

Katarzyna Sakowska

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

k.sakowska@uwb.edu.pl

ORCID ID: 0009-0008-7148-4731

Karolina Zapolska

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

k.zapolska@uwb.edu.pl

ORCID ID: 0000-0003-2859-6996

Czas pracy a prawo do bycia offline – analiza w świetle koncepcji „non-use of technology” w prawie polskim i unijnym¹

Working Time and the Right to Be Offline: Analysis in the Light of the Concept
of Non-Use of Technology in Polish and EU Law

Abstract: The development of technology undoubtedly affects the way work is performed. New digital tools significantly influence the performance of work, on the one hand introducing flexibility and new opportunities, but also leading to the blurring of boundaries between the professional and private spheres. The increasingly widespread use of digital tools – including communication and monitoring applications – creates new challenges in the area of employee privacy protection and the realization of the right to rest. In this context, growing emphasis is placed on the concept of non-use of technology, which denotes the right to refrain from using technology in the name of autonomy and well-being, as well as on the right to disconnect, understood as the employee's entitlement to be unavailable outside working hours. Both concepts complement each other and may constitute an element of employee rights protection. The aim of this study is to present the essence of the right to disconnect and its connection with working time and the right to rest, as well as to indicate the extent to which EU and Polish regulations provide protection against the culture of permanent availability. The analysis encompasses legal acts, case law, and scholarly literature, which allows for an assessment of whether the right to disconnect

1 The article is financially supported by the Polish Minister of Science under the 'Regional Initiative of Excellence' (RID) programme.

should be regarded as an instrument supplementing traditional labour law provisions in the context of advancing digitalization.

Key words: employees, employers, entrepreneurs, right to be offline, not using technology, labour law

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, przedsiębiorca, prawo do bycia offline, non-use of technology, prawo pracy

Wprowadzenie

Wpływ nowych technologii na sposób świadczenia pracy jest niezaprzeczalny (szerzej: Boruta, 2020, s. 3–10; Piwowarska, 2018, s. 135–155). Nowe narzędzia i rozwiązania cyfrowe w realny sposób wpływają na sposób wykonywania pracy. W tym zakresie można wskazać między innymi na szanse, jakie dają elastyczne formy zatrudnienia i regulacji czasu pracy. Niewątpliwie obie te możliwości niosą za sobą wiele korzyści, ale mogą również prowadzić do zacierania granic między sferą zawodową a prywatną (Pachała-Szymczyk, 2022, s. 9). W związku z tym wraz z dynamicznym rozwojem nowych technologii oraz coraz szerszym zakresem ich zastosowania w działalności gospodarczej i organizacji pracy pojawiły się nowe wyzwania i zagrożenia, w tym związane z utrzymaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (Kurzynoga, 2022, s. 3–4). Pracownicy w ramach świadczonej pracy coraz częściej są zależni od komunikatorów czy też aplikacji umożliwiających planowanie czy nadzorowanie pracy. Nowe technologie wpływają również na podejście do rynku pracy i samej pracy, czego wyrazem jest nowy model biznesowy określany terminami *platform economy*, *gig economy*, *on-demand economy*, *sharing economy*, *peer-to-peer economy* lub *uber economy*, w którym przedsiębiorcy „świadczą [...] swoje usługi przy użyciu osób samozatrudnionych” (Skowron, 2019, s. 153; Zapolska & Nyka, 2024, s. 187; Todolí-Signes & Tyc, 2016, s. 197).

W tym kontekście na znaczeniu zyskują koncepcja *non-use technology*, a także prawo do bycia offline (inaczej prawo do odłączenia się, ang. *right to disconnect*) jako swoista odpowiedź na zacierającą się granicę między życiem zawodowym a prywatnym. Oba zagadnienia są stosunkowo nową problematyką w zakresie prawa pracy, niemniej ze względu na postępującą cyfryzację zyskują na znaczeniu i zaczynają być dostrzegane przez doktrynę prawa, ale także ustawodawcę zarówno unijnego, jak i polskiego. Sama koncepcja *non-use of technology* sprowadza się do zapewnienia prawa o decydowaniu, czy chcemy czy też nie korzystać z nowych technologii, a więc swoistej wolności od „przymusu technologicznego” (Satchell & Dourish, 2009, s. 11). Jest to szczególnie istotne z perspektywy dobrostanu, autonomii czy też potrzeby prywatności pracowników. Stanowi jednocześnie interesujące zagadnienie w kontekście prawa pracy i problematyki prawa do bycia offline, które wiążą się m.in. z niedostępnością poza godzinami pracy. Jest w związku z tym silnie powiązane z prawem do odpoczynku pracownika. Obie koncepcje wzajemnie się uzupełniają. Dodatkowo

wyduje się, że koncepcja *non-use of technology* może stanowić podstawę do uznania prawa do bycia offline jako elementu szerszej autonomii cyfrowej pracownika.

Celem opracowania jest zdefiniowanie istoty prawa do bycia offline i ukazanie jego ścisłego związku z czasem pracy oraz prawem do odpoczynku. Analizie poddane zostaną regulacje zarówno unijne, jak i polskie, a także orzecznictwo, aby wskazać, w jakim zakresie zapewniają one ochronę pracownika przed kulturą stałej dostępności. Dodatkowo opracowanie ma na celu przedstawienie koncepcji *non-use of technology* jako perspektywy teoretycznej oraz porównanie polskich i unijnych rozwiązań, co pozwoli wyznaczyć możliwe kierunki dalszego rozwoju prawa pracy. W konsekwencji niniejsze opracowanie posługuje się metodą dogmatyczno-prawną obejmującą przede wszystkim analizę aktów prawa, takich jak dyrektywy UE i Kodeks pracy, a także orzecznictwa TSUE oraz polskiej i zagranicznej literatury naukowej.

1. Koncepcja *non-use of technology*

Zagadnienie *non-use of technology* (inaczej ang. *technology refusal*, *digital minimalism* lub *technological non-participation*) w dobie gwałtownie rozwijających się i co więcej, w wyraźny sposób wpływających na nasze codzienne życie nowych technologii, jest niezwykle ważne. To nurt w refleksji nad społeczeństwem cyfrowym, który jest swoistym kontrapunktem, czyli przeciwieństwem czy też uzupełnieniem, w czasach dość powszechnego entuzjazmu w podejściu do nowych technologii i możliwości, jakie dają. Koncepcja *non-use of technology* sprowadza się przede wszystkim do prawa do świadomego nieużywania czy też niekorzystania z nowych technologii (Nguyen & Hargittai, 2023, s. 495). Nie chodzi zatem o brak dostępu lub c wykluczenie cyfrowe, lecz o wybór (Satchell & Dourish, 2009, s. 11), co bezpośrednio wiąże się z próbą odzyskania kontroli i autonomii w korzystaniu z narzędzi cyfrowych. Zgodnie z tym podejściem jednostka ma prawo do rezygnacji i nieuczestniczenia w cyfrowych praktykach, co wydaje się szczególnie problematyczne w erze cyfrowej (Nguyen & Hargittai, 2023, s. 495), zwłaszcza że w rzeczywistości zarówno prywatnej, jak i zawodowej bycie online staje się swoistą normą (szerzej: Vorderer et al., 2016, s. 694–695), a wiele osób odczuwa presję społeczną, aby stale funkcjonować cyfrowo (Büchi, Festic, & Latzer, 2019, s. 4). Jak zauważa E. Baumer, badanie koncepcji *non-use* pozwala zakwestionować domyślne założenie dotyczące prymatu używania i samego pojęcia „użytkownika” oraz tego, kto powinien nim być (Baumer et al., 2014, s. 66). Wydaje się, że z samą koncepcją *non-use of technology* wiąże się też konieczność zapewnienia alternatyw offline, czyli np. dostępu do usług pracowniczych bez konieczności posługiwania się aplikacją mobilną, czy też prawo do wykonywania określonych obowiązków zawodowych bez konieczności stałego bycia online (Satchell & Dourish, 2009, s. 11). E. Baumer dodatkowo podkreśla, że analiza sytuacji, w których ludzie świadomie ograniczają lub odrzucają technologię, jest równie istotna jak

badania odnoszące się do jej używania, ponieważ pokazuje realne potrzeby związane z funkcjonowaniem poza infrastrukturą cyfrową (Baumer et al., 2014, s. 65).

Powstaje w tym przypadku wątpliwość, na ile z samej koncepcji *non-use of technology* mógłby skorzystać pracownik. Wydaje się, że w tym przypadku sprowadzałaby się ona w praktyce m.in. do rezygnacji z niektórych narzędzi cyfrowych lub rozwiązań technologicznych. Wiąże się również z pytaniem, czy możemy mówić o przymusie cyfrowym również w kontekście zatrudnienia – w sytuacji, gdy korzystanie z niej staje się jednym z warunków zatrudnienia. Sama koncepcja *non-use of technology* to też sprzeciw wobec przymusu bycia stale online. Czy pracownik może przykładowo zrezygnować z aplikacji służbowej, która zbiera jego dane, również poza godzinami pracy? Czy pracownicy są zobowiązani do instalowania służbowych komunikatorów na telefonie lub komputerze, czy też mają prawo odmówić? Niewątpliwie pewne jej elementy są dostrzegalne w tzw. prawie do bycia offline.

2. Pojęcie prawa do bycia offline w Unii Europejskiej

Jak zauważają E. Kryńska i E. Kwiatkowski, rynek pracy jest miejscem, „w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca” (Kryńska & Kwiatkowski, 2013, s. 11). Co istotne, pracodawca w tym zakresie „nabywa” prawo do dysponowania zdolnością pracownika do świadczenia pracy w wyznaczonym czasie, a więc „kupuje” dostęp do czasu i sił pracownika (Beksiak, 2014, s. 149). Obecny rynek pracy podlega dynamicznym zmianom, na co wpływ ma szereg różnych czynników ekonomicznych, demograficznych, społecznych oraz prawnych, zarówno o charakterze globalnym, jak i lokalnym. Dostrzegalne zmiany w tym zakresie są związane m.in. z „przyśpieszeniem postępu technicznego w obszarze technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych czy nowymi strategiami wielkich korporacji” (Kotlorz, 2011, s. 10).

Upowszechnienie się narzędzi cyfrowych w ramach rynku pracy miało oczywiście swoje konsekwencje. Pojawiły się problemy związane z nadużywaniem możliwości, jakie daje wykorzystanie nowych technologii w miejscu pracy. Jednym z takich negatywnych zjawisk jest tzw. kultura „wiecznie osiągalnego pracownika” (ang. *always-on culture*) i związane z nią zaburzenie relacji między czasem pracy a prawem do odpoczynku. E. Pachała-Szymczyk wskazuje, że „z badań wynika, iż pracownicy często wykorzystujący technologie informacyjno-komunikacyjne są bardziej skłonni do dłuższych godzin pracy i pracy w godzinach nadliczbowych; korzystają również w mniejszym zakresie z okresów odpoczynku, a także mają mniej przewidywalne, nieregularne rozkłady czasu pracy” (Pachała-Szymczyk, 2022, s. 9). W literaturze słusznie podkreśla się w tym zakresie, że jedną z konsekwencji takiego podejścia jest m.in. wypalenie zawodowe (Nowak, 2019, s. 15).

Nie zaskakuje zatem, że w orzecznictwie TSUE zaczęto interpretować takie pojęcia jak „czas pracy” i „czas odpoczynku” również w kontekście nowych technologii. W tym zakresie można wskazać m.in. na sprawę C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras – CCOO przeciwko Deutsche Bank SAE*, w której TSUE analizował kwestię prowadzenia systemu ewidencji czasu pracy (rozumianego jako pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika), aby zagwarantować przestrzeganie limitów pracy i odpoczynku. Co charakterystyczne, w wyroku C-531/23 z 23 grudnia 2024 r. TSUE stwierdził, że pracodawcy zatrudniający pracowników domowych powinni wprowadzić system pozwalający dokonywać pomiaru czasu pracy. Jednocześnie TSUE stwierdził, że możliwe są w tym zakresie odstępstwa „stosownie do danego sektora działalności, czy to ze względu na specyfikę danego pracodawcy, a zwłaszcza na jego rozmiar, o ile takie uregulowanie zapewni pracownikom skuteczne rozwiązania pozwalające zagwarantować poszanowanie przepisów dotyczących między innymi maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy” (Wyrok C-531/23, 2024).

Jak podkreślono w sprawie C-518/15 *Ville de Nivelles przeciwko Rudy Matzak*, „Trybunał wielokrotnie stwierdził bowiem, że pojęcie „czasu pracy” [...] należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, dążącej do poprawy warunków życia i pracy pracowników. Pojęcie to zależy od trzech przesłanek: po pierwsze, pracownik musi „pracować”; po drugie, musi on pozostawać w dyspozycji pracodawcy; oraz po trzecie, musi on wypełniać swe zadania i obowiązki”. Trybunał wypowiedział się również w kwestii odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego. W tym zakresie można wskazać m.in. na sprawę C-477/21IH *przeciwko MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.*, w której TSUE stwierdził, że „odpoczynek dobowy [...] nie stanowi części okresu odpoczynku tygodniowego [...], lecz dodaje się do niego”. Ponadto, TSUE podkreślił, że „po okresie pracy każdy pracownik powinien niezwłocznie korzystać z okresu odpoczynku dobowego, i to niezależnie od tego, czy po tym okresie odpoczynku nastąpi okres pracy. Ponadto, w razie gdy odpoczynek dobowy i okres odpoczynku tygodniowego są udzielane w sekwencji, okres odpoczynku tygodniowego może rozpocząć się dopiero wtedy, gdy pracownik skorzysta z odpoczynku dobowego”. Kwestia „gotowości do pracy” w kontekście „prawa do odpoczynku” i „czasu pracy” była natomiast przedmiotem m.in. w sprawach C-303/98 *Simap*, C-151/02 *Jaeger*, C-518/15 *Ville de Nivelles przeciwko Rudyemu Matzakowi*, C-344/19, *D.J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija* czy też C-585/19, *Academia de Studii Economice din București przeciwko Doru Viorel Bălăn*.

Na tle wspomnianego orzecznictwa zaczęto dostrzegać znaczenie prawa do bycia offline w kontekście równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (koncepcja *work-life balance*). Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że prawo do bycia offline nie jest prawem funkcjonującym w oderwaniu od innych gwarancji pracowniczych. Nie funkcjonuje zatem jako odrębna i niezależna kategoria, lecz stanowi swoiste uszczegółowienie i wzmocnienie prawa do odpoczynku. Jak podkreśla K. Moras-Olaś, instytu-

cja ta wprost wiąże się z ochroną prawa pracownika do wyłączenia narzędzi cyfrowych (Moras-Olaś, 2021, s. 305). W konsekwencji prawo do bycia offline dotyczy wyłącznie okresów poza czasem pracy. Autorka dodatkowo zauważa, że zgodnie z podejściem zaprezentowanym w dokumencie roboczym Eurofound *The Right to Disconnect in the 27 EU Member States* prawo do bycia offline można rozumieć na dwa sposoby: „jako uprawnienie pracownika do powstrzymania się od pracy poza czasem pracy za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, albo jako obowiązek pracodawcy zapewnienia, że pracownicy nie będą pracować w czasie odpoczynku i urlopu” (Moras-Olaś, 2021, s. 311). Jego istotą jest w związku z tym zapewnienie, że w okresach poza czasem pracy pracownik nie będzie zobowiązany do pozostawania w dyspozycji pracodawcy za pomocą narzędzi cyfrowych. Warto podkreślić, że w czasie pracy pracownik co do zasady nie może odmówić pozostawania online w zakresie zgodnym z prawem oraz wyznaczonym i wymagany przez pracodawcę. Oznacza to, że prawo do bycia offline rozpoczyna się dopiero w momencie rozpoczęcia okresu odpoczynku, gdy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy (Sakowska, 2025a, s. 348).

K. Naumowicz wskazuje, że brak wyraźnych regulacji prawnych może prowadzić w praktyce do świadczenia pracy poza regularnymi godzinami, co stanowi istotne zagrożenie dla realizacji prawa do odpoczynku (Naumowicz, 2021, s. 537–538). Samo prawo do bycia offline nie jest bowiem w wyraźny sposób uregulowane w prawie Unii Europejskiej. Można je jednak wywnioskować, biorąc pod uwagę art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zgodnie z którym każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności, do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. Ważną rolę w tym zakresie odgrywa również dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy², która reguluje kwestie czasu pracy i odpoczynku w Unii Europejskiej. Dyrektywa wprowadziła m.in. prawo do minimalnego dziennego wypoczynku (odpoczynek dobowy) – 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinny (art. 3 dyrektywy 2003/88/WE), prawo do odpoczynku tygodniowego – 24 godziny (art. 5 dyrektywy 2003/88/WE) czy maksymalny tygodniowy czas pracy – przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać 48 godzin (art. 6 dyrektywy 2003/88/WE).

Analizując zagadnienie prawa do bycia offline w UE, warto wspomnieć o Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline, w której podkreślono, że „coraz częstsze wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych doprowadziło do powstania kultury „stałe osiągalnego”, „zawsze dostępnego” lub „będącego w ciągłej gotowości” pracownika, co może mieć szkodliwy wpływ na prawa podsta-

2 Dalej jako dyrektywa 2003/88/WE.

wowe pracowników i sprawiedliwe warunki pracy”. Dodatkowo wskazano, że „prawo pracowników do bycia offline ma zasadnicze znaczenie dla ochrony ich zdrowia i samopoczucia fizycznego i psychicznego oraz ochrony przed zagrożeniami psychologicznymi” (Rezolucja, 2021). Pracownik ma zatem prawo np. do nieodbierania służbowych wiadomości poza godzinami pracy bez konsekwencji ze strony pracodawcy. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie powinien wymagać od pracownika dyspozycyjności za pomocą środków komunikacji elektronicznej poza ustalonymi godzinami pracy (Naumowicz, 2022, s. 542). Takie oczekiwania ze strony pracodawcy mogą prowadzić do faktycznego naruszania prawa do odpoczynku, nawet jeśli formalnie normy czasu pracy nie zostały przekroczone. Oznacza to w praktyce zakaz wywierania na pracowniku presji, aby poza godzinami pracy odpowiadał na wiadomości służbowe, odbierał telefony czy posiadał status „dostępny” w ramach różnych platform i komunikatorów, np. Teams (Sakowska, 2025a, s. 344).

Sama rezolucja podchodzi do zagadnienia prawa do bycia offline jako prawa podstawowego (Pachala-Szymczyk, 2022, s. 11). Wydaje się, że samo prawo do bycia offline można rozumieć jako prawo do odpoczynku od pracy w świecie cyfrowym lub od narzędzi cyfrowych. Wiąże się zatem z zakazem ustanowienia wymogu dostępności pracownika poza godzinami pracy czy też zobowiązaniem pracodawcy do jasnego określenia godzin, w których możliwe jest skontaktowanie się z pracownikiem w sprawach służbowych. Dlatego omawiane w literaturze rozwiązania i orzecznictwo TSUE nie tworzą odrębnego reżimu prawnego, lecz stanowią element szerszej gwarancji prawa do odpoczynku, które powinno być dostosowane do wyzwań wynikających z cyfryzacji pracy. Jest to więc prawo o charakterze ochronnym, które ma służyć temu, aby przepisy dotyczące czasu pracy i odpoczynku były skuteczne i efektywne w warunkach dynamicznego rozwoju nowych technologii.

W 2019 roku dodatkowo przyjęto: 1) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej³ oraz 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE⁴. W dyrektywie 2019/1152 wskazano m.in. na kwestię związaną z określeniem godzin pracy czy przewidywalności rozkładu czasu pracy, co pośrednio wspiera koncepcję prawa do bycia offline i może być podstawą do zakwestionowania praktyk naruszających prawo do prywatności poza godzinami pracy. Natomiast w dyrektywie 2019/1158 promuje się prawo do elastycznej organizacji pracy.

3. Polskie przepisy gwarantujące pracownikom prawo do odpoczynku

3 Dalej jako dyrektywa 2019/1152.

4 Dalej jako dyrektywa 2019/1158.

Co charakterystyczne, polski kodeks pracy⁵ nie zawiera regulacji odnoszących się bezpośrednio do prawa pracownika do bycia offline (Sakowska, 2025a, s. 347), co jednak nie oznacza, że pracownicy są całkowicie pozbawieni ochrony przed nadużywaniem pozycji nadrzędnej przez pracodawcę, a tym samym nienormowanym czasem pracy. Przepisy kodeksowe o czasie pracy zapewniają maksymalne okresy, w których pracownicy mogą wykonywać obowiązki pracownicze, a także minimalne okresy odpoczynku. Zgodnie z art. 128 KP czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji oznacza więc nie tylko czas faktycznego wykonywania pracy, lecz także okres, w którym pracownik nie świadczy pracy, jednak pozostaje w faktycznej gotowości do jej świadczenia w miejscu pracy (Sobczyk, 2005, s. 116–117; postanowienie Sądu Najwyższego, 2019). W literaturze podkreśla się, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy również wtedy, gdy nie świadczy pracy, ale znajduje się we właściwym stanie psychofizycznym pozwalającym na realizację obowiązków oraz ma zamiar i możliwość ich wykonywania (Pisarczyk, 2017, s. 781).

Wymiar czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy określa art. 129 KP, zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ponadto, art. 131 KP wprowadza kolejne ograniczenie, na podstawie którego tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z drugiej zaś strony, art. 132 i 133 KP wprowadzają minimalne i nieprzekraczalne okresy odpoczynku od pracy – w każdej dobie pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, natomiast w każdym tygodniu – prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Choć polskie przepisy regulują czas pracy i odpoczynku, nie da się ukryć, że nie zawsze odpowiadają w wystarczający sposób na wyzwania związane z cyfryzacją pracy. W polskim porządku prawnym prawo do bycia offline nie zostało wyodrębnione jako samodzielna instytucja prawa pracy – wynika ono pośrednio z regulacji dotyczących minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego. W praktyce sprowadza się ono do zagwarantowania pracownikom realizacji prawa do odpoczynku. W konsekwencji pracownik powinien być chroniony przed wymogiem stałej dostępności elektronicznej poza czasem pracy (Pachała-Szymczyk, 2022, s. 9). Ingerencja pracodawcy w tym okresie może być traktowana jako naruszenie przepisów o minimalnych okresach odpoczynku. Oczekiwanie pracodawcy, aby pracownik pozostawał dostępny cyfrowo poza czasem pracy, ogranicza faktyczną możliwość korzystania z prawa do odpoczynku. Prawo do bycia offline można zatem rozumieć

5 Dalej KP.

jako instrument realizujący lub wspomagający już istniejące rozwiązania i uprawnienia pracownika, w szczególności prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego (szerzej: Moras-Olaś, 2021, s. 311). Prawo do bycia offline w tym ujęciu pełniłoby funkcję gwaranta realizacji prawa do odpoczynku. Należy jednak podkreślić, że prawo do bycia offline nie oznacza możliwości odmowy korzystania z technologii w czasie pracy – kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy – lecz odnosi się wyłącznie do okresów, w których pracownik nie świadczy pracy i nie ma obowiązku pozostawania w gotowości (Sakowska, 2025a, s. 347–348).

Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że regulacje ograniczające czas pracy pracownika są rozbudowane i kompleksowe, jednak niezbędne jest dostosowanie powyższych reguł do aktualnych realiów społeczno-gospodarczych. Mowa tu w szczególności o postępującym rozwoju nowych technologii, który wywiera niewątpliwy wpływ na stosunki pracy. Zacieranie się granicy między czasem pracy a czasem wolnym, wynikające z cyfryzacji, sprawia bowiem, że formalne limity czasu pracy mogą być w praktyce obchodzone przez oczekiwanie od pracowników stałej dyspozycyjności (szerzej: Pachła-Szymczyk, 2022, s. 9; Chesalina, 2021, s. 37). W tym sensie brak wyraźnego uregulowania prawa do bycia offline należy uznać za lukę w systemie ochrony pracownika (Naumowicz, 2021, s. 537–538). Dlatego konieczne staje się wypracowanie rozwiązań prawnych, które zapewnią pracownikowi realne korzystanie z prawa do odpoczynku w warunkach rozwoju technologii cyfrowych.

Można zaryzykować stwierdzenie, że obecnie stosunek pracy uległ swoistej transformacji, biorąc pod uwagę trzy podstawowe kwestie, które decydowały o szczególnym charakterze stosunku pracy: podporządkowanie pracownika pracodawcy, miejsce i czas wykonywania pracy. W tych nowych realiach pojawia się pytanie, jak zagwarantować pracownikowi realne korzystanie z prawa do odpoczynku bez zakłóceń wynikających z nadużywania przez pracodawcę nowych technologii. Wydaje się, że w tym zakresie prawo do bycia offline może być instrumentem uzupełniającym tradycyjne przepisy o czasie pracy, stając się tym samym dodatkową ochroną przed nadmierną ingerencją pracodawcy w sferę życia prywatnego pracownika.

4. Wybrane wyzwania związane ze stosowaniem prawa do bycia offline

Pandemia COVID-19 miała niewątpliwy wpływ na zmianę zasad wykonywania pracy. Rozwój nowych technologii, w tym cyfryzacja, automatyzacja oraz powszechne wykorzystanie Internetu, znacząco przekształciły krajobraz rynku pracy, stawiając przed prawem pracy wiele wyzwań. Praca może być wykonywana w innym miejscu niż zakład pracy oraz poza zwyczajowymi godzinami pracy obowiązującymi u danego pracodawcy. Cyfrowe narzędzia pracy umożliwiają pracę w zasadzie z dowolnego miejsca, co zwiększa elastyczność zatrudnienia i pozwala pracownikom na efektywniejsze zarządzanie czasem (Sakowska, 2025b, s. 116–117). Z drugiej jednak strony, możliwość

wykonywania pracy z każdego miejsca i w każdym czasie za pomocą nowoczesnych technologii może prowadzić do ciągłej dostępności pracownika dla pracodawcy.

Jeżeli mowa o zmianie paradygmatu stosunku pracy w zakresie miejsca pracy (Spytek-Bandurska, 2024), największym jej przejawem jest zdecydowanie praca zdalna, która pojawiła się w KP w 2023 roku. Zgodnie z art. 67¹⁸ KP praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W przypadku pracy zdalnej doszło do ingerencji ustawodawcy w kompetencje kierownicze pracodawcy – zmianie uległy zarówno czas, jak i miejsce świadczenia pracy, a także związane z tym możliwości sprawowania kontroli przez pracodawcę (Krysiak, 2024, s. 83). Najważniejszym aspektem pracy zdalnej jest natomiast możliwość jej świadczenia poza zakładem pracy przy użyciu cyfrowych narzędzi pracy.

Aby pracownik mógł wykonywać pracę w formie zdalnej, konieczne jest uprzednie jej uzgodnienie pomiędzy pracodawcą i pracownikiem – wyjątkowo pracodawca dopuszcza możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę: w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej (art. 67¹⁹ § 3 KP). Jednocześnie w kodeksowej definicji pracy zdalnej jednym z podstawowych elementów jest „wykorzystanie środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość”. KP nie ustanawia natomiast wymogu, aby pracownik wykonujący pracę zdalną znajdował się w ciągłym kontakcie z pracodawcą. Korzystanie ze środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość stanowi wyłącznie przykład sposobu wykonywania pracy zdalnej, o czym przesądza sformułowanie „w szczególności”. W odniesieniu do poprzedniczki pracy zdalnej w KP, czyli telepracy, nie ustanowiono także wymogu przekazywania wyników pracy w sposób zdalny (Sobczyk, 2023, komentarz do art. 67¹⁸ KP), co oznaczałoby, że pracownik może uzgodnić z pracodawcą cotygodniowe dostarczenie wyników wykonanej pracy przykładowo w formie pisemnej.

W opinii auterek immanentną cechą pracy zdalnej jest możliwość zdalnego komunikowania się z pracodawcą i, biorąc pod uwagę podstawowe cechy pracy zdalnej, rezygnacji z szeroko rozumianych narzędzi cyfrowych opartych na nowych technologiach, przy założeniu, że większość działań pracodawcy nie opiera się na rozwiązaniach cyfrowych, co będzie jednak stanowić margines przypadków. Aktualny rynek pracy uległ znaczącym zmianom technologicznym – pracodawca jest uprawniony do prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej, zazwyczaj dostarcza on również pracownikom odpowiednie narzędzia do pracy, takie jak laptop czy monitor, wszelkie listy obecności zostały zastąpione przez karty magnetyczne lub aplikacje. Jeżeli więc działalność pracodawcy odbywa się wyłącznie elektronicznie

lub „w chmurze”, przekazywanie wyników wykonanej pracy w formie innej niż elektroniczna może być utrudnione, jednak nie niemożliwe. Należy mieć jednak na uwadze fakt, że w większości przypadków pracownik, który ma zamiar wykonywać pracę zdalną, godzi się na używanie rozwiązań cyfrowych. Niejednokrotnie pracownik podejmuje decyzję o pracy zdalnej z uwagi na uprawnienie do wykonywania pracy zdalnej poza zakładem pracy i jednocześnie kontakt z pracodawcą i udostępnianie wyników swojej pracy przy użyciu rozwiązań nowych technologii.

Praca zdalna umożliwia efektywniejsze zarządzanie czasem pracownika, a także wpisuje się w koncepcję *work-life balance* (szerzej: Latos-Miłkowska, 2008, s. 8–12), czyli możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym. W systemie pracy zdalnej należy zauważyć zmianę w zakresie cech właściwych stosunkowi pracy, gdzie podstawowe cechy stanowią ciągłość i powtarzalność, natomiast w przypadku pracy zdalnej większy nacisk zostaje położony na wynik czy efekt wykonywanej pracy. Praca zdalna zdecydowanie ułatwia godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym, jednak może też prowadzić do sytuacji, w której pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały dzień (*work*), natomiast z przerwami (*na life*). W efekcie może dojść do sytuacji, w której nie będzie możliwe zapewnienie odpowiedniego okresu odpoczynku dobowego, ponieważ pracownik wykonywał pracę w określonych odstępach czasu.

Biorąc pod uwagę uprawnienia kierownicze pracodawcy, posiada on również uprawnienie do polecenia pracownikowi pozostawania na dyżurze. Na podstawie art. 151⁵ § 1 KP 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 w zakładzie pracy nie powoduje wielu wątpliwości – czas dyżuru nie jest wliczany do czasu pracy, jeżeli pracownik nie wykonywał podczas dyżuru pracy, natomiast za czas takiego dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Problematyczną kwestię stanowi natomiast tzw. dyżur domowy, kiedy powyższa zasada nie ma zastosowania i wynika to bezpośrednio z art. 151⁵ § 3 KP. Dyżur domowy pracownik pełni zazwyczaj w miejscu swojego zamieszkania i jest w tym czasie pod telefonem. W doktrynie podkreśla się, że w ramach takiego dyżuru pracownik ma dużą swobodę w rozporządzaniu swoim czasem i może go wykorzystywać w zasadzie dowolnie (Świątkowski, 2018). Z powyższym nie sposób się jednak zgodzić, ponieważ pracownik jest zobowiązany do stworzenia warunków, które umożliwią pracodawcy wezwanie go do świadczenia pracy, a tym samym musi być dla pracodawcy dostępny i osiągalny, a najprostszym rozwiązaniem jest posiadanie przy sobie telefonu komórkowego. Co więcej, jeżeli pracodawca wezwie pracownika, jest on zobowiązany do stawienia się w stanie psychofizycznym pozwalającym na wy-

konywanie pracy (Stefański, 2022, komentarz do art. 151(5)). Takie ukształtowanie zasad dotyczących tzw. dyżuru domowego stanowi, zdaniem autorek, poważną ingerencję w swobodę podejmowanych działań i w życie prywatne pracownika. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku dyżuru domowego pracownik nie może odmówić używania narzędzi cyfrowych, pozwalających na możliwość komunikowania się na odległość. Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie dyżur pracownika pod telefonem w gotowości do podjęcia obowiązków pracowniczych (pełniony poza miejscem wykonywania pracy) nie jest czasem pracy, ale nie jest też czasem odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 KP i art. 133 § 1 KP (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, 2016).

Rozwój nowych technologii przyczynił się do powstania pojęcia pracownika „ciągle dostępnego”. KP przewiduje środki ochrony, zwłaszcza w zakresie limitowania czasu pracy oraz wprowadzenia odpoczynków dobowych i tygodniowych. Z drugiej jednak strony każdy pracownik jest aktualnie wyposażony w telefon komórkowy, co ułatwia stały kontakt ze współpracownikami i pracodawcą. Biorąc pod uwagę możliwość wykonywania pracy w różnych godzinach, najważniejsze jest ustalenie, czy pracodawca zobowiązuje pracownika do pozostawania w ciągłej gotowości (przykładowo weryfikowania powiadomień w aplikacjach pracodawcy), czy to pracownik sam decyduje o „nieodłączeniu się” od aplikacji pracodawcy również po godzinach pracy, co w większości przypadków jest podyktowane chęcią bycia na bieżąco. Pracodawca będzie zobowiązany do postępowania zgodnie z przepisami prawa pracy, natomiast nie ma rozwiązań prawnych pozwalających wymusić na pracownikach odłączenie się.

Wnioski

Ustawodawstwo i orzecznictwo zarówno polskie, jak i europejskie przewidują szereg rozwiązań pozwalających na limitowanie czasu pracy pracowników. Niezwykle nowe technologie przyczyniły się do uelastycznienia prawa pracy, a jednocześnie do zmian w tradycyjnym rozumieniu podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie pracy. Najpoważniejszą przyczyną takiego stanu rzeczy jest wszechobecny rozwój technologii, który ma również wpływ na sposób prowadzenia działalności przez pracodawców i wykonywania pracy przez pracowników. Celem jest ograniczenie kosztów działalności, co najczęściej jest możliwe poprzez przeniesienie zasobów do sfery cyfrowej. W tym zakresie niezwykle istotne jest prawo do bycia offline, które za rozumieniem przyjętym przez E. Pachała-Szymczyk „można traktować jako składową prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy odpowiadającą na wyzwania obecnych czasów” (Pachała-Szymczyk, 2022, s. 23). Podkreślenia wymaga, że prawo do bycia offline co do zasady dotyczy wyłącznie okresu poza świadczeniem pracy, w którym pracownik powinien korzystać z gwarantowanego prawem odpoczynku (Moras-Olaś, 2021, s. 311). W tym sensie prawo do bycia

offline pełni funkcję ochronną i uzupełniającą względem istniejących już regulacji o czasie pracy i odpoczynku.

Aktualnie istniejące rozwiązania nie uniemożliwiają pracownikowi rezygnacji z wykorzystywania narzędzi cyfrowych czy też odmowy ich używania. Takiego stanu rzeczy należy upatrywać w początkowym procesie transformacji cyfrowej – nie jest wykluczone, że za 15 czy 20 lat takie regulacje okażą się niezbędne. Już dziś jednak dostrzegalne są negatywne rezultaty zanikania granicy między czasem pracy a czasem wolnym, związane z wystąpieniem wypalenia zawodowego, stresu oraz poważnych chorób. Dlatego dyskusja o prawie do bycia offline powinna uwzględniać to, w jaki sposób można usprawnić istniejące już mechanizmy egzekwowania prawa do odpoczynku.

Oczywiście na odrębną refleksję zasługuje zagadnienie, na ile wykorzystanie nowych technologii jest wolą przedsiębiorcy czy też pracodawcy, a na ile przymuszają go do tego obecne realia prowadzenia biznesu. Pojawia się bowiem wątpliwość, czy decyzje o wdrażaniu narzędzi cyfrowych lub zdalnych form komunikacji są związane z potrzebą innowacyjności, czy też tak naprawdę są konieczne, aby utrzymać się na rynku. Niezależnie jednak od tego pracodawcy nie mogą zapominać o pracowniku i jego ochronie przed zagrożeniami wynikającymi z wykorzystania nowych technologii na rynku pracy.

Powiązanie koncepcji *non-use technology* z prawem do bycia offline mogłoby w przyszłości wiązać się z wprowadzeniem regulacji dotyczących m.in. obowiązków informacyjnych pracodawcy np. w zakresie informowania, jakie technologie, w jaki sposób i w jakim zakresie są stosowane w odniesieniu do pracownika. Jednym z rozwiązań mogłoby być również zagwarantowanie pracownikom możliwości wyboru lub odmowy korzystania z wybranych narzędzi cyfrowych. Wydaje się, że byłoby to szczególnie istotne w przypadku aplikacji naruszających prywatność pracownika (np. aplikacji monitorujących efektywność lub geolokalizację). Jednocześnie należy pamiętać, że praktyczna realizacja prawa do bycia offline nie zależy wyłącznie od ustawodawcy. Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu, „przepisy prawa, nawet najbardziej szczegółowe, nie pozwolą na w pełni efektywne korzystanie przez zatrudnionych z omawianego uprawnienia, jeżeli równolegle z legislacją nie będzie kształtowana odpowiednia kultura pracy, bez przyzwolenia na ciągłą dostępność pracowników” (Pachała-Szymczyk, 2022, s. 24). Tylko wówczas można mówić o realnym prawie do bycia offline czy też możliwości podjęcia decyzji w ramach koncepcji *non-use of technology*.

BIBLIOGRAFIA

- Baumer, E. P. S., Ames, M. G., Burrell, J., Brubaker, J. R., Dourish, P. (2014). Refusing, limiting, departing: Why we should study technology non-use. CHI '14 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, 65–68. ACM. <https://doi.org/10.1145/2559206.2559224>
- Beksiak, J. (2014). *Ekonomia. Kurs podstawowy*. C.H. Beck.

- Büchi, M., Festic, N., & Latzer, M. (2019). Digital overuse and subjective well-being in a digitized society. *Social Media Society*, 5(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/2056305119886031>
- Boruta, I. (2020). O przyszłości pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1, 3–12.
- Chesalina, O. (2021). The legal nature and the place of the right to disconnect in European and in Russian labour law. *Russian Law Journal*, 9(3), 37–63.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. U. L 299, 18.11.2003, 9–19.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz.U. L 186, 11.07.2019, 105–121.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. L 188, 12.07.2019, 79–93.
- Eurofound. (2020a). Right to disconnect in the 27 EU Member States. In: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Working Paper, Industrial Relations series). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/right-disconnect-27-eu-member-states#authors>
- Pisarczyk, Ł. (2017). w: Florek, L. (red.). *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer. LEX.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. C 202, 07.06.2016, 389–405.
- Kotlorz, D. (2011). Współczesny rynek pracy – wybrane problemy. w: D. Kotlorz (red.), *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy* (ss. 9–35). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- Kryńska, E., & Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Krysiak, K. (2024). O prawnym pojęciu pracy zdalnej. *Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury*, 3(55), 75–91.
- Kurzynoga, M. (2022). Propozycje Parlamentu Europejskiego unormowania prawa pracowników „do odłączenia” (*the right to disconnect*). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, LXIII(5), 3–13.
- Latos-Miłkowska, M. (2008). Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy (*work-life balance*). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 14–21.
- Moras-Olaś, K. (2021). Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 28(4), 305–323. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.21.024.14266>
- Naumowicz, K. (2021). Prawo pracowników zdalnych do bycia offline – rozważania prawnoporównawcze. *Roczniki Administracji i Prawa*, XXI(z. specjalny), 535–544. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.6195>
- Nowak, M. (2019). Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia. *Monitor Prawa Pracy*, 1, 15–20. <https://doi.org/10.1093/joc/jqad021>
- Nguyen, M. H., & Hargittai, E. (2023). Digital inequality in disconnection practices: Voluntary nonuse during COVID-19. *Journal of Communication*, 73(5), 494–510.

- Pachała-Szymczyk, E. (2022). Prawo do bycia offline odpowiedzią na upowszechnienie narzędzi cyfrowych w zatrudnieniu. *Transformacje Prawa Prywatnego*, 4, 5–23.
- Piowarska, K. (2018). Czy nowe technologie zrewolucjonizują rynek pracy? *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały*, 2, 135–155.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2019 r., sygn. I PK 89/18.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz. U. C 456, 10.11.2021, 161–176.
- Sakowska, K. (2025a). Prawo do bycia offline z perspektywy obowiązków pracodawcy. *Studia Prawnoustrojowe*, 67, 341–352.
- Sakowska, K. (2025b). Elastyczne formy zatrudnienia w erze cyfrowej – zarys problematyki. *Palestra*, 1, 116–5.
- Satchell, C., & Dourish, P. (2009). Beyond the user: Use and non-use in HCI. Proceedings of the 21st Annual Conference of the Australian Computer-Human Interaction Special Interest Group (OZCHI '09), 9–16. <https://doi.org/10.1145/1738826.1738829>
- Skowron, R. T. (2019). Cybertariat – prawo pracy a nowe formy zatrudnienia w ramach ekonomii współpracy. *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, 49(4), 152–173. <https://doi.org/10.31743/ppe.9948>
- Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Dom Wydawniczy ABC.
- Sobczyk, A. (red.). (2023). *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.
- Spytek-Bandurska, G. (2024). Komentarz do art. 67(18). w: W. Muszalski & K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* Legalis.
- Stefański, K. (2022). Komentarz do art. 94–304(5). w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II (ss. 501–560). WKP LEX.
- Świątkowski, A. M. (2018). Dyżur pracowniczy. Zagadnienia prawne dotyczące relacji pojęć „czas pracy” i „okres wypoczynku” w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. *Przegląd Sądowy*, 11, 45–61.
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. (1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).
- Todolí-Signes, A., & Tyc, A. (2016). The need for a platform-specific employment contract in the Uber economy. *Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego*, 6, 197–210.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 18 kwietnia 2016 r., sygn. III APa 3/16.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) przeciwko Deutsche Bank SAE, C-55/18.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 2 marca 2023 r., IH przeciwko MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., C-477/21.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 21 lutego 2018 r., Ville de Nivelles przeciwko Rudy Matzak, C-518/15.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 23 grudnia 2024 r., Loredas, C-531/23.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 3 października 2000 r., Simap, C-303/98.

- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 marca 2021 r., D.J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija, C-344/19.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din București przeciwko Doru Viorel Bălăn, C-585/19.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02.
- Vorderer, P., Krömer, N., & Schneider, F. M. (2016). Permanently online – Permanently connected: Explorations into university students' use of social media and mobile smart devices. *Computers in Human Behavior*, 63, 694–703. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.085>
- Zapolska, K., & Nyka, M. (2024). The impact of DAC7 Directive on functioning of platforms and platform operators from the perspective of legal model of their collaboration with individuals. *Białostockie Studia Prawnicze*, 29(2), 177–193.