawczego określany będzie jednak w artykule jako projekt.

25 Zob. I. Miernicka, *Prawo do odłączenia się...*, s. 128–129.

26 Consultation Document. First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect, C(2024) 2990 final.

nieproporcjonalnego i nielegalnego gromadzenia danych osobowych, nadzoru nad pracownikami i ich monitorowania” (pkt 17 rezolucji). Parlament Europejski zauważył, że zgodnie z obowiązującymi przepisami i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pracownicy nie muszą być stale i nieprzerwanie dostępni dla pracodawcy, jednak prawo do bycia offline nie jest wyraźnie uregulowane w prawie Unii (pkt 10 rezolucji). Przyjęto, że nowa dyrektywa ma ustanawiać wymogi minimalne i nie naruszać uprawnień państw członkowskich do wprowadzania korzystniejszych przepisów.

Tekst proponowanego wniosku ustawodawczego w postaci dyrektywy dotyczącej prawa do bycia offline składa się z 14 artykułów i 33 motywów. Obejmuje on następujące główne elementy: przedmiot i zakres zastosowania, definicje, regulację prawa do bycia offline, środki wdrażania tego prawa, ochronę przed niekorzystnym traktowaniem, prawo do dochodzenia roszczeń, obowiązek informowania pracowników i sankcje.

Zakres podmiotowy pracowniczego prawa „do odłączenia” został w projekcie dyrektywy zakreślony szeroko. Zgodnie z art. 1 ust. 1 projektu dyrektywy prawo to ma mieć zastosowanie do wszystkich branż, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, oraz obejmować wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu i form organizacji pracy²⁷.

„Bycie offline” zdefiniowano jako „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 dyrektywy)²⁸. Pojęcie „czasu pracy” rozumieć należy zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy²⁹, a więc jako „okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”.

W piśmiennictwie podnosi się, że takie sformułowanie prawa „do odłączenia” się wymagałoby doprecyzowania, iż obejmuje ono prawo „do odłączenia” się od kontaktów zarówno z przełożonymi, współpracownikami, jak i klientami pracodawcy³⁰. Wydaje się jednak, że wszystkie te formy kontaktów uznać można za objęte sformułowaniem „nieangażowanie się (...) w zadania związane z pracą” i nie ma potrzeby bardziej kazuistycznego regulowania zakresu

27 Zob. też M. Kurzynoga, *Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku*, w: *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Rączkowski, K. Rączka, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022, s. 382.

28 Szeroko na temat definicji prawa do bycia offline m.in. M. Kurzynoga, *Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku...* [podrozdział 4.1. Definicja prawa do odłączenia], oraz K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4, t. 28, s. 311 i nast.

29 Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, s. 9–19.

30 I. Miernicka, *Prawo do odłączenia się...*, s. 130.

przedmiotowego prawa „do odłączenia”. Motyw 10 projektu dyrektywy wyjaśnia ten zakres, wskazując, że prawo do bycia offline to prawo pracownika do nieangażowania się w zadania związane z pracą poza czasem pracy oraz do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak rozmowy telefoniczne, e-maile lub inne wiadomości. Pracownicy powinni mieć prawo do wyłączania narzędzi służących do pracy i nie odpowiadania na polecenia pracodawców poza czasem pracy bez obawy o negatywne konsekwencje, takie jak zwolnienie bądź też inne działania odwetowe. Parlament Europejski stwierdził w tym samym motywie projektu dyrektywy, że pracodawcy nie powinni wymagać od pracowników wykonywania zadań zawodowych poza czasem pracy. Dodatkowo nie powinni promować kultury „zawsze dostępnego pracownika”, która faworyzuje osoby rezygnujące z prawa do bycia offline. Ponadto Parlament Europejski zauważył, że „pracownicy zgłaszający przypadki nieprzestrzegania prawa do bycia offline w miejscu pracy nie mogą być penalizowani”³¹, a więc nie może mieć to wpływu na przebieg ich kariery zawodowej. Jako cel dyrektywy Parlament Europejski wskazał poprawę warunków pracy pracowników przez określenie minimalnych wymogów prawa do bycia offline (motyw 20).

Za trafne uznać należy stanowisko reprezentowane w piśmiennictwie, że sformułowanie „prawo do bycia offline”, przyjęte w polskiej wersji językowej projektu dyrektywy, w przeciwieństwie do sformułowania użytego w angielskiej wersji językowej w postaci „prawa do odłączenia” („the right to disconnect”) czy niemieckiej wersji językowej – „prawa do bycia nieosiągalnym” („Recht auf Nichterreichbarkeit”), jest mylące, ponieważ prawo to w projekcie dyrektywy odnosi się nie tylko do narzędzi związanych z korzystaniem z Internetu, takich jak np. poczta elektroniczna, ale także do komunikacji za pomocą np. telefonu³². W związku z tym określenie tego prawa jako „prawo do bycia odłączonym” dotyczy objętych treścią dyrektywy technologii informacyjno-komunikacyjnych, które nie są powiązane z korzystaniem z Internetu. Takie też określenie w związku z powyższym stosuje polskie piśmiennictwo przedmiotu³³.

Zgodnie z projektem dyrektywy państwa członkowskie zobligowane są do wdrożenia działań zmierzających do tego, aby pracodawcy podjęli niezbędne kroki w celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia offline oraz wprowadzili obiektywne, niezawodne i dostępne systemy pomiaru czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego

31 Zwrot o penalizowaniu pracowników wydaje się nie do przyjęcia, bowiem penalizacji podlegają czyny, a nie ludzie.

32 Tak M. Kurzynoga, *Propozycje Parlamentu Europejskiego...*, s. 5–6.

33 Z drugiej strony w literaturze przedmiotu reprezentowane jest stanowisko, że pojęcie „prawo do odłączenia” jest zbyt wieloznaczne, a pojęcie „prawo do bycia offline”, mimo swoich wad, lepiej oddaje istotę uprawnienia. Alternatywnie proponuje się sformułowania „prawo do pozostawiania offline” – tak L. Mitrus, *Pracownicze prawo...*

pracownika, zgodnie z prawem pracowników do prywatności i do ochrony danych osobowych.

Parlament Europejski określił w projekcie dyrektywy minimalne środki służące wdrażaniu prawa „do odłączenia” i zawarł je w art. 4 ust. 1. Są to: 1) praktyczne ustalenia dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania pracy, 2) system pomiaru czasu pracy, 3) ocena bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym ocena zagrożeń psychospołecznych, 4) kryteria stosowania przez pracodawców wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa do bycia offline i kryteria ustalania wysokości rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy, 5) środki uświadamiające, w tym szkolenie w miejscu pracy podejmowane przez pracodawców.

Projekt dyrektywy przewiduje możliwość odstępstw od wymogu wdrożenia prawa „do odłączenia”, co nastąpić może w wyjątkowych okolicznościach, takich jak siła wyższa lub inne sytuacje nadzwyczajne, po przedstawieniu przez pracodawcę pracownikowi na piśmie powodów uzasadniających konieczność zastosowania odstępstwa. Uznać należy, że trudności stwarzać może przy zaistnieniu powyższych okoliczności możliwość zachowania formy pisemnej³⁴. Parlament Europejski zaproponował, aby w przypadku odstępstwa od prawa „do odłączenia” pracownikowi przyznawana była rekompensata. Rozwiązanie to zasługuje na aprobatę, jednak bardziej szczegółowego rozważenia wymagałoby uznanie czasu poświęconego na komunikację za godziny nadliczbowe, zamiast przyznawania rekompensaty. Ze względu na ramy niniejszego opracowania problem ten nie może być w tym miejscu rozważony.

Za istotne rozwiązanie projektu uznać należy także regulację dotyczącą obowiązków szkoleniowych pracodawcy wobec pracowników w zakresie prawa „do odłączenia”³⁵ oraz obowiązków informacyjnych. Pracodawca ma obowiązek przekazać każdemu pracownikowi pisemną informację o jego prawie do bycia offline, w tym o obowiązujących w tym zakresie układach zbiorowych lub innych porozumieniach. W projekcie dyrektywy wskazano, że informacje te powinny zawierać także dane o rozwiązaniach dotyczących wyłączania narzędzi cyfrowych i systemach pomiaru czasu pracy (art. 7).

Bardzo ważnym unormowaniem projektu dyrektywy są zawarte w jego art. 5 regulacje antydyskryminacyjne, połączone z odwróceniem ciężaru dowodu. Art. 5 ust. 1 przewiduje „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”. Projekt dyrektywy statuuje również prawo pracowników do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich

34 Za zbyt formalny uznaje ten wymóg też m.in. M. Kurzynoga, *Propozycje Parlamentu Europejskiego...*, s. 10 i I. Miernicka, *Prawo do odłączenia się...*, s. 133.

35 Wagę świadomości w zakresie prawa do odłączenia zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i ich przełożonych podkreśla M. Kurzynoga, *Propozycje Parlamentu Europejskiego...*, s. 11.

prawa „do odłączenia” się (art. 6). Odwrócenie ciężaru dowodu – art. 5 ust. 3 projektu dyrektywy – oznacza, że to do pracodawcy należałoby wykazanie, że zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie nastąpiło z innych względów niż wykonywanie lub chęć wykonywania przez pracownika prawa do bycia offline.

Podobnie jak wiele innych dyrektyw, także i analizowany projekt dyrektywy przewiduje unormowanie sankcji mających zastosowanie m.in. w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

5. Wnioski

Przedstawiona rezolucja i załączony do niej projekt dyrektywy rozpoczynają nowy etap kształtowania europejskiego prawa pracy chroniącego pracownika, dla którego nowoczesne środki komunikacji na odległość, ekstensywnie wykorzystywane przez pracodawcę, oznaczać mogą zatarcie granicy między czasem pracy a czasem przeznaczonym na życie prywatne. Uchwalenie rezolucji należy przyjąć ze zdecydowaną aprobatą, nawet jeśli, z perspektywy ukształtowanej przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, sytuacja pracowników w Polsce jest korzystniejsza niż w części innych państw członkowskich.

Należy stwierdzić, że mimo możliwości przyjęcia, że w polskim prawie pracy już obecnie istnieją regulacje dotyczące czasu pracy stanowiące, że pracownik zobowiązany jest do pozostawania w dyspozycji pracodawcy tylko w czasie pracy, co mogłoby przekonywać do braku konieczności tworzenia nowego prawa pracowniczego „do odłączenia” się, to wprowadzenie takiego prawa – postulowane w analizowanej rezolucji Parlamentu Europejskiego – uznać należy za korzystne dla ochrony zdrowia pracowników i ich prawa do wypoczynku.

Za pilnym uchwaleniem dyrektywy przemawia coraz szybszy rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych i ich coraz szersze wykorzystanie w ramach świadczenia pracy. Zacieranie się granic między życiem prywatnym a zawodowym pociąga za sobą brak dostatecznej ochrony pracownika, zwłaszcza w sytuacji braku szczegółowych regulacji dotyczących prawa pracownika „do odłączenia” się od narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych. Szybki rozwój tych narzędzi i zwiększająca się elastyczność pracy mogą utrudniać egzekwowanie przez pracownika przysługującego mu prawa do wypoczynku.

Jednocześnie zauważyć należy, że trudnym wyzwaniem będzie stworzenie takich regulacji, które nie będą niweczyć korzyści płynących z elastyczności pracy. Pracownicy korzystają z niej w ostatnich latach, ponieważ umożliwia im połączenie życia prywatnego z zawodowym, szczególnie osobom z obowiązkami opiekuńczymi. Za najbardziej korzystne uznać można skoncentrowanie się na środku realizacji tego prawa w drodze obowiązkowego szkolenia i informowania pracowników o prawie „do odłączenia”, tak aby zapobiec powstawaniu

„kultury pracownika ciągle dostępnego” oraz zapewnić skuteczną ochronę przed niekorzystnym traktowaniem wynikającym z realizacji tego prawa przez pracownika.

Trzeba zarazem pamiętać, że mało elastyczne regulacje mogą wywołać negatywny skutek dla pracowników. Przykładem jest tu obowiązek wyłączania narzędzi cyfrowych w ściśle określonych godzinach, zwłaszcza przez pracowników świadczących pracę w systemie zadaniowego czasu pracy.

Bibliografia

- Bernacka J., *Home office z perspektywy postpandemicznej – szanse i zagrożenia. Analiza pracy zdalnej w ujęciu prawnym i społecznym*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2023, nr 9.
- Brandt L., *Der Urlaub als europäisches Arbeitsschutzrecht*, „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht” 2023, Beck online.
- Däubler W., *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, „Soziales Recht” 2016, Sonderausgabe, lipiec 2016.
- Dolobáč M., Skolodová K., *The Right to Disconnect in the Context of Employees’ Mental Health*, „Przełęcz Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza” 2022, nr 14.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE z 2003 r., L 299 s. 9).
- Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, nr 2, t. 19.
- Freh S., *Ständige Erreichbarkeit*, w: *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, red. D. Grimm, J. Singraven, Kolonia 2022.
- Gawelko-Bazan K., *Prawo do bycia offline – uwagi na tle regulacji istniejących i projektowanych. Część I: rozwiązania w wybranych państwach europejskich*, „Kwartalnik Prawa Międzynarodowego” 2023, nr 3.
- Hopkins J., *Managing the Right to Disconnect – a Scoping Review*, „Sustainability” 2024, nr 16.
- Jaworska K., *The Right to Disconnect*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022, nr 1, t. 29.
- Kaishatazeva A., Ibragimova F., Bayazitova R., Yessenzhlov N., *Right to Disconnect: Complexities of Legalization (in the Context of International Regulatory Experience)*, „Journal of Law and Sustainable Development” 2024, nr 2, t. 12.
- Krause R., *Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Beilage” 2017.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Kurzynoga M., *Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku*, w: *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia*

- i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022.
- Kurzynoga M., *Propozycje Parlamentu Europejskiego unormowania prawa pracowników „do odłączenia” (the right to disconnect)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 5.
- Kurzynoga M., *The Right to Disconnect: Rest in the Digital Age of Work from the International, European and Polish Law Perspectives*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2024, t. 107.
- Kurzynoga M., Kurosz K., *Prawo kadry zarządzającej i kierowniczej do bycia offline na przykładzie orzeczenia kolumbijskiego Trybunału Konstytucyjnego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2024, nr 3, t. 31.
- Madej-Kaleta M., *Czy skutek zmian technologicznych „prawo do niepracowania” stanie się głównym wyzwaniem europejskiego prawa pracy?*, „Europejski Przegląd Prawa i Stosunków Międzynarodowych” 2021, nr 5.
- Maniewska E., w: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, 2024.
- 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, nr 129.
- 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 4, t. 28.
- Naumowicz K., *Prawo do bycia offline a praca zdalna*, w: *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.
- Nowak M., *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1.
- Perdeus W., w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.
- Rączka K., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf i in., wyd. czwarte, Warszawa 2024.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15).
- Smolski M., *Prawo pracownika do bycia offline. Odpoczynek w czasach digitalizacji pracy*, „Inspektor Pracy” 2023, nr 9.
- Tlatlik J., *Kwestia regulacji „prawa do odłączenia” w polskim porządku prawnym z perspektywy aktualnych przepisów KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1.
- Waas B., *Das Recht auf Nichterreichbarkeit*, w: *Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts. Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag*, red. W. Brose, Ch. Rolfs, A. Schneider, F. Temming, S. Greiner, A. Sagan, M. Stoffels, D. Ulber, Monachium 2021.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).
- Wollert Ph., *Entgrenzte Tätigkeit und ständige Erreichbarkeit im Mobile Office-Das französische droit à la déconnexion als Vorbild für Deutschland?*, Baden-Baden 2022.

Prawo pracownika „do odłączenia” – analiza Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15)

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest analiza postulowanych na gruncie prawa unijnego rozwiązań dotyczących ustanowienia prawa pracowników do odłączenia się od technologii cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, określanego również jako „prawa do bycia offline”. Parlament Europejski, dostrzegając wagę problemu rosnącej dyspozycyjności pracowników korzystających z technologii informacyjno-komunikacyjnych i uznając za istotną potrzebę uregulowania prawa pracownika do odłączenia się od narzędzi cyfrowych przedstawił 21 stycznia 2021 r. rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15). Załącznik do tej rezolucji stanowi tekst proponowanego wniosku ustawodawczego w postaci dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie prawa do bycia offline. W artykule przedstawiono argumentację przemawiającą za i przeciw konieczności tworzenia nowego prawa pracowniczego „do odłączenia” się oraz wyzwania związane z tworzeniem takiej regulacji. Odniesiono się też do aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego i Federalnego Sądu Pracy dotyczącego dopuszczalności kontaktowania się pracodawcy z pracownikiem w jego czasie wolnym.

Słowa kluczowe: prawo do odłączenia, rezolucja Parlamentu Europejskiego, prawo do wypoczynku, technologie informacyjno-komunikacyjne

Worker’s Right to Disconnect – An Analysis of the European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15)

Abstract

This article analyzes the solutions proposed under EU law for establishing a right for workers to disconnect from digital technologies used for professional purposes, also known as the “right to be offline.” Acknowledging the increasing availability of ICT-enabled work and the need to regulate workers' rights to disconnect from digital tools, on 21 January 2021, the European Parliament presented a Resolution with recommendations to the Commission on the right to be offline (2019/2181(INL)) (2021/C 456/15). The annex to the resolution contains a draft legislative proposal in the form of a Directive of the European Parliament and the Council on the right to be offline. The article presents arguments for and against establishing a new worker’s right to disconnect, as well as the challenges involved in adopting such a regulation. Reference is also made to the current case law of the Supreme Court and the Federal Labour Court concerning the permissibility of contacting an employee during their free time by an employer.

Keywords: right to disconnect, European Parliament resolution, right to rest, information and communication technologies