



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III.055.1.2023.ZR
Warszawa, dnia 19.01.2023 r.

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na petycję z dnia 3 stycznia 2023 r., w sprawie wprowadzenia w Polsce rozwiązania ustawowego gwarantującego prawo do bycia offline, Departament Prawa Pracy przedstawia następujące stanowisko.

W styczniu 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję (nie ma ona charakteru prawnie wiążącego) wzywającą Komisję Europejską do podjęcia działań w celu zapewnienia pracownikom tzw. prawa do bycia off-line. Przez prawo do bycia off-line (inaczej prawo do odłączenia się) rozumie się prawo pracowników do niepozostawania z pracodawcą w kontakcie za pośrednictwem różnego rodzaju mediów elektronicznych w czasie wolnym od pracy.

Aneks do ww. rezolucji Parlamentu była propozycja nowej dyrektywy unijnej w sprawie prawa do bycia off-line. W rezolucji Parlamentu Europejskiego wskazano m.in. na niekorzystne skutki cyfryzacji, które mogą polegać na intensyfikacji pracy, wydłużaniu godzin pracy i zwiększeniu nieprzewidywalności godzin pracy (zwłaszcza w kontekście epidemii COVID-19), co może zacierać granice między pracą a życiem prywatnym.

Należy jednak zauważyć, że zagadnienie dot. tzw. prawa do odłączenia się (in. prawa do bycia off-line) wymaga pogłębionej analizy - przede wszystkim w świetle obowiązujących w UE regulacji, szczególnie w kontekście przepisów dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która nie przewiduje kategorii pośredniej między czasem pracy a okresem odpoczynku. W świetle istniejących przepisów unijnych oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - wskazujących na odrębność czasu pracy i czasu odpoczynku - wydaje się, że przestrzeganie tych przepisów skutkowałoby brakiem konieczności tworzenia nowego prawa (tj. prawa do bycia off-line).

Niemniej jednak, w programie prac europejskich partnerów społecznych na lata 2022-2024 znalazła się m.in. kwestia prawa do odłączenia. Zgodnie z posiadanymi informacjami, negocjacje partnerów na szczeblu europejskim w tym zakresie obecnie trwają. Ewentualne zawarcie porozumienia na szczeblu europejskim może skutkować późniejszą jego implementacją za pośrednictwem dyrektywy UE.



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

W tym kontekście, przechodząc do omówienia obowiązujących regulacji prawa polskiego należy podkreślić, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy tylko w czasie pracy, tj. w godzinach pracy wynikających z jego rozkładu czasu pracy.

Innymi słowy, należy mieć na uwadze, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Generalnie czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym, co do zasady, 4 miesięcy (art. 129 k.p.). Pracownik jest zatem zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy w ramach ustalonego zgodnie z art. 130 k.p. wymiaru czasu pracy i obowiązującego go rozkładu czasu pracy, uwzględniającego przedstawione wyżej normy czasu pracy (tj. 8 – godzinną normę dobową i 40 – godzinną normę średniotygodniową).

Poza takimi godzinami pracy, pracodawca może polecić pracownikowi wyłącznie pracę nadliczbową (na zasadach określonych w art. 151 Kodeksu pracy) albo zobowiązać pracownika do pełnienia dyżuru (tj. 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 – zgodnie z art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy).

Należy podkreślić, że zarówno wykonywanie pracy nadliczbowej, jak i pełnienie dyżuru nie może, co do zasady, naruszać minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownika (wskazanych w art. 132 i w art. 133 Kodeksu pracy); odpoczynki (dobowy i tygodniowy) są okresami przeznaczonymi na wypoczynek pracownika i mają być wolne od wykonywania obowiązków służbowych. Ponadto wykonywanie pracy nadliczbowej podlega rekompensacie dodatkiem do wynagrodzenia albo czasem wolnym (na zasadach określonych odpowiednio w art. 151¹ i art. 151² Kodeksu pracy), a pełnienie dyżuru (z wyjątkiem dyżuru domowego) – rekompensacie czasem wolnym albo wynagrodzeniem – na zasadach określonych w art. 151⁵ § 3 Kodeksu pracy.

Pracownik nie pozostając w dyspozycji pracodawcy w ramach godzin pracy wynikających z jego rozkładu czasu pracy, pracy nadliczbowej bądź dyżuru, nie ma obowiązku pozostawania w kontakcie z pracodawcą w celu wykonywania pracy.

Biorąc zatem pod uwagę również przepisy Kodeksu pracy w zakresie czasu pracy i czasu odpoczynku, w mojej ocenie, brak jest obecnie konieczności tworzenia nowego prawa do bycia off-line, a podjęcie ewentualnych prac na gruncie prawa krajowego dotyczących tzw. prawa do odłączenia będzie uzależnione od przebiegu wspomnianych negocjacji partnerów społecznych na szczeblu europejskim.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/