

Dr Jakub RumianUniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-9482-4929
e-mail: JRumian@wz.uw.edu.p.

Zjawisko *crunchu* w świetle polskiego prawa pracy

Crunch in the light of polish labour law

Streszczenie

Artykuł ma na celu przedstawienie i charakterystykę zjawiska *crunchu* występującego w szeroko pojętej branży IT oraz jego wpływ na zatrudnienie pracowników. Okres, w którym występuje *crunch* powoduje większe niż zwykle zaangażowanie w proces pracy, które chociaż możliwe, obarczone jest prawnymi ograniczeniami. Celem artykułu jest wskazanie prawnych ograniczeń *crunchu* z punktu widzenia zatrudnienia pracowniczego. Przede wszystkim wywód odpowiada na pytanie, czy sam *crunch* jako zjawisko może być przesłanką powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych, oraz jakie są ograniczenia pracodawcy w powierzeniu takiej pracy zarówno w wymiarze temporalnym jak i podmiotowym. Autor przedstawia także relacje *crunchu* z gwarancjami minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego, pracą w nocy oraz pracą w niedziele i święta. Opracowanie wskazuje także w jaki sposób praca ponadwymiarowa w okresie *crunchu* musi zostać pracownikowi zrekompensowana.

Słowa kluczowe

crunch, praca w godzinach nadliczbowych, czas pracy, odpoczynek dobowy i tygodniowy, praca w niedziele i święta

JEL: K31

Abstract

The Article aims to present and characterize phenomenon of *crunch*, which occurs in IT industry, especially in video game producers and its influence on employment relationships. The period of *crunch*, leads to unusual employees involvement in process of work. Even though is possible according to polish legal system, it should correspond appropriate provisions. The main aim of this article is showing legal restrictions of *crunch* in the polish labour law system. The first of all this dissertation answers the question: does the phenomenon of *crunch* could be a condition of work in overtime hours? and: what are the legal limitations in terms of overtime working hours during the *crunch* period? The author presents also relations between *crunch* and guarantees of daily and weekly rest of work, working at night and work on Sundays and holidays.

Keywords

crunch, overtime working hours, work time, daily and weekly rest of work, work on Sundays and holidays

Uwagi wstępne

Podstawowym celem niniejszego wywodu jest zdefiniowanie zjawiska *crunchu* oraz wskazanie obszarów, w których zjawisko to może kolidować lub w jakikolwiek inny sposób pozostawać w relacji z przepisami prawa pracy. Sprowadza się to w gruncie rzeczy do odnalezienia odpowiedzi na pytanie: czy *de lege lata* zjawisko to może zaistnieć zgodnie z przepisami prawnymi oraz w jakim zakresie w przepisy te ingeruje?

Rola i znaczenie branży IT

Obecnie jesteśmy zarówno świadkami, jak i uczestnikami, ekspansji informatyzacji i cyfryzacji w życiu codziennym i zawodowym. Trudno wyobrazić sobie obecnie dziedzinę życia, która mogłaby sprawnie i efektywnie funkcjonować bez sprzętu teleinformatycznego. Niebagatelną rolę w sektorze IT odgrywają producenci gier video. Rynek gier komputerowych jest szybko rozwijającą się gałęzią przemysłu rozrywkowego, która przynosi

ogromne zyski i stymuluje rozwój branży teleinformatycznej (Warzecha, 2018, s. 540). Wzrost branży *gamingowej* jest obserwowalny również w Polsce. Eksperci są zgodni co do tego, że rozwój tej branży wprost proporcjonalnie do upływu czasu intensyfikował w coraz szybszym tempie (Juszczak, 2017). W roku 2023 – zgodnie z raportem „The Game Industry of Poland 2023” w Polsce funkcjonowało 494 producentów gier, będących jednocześnie pracodawcami zatrudniającymi przy produkcji gier komputerowych 15 290 pracowników¹. Warto także zwrócić uwagę, że chociaż w Unii Europejskiej wciąż brakuje pracowników w sektorze IT, co jest zjawiskiem powszechnym, to w Polsce informatycy stanowią odsetek ok. 3,6 % wszystkich pracowników². Bardzo trudno ustalić dokładną liczbę pracujących w sektorze IT ze względu chociażby na niejednorodną kwalifikację poszczególnych specjalizacji w obrębie tej gałęzi gospodarki. Można jednak stwierdzić, że w stosunku do liczby wszystkich zatrudnionych zakres podmiotowy sektora IT w Polsce jest wcale niemały³. Co więcej badania publikowane na przestrzeni ostatnich lat, pozwalają zaobserwować trend wzrostowy i wciąż zwiększającą się liczbę pracowników w tej branży (Jakubowski & Masiukiewicz, 2018, s. 43)⁴. O znacznej ewolucji tego sektora świadczy także otwarcie nowego indeksu giełdowego na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie-WIG-Gry, na którym znajduje się obecnie 22 spółek⁵. Można bez obaw stwierdzić, że rynek ten jest rynkiem przyszłości, co pociąga za sobą także wyzwania w zakresie zatrudnienia w tym właśnie obszarze.

Taki intensywny rozwój, o którym mowa powyżej skłania do refleksji na temat warunków pracy zatrudnionych w sektorze IT, a zwłaszcza w obszarze czasu pracy. Te zaś problemy unaoczniają się w szczególności wśród pracodawców będących twórcami gier komputerowych w postaci tzw. *crunchu*. Zjawisko to stanowi bardzo poważny problem w krajach, w których rynek gier wideo jest jeszcze bardziej rozwinięty i zakres podmiotowy pracowników tej branży jest zdecydowanie szerszy⁶. Nie można jednak pominąć tej problematyki w realiach polskich, gdzie rynek gier wideo rozwija się bardzo dynamicznie, a produkty pochodzące od jego przedstawicieli są cenione na całym świecie. Konieczne jest więc nie tylko scharakteryzowanie *crunchu*, ale umiejscowienie go w systemie polskiego prawa pracy i nadanie mu charakteru prawnego, czego w doktrynie prawa pracy jeszcze nie dokonano⁷, a co wydaje się być, biorąc pod uwagę powyższe konkluzje, nie tylko konieczne w wymiarze teoretycznym, ale przede wszystkim praktycznym.

Zjawisko *crunch-u* – charakterystyka

Rozpocząć niniejszy wywód należy od pytania: czym w ogóle jest *crunch*? *Crunch time* to termin używany w branży gier oznaczający okres ekstremalnego obciążenia pracą, w którym pracownicy w studiach gier często pracują znaczną ilość godzin powyżej dobowych i tygo-

dniowych norm czasu pracy, ale także z rażącym naruszeniem innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa regulujących czas pracy. Zjawisko *crunchu* utrzymuje się nierzadko kilka tygodni, a nawet miesięcy (Edholm & Lidstöm, 2016). Pojawiają się nawet tezy, że zjawisko *crunchu* jest tak nierozzerwalnie związane z branżą gier komputerowych, że dotyczy jej pracowników nieustająco (Schreier, 2016). Aby zobrazować problem *crunchu* warto przywołać skalę występowania tego zjawiska na rynku amerykańskim. Z przeprowadzonych badań przez pracowników Uniwersytetu w Ontario, wynika, że w 2019 r., wśród twórców gier, będących zarazem pracodawcami, 40% zadeklarowało wystąpienie *crunchu* w ich studiach przynajmniej raz w roku 2018. Warto tutaj dodać, że dla większości *crunch* nie był sporadyczny, lecz trwał ponad 20 nadgodzin w tygodniu, zaś jedynie 8% z nich miało charakter odpłatny (Weststar, Kwan & Kumar, 2019, s. 24). W świetle prawa amerykańskiego takie rozwiązanie jest jednak legalne. Zarówno na poziomie federalnym, jak i stanowym, wobec specjalistów komputerowych, którzy zarabiają powyżej pewnego ustalonego w skali rocznej wynagrodzenia (dokładna kwota różni się w zależności od stanu) pracodawcy nie mają obowiązku stosowania wybranych przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych⁸. W przeciwnym bowiem razie wymagałoby to od pracodawców (twórców gier) wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.⁹

Przyczyny występowania *crunchu*, chociaż są silnie zdyswersyfikowane¹⁰, to jednak najczęstszą z nich jest konieczność „wypuszczenia” określonego projektu (gry komputerowej) na rynek w wyznaczonym terminie¹¹. Chociaż przyczyny te wynikają ze specyfiki branży, to nie oznacza to, że leżą wyłącznie po stronie samych przedsiębiorców (pracodawców). Podkreśla się bowiem, że dynamika rozwoju branży, praca wykonywana często przez osoby będące pasjonatami, którzy traktują wykonywanie obowiązków przede wszystkim jako rozwój osobisty oraz hobby (Cote & Harris, 2021, s. 4), a także znacząca konkurencja powodują, że pracownicy po prostu godzą się na takie warunki pracy, albo przynajmniej się im nie sprzeciwiają (Consalvo, 2008). Co interesujące, przyczyn samego *crunchu* niektórzy upatrują w przepisach prawa, a właściwie w braku przepisów, które pozwoliłyby na jego uniknięcie (Thomsen, 2021).

Mówiąc o *crunchu* w wymiarze aksjologicznym, to chociaż dochodzi w rzeczywistości do zjawiska na styku dwóch wartości, to wydaje się, że ich wyważenie nie powinno sprawiać większych trudności. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z pracą znacząco przekraczającą normy czasu pracy, naruszającą obligatoryjne dobowe, a także tygodniowe okresy odpoczynku, oraz – zważając na znaczny procent występowania *crunchu* w formie nieodpłatnych godzin nadliczbowych – naruszenia zasady prawa do wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Prowadzi to do bardzo negatywnych skutków, przede wszystkim w wymiarze zdrowotnym. Powtarzające się zjawisko *crunchu* może skutkować – przez skrajne

zmęczenie organizmu – rozstrojem zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego (Fujigaki, 1996). Oprócz bezpośredniego wpływu na samo zdrowie pracownika obserwowany jest także wpływ tego zjawiska na więzi rodzinne. Co więcej, pojawiają się głosy, że występowanie *crunchu* powodowało zaangażowanie młodszych pracowników, którzy nie zdążyli założyć rodziny z dużymi ambicjami w celach awansu zawodowego (Dyer-Witheyford & de Peuter, 2006, s. 599–617). Negatywny wymiar *crunchu* jawi się także w wymiarze kulturowym, bowiem wraz z ekspansją tego zjawiska praca w godzinach nadliczbowych nie jest postrzegana jako coś wyjątkowego, lecz jako element kultury danej branży, coś normalnego, a nawet pożądanego (Cote & Harris, 2021, s. 3)

Umiejscowienie *crunchu* w systemie prawa pracy

Umiejscowienie *crunchu* jako takiego nie jest możliwe literalnie. Mianem *crunchu* określa się pewne okoliczności charakterystyczne dla branży gamingowej, łączone z zakończeniem konkretnego projektu i skutkujące nadmiernym zaangażowaniem w proces pracy. Sam więc w sobie *crunch* nie stanowi instytucji prawa lub nie może być bezpośrednio z konkretną instytucją utożsamiany. *Crunch* jako pojęcie branżowe, definiujący pewien okres w procesie tworzenia gier komputerowych wywołuje dopiero skutki w wymiarze prawnym – w tym wymiarze prawa pracy. Mianowicie nadmierne zaangażowanie w proces pracy, dyktowane koniecznością ukończenia w danym terminie określonych celów, będzie implikował konieczność zastosowania pewnych określonych instytucji prawa pracy.

Celem niniejszego wywodu jest ocena, czy *crunch* jako okoliczność faktyczna spełnia przesłanki do zastosowania określonej instytucji (subsumcji) oraz czy i jakich ograniczeń *crunch* doznaje z perspektywy tychże instytucji prawa. Oczywiście w pierwszej kolejności nasuwa się tutaj możliwość wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych, co wynika także bezpośrednio z definicji branżowej samego *crunchu*¹². W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, *crunch* ze swojej istoty może mieć wpływ na jednoczesne powierzenie pracy w dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy (Rączka, 2001, s. 26)¹³. *Crunch* – oprócz pracy w godzinach nadliczbowych – siłą rzeczy ze względu na priorytetowość określonego terminu – może powodować zarówno pracę w nocy, jak i pracę w niedziele i święta. Należy też zwrócić uwagę, że w przypadku wystąpienia *crunchu* w postaci opisanej powyżej, nie sposób nie skonfrontować tego zjawiska z ustawowymi okresami wypoczynku: dobowego oraz tygodniowego.

W istocie więc zjawisko *crunchu* występujące w branży gamingowej, w której praca jest świadczona na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., implikuje zastosowanie określonych powyżej instytucji prawa pracy, będących jednocześnie normatywnymi ograniczeniami *crunchu*.

Prawne ograniczenia *crunchu* w wymiarze pracowniczym

Wystąpienie *crunchu* w świetle zatrudnienia prawnopracownikowi prowadzi w istocie do konieczności polecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Toteż w przypadku wystąpienia tego zjawiska znajdują zastosowanie przepisy regulujące, a przede wszystkim ograniczające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych. I to zarówno w wymiarze temporalnym (limity godzin nadliczbowych w określonych okresach czasu), jak i podmiotowym (zakaz pracy w godzinach nadliczbowych pewnych grup pracowników). Natomiast sam *crunch* jako sytuacja występująca w pewnym okresie, aż do momentu zakończenia projektów charakterystycznych dla branży, koniecznych do zrealizowania, skłania do analizy tego problematycznego zagadnienia także w szerszym ujęciu, mianowicie z perspektywy holistycznej prawnej regulacji czasu pracy. Dochodzi bowiem do swoistego zazębienia się okresów występowania *crunchu* z pewnymi szczególnie chronionymi przez prawo okresami. Mowa tu przede wszystkim o gwarancjach dobowego i tygodniowego odpoczynku pracownika, które pomimo *crunchu* zawsze obowiązują. Podobnie rzecz ma się w zakresie wystąpienia *crunchu* jednocześnie w okresach, w których praca co do zasady została zakazana (niedziele i święta) lub ograniczona (praca w nocy).

Prawna regulacja pracy w godzinach nadliczbowych jako ograniczenie *crunchu*

Istota *crunchu*, skłania do postawienia tezy, że prowadzi on w konsekwencji do powierzenia pracy ponadwymiarowej, która w polskim systemie prawa pracy, przybiera formę pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wskazuje M. Wujczyk, z przeprowadzanych wywiadów z pracownikami branży gamingowej wynika, że w przypadku pytań dotyczących maksymalnej liczby godzin przepracowanych tygodniowo w ciągu ostatnich 12 miesięcy, 30% badanych wskazało, że maksymalnie zdarzyło im się pracować 60 godzin w tygodniu, a 17% zgłosiło pracę powyżej 70 godzin tygodniowo (Wujczyk, 2015). Podstawowe pytanie, od którego w ogóle należy rozpocząć rozważania, jest zagadnienie czy *crunch* w ogóle może stanowić przyczynę powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych? Brak rozstrzygnięcia tego problemu spowoduje, że wszelkie ewentualne rozważania np. w zakresie limitów godzin nadliczbowych, pozostaną bez znaczenia.

Czy *crunch* może stanowić przesłankę powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych?

Chociaż polskie prawo pracy w zakresie przesłanek, które muszą wystąpić, aby pracodawca mógł polecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych jest bardzo liberalne, nie pozostawia pracodawcy całkowitej swobody w tym zakresie. Powierzenie bowiem pracy w godzinach nadliczbowych przy wystąpieniu *crunchu* może być rozstrzygane wyłącznie na podstawie przesłanki, o której mowa w art. 151 §1 pkt. 2 k.p., mianowicie w razie

szczególnych potrzeb pracodawcy¹⁴. *A completudine* szczególne potrzeby pracodawcy wskazują na sytuację odmienną od normalnego procesu pracy (Nałęcz, 2021). Tym samym praca w godzinach nadliczbowych nie może stanowić stałego elementu organizowania pracy przez pracodawcę (Stefański, 2020). W tym właśnie wymiarze rodzi się podstawowe pytanie: skoro bowiem *crunch* jest zjawiskiem nadmiernego zaangażowania pracą ze względu na upływający termin realizacji projektu, który pracodawca znał godząc się na jego podjęcie, a co więcej jest zjawiskiem powszechnym w branży, to czy może być uzasadnioną przesłanką powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy? Sąd Najwyższy wskazał (w obliczu nieobowiązującego stanu prawnego, lecz tożsamość przepisów pozwala na zachowanie aktualności tez), że szczególne potrzeby pracodawcy należy traktować jako potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością (wyrok SN z 26.05.2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 662). Jeżeli więc pracodawca zdaje sobie sprawę z terminu, to czy rozkład czasu pracy nie powinien być dokonany w ten sposób, aby uniknąć godzin nadliczbowych?

Wydaje się, że przy rozstrzygnięciu tego zagadnienia w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na specyfikę branży, w której *crunch* występuje. Fakt, że pracodawca zna termin, w którym musi zrealizować projekt, nie oznacza jednocześnie, że w trakcie nie wystąpią nieplanowane sytuacje, które w tym przypadku będą uzasadniać powierzenie pracy w godzinach nadliczbowych. Specyfika branży gamingowej – jako klauzula generalna – pozwala na ocenę, że powszechność oraz prawdopodobieństwo zaistnienia *crunchu*, nie mogą być traktowane jako zjawisko pewne. Jak wskazano powyżej, *crunch* jest co do zasady zjawiskiem niepożądanym. Praca powinna być więc zaplanowana w taki sposób, aby pracownicy mogli wykonać swoją pracę w prawnie określonych normach czasu pracy. Jeżeli jednak nie jest to możliwe z przyczyn przede wszystkim technologicznych przykładowo większy niż planowany nakład pracy ze względu na nowatorskie rozwiązanie wówczas mamy do czynienia w sferze branżowej: *crunchem*, zaś w sferze prawnej: szczególnymi potrzebami pracodawcy. Właśnie dlatego *expressis verbis* wystąpienie *crunchu* spowodowane koniecznością realizacji projektu, będzie literalnie szczególnymi potrzebami pracodawcy. W świetle przywołanego orzeczenia Sądu Najwyższego, należy zgodzić się że *crunch* nie jest zjawiskiem codziennym, zwykłym. Co więcej w przypadku pracy nadliczbowej w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby, należy z natury rzeczy do pracodawcy. Warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter, jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie, dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednocześnie choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania

(wyrok SN z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 150, s. 461; wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 662).

Ponadto należy wskazać, że sama szczególność potrzeb nie wyklucza możliwości ich przewidzenia, co jest poniekąd istotą samego *crunchu* (pracodawca, chociaż zna termin projektu, liczy się z możliwością wystąpienia szczególnego zaangażowania w proces pracy pracowników wprost proporcjonalnie do jego upływu). Przekłada się to jednocześnie na fakt, że praca w godzinach nadliczbowych będzie tutaj zasadna pomimo jej ewentualnego przewidywania w przyszłości. Szczególne potrzeby pracodawcy występują bowiem także wtedy, gdy do realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały konkretnej osoby (Rączka, 2004, s. 16). Co więcej zasadna wydaje się teza, że przesłanka zostanie spełniona nawet wówczas, jeśli pracodawca wcześniej założy wystąpienie godzin nadliczbowych w związku z wystąpieniem *crunchu*. Należy zgodzić się bowiem, że nadzwyczajny charakter pracy nadliczbowej nie oznacza, że o zapotrzebowaniu na nią pracodawca musi dowiedzieć się dopiero w ostatniej chwili. Możliwa jest sytuacja, gdy pracodawca ze znacznym wyprzedzeniem uzyskuje informacje o przejściowym wzroście zapotrzebowania na pracę, który nie będzie uzasadniał zatrudniania nowych pracowników. W takiej sytuacji zaplanowanie pracy nadliczbowej, mającej niewątpliwie charakter szczególny i wyjątkowy, leżałoby w interesie obu stron, w tym również pracowników, którzy dzięki temu łatwiej mogliby zaplanować swój czas poza pracą (Pisarczyk, 2017; Sobczyk, 2020). W myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy, to wspomniane obiektywne warunki pracy są równoznaczne ze 'szczególnymi potrzebami pracodawcy' (wyrok SN z 3 października 1978 r., I PRN 91/78, LEX nr 14466). Wystąpienie *crunchu* uzasadnia więc powierzenie pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151 §1 pkt. 2 k.p. Chociaż zjawisko to może być przewidziane i występuje nierzadko w szeroko pojętej branży informatycznej, nie można pozbawić go cechy szczególnej i wyjątkowej. Częstotliwość występowania konkretnych okoliczności, nie przekreśla jednocześnie ich nadzwyczajnego charakteru oraz starań pracodawcy co do jego uniknięcia.

Niedopuszczalność bezpłatnych godzin nadliczbowych spowodowanych *crunchem*

Crunch w postaci występującej za oceanem, czyli w postaci ponadwymiarowej i bezpłatnej pracy nie jest dopuszczalny. Jeżeli bowiem *crunch* może stanowić w wymiarze prawnym uzasadnioną przesłankę powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych, to jednocześnie nie może być mowy o bezpłatnym okresie pracy. Wynika to bezpośrednio z przepisu art. 151¹ § 1 k.p., zgodnie,

z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości (...). *Lege non distinguente*, instytucja pracy w godzinach nadliczbowych nie może przyjąć formuły nieodpłatnej. Ponadto taka regulacja byłaby sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa pracy (zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną), a także z samą konstrukcją stosunku pracy, którego warunkiem *sine qua non* jest odpłatność pracy.

Takie prawne gwarancje same w sobie ograniczają w pewnym sensie możliwość *crunchu* w postaci, w jakiej może występować na rynku amerykańskim, czyli niepłatnej pracy ponadwymiarowej¹⁵. Co prawda, a o czym będzie mowa w dalszej części wyводу, rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych nie musi przyjmować formy dodatku pieniężnego, zaś alternatywnie czasu wolnego, i to zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i pracownika. Nie zmienia to jednak faktu, że za pracę faktycznie wykonaną w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymuje wynagrodzenie takie, jak w godzinach pracy wymiarowej, a oprócz tego dopiero rekompensatę w jednej z dwóch alternatywnych form. Nie jest więc możliwa sytuacja, aby w okresie *crunchu* pracownik mógł wykonywać swoje czynności ponad dobowy wymiar czasu pracy w inny sposób niż w postaci godzin nadliczbowych, a co za tym idzie – *a fortiori* – nie jest możliwe wystąpienie pracy w czasie *crunchu*, za którą pracownik nie otrzyma wynagrodzenia (Świątkowski, 2018).

Limitacja godzin nadliczbowych jako prawnopracownicze ograniczenie *crunchu*

W przypadku wystąpienia *crunchu* powierzenie pracownikowi pracy ponad wymiar czasu pracy stanowiące *de facto* pracę w godzinach nadliczbowych, będzie ograniczone w dwóch wymiarach.

Po pierwsze w przypadku dopuszczalnej pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (szerzej: Rycak, 2021, Rączka, 2004) ustawodawca wprowadza limity takich nadgodzin w wymiarze roku kalendarzowego. Domyślnie 150 godzin nadliczbowych w okresie każdego roku kalendarzowego, ale w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, może być ustalona inna liczba godzin nadliczbowych niż 150 w skali roku kalendarzowego.

Po drugie ograniczenie wynikające z średniotygodniowego limitu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych – czas pracy nie może przekraczać z nadgodzinami przeciętnie 48 godzin w ciągu tygodnia. Limit ten może być maksymalnie zwiększony do 416 godzin, co wynika z równania matematycznego (52x8), chociaż pojawiają się na tym gruncie rozbieżne stanowiska¹⁶.

Kodeks ograniczając w wymiarze zarówno tygodniowym jak i rocznym wymiar pracy w godzinach nadliczbowych, jednocześnie ogranicza *crunch* w odniesieniu do każdego pracownika indywidualnie. Chociaż *crunch* jako pewien okres czasu w wymiarze branżowym nie przestanie istnieć, to ograniczenie to zabezpiecza jego nega-

tywny wpływ na poszczególnych pracowników. Można więc postawić tezę, że limity powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych, są jednocześnie limitacją *crunchu* w sferze zatrudnienia pracowniczego. Przekłada się to w praktyce na konkluzję, że w okresie *crunchu* pracodawca może korzystać z pracy pracownika, tylko do określonych limitów.

Podmiotowe ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych jako prawnopracownicze ograniczenie *crunchu*

W okresie *crunchu* powierzenie pracy w godzinach nadliczbowych nie będzie też dopuszczalne kobietom w ciąży (art. 178 § 1 k.p.) a także pracownikom młodocianym (203 § 1 k.p.). Również bez zgody pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia bez jego zgody nie będzie dopuszczalne (178 § 2 k.p.). Nie można jednak postawić tezy, że w okresie *crunchu* podmioty wskazane powyżej nie będą mogły pracować w ogóle, zważając na fakt, że okres *crunchu* obejmuje pewien okres czasu, także godziny pracy wymiarowej.

Obligatoryjny odpoczynek dobowy i tygodniowy jako prawnopracownicze ograniczenie *crunchu*

Szczególnym ograniczeniem *crunchu* w wymiarze prawnopracowniczym, są gwarancje zapewnienia obligatoryjnego dobowego i tygodniowego odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.). W rzeczywistości bowiem, minimalne granice dobowego i tygodniowego odpoczynku, bezpośrednio limitują możliwość powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych, których przesłanką będzie właśnie *crunch*. Limitacja godzin nadliczbowych doznaje tutaj ograniczeń pośrednio i musi być interpretowana łącznie z ograniczeniami, o których była mowa powyżej. Ma to o tyle doniosłe znaczenie, że gwarancje te są implikacją standardów europejskich w zakresie prawa do wypoczynku pracownika, a które wynikają z art. 3 dyrektywy 2003/88/WE (Nałęcz, 2021). Czynią to więc ograniczeniem uniwersalnym dla wszystkich państw członkowskich, jeśli chodzi o zjawisko *crunchu*. W wymiarze problematycznego zagadnienia, szczególne znaczenie będzie odgrywał obowiązkowy 11-sto godzinny nieprzerwany odpoczynek. Oznacza on bowiem w praktyce niemożność *crunchowania* przez okres dłuższy niż 13 godzin w ciągu doby – autonomicznie od regulacji dopuszczalności powierzenia pracy na podstawie przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych (Jaśkowski, 2019). Powierzenie bowiem pracy w godzinach nadliczbowych dłużej niż przez pięć godzin na dobę z punktu widzenia samych tylko przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych byłoby możliwe (zważając na treść przepisu art. 131 § 1 k.p., że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz ogólny limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym), (Sobczyk, 2020). Te swoiste granice, muszą być jednak czytane i stosowane łącznie, dlatego w przypadku wystąpienia *crunchu* i wynikającej z niego pracy w godzinach

nadliczbowych, musi zostać uwzględniony także dobowy i tygodniowy minimalny odpoczynek.

Ponadto nawet jeżeli pracodawca w jednym dniu występowania *crunchu* powierzy pracownikowi pracę w ciągu pięciu godzin nadliczbowych, jest związany w pozostałych dniach do przestrzegania normy wynikającej z art. 131 § 1 k.p. Wówczas w istocie pozostawałaby możliwość świadczenia pracy przez trzy godziny nadliczbowe. Rozwiązaniem jest tutaj jednak zasada przeciętności w okresie rozliczeniowym. Jeżeli więc okres *crunchu* pozwala na takie ułożenie w okresie rozliczeniowym czasu pracy, że w innych tygodniach byłby on odpowiednio skrócony, możliwe jest w danym tygodniu lub tygodniach występowania *crunchu* powierzanie pracy w godzinach nadliczbowych więcej niż 8 w tygodniu, jeżeli w pozostałych tygodniach będzie to odpowiednio mniejsza liczba (Pisarczyk, 2017; Sobczyk, 2020). Takie zastosowanie znajdzie rozwiązanie zwłaszcza przy dłuższych okresach rozliczeniowych. Podobna zasada znajdzie zastosowanie odnośnie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Przykładowo, u pracodawcy, u którego okres rozliczeniowy trwa jeden miesiąc, zaś *crunch* wystąpił tylko w jednym tygodniu, pracodawca może powierzać nawet każdego dnia pracę w ciągu pięciu godzin nadliczbowych, a nawet i zatrudnić w szóstym dniu w wymiarze 13 godzin, jeżeli w pozostałych tygodniach liczba godzin będzie zmniejszona odpowiednio w ten sposób, że średnia wyniesie 48 godzin w tygodniu w całym okresie rozliczeniowym i przy odpowiedniej rekompensacie dnia wolnego wynikającego z przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy.

Co istotne, norma ta dotyczyć będzie każdego systemu czasu pracy. Wydaje się dość wątpliwe zastosowanie w branży gamingowej systemów czasu pracy z inicjatywy pracodawcy, ze względu na brak spełnienia ustawowych przesłanek ku temu, natomiast dotyczyć to będzie także tych systemów wnioskowych, np. indywidualnego czasu pracy¹⁷. Dlatego strony nie mają możliwości wyłączenia stosowania reguły wynikającej z art. 131 § 1 k.p. (Stefanowski, 2020).

Zakaz pracy niedzielnej i świątecznej jako prawnopracownicze ograniczenie *crunchu*

Interesujące jest zagadnienie, czy *crunch* doznaje ograniczenia także w świetle ogólnej zasady zakazu pracy w niedziele i święta (Pisarczyk, 2017). Zjawisko to jako pewien nieokreślony odcinek temporalny występuje niezależnie zarówno od pory dnia jak i dnia tygodnia. Stąd istnieje prawdopodobieństwo objęcia *crunchem* także niedziel i świąt, w które powierzenie pracy jest dopuszczalne tylko i wyłącznie w przewidzianych przypadkach w art. 151¹⁰ k.p. Wydaje się, że praca w branży gamingowej, nie może być zaliczona do żadnego z przewidzianych w katalogu art. 151¹⁰ k.p. wyjątków. Jedynym bowiem przypadkiem, w świetle którego można by ewentualnie rozważyć dopuszczalność pracy w branży gamingowej, jest pkt. 11 lit. a, mianowicie przy wykonywaniu prac polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środ-

ków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1 k.p., są u niego dniami pracy. Wydaje się, że charakter pracy w branży gamingowej nie pozwala jednak na dokonanie subsumcji z normy ogólnej art. 151⁹ § 1 k.p. Warto zwrócić uwagę, że chodzi tutaj o wzmożony czas przed terminem końcowym projektu, nie zaś o wykonywanie usług na bieżąco odbieranych w niedziele lub święta za granicą. Nawet więc jeżeli dany projekt pracodawca realizuje dla podmiotu zagranicznego, to nie mieści się to w definicji tego kodeksowego wyjątku.

Praca w tzw. branży gamingowej polegająca na tworzeniu określonych produktów w postaci gier komputerowych nie jest pracą, która dozwolona będzie w niedziele lub święta zgodnie z ogólnym kodeksowym zakazem. W czasie trwania *crunchu* nie jest możliwe powierzenie więc pracy w niedziele lub święta: zarówno w planowanym rozkładzie czasu pracy, jak i w postaci nieplanowanej, co sprowadza się wówczas do polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w niedziele lub święta¹⁸.

Rekompensata za czas *crunchu*

Przy wystąpieniu zjawiska *crunchu*, który będzie przyjmował formę nadgodzin, oczywistą konsekwencją jest zapewnienie pracownikowi rekompensaty. Rekompensata ta zależy w zasadzie od stron stosunku pracy i może ona przyjąć alternatywnie: albo formę pieniężną w postaci dodatku za każdą pracę w godzinach nadliczbowych lub udzielenie odpowiednio czasu wolnego, którego ilość będzie zależać od tego, z inicjatywy której ze stron wyszedł wniosek o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Również należy pamiętać, że zjawisko *crunchu* może spowodować wykonywanie pracy w porze nocnej. Wówczas przysługuje rekompensata w formie pieniężnej, o której mowa w art. 151⁸ § 1 k.p. Jeżeli praca w godzinach nadliczbowych obejmuje pracę w porze nocnej oprócz dodatku z art. 151⁸ § 1 k.p., przysługuje także odpowiedni wyższy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej, o której mowa w art. 151¹ § 1 pkt. 1 lit. a k.p., o ile rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy nie została udzielona w postaci czasu wolnego¹⁹. Wówczas przysługuje jedynie dodatek z art. 151⁸ § 1 k.p.

Podsumowanie

Powyższe rozważania pokazują, że nawet przy wystąpieniu *crunchu* pracownicy zatrudnieni w branży gamingowej w ramach stosunku pracy są objęci gwarancjami, które pełnią funkcje ochronne i nie pozwalają na przekroczenie pewnych limitów. Normy regulujące czas pracy co do zasady w założeniu pozwalają uniknąć nadmier-

nego zmęczenia i stresu oraz uniknięcia problemów zdrowotnych, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym. Przekłada się to jednak z drugiej strony na ryzyko niedotrzymania terminów określonych projektów, które są w istocie przyczyną *crunchu*. Jednakże za naruszenie przepisów o czasie pracy odpowiedzialność pracodawcy jest rozległa, począwszy od odpowiedzialności wykroczeniowej i karnej przez odpowiedzialność pracowniczą kończąc na odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę lub krzywdę pracownikowi na zasadach ogólnych k.c.

Wydawać by się mogło w myśl powyższej analizy, że ochrona pracownika jest tutaj odpowiednio zagwarantowana. Należy jednak być świadomym, że wszelkie zabezpieczenie pracownika wynikające z przepisów prawa pracy zanika w przypadku zatrudnienia na innych podstawach niż stosunek pracy. Potęguje to fakt, że ochrona wynikająca z zatrudnienia pracowniczego, wydaje się przede wszystkim z przyczyn ekonomicznych schodzić na dalszy plan. Zarówno system podatkowy, jak i system ubezpieczeń społecznych, przy jednoczesnym braku elastyczności przy zatrudnieniu w ramach stosunków pracy w praktyce powoduje, że strony decydują się na wybór innych form zatrudnienia, zwłaszcza w ramach prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej czy też umów cywilnoprawnych. Swoboda kontraktowania będąca

podstawową zasadą prawa cywilnego prowadzi w gruncie rzeczy do tego, że nie istnieje, przy zatrudnieniu prawnopracowniczym, ochrona wynikająca z norm regulujących czas pracy. W rezultacie czas na wykonanie określonych zadań jest kształtowany wyłącznie przez strony tych stosunków, a z punktu widzenia zależności ekonomicznej zleceniodawcy, często zleceniobiorca dysponuje ograniczonym wpływem na kształtowanie postanowień umownych w tym w zakresie. Sprowadza się to do niemal całkowitej atrofii pewnych standardów ochronnych czasu pracy. Zwłaszcza w sytuacji, kiedy mamy do czynienia z zatrudnieniem cywilnoprawnym, obrazuje to w pewien sposób swojego rodzaju zaniechanie legislacyjne i wydaje się, że *de lege ferenda* powinno zostać niezwłocznie konwalidowane. Fakt bowiem, że nie mamy do czynienia w tego rodzaju podstawach zatrudnienia z podporządkowaniem i kierownictwem w takim wymiarze jak w stosunku pracy, nie oznacza że ono w ogóle nie istnieje (Dubowik, 2017, s. 17).

Te przyczyny ekonomiczne, skutkujące nierzadko brakiem możliwości zatrudnienia pracowniczego, powodują, że nie istnieje w istocie ochrona opisana powyżej, a zważając na wysokość wynagrodzeń w szeroko pojętym sektorze IT, może prowadzić do występowania *crunchu* nie ograniczonego i występującego w jego najbardziej dotkliwej dla zatrudnionego formie.

Przypisy/Notes

¹ Raport przygotowany na zlecenie Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dostępny online pod adresem: https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/The_Game_Industry_Poland_2023_12_07.pdf. O dynamicznym rozwoju świadczą statystyki z poszczególnych lat. Warto zwrócić uwagę, że w roku 2020 tożsamy raport wskazywał, że ówczesnie w Polsce było 440 producentów gier video, zatrudniających 9710 pracowników, co obrazuje skokowy wzrost tej branży zarówno w wymiarze gospodarczym jak i w odniesieniu do rynku pracy.

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#Number_of_ICT_specialists

³ Warto wskazać, że chociaż nie ma „twardych” danych z GUS co do dokładnej liczby osób pracujących w szeroko pojętej branży IT, to 3,6 % wszystkich uczestników rynku pracy, pozwala oszacować liczbę pracujących w tym sektorze na ok. 620 tysięcy osób (biorąc za ogólną liczbę aktywnych zawodowo 17 323 000 zgodnie z danymi GUS za czwarty kwartał 2023 r., dostępny online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-4-kwartal-2023-roku,12,59.html>)

⁴ Autorzy wskazują na ok. 140 tysięcy zatrudnionych w roku 2015, na początku pierwszej dekady XXI, ok. kilkadziesiąt tysięcy, zaś dzisiejsze dane oscylują w okolicach 600 tysięcy aktywnych zawodowo w branży informatycznej, co pozwala określić tendencję jako wzrostową.

⁵ <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Gaming-a-GPW-WIG-Gry-wystartowal-8302663.html>

⁶ Porównujemy tu liczby zatrudnionych w branży gamingowej w USA: 273 379 pracowników (<https://www.ibisworld.com/industry-statistics/employment/video-games-united-states>) czy Wielkiej Brytanii: ok. 47 000 pracowników (<https://umarhassan96.medium.com/explainer-what-is-crunch-culture-and-how-does-it-affect-video-game-studios-3f7d40d1b08f>) z niecałymi 10 000 pracowników w Polsce.

⁷ Wyjątek stanowi publikacja M. Wujczyka: M. Wujczyk, *Crunch przed premierą gry. Co na to prawo pracy?*, <https://www.prawo.pl/kadry/crunch-przed-premiera-gry-co-na-to-prawo-pracy,508425.html>.

⁸ Wyłączenie przewidziane jest przez Fair Labor Standards Act (FLSA), szczegóły można znaleźć pod adresem: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17e-overtime-computer>.

⁹ <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/03/24/crunch-laws>.

¹⁰ Jako przyczyny *crunchu* wskazuje się także, przyczyny technologiczne np. konieczność aktualizacji oprogramowania, co może spowodować opóźnienie nawet liczone w tygodniach, M. LaLonde, *Behind the Screens: Understanding the Social Structures of the Video Game Industry*, Electronic Theses and Dissertations, 2020, Paper 3727. <https://dc.etsu.edu/etd/3727>.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Niektórzy autorzy definiują crunch bezpośrednio jako „drastycznie wydłużone okresy nadgodzin”, (Cote & Harris, 2021, s. 1–2).

¹³ Dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy jest elementem rozkładu czasu pracy, a to oznacza, iż powinien być on uwzględniony w harmonogramie pracy. Biorąc pod uwagę, że harmonogram pracy powinien zagospodarowywać cały obowiązujący pracownika w danym okresie nominal czasu pracy, należy uznać, iż praca w takim dniu może być zlecona tylko jako praca nadliczbowa.

¹⁴ Przesłanka zamieszczona w pkt. 1 (*powierzenie pracy w godzinach nadliczbowych w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska*) wyklucza możliwość powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku wystąpienia *crunchu*.

¹⁵ <https://umarhassan96.medium.com/explainer-what-is-crunch-culture-and-how-does-it-affect-video-game-studios-3f7d40d1b08f>.

¹⁶ Problematyka tego zagadnienia sprowadza się do tego, czy należy w równaniu uwzględniać wymiar urlopu wypoczynkowego (por. Stefański, 2020, Komentarz do art. 151; a także stanowisko z 13 listopada 2008 r. Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej DPR-III-079-612/TW/08), czy też nie (por. Sobczyk, 2020, Komentarz do art. 131).

¹⁷ Wydaje się, że zmiana systemu czasu pracy nie spowoduje rozwiązania problemu *crunchu*, ponieważ w istocie nie powoduje to możliwości wydłużenia norm czasu pracy.

¹⁸ W przypadku bowiem niezaplanowania pracy w rozkładzie czasu pracy w niedziele i święta jeśli ta jest dopuszczalna na podstawie któregośkolwiek wyjątków z art. 151(10) k.p., jej powierzenie w te dni będzie dopuszczalne tylko w formie powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych, czyli musi spełniać przesłanki z art. 151 § 1 k.p., por. Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 151(10) (w:) Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, (red. L. Florek), Warszawa 2017, dostęp online: LEX.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 13 listopada 2013 r., I PK 110/13.

Bibliografia/References

- Consalvo, M. (2008). Crunched by passion: women game developers and workplace challenges. W: Kafai YB, Heeter C, Denner J, et al. (Ed.) *Beyond Barbie and Mortal Kombat: New Perspectives on Gender and Gaming* (s. 117–190). Cambridge, MA: MIT Press.
- Cote, A.C., Harris, B.C. (2021). The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices. *New Media & Society*. May 2021. DOI 10.1177/146144482110142
- Dubowik, A. (2019). Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). 17–28. DOI 10.33226/0032-6186.2019.1.3
- Dyer-Witheford, Nick; de Peuter, Greig (2006). "EA Spouse" and the Crisis of Video Game Labour: Enjoyment, Exclusion, Exploitation, Exodus". *Canadian Journal of Communication*. 31(3). 599–617.
- Edholm, H., Lidström, M. (2016). *Crunch time: the Causes and Effects of Overtime in the Games Industry*, <https://www.semanticscholar.org/paper/Crunch-time%3A-the-Causes-and-Effects-of-Overtime-in-Edholm-Lidstrom/08dd59e60f5d648b76d9e5c7d880a46b0a6035#paper-header>
- Fujigaki, Y. (1996). Time Series Investigation of Job-events and Depression in Computer Software Engineers. *Industrial Health* 34(2). 71–79.
- Jakubowski, M., Masiukiewicz, A. (2018). Rynek pracy w usługach IT – przegląd, *Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula*, 59(2), Informatyka.
- Jaśkowski, K. (2019). Komentarz do art. 131. W: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. XI, dostęp online: LEX.
- Juszczak, A. (2017). Polski rynek gier wideo – sytuacja obecna oraz perspektywy na przyszłość, *Gospodarka w Praktyce i Teorii*, 47(2).
- Nalęcz, M. (2021). Komentarz do art. 151. W: W. Muszalski, K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 13, dostęp online: Legalis.
- Pisarczyk, Ł. (2017). Komentarz do art. 151. W: L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, dostęp online: LEX.
- Rączka, K. (2001). Dni wolne od pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8), 23–27.
- Rączka, K. (2004). Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy, 13–20.
- Rycak, M. (2021). W: K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 32, dostęp online: Legalis.
- Schreier, J., (2016). The horrible world of video game crunch. *Kotaku*, 26 September. <http://kotaku.com/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours-1704744577>.
- Sobczyk, A. (2020). Komentarz do art. 151. W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, dostęp online: Legalis.
- Stefański, K. (2020). Komentarz do art. 151. W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II. Art. 114–304(5), wyd. V, dostęp online: LEX;
- Świątkowski, A. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 6, dostęp online: Legalis.
- Thomsen, M. (2021, March 24). Why is the games industry so burdened with crunch? It starts with labor laws, *Washington Post*, <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/03/24/crunch-laws/>;
- Warzecha, K. (2018). Rozwój sektora gier komputerowych jako przykład sektora kreatywnego w Polsce, *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie*, 131.
- Weststar, J., Kwan, E., Kumar, S. (2019). *Developer Satisfaction Survey 2019 – Summary Report*. https://s3-us-east-2.amazonaws.com/igda-website/wp-content/uploads/2020/01/29093706/IGDA-DSS-2019_Summary-Report_Nov-20-2019.pdf;
- Wujczyk, M. (2021, Maj 24). Crunch przed premierą gry. Co na to prawo pracy?, *Prawo.pl*, <https://www.prawo.pl/kadry/crunch-przed-premiera-gry-co-na-to-prawo-pracy,508425.html>.

Jakub Rumian, doktor nauk prawnych, zatrudniony na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie; od lat prowadzi zajęcia z zakresu prawa pracy dla studentów oraz aplikantów w OIRP w Warszawie; swoje zainteresowania naukowe skupia na problematyce czasu pracy i zbiorowego prawa pracy; autor publikacji poświęconych tej tematyce.

Jakub Rumian, doctor of law, employed at the Faculty of Management of University of Warsaw, Attorney-at-law at Warsaw Bar Association of Attorneys-at-law, for years he has been conducting classes in the field of labor law for students and trainees attorney-at-law. Focuses his scientific interests on the issues of working time and collective labor law. Author of publications devoted these topics.