

# Prawo do bycia offline podstawowym prawem pracowników pracujących zdalnie

## The right to be offline as a fundamental right of employees working remotely

**Katarzyna Olejnik**

Studentka II roku prawa zatrudnienia – kadry i płace

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

katarzyna.olejnik@edu.uni.lodz.pl

### Streszczenie

Ponad trzy lata temu świat stanął w obliczu pandemii COVID-19. Większość krajów świata zjednoczyła się, by wspólnie przeciwdziałać rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Wprowadzono wiele obowiązkowych oraz fakultatywnych rozwiązań, mających na celu powstrzymanie pandemii. Jednym z nich było zalecenie wystosowane do pracodawców, aby zlecieli pracownikom – w miarę możliwości – wykonywanie pracy w formie zdalnej (tzw. home office). Dzięki temu duża część osób mogła pozostać w domach, co miało prowadzić do zminimalizowania ryzyka zachorowania. Z upływem czasu takie rozwiązanie zaczęto powszechnie stosować jako alternatywę dla pracy świadczonej tradycyjnie, to znaczy stacjonarnie w zakładzie pracy pracodawcy. Wykonywanie pracy w formule home office, z założenia ma działać na korzyść zarówno pracodawców, jak i osób pozostających w stosunku pracy, natomiast nie jest ono pozbawione wad. Można wśród nich wyróżnić m.in. problem ochrony prywatności pracownika lub jego czasu pracy, zwłaszcza w odniesieniu do ochrony jego czasu wolnego. Główna część opracowania będzie skupiać się na przesłankach realizacji prawa do bycia offline. Metodami badawczymi zastosowanymi w poniższym opracowaniu są metoda analizy piśmiennictwa oraz metoda formalno-dogmatyczna.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, podstawowe prawa pracowników, prawo do rozłączenia.

### Abstract

More than three years ago, the world faced the COVID-19 pandemic. Most of the world's countries have united to jointly counteract the spread of the SARS-CoV-2 virus. Many mandatory and optional solutions have been introduced to contain the pandemic. One of them was the recommendation addressed to employers to instruct employees – if possible – to work remotely (so-called home office). This allowed a large number of people to stay at home, which was supposed to minimize the risk of getting sick. Over time, this solution has become widely used as an alternative to traditional work, i.e. stationary work at the employer's premises. While home-office working is intended to benefit both employers and employees, it is not without its disadvantages. These include, among others, the problem of protecting the employee's privacy or his or her working time, especially with regard to

the protection of his or her free time. The main part of the study will focus on the premises for the implementation of the right to be offline. The research methods used in the following study will be the literature analysis method and the formal-dogmatic method.

**Keywords:** remote work, fundamental employees' rights, right to disconnect.

## 1. Uwagi wprowadzające

Szereg restrykcji związanych z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się pandemii, a także wzrost wykorzystania technologii teleinformatycznych w związku z czwartą rewolucją przemysłową, doprowadziły do wyraźnego zwiększenia się liczby osób wykonujących pracę zdalnie<sup>1</sup>. Z danych przedstawionych przez Eurostat wynika, że w 2019 r. wśród pracowników z krajów Unii Europejskiej w wieku 15–64 lata, 5,4 proc. osób zazwyczaj wykonywało pracę zdalnie, a 9 proc. – sporadycznie<sup>2</sup>. Procentowy udział osób świadczących pracę z domu przez 10 ostatnich lat kształtował się na podobnym poziomie<sup>3</sup>. Dopiero pandemia COVID-19 doprowadziła do znacznego wzrostu liczby osób zatrudnionych w formie home office. W 2020 r. Eurofound przeprowadziła badanie ankietowe, z którego wynika, że w związku z tzw. ograniczeniami covidowym i jedna druga europejskich pracowników przynajmniej częściowo wykonywała pracę zdalnie, a aż ok. jedna trzecia – stale<sup>4</sup>.

Pojęcie „pracy zdalnej” wprowadzono do ustawodawstwa w art. 3 rozdziału II ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>5</sup>. Na mocy tego artykułu, pracodawca w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 mógł polecić pracownikowi świadczenie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). 7 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z 1 grudnia

1 K. Naumowicz, *Prawo do bycia offline a praca zdalna*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 80.

2 Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1> (dostęp: 10.05.2023).

3 Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en) (dostęp: 10.05.2023).

4 Eurofound, *Working – teleworking*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (dostęp: 10.05.2023).

5 Tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm., dalej: ustawa COVID-19.

2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>6</sup> weszła w życie nowelizacja ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>7</sup>, wprowadzająca do działu II rozdział IIc, odnoszący się do pracy zdalnej, tym samym uchylając art. 3 ustawy COVID-19 oraz obowiązujące dotychczas przepisy dotyczące telepracy.

Niniejsze opracowanie jest podzielone na trzy części. W pierwszej zostanie zaprezentowana instytucja pracy zdalnej oraz jej regulacja. W drugiej części zostanie omówione prawo do rozłączenia się i przesłanki do jego zapewnienia. Ostatnia część będzie stanowiła podsumowanie opracowania oraz ocenę wprowadzonych rozwiązań.

## 2. Regulacje prawne dotyczące pracy zdalnej w polskim ustawodawstwie

Odniesienia do pewnego rodzaju pierwowzoru pracy zdalnej można odnaleźć w nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy nakładczej<sup>8</sup>. Powyższy akt traktuje o pracy, która jest wykonywana w domu wykonawcy pracy nakładczej lub pomieszczeniach innych niż siedziba lub oddział pracodawcy. W tej konwencji nie zaznaczono, jakiego rodzaju środkami wykonawca pracy ma się posługiwać, natomiast art. 1 podaje, że wynikiem tej pracy „jest produkt lub usługa określona przez pracodawcę”. Należy mieć jednak na uwadze, że ta regulacja dotyczy instytucji, która nie jest zatrudnieniem pracowniczym<sup>9</sup>.

Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 r. okazjonalne świadczenie pracy z domu było stosowane w praktyce jeszcze przed pandemią, natomiast jeśli nie stanowiło umownie postanowionej telepracy, nie miało wyraźnej podstawy prawnej i opierało się na porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem<sup>10</sup>. Obecnie praca zdalna jest zdefiniowana w przepisie art. 67<sup>18</sup> k.p. jako praca, która jest 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

6 Dz. U. z 2023 r., poz. 240.

7 Tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej: Kodeks pracy lub k.p.

8 Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html> (dostęp: 2.05.2023), dalej: Konwencja nr 177.

9 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, t. 2, s. 24–47.

10 M. Głądoch, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Warszawie, Warszawa 2020, s. 9.

się na odległość. Artykuł 67<sup>18</sup> k.p. wskazuje, że wykonywanie pracy zdalnej odbywa się na podstawie „uzgodnienia między stronami umowy o pracę”, to znaczy, że konieczne jest porozumienie obu stron. Inaczej było w przypadku regulacji ustawy COVID-19, która przyznawała pracodawcy prawo do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Obecnie takie zobowiązanie może być nałożone przez pracodawcę jedynie w dwóch sytuacjach: w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego lub stanów związanych z epidemią oraz w okresie działania siły wyższej, która uniemożliwia zapewnienie odpowiednich warunków bhp na danym stanowisku pracy. Pracodawca może wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej pod warunkiem otrzymania od pracownika odpowiedniego oświadczenia dotyczącego warunków lokalowych i technicznych, umożliwiających wykonywanie takiej pracy.

Uchylony przepis art. 67<sup>5</sup> § 1 k.p., definiujący telepracę, wskazywał na to, że jest to praca „wykonywana z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej”. Obecne brzmienie przepisów o pracy zdalnej nie zakłada konieczności świadczenia jej przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, obowiązki pracownika mogą być realizowane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, ale mogą również dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Warto w tym miejscu przytoczyć słownikową definicję pojęcia „zdalny”, czyli „sterowany lub kontrolowany na odległość za pomocą specjalnej aparatury”<sup>11</sup>. L. Mitrus zauważa, że bardziej stosownym pojęciem może być „praca na odległość”<sup>12</sup>. D. Makowski twierdzi zaś, że „wykonywanie pracy zdalnej nie ogranicza się do pracy wykonywanej tylko »zdalnie«”<sup>13</sup>.

Pracodawca w stosunku do pracownika wykonującego pracę zdalną jest zobowiązany, na mocy art. 67<sup>24</sup> k.p., zapewnić niezbędne materiały, narzędzia pracy, serwis, szkolenia oraz pomoc techniczną. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r. wprowadziła również korzystny dla pracownika przepis, stanowiący o pokryciu przez pracodawcę kosztów energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych, które nieodzownie łączą się z pracą przy użyciu urządzeń nowoczesnych technologii. Powinność pracodawcy w stosunku do telepracownika, uregulowana w art. 67<sup>11</sup> § 1 pkt. 3 k.p. w zakresie refundacji ograniczała się jedynie do kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu.

Pracę zdalną można świadczyć incydentalnie, częściowo, w pełnym wymiarze czasu pracy lub systematycznie, ale niekoniecznie codziennie, np. jedynie w wybrane dni tygodnia. Telepraca zaś była wykonywana w sposób regularny, na co

11 Słownik Języka Polskiego PWN, hasło: zdalny, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zdalny.html> (dostęp: 2.05.2023).

12 L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 3–9.

13 D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 11.

wskazywał art. 67<sup>5</sup> § 1 k.p. Jak zauważyła M. Gładoch<sup>14</sup>, instytucja pracy zdalnej w Polsce istnieje już od kilku, jeśli nie od kilkunastu lat, lecz nie była dotąd wprost uregulowana przepisami. W znowelizowanym Kodeksie pracy ustawodawca wprowadził art. 67<sup>33</sup>, na mocy którego pracownicy mają prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną w wymiarze maksymalnie 24 dni w ciągu roku kalendarzowego. Oznacza to, że obecnie pracownicy mogą świadczyć pracę zdalną również nieregularnie.

Kodeks pracy przewiduje szereg innych przepisów odnoszących się do pracy zdalnej, m.in. sposób komunikacji między pracownikiem świadczącym pracę zdalną a pracodawcą (art. 67<sup>27</sup>), zasady kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę, z zachowaniem poszanowania prywatności pracownika i innych osób oraz bez utrudniania korzystania z pomieszczeń domowych (art. 67<sup>28</sup>), zakaz dyskryminacji pracowników pracujących zdalnie (art. 67<sup>29</sup>), zapewnienie więzi między tymi pracownikami a zakładem pracy, w tym umożliwienie korzystania z pomieszczeń i sprzętów zakładu pracy czy uczestnictwa w wydarzeniach organizowanych przez pracodawcę dla pracowników (art. 67<sup>30</sup>), a w końcu traktuje o obowiązkach pracodawcy z zakresu bhp (art. 67<sup>31</sup>).

Nowe przepisy Kodeksu pracy odnoszą się także do uprawnień rodzicielskich w kontekście pracy zdalnej. Artykuł 67<sup>19</sup> § 3 k.p. stanowi, iż wiążącym dla pracodawcy wnioskiem o pracę zdalną, oczywiście przy uwzględnieniu możliwości organizacyjnych i przy odpowiednim rodzaju pracy, jest wniosek pracownika – rodzica dziecka ciężko upośledzonego, cierpiącego na nieuleczalną i zagrażającą życiu chorobę, niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym, ciężarnej pracownicy oraz pracownika, który wychowuje dziecko do lat czterech. Pracownicy, którzy wychowują dziecko w wieku niższym niż osiem lat, mogą, zgodnie z art. 188<sup>1</sup> k.p., wnioskować o elastyczną organizację pracy, za którą uważa się także pracę zdalną.

Podsumowując, praca zdalna w Polsce nieformalnie funkcjonowała już od wielu lat, ale dzięki rozwiązaniom wprowadzonym w czasie pandemii COVID-19 została uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Znowelizowane przepisy funkcjonują dopiero od niedawna, trudno więc jednoznacznie je ocenić. Z całą pewnością należy przyrzeć się ochronie pracowników świadczących pracę zdalną, zwłaszcza w kontekście prawa do rozłączenia się, co zostanie uczynione w dalszej części pracy.

---

14 M. Gładoch, *op. cit.*, s. 9.

### 3. Przestanki do zapewnienia prawa do bycia offline

Jak wskazano wcześniej, praca zdalna może być podzielona na dwie grupy zadań: te świadczone z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość oraz te, które obejmują wykonywanie usług materialnych przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. W tej części opracowania zostanie rozpatrzone prawo pracowników wykonujących zadania z pierwszej grupy.

K. Naumowicz powołuje się na badania, które wskazują na szereg niebezpieczeństw związanych ze świadczeniem pracy z domu<sup>15</sup>. Wśród nich są wymienione m.in.:

- odejście od stanu work-life balance, prowadzące do zatarcia granic między życiem prywatnym a zawodowym,
- przekroczenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy w celu realizacji wszystkich zadań (o wiele częstsze niż w przypadku pracy wykonywanej stacjonarnie),
- zmniejszenie produktywności,
- trudności z ustaleniem wynagrodzenia dla pracownika (obrazuje je w szczególności pytanie, czy pracownikowi, który pozostaje nieustannie podłączony, przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny w przypadku odpowiadania na służbowe maile lub telefony w czasie wolnym),
- zaburzenia snu, podwyższenie poziomu stresu, przemęczenie wzroku, niepokój,
- brak poszanowania dla prywatności pracownika.

W 2022 r. szacowano, że od 10 do aż ponad 30 proc. pracowników na świecie cierpi na pracoholizm<sup>16</sup>. Wskazuje się, że pracownicy wykonujący pracę zdalnie, zwłaszcza przy użyciu urządzeń elektronicznych, są obarczeni dużym ryzykiem wystąpienia tego problemu<sup>17</sup>. Może do tego prowadzić m.in. fakt, że miejscem wykonywania pracy zdalnej jest najczęściej dom pracownika, więc w konsekwencji zaczyna rozmywać się granica między miejscem pracy a miejscem odpoczynku. Fakt niemalże ciągłego przebywania w miejscu pracy, także po godzinach pracy, może doprowadzić do nieustannego myślenia o obowiązkach służbowych<sup>18</sup>. To zagrożenie wzrasta w przypadku osób mających problem z organizacją czasu, które w środowisku domowym mniej angażują się w obowiązki zawodowe lub

15 K. Naumowicz, *op. cit.*, s. 82–84.

16 Rzeczpospolita, *Pracoholicy wszystkich krajów, tączcie się! I walczcie z natologiem*, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art36862491-pracoholicy-wszystkich-krajow-laczcie-sie-i-walczcie-z-natologiem> (dostęp: 3.05.2023).

17 M. Król, *Telepraca a pracoholizm*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 148, s. 35.

18 *Ibidem*, s. 36.

poświęcają czas pracy na sprawy osobiste, w wyniku czego kończą swoje zadania po oficjalnym zakończeniu dnia roboczego.

Chociaż wskazuje się na ryzyko pracodawcy, którego pracownicy świadczą pracę zdalnie, związane z brakiem bezpośredniej kontroli tej pracy i czasu przeznaczonego na faktyczne wykonywanie obowiązków, to warto też zwrócić uwagę na fakt, że przeniesienie obowiązku zorganizowania dnia pracy na takiego pracownika może wiązać się z nadmiernym nieewidencjonowanym wydłużaniem jego czasu pracy, za który nie zostanie wypłacone dodatkowe wynagrodzenie<sup>19</sup>. Nadmieniamy również, że pracownik, chcąc dostarczyć jak najlepsze efekty swojej pracy, niejednokrotnie rezygnuje z przerw w ciągu dnia roboczego<sup>20</sup>, pracuje w trakcie urlopu lub choroby, nie korzystając ze zwolnienia lekarskiego<sup>21</sup>, oraz poświęca czas na wykonywanie zadań w dni wolne<sup>22</sup>. Pracodawca czy współpracownicy często też komunikują się z pracownikiem poza godzinami jego pracy, oczekując od niego dyspozycyjności bez polecenia pracy w godzinach nadliczbowych czy w formie dyżuru<sup>23</sup>.

W rezolucji Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline<sup>24</sup> dostrzega się pewne zalety cyfryzacji, ale również wskazuje się, że nieodpowiednie wykorzystanie tych udogodnień może się wiązać z negatywnym wpływem na prawa podstawowe pracowników, a także prowadzić do zaburzenia równowagi i zacierania granic między życiem prywatnym a zawodowym<sup>25</sup>. Zauważa się również, że wykształciła się kultura, w której oczekuje się dostępności pracownika 24/7/365 dni w roku.

Rewolucja przemysłowa rozpoczęła się w XVIII w. i skutkowała wieloma wypadkami przy pracy, chorobami spowodowanymi warunkami pracy, co zrodziło potrzebę powołania nadzoru prawnego, stojącego na straży zdrowia i życia pracowników. Obecnie, jako społeczeństwo, zderzamy się znowu z wielkim zagrożeniem dla zdrowia osób świadczących pracę. Rozwój technologii, który z jednej strony przyniósł wiele ułatwień, przyspieszył wiele procesów, może okazać się główną przyczyną uwstecznienia się warunków pracy. Tym razem jednak

19 A. Jeran, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2, s. 55.

20 J. Sikora, *Telepraca – o walorach i pułapkach elastycznego zatrudnienia*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i implikacje interdyscyplinarne” 2012, nr 1, s. 85.

21 B. Chomętowska, P. Chłopek, *Telepraca – nowa forma organizacji pracy. Nowy obszar dysfunkcji i patologii?*, [w:] Z. Janowska (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 403.

22 M. Król, *op. cit.*, s. 36.

23 M. Makowiec, B. Mikuła, *Dehumanizacja w telepracy domowej*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2014, nr 1, s. 64.

24 Dz. U. UE C 2021, nr 456, s. 161, dalej jako: rezolucja PE.

25 K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4, s. 310.



niebezpieczeństwo nie będzie miało fizycznej postaci ogromnych maszyn, trujących zanieczyszczeń czy niemalże niewolniczej pracy w fabrykach. Zagrożeniem może okazać się sypialnia, w dzień pełniąca rolę gabinetu, nieprzerwanie dzwoniący telefon komórkowy czy stałe łączenie się z serwerem zakładu pracy, aby „tylko coś sprawdzić”, „wprowadzić tylko jedną zmianę”, „dokończyć coś na szybko”. Ta „tylko jedna, szybka, mała zmiana” w skali tygodnia, miesiąca czy roku może w przeliczeniu okazać się kilkoma dniami bezpłatnej pracy.

Wskazuje się, że podstawowe prawa jednostki są ściśle związane z takimi pojęciami, jak godność, wolność, solidarność, demokracja i praworządność<sup>26</sup>. Do wymienionych wartości odwołuje się rozdział I Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r.<sup>27</sup>, w którym wymieniono m.in. prawo do życia, do wolności i bezpieczeństwa osobistego, do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego czy też prawo do bycia niedyskryminowanym. Jeśli chodzi o podstawowe prawa pracownika, należy mieć na uwadze przepisy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>28</sup>, która w art. 31 zapewnia pracownikom prawo do warunków pracy przy poszanowaniu ich zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do corocznego płatnego urlopu. W polskim ustawodawstwie widać bezpośrednie odwołania do międzynarodowych i wspólnotowych przepisów dotyczących praw człowieka. W rozdziale II działu I Kodeksu pracy ustawodawca przedstawił podstawowe zasady prawa pracy, wśród których wymienia prawo do swobody wybrania pracy (art. 10), do swobodnego nawiązania stosunku pracy i ustalenia jego warunków (art. 11), prawo do poszanowania godności pracownika (art. 11<sup>1</sup>), zakaz dyskryminacji pracowników (art. 11<sup>3</sup>), prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13), prawo do wypoczynku (art. 14) czy prawo do ochrony zdrowia i życia (art. 15). W odniesieniu do pracy zdalnej ustawodawca wprowadził przepis art. 67<sup>28</sup> § 2, stanowiący o poszanowaniu prywatności pracownika i innych osób podczas przeprowadzania kontroli przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Już w zaleceniu nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącym wcześniej wspomnianej pracy nakładczej, zwrócono uwagę na to, że „wyznaczony termin dostarczenia przez wykonawcę pracy nakładczej partii pracy nie powinien pozbawiać wykonawcy pracy nakładczej możliwości korzystania z dziennego i tygodniowego odpoczynku, porównywalnego do tego, z jakiego korzystają inni pracownicy”<sup>29</sup>.

26 T. Jurczyk, *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 12.

27 Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

28 Dz. U. UE C 2012, nr 326/02.

29 Zalecenie nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z184.html> (dostęp: 2.05.2023).



W rezolucji PE „bycie offline” definiuje się jako nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio. W przywołanym dokumencie podkreśla się, że prawo do bycia offline jest prawem podstawowym i jest istotne z punktu widzenia ochrony zdrowia pracowników. Jak wskazuje się w omawianym dokumencie, świadczenie pracy przy użyciu narzędzi cyfrowych „może być źródłem stałej presji i stresu, mieć szkodliwy wpływ na zdrowie i samopoczucie fizyczne i psychiczne pracowników oraz może prowadzić do chorób psychospołecznych lub innych chorób zawodowych, takich jak lęk, depresja, wypalenie zawodowe, technostres, zaburzenia snu i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego”. W rezolucji PE podkreślono konieczność wprowadzenia dyrektywy, która regulowałaby prawo pracowników do bycia offline. Wskazuje się, że dzięki temu zwiększyłaby się ochrona ich podstawowych praw, sprawiedliwych warunków pracy, przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, bhp oraz równości kobiet i mężczyzn. Zwraca się uwagę na duży problem świadczenia pracy w czasie wolnym, niebędącej równocześnie pracą poleconą do wykonania w godzinach nadliczbowych. Stąd też pilna potrzeba wprowadzenia uregulowań dążących do stworzenia warunków work-life balance.

Podobne unormowania są zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.<sup>30</sup>, która w art. 66 zapewnia każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a pracownikom także do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i płatnych urlopów. Ten akt zapewnia również o ustanowieniu, w drodze ustawy, maksymalnych norm czasu pracy dla pracowników. A. Bigaj uważa, że umieszczenie w jednej jednostce redakcyjnej przepisów dotyczących bhp i dni urlopowych świadczy o tym, że umożliwienie wypoczynku jest jedną z konsekwencji zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracownika<sup>31</sup>. W art. 68 ustawy zasadnicza stanowi, że każdy obywatel ma prawo do ochrony zdrowia.

Na gruncie przepisów Kodeksu pracy należy wskazać na art. 11<sup>1</sup>, nakładający na pracodawcę obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika. Wykaz tych dóbr znajduje się w art. 23 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny<sup>32</sup>, stanowiącym katalog otwarty, a pierwszym z przykładowo wymienionych jest zdrowie. Ustawodawca w art. 14 k.p. gwarantuje pracownikom prawo do odpoczynku, a w art. 15 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ochrona zdrowia i życia pracowników jest uznana za podstawowy obowiązek pracodawcy, wyrażony w art. 207 k.p.

Ponadto przepisy polskiego prawa pracy określają odpowiednie normy czasu pracy oraz regulują pracę w godzinach nadliczbowych. W klasycznym zatrudnieniu, kiedy praca jest świadczona w zakładzie pracy, łatwiej jest kontrolować czas

30 Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: Konstytucja RP.

31 A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 47.

32 Tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm., dalej: k.c.

jej wykonywania. Prowadzi się ewidencję czasu pracy, pracownicy podpisują listy obecności, logują się do systemu albo używają kart elektromagnetycznych w celu potwierdzenia rozpoczęcia i zakończenia pracy. W Kodeksie pracy poświęcono cały rozdział pracy w godzinach nadliczbowych, w którym zawarto m.in. przepisy dotyczące dopuszczalności takiej pracy czy określające wysokość przysługującego za nią dodatku do wynagrodzenia za pracę. Należy mieć na uwadze, że – zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2021 r. – świadczenie takiej pracy następuje wyłącznie na mocy polecenia pracodawcy, jednak to polecenie nie ma ściśle określonej formy, wymagana jest jedynie wiedza i zgoda podmiotu zatrudniającego<sup>33</sup>. Oznacza to, że pracownik nie może sam zdecydować o pracy w godzinach nadliczbowych i podjąć jej np. w celu zwiększenia swoich wyników.

## 4. Podsumowanie

Kończąc rozważania na temat prawa do bycia offline, należy jeszcze raz podkreślić, że jest to podstawowe prawo pracowników, mające na celu przede wszystkim ochronę ich zdrowia i życia. Podmiotem odpowiedzialnym za zapewnienie możliwości rozłączenia się oraz kontrolującym przestrzeganie tego prawa powinien być każdy pracodawca, u którego chociaż jeden z pracowników świadczy pracę w formie zdalnej. Zagadnienie ochrony czasu pracy pracowników pracujących zdalnie, a co za tym idzie, właściwego realizowania przez nich prawa do odpoczynku, w tym m.in. prawa do przerw, jest wskazywane jako jeden z poważniejszych problemów dotyczących osoby świadczącej pracę w formie zdalnej.

Wśród zagrożeń wynikających z braku realizacji tego prawa można wyróżnić: dotyczące życia prywatnego i rodzinnego pracownika, dotyczące problemu nieodpłatnej pracy w nieewidencjonowanych nadgodzinach, odnoszące się do zdrowia fizycznego pracownika (problemy ze wzrokiem, z układem mięśniowo-szkieletowym) oraz do jego zdrowia psychicznego (stres, stany depresyjne, pracobolizm). Nierzadkie są sytuacje, w których jedna osoba pracująca zdalnie jest dotknięta kilkoma z wymienionych problemów. Warto więc odpowiedzieć na pytanie, czy wprowadzone regulacje są w stanie wyeliminować te zagrożenia. Prawo do bycia offline, mimo że nie jest wprost uregulowane w aktach ustawowych, wybrzmiewa z przepisów Kodeksu pracy, odnoszących się do wszystkich pracowników. Bez zasadne byłoby więc mnożenie istniejących już unormowań. W przepisach prawa pracy funkcjonują unormowania dotyczące czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych czy prawa do odpoczynku. Zamiast więc mnożyć regulacje prawne,

---

33 Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 129/21, LEX nr 3362128.

co w efekcie doprowadzi do dużego rozdrobnienia, warto w pierwszej kolejności przełożyć istniejące już przepisy do nowych warunków świadczenia pracy. Bardziej słuszne wydaje się prowadzenie szkoleń uświadamiających pracowników o ich prawach lub wprowadzenie odpowiednich postanowień w przepisach zakładowych, np. w regulaminie pracy zdalnej. Na mocy art. 67<sup>29</sup> k.p. pracownik nie może być traktowany mniej korzystnie z powodu wykonywania pracy zdalnie i z powodu odmowy jej wykonywania. Można zatem wnioskować, iż pracownik świadczący pracę zdalną nie może ponosić konsekwencji za domaganie się respektowania jego praw, praw każdego pracownika, związanych m.in. z czasem wolnym.

Należy pamiętać, że nieprzestrzeganie kodeksowych regulacji będzie niekorzystne z punktu widzenia obu stron stosunku pracy. Z jednej strony może poskutkować epidemią pracoholizmu, z drugiej zaś może doprowadzić do przeładowania sądów pracy sprawami o naruszenie obowiązków pracodawcy. Pracodawca, który nie zapewni pracownikom możliwości realizacji prawa do rozłączenia się, może odpowiadać za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp, co na mocy art. 283 § 1 k.p. zagrożone jest karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Takiej samej karze grzywny podlega pracodawca w przypadku niewypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym stanowi art. 282 § 1 k.p. Na mocy art. 24 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., pracownik, którego dobro osobiste, a więc np. zdrowie, zostanie zagrożone działaniem pracodawcy, może żądać zaniechania tego działania, a jeśli naruszenie już zostanie dokonane, może także żądać zadośćuczynienia pieniężnego.

Podsumowując, wzrost świadomości pracowników w kwestii ich praw z tytułu świadczenia pracy zdalnej, ale też w obszarze długofalowych skutków ich decyzji w zakresie pozornie nieszkodliwego realizowania zadań służbowych w czasie wolnym od pracy, może w efekcie doprowadzić do wyegzekwowania od pracodawców przestrzegania tych uprawnień, w tym prawa do bycia offline.

## Bibliografia

### Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.  
Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html> (dostęp: 2.05.2023).  
Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE C 202, nr 326/02.  
Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.  
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.  
Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz. U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.

Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2023 r., poz. 240.

### Inne akty

Zalecenie nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z184.html> (dostęp: 2.05.2023).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline, Dz. U. UE C 2021, nr 456, s. 161.

### Orzecznictwo sądowe

Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 129/21, LEX nr 3362128.

### Literatura

Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

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

Gładoch M., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Warszawie, Warszawa 2020.

Janowska Z. (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.

Jeran A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2.

Jurczyk T., *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Król M., *Telepraca a pracoholizm*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 148.

Makowiec M., Mikula B., *Dehumanizacja w telepracy domowej*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2014, nr 1.

Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Mędrala M. (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Moras-Olaś K., *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4.

Sikora J., *Telepraca – o walorach i pułapkach elastycznego zatrudnienia*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i implikacje interdyscyplinarne” 2012, nr 1.

### Źródła internetowe

Eurofound, *Working–teleworking*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (dostęp: 10.05.2023).

Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status(%)*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en) (dostęp: 10.05.2022).

Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1> (dostęp: 10.05.2023).

Rzeczpospolita, *Pracoholicy wszystkich krajów, łączcie się! I walczcie z nałogiem*, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art36862491-pracoholicy-wszystkich-krajow-laczcie-sie-i-walczcie-z-nalogiem> (dostęp: 3.05.2023).

Słownik Języka Polskiego PWN, hasło: zdalny, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zdalny.html> (dostęp: 2.05.2023).