



Piotr Sypecki

Uniwersytet Łódzki

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7506-8462>

Prawne aspekty nadgodzin w procesie tworzenia gier

Legal aspects of overtime in the process of video game development

Summary

In this article, Piotr Sypecki examines the aspect of overtime work in video game development. He notes that the phenomenon known as “crunch” poses a challenge for producers and employees. Sypecki analyzes the legal issues that arise here; in particular, he highlights the basis of work performance, the predictability of overtime, and the protection of employees’ health.

Keywords: overtime, health and safety, IT, game production

1. Wprowadzenie

Tworzenie gier komputerowych jest złożonym procesem, w który angażuje się pracowników studia deweloperskiego (producenta). Ze względu na realizację często wieloletnich projektów oraz świadczenie pracy z zastosowaniem narzędzi informatycznych charakteryzuje się on wieloma cechami szczególnymi. Jedną z najczęściej wymienianych praktyk jest zobowiązanie pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych w trakcie tworzenia gry (tzw. crunch¹).

Zjawisko to można dostrzec również na polskim rynku producentów gier. Pod koniec 2020 r. zwrócono uwagę na decyzję kierownictwa studia CD Projekt RED, które wprowadziło sześciodniowy tydzień pracy do czasu ukończenia prac nad grą *Cyberpunk 2077*². Oświadcze-

¹ Ze względu na szerokie rozpowszechnienie tego terminu (również w opracowaniach naukowych) będzie on używany w niniejszym artykule.

² J. Schreier: *Cyberpunk 2077 Publisher Orders 6-Day Weeks Ahead of Launch*. 30.09.2020. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-09-29/cyberpunk-2077-publisher-orders-6-day-weeks-ahead-of-game-debut> [dostęp: 10.07.2022].

nie to spotkało się z krytyką, a spóźnie zarzucono crunch, co zwiększyło zainteresowanie tym zjawiskiem w branży.

Moim celem jest analiza praktyki określanej jako crunch. W pierwszej kolejności zostanie podjęta próba zdefiniowania tego pojęcia, wskazane zostaną też przykłady jego występowania. Istotne będzie również uzasadnienie odróżnienia crunchu jako szczególnej postaci nadgodzin. W kolejnej części zbadana zostanie dopuszczalność tego rodzaju praktyk w świetle polskich przepisów, a także wskazane zostaną ograniczenia z nich wynikające.

Ze względu na to, że temat crunchu jest rzadko podejmowany w literaturze naukowej oraz opracowaniach prawniczych³, przy przygotowaniu artykułu zostały wykorzystane również źródła o charakterze popularnonaukowym oraz publicystycznym. Opisano w nich przypadki wspomnianych praktyk wśród producentów gier, skutki dla pracowników, a także dla samych projektów.

2. Zjawisko crunchu

2.1. Definicja crunchu

Terminem crunch określa się okresy, w których praca jest wykonywana w znacznie wyższym wymiarze, często pod presją przygotowania gry w zaplanowanym terminie⁴. Podkreśla się przy tym typowość tego zjawiska dla branży producentów, a często również mówi się o kulturze crunchu. Oznacza to m.in. konieczność dostosowywania czasu pracy czy też zlecenia nadgodzin (podaje się tutaj wymiar od około 65 godzin tygodniowo, a czasami przekraczający 100 przez kilka tygodni lub miesięcy⁵). Oprócz tego wskazuje się na istnienie presji

³ C. Koops, T. Marz: *Key Employment Law Topics in Tech M&A. Part II: Crunch – A Legal Risk in Germany*. 02.12.2020. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4f44148b-d77e-492e-886d-dca5b7732df2> [dostęp: 10.07.2022]. W podanym wpisie zjawisko nadgodzin przy produkcji gier poddano analizie na gruncie prawa niemieckiego. Wskazane opracowanie stanowi jedynie interpretację przepisów (bez przyjrzenia się naturze zjawiska).

⁴ H. Edholm, M. Lidström, J.P. Steghöfer, H. Burden: *Crunch Time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry*. In: *2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track. ICSE-SEIP 2017*. The Institute of Electrical and Electronics Engineers, 2017. DOI: 10.1109/ICSE-SEIP.2017.18.

⁵ N. Dyer-Witheyford, G. de Peuter: *“EA Spouse” and the Crisis of Video Game Labour: Enjoyment, Exclusion, Exploitation, Exodus*. *“Canadian Journal of Communication”* 2006, Vol. 31, Issue 3, s. 607.

ciążącej na pracownikach, a w niektórych przypadkach brak wynagrodzenia za nadgodziny.

W badaniach wyszczególniono kilka rodzajów crunchu. Biorąc pod uwagę długość i intensywność prac, wyróżnia się crunch ciągły (*continous*) – występujący przez większość projektu, końcowy (*final*) – występujący pod koniec, jak również małe crunchy, nietrwające dłużej niż dwa tygodnie⁶. Autorzy badań wskazują też na crunch związany z przekonaniem pracowników o konieczności pracy w nadgodzinach, a więc kategorię łączącą się z panującą w biurze kulturą organizacyjną⁷.

Pożądanym celem crunchu jest wykonanie dużej ilości pracy w krótkim czasie. W procesie tworzenia gier wymienia się rezultaty takie jak: dokończenie produkcji na czas, dodanie do niej nowych funkcji czy wyeliminowanie błędów⁸. Wydaje się to zrozumiałe, ponieważ jest to złożony proces, trwający średnio od 6 do nawet 24 miesięcy⁹, w którym bierze udział od kilku do nawet kilkuset osób¹⁰.

Wskazuje się również na negatywne konsekwencje nadgodzin. Przede wszystkim są one związane ze zmęczeniem przekładającym się na popełnianie błędów w toku produkcji. Podkreśla się także ich negatywny wpływ na samopoczucie pracownika, a nawet na stan zdrowia, co może przejawiać się w przemęczeniu, zaburzeniach snu, przewlekłym nadciśnieniu, nieregularnej pracy serca, bólach głowy oraz mięśni¹¹. Crunch kojarzony jest ze słabym *work-life balance*, jak również z wypaleniem zawodowym¹². Występowanie tych skutków nasila się z czasem.

⁶ H. Edholm, M. Lidström, J.P. Steghöfer, H. Burden: *Crunch Time...*

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ N. Dyer-Witthoford, G. de Peuter: *“EA Spouse” and the Crisis of Video Game Labour...*, s. 602.

¹⁰ W przypadku małych studiów zajmujących się tworzeniem gier *indie* zespół zazwyczaj liczy jedynie kilku członków. Przy większych projektach może pracować kilkaset osób.

¹¹ B. Olson, D. Swenson: *Overtime Effects on Project Team Effectiveness*. https://www.researchgate.net/publication/266608124_OVERTIME_EFFECTS_ON_PROJECT_TEAM_EFFECTIVENESS [dostęp: 10.07.2022].

¹² J. Weststar: *Understanding Video Game Developers as an Occupational Community*. *“Information, Communication and Society”* 2015, Vol. 18, Issue 10, s. 1240. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1036094>.

2.2. Przykłady crunchu

Podkreślić należy, że opisywane zjawisko w głównej mierze dostrzega się w praktykach amerykańskich studiów deweloperskich i analiza tych przypadków pozwoli na wskazanie najczęściej występujących wyzwań. Za najdonioślejszy przykład crunchu uznaje się sprawę „EA spouse”, opisaną w 2004 r. przez żonę jednego z pracowników Electronic Arts¹³. W swoim wpisie kobieta odnosi się do praktyk producenta, wskazując, że w najcięższych okresach standardem była praca przez siedem dni w tygodniu, w godzinach od 09:00 do 22:00. Ponadto po zakończeniu pracy nad projektem pracownicy często rozpoczynali inny, doświadczając podobnych praktyk. Za istotny aspekt należy uznać także brak wynagrodzenia za nadgodziny – kobieta wskazała, że przepisy stanu Kalifornia, którym podlega Electronic Arts, nie nakładały tego rodzaju obowiązku. Wpis na blogu „EA spouse” ujawnił nieprawidłowości związane z procesem tworzenia gier i wywołał dyskusję nad koniecznością ochrony pracowników zatrudnionych w tym sektorze. Istotnym skutkiem było również wytoczenie powództw przeciwko Electronic Arts przez innych pracowników¹⁴.

Podobną formę sprzeciwu przyjęto wobec studia Rockstar w San Diego. W liście kierowanym do producenta grupa żon pracowników zarzuciła wysoki wymiar czasu pracy, a także kulturę organizacyjną wywołującą stres, a nawet rozstrój zdrowia¹⁵. Domagano się zaprzestania praktyk, a w razie ich kontynuacji zagrożono wytoczeniem powództwa przeciwko studiu.

W ostatnich latach doniosłym przykładem crunchu były praktyki stosowane przez amerykańskie studio Telltale Games. Podobnie jak w przypadku Electronic Arts podkreślano, że konieczność przygotowywania nowych produkcji skutkowała powstaniem niekorzystnej dla pracowników kultury organizacyjnej – często sygnalizowano, że ocze-

¹³ ea_spouse: *EA: The Human Story*. 10.11.2004. <https://ea-spouse.livejournal.com/274.html> [dostęp: 10.07.2022].

¹⁴ N. Dyer-Witheford, G. de Peuter: *“EA Spouse” and the Crisis of Video Game Labour...*, s. 612.

¹⁵ S. Totilo: *Rockstar Responds To “Rockstar Spouse” Controversy, “Saddened” By Accusations*. 21.01.2010. <https://kotaku.com/rockstar-responds-to-rockstar-spouse-controversy-sa-452580499> [dostęp: 10.07.2022].

kiwano wykonywania pracy szybciej, lepiej i dłużej¹⁶, a w ciężkim okresie dla firmy uznawano crunch za niezbędny dla przetrwania studia¹⁷.

W publikacjach prasowych wskazuje się przykłady innych producentów stosujących crunch¹⁸. Omówione tutaj przypadki są z pewnością jednymi z najpopularniejszych. Należy jednak zauważyć, że zarówno starsze, jak i nowsze badania wykazują, że crunch jest zjawiskiem nie tylko typowym, ale prawie nieodłącznym w procesie tworzenia gier¹⁹.

3. Crunch na gruncie prawa polskiego

3.1. Wyzwania związane z crunchem

Rozpoczynając analizę prawnych regulacji, należy zidentyfikować przepisy, które znajdują zastosowanie. Jak wynika z wcześniejszych rozważań, terminu crunch używa się powszechnie na określenie nadgodzin w procesie produkcji gier. Za zasadne należy więc uznać wyróżnienie tego zjawiska jako szczególnej postaci nadgodzin, które występują w określonej branży oraz wiążą się ze szczególną kulturą organizacyjną. Będą się do niego odnosiły zatem regulacje, które znajdują zastosowanie do świadczenia pracy w nadgodzinach. Należy jednak zaakcentować jego szczególną naturę przejawiającą się w cechach takich jak: nasilenie w ostatnich miesiącach procesu produkcji, znacząco zwiększony dobowy wymiar czasu pracy, czy też znaczące obciążenie dla pracownika.

¹⁶ M. Kim: *How a Culture of Crunch Brought Telltale From Critical Darling to Layoffs*. 21.09.2018. <https://www.usgamer.net/articles/exclusive-how-a-culture-of-crunch-brought-telltale-from-critical-darlings-to-layoffs> [dostęp: 10.07.2022].

¹⁷ S. Horti: *Telltale Co-founder Says Crunch Was Necessary to Keep Studio Afloat*. 14.04.2019. <https://www.pcgamer.com/telltale-co-founder-crunch-was-necessary-to-keep-studio-afloat/> [dostęp: 10.07.2022].

¹⁸ B. Gilbert: *Grueling, 100-hour Work Weeks and 'Crunch Culture' are Pushing the Video Game Industry to a Breaking Point. Here's What's Going on*. 09.05.2019. <https://www.businessinsider.com/video-game-development-problems-crunch-culture-ea-rockstar-epic-explained-2019-5?IR=T> [dostęp: 10.07.2022].

¹⁹ N. Dyer-Witheyford, G. de Peuter: *"EA Spouse" and the Crisis of Video Game Labour...*, s. 608; H. Edholm, M. Lidström, J.P. Steghöfer, H. Burden: *Crunch Time...*; J. Weststar: *Understanding Video Game Developers...*, s. 1244.

W związku z powyższym konieczne jest zwrócenie uwagi na inne aspekty prawne. Przede wszystkim należy tutaj wskazać podstawę zatrudnienia pracowników studiów deweloperskich, która będzie przesądzała o stosowaniu przepisów prawa pracy bądź nie. Ze względu na wspomniane problemy zdrowotne zasadne wydaje się również odniesienie do przepisów regulujących obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3.2. Crunch a podstawa zatrudnienia

W prawie polskim praca może być świadczona zarówno na podstawie pracowniczych podstaw zatrudnienia (wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy²⁰), regulowanych przez przepisy prawa pracy, jak i niepracowniczych, do których można zaliczyć stosunki prawne o różnym charakterze, m.in. cywilnoprawnym. Praca w opisywanej branży często wiąże się z zatrudnieniem na podstawie umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub też będzie rodziła stosunki prawne o charakterze B2B²¹. Z badań wynika, że w IT udział umów o pracę spadł w ostatnim czasie i zbliżył się do 50% wszystkich form zatrudnienia²².

Omawiając zjawisko crunchu, należy więc zasygnalizować, że ograniczenie rozważań do zatrudnienia pracowniczego nie stanowiłoby wyczerpującej analizy. Ze względu na reżim prawny umów cywilnoprawnych konieczne jest określenie stosowania odpowiednich przepisów do tego zjawiska. W szczególności trzeba zwrócić uwagę na problem stosowania przepisów o czasie pracy. W obecnym stanie prawnym regulacje te są stosowane jedynie w przypadku pracowników, ale nie zleceniobiorców czy samozatrudnionych. W tej sferze formułuje się postulaty rozszerzenia przepisów o czasie pracy na wspomniane grupy²³. Oznacza to tym samym, że przy braku umowy o pracę

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

²¹ *Badanie społeczności IT 2020*. <https://bulldogjob.pl/it-report/2020> [dostęp: 10.07.2022]. Spośród osób biorących udział w badaniu 61% udzieliło odpowiedzi, że pracuje na podstawie umowy o pracę. Popularną formą jest również nawiązywanie współpracy o charakterze B2B.

²² Tamże. W badaniach z 2021 r. udział umów o pracę to 58%, por. *Badanie społeczności IT 2021*. <https://bulldogjob.pl/it-report/2021> [dostęp: 10.07.2022].

²³ Zob. K. Stefański: *III. Rozszerzenie przepisów o czasie pracy*. W: *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Red. G. Goździewicz. Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 110–118.

materia ta powinna zostać uregulowana w umowie. W razie braku odpowiednich postanowień osoba zatrudniona nie będzie korzystała z uprawnień pracowniczych związanych z nadgodzinami. W kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy osoby niebędące pracownikami są lepiej chronione. Ustawodawca nałożył bowiem na pracodawcę obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy nie tylko pracownikom, ale także innym osobom świadczącym pracę, w tym również prowadzącym własną działalność²⁴.

3.3. Crunch a przepisy o czasie pracy

Jak zostało wskazane, najistotniejszym, a zarazem najczęściej wymienianym aspektem crunchu jest zobowiązanie pracowników do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Kodeks pracy określa przypadki, w jakich dopuszczalne jest jej powierzanie, a także zawiera ograniczenia co do czasu pracy. Zgodnie z art. 151 k.p. praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że chodzi o potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością²⁵. Konieczność dokończenia prac nad nowym tytułem, dopracowania go czy też dotrzymania terminów może więc stanowić szczególną potrzebę pracodawcy. Należy jednak wskazać, że praca w godzinach nadliczbowych co do zasady nie może być zaplanowana²⁶ – za wątpliwe należy uznać praktyki odgórnie zakładające crunch w całym procesie produkcyjnym, co jak podkreślono wcześniej, może często występować w praktyce. Wskazuje się jednak, że praca w godzinach nadliczbowych stanowi obowiązek pracownika

Podobne stanowisko zajmuje m.in. Arkadiusz Sobczyk, wskazując, że prawo pracy obejmuje zbyt wąską grupę pracujących – por. A. Sobczyk: *Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9, s. 7–12.

²⁴ Zob. art. 304 k.p.

²⁵ Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt. I PKN 667/99.

²⁶ K. Stefański: *Komentarz do art. 151. W: Kodeks pracy. Komentarz*. T. 2. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1144.

i ten nie może odmówić nawet w razie przekroczenia jej limitów²⁷. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ k.p.

Polskie regulacje zawierają także ograniczenia co do maksymalnego czasu pracy w poszczególnych okresach. W art. 131 k.p. wskazano, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem, że to ograniczenie nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (§ 2). Ustawodawca określił też górny limit godzin nadliczbowych w roku – wynosi on obecnie 150 godzin dla jednego pracownika (art. 151 § 3). Należy również wspomnieć o przysługującym pracownikowi prawie do odpoczynku, uregulowanym w art. 132 i 133 k.p. Zgodnie z podanymi regulacjami co do zasady pracownik ma prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu doby oraz 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu. Ochronie pracowników służą także regulacje przewidujące odpowiedzialność wykroczeniową pracodawcy – w art. 281 § 1 pkt 5 k.p. wskazano, że naruszenie przepisów o czasie pracy może skutkować nałożeniem grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

Opisywana ochrona może zostać rozszerzona w związku z wejściem w życie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej²⁸. Celem tego aktu prawnego jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia. W szczególności uregulowano w nim obowiązek informacyjny po stronie pracodawcy²⁹. W przepisach tych prawodawca unijny wprowadził pojęcia „przewidywalności” oraz „nieprzewidywalności” czasu pracy, od których uzależniony jest zakres informacji przekazywanych pracownikowi. Zatrudnienie przy produkcji gier, w szczególności z zastosowaniem zadaniowego systemu czasu pracy, może spełniać przesłanki nieprzewidywalności.

²⁷ Tamże, s. 1141–1142.

²⁸ 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.Urz. UE L 186/105. Termin wdrożenia dyrektywy upłynął 1 sierpnia 2022 r., jednakże przepisy zawierające wspomniany obowiązek informacyjny nie zostały zaimplementowane.

²⁹ Art. 4 i 5 dyrektywy.

Regulacje dyrektywy poza obowiązkiem informacyjnym nakładają również obowiązek zapewnienia minimalnej przewidywalności, czyli powierzania pracy do wykonania we wcześniej ustalonych godzinach i dniach oraz wcześniejszego poinformowania o przydziale pracy. W razie niespełnienia jednego lub obu tych warunków pracownik ma prawo odmowy świadczenia pracy bez niekorzystnych konsekwencji. Wydaje się, że wskazana regulacja może umożliwiać kwestionowanie praktyk o charakterze crunchu przez zatrudnionego.

Wskazane normy w znaczącym stopniu ograniczają możliwość długotrwałego i intensywnego crunchu. Opisane wcześniej praktyki zagranicznych producentów zostałyby uznane za niezgodne z polskim prawem oraz mogłyby skutkować powstaniem odpowiedzialności po stronie pracodawców.

3.4. Crunch a bezpieczeństwo i higiena pracy

Podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracowników zostały wymienione w art. 94 i nast. k.p. Wskazano m.in., że podmiot ten jest zobowiązany w szczególności: organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 k.p.); organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie (art. 94 pkt 2a k.p.). Obowiązki wskazane w katalogu mogą mieć charakter postulatywny (nie można wywodzić bezpośrednio z nich roszczeń), przejawiać związek funkcjonalny z innymi regulacjami kodeksu pracy (np. dotyczącymi czasu pracy), a także kreować powinność określonego zachowania ze strony pracodawcy, którego brak rodzi podstawę roszczeń ze strony pracownika³⁰. Naruszanie wspomnianych obowiązków przez pracodawcę może więc pociągać za sobą różne skutki – należy rozważyć, jakie by one były dla ewentualnych uchybień, które mogą występować przy crunchu.

Obowiązki dotyczące organizacji pracy (art. 94 pkt 2 i 2a k.p.) należy postrzegać jako postulatywne, ponieważ nie da się bezpośrednio

³⁰ M. Lekston: *Komentarz do art. 94. W: Kodeks pracy. Komentarz.* T. 1. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 772–791.

z nich wywodzić roszczenia o konkretnej treści. Co więcej, zostały one sformułowane w sposób ogólny – możliwe jest tylko przykładowe wskazanie środków, które mają służyć ich realizacji. W odniesieniu do zjawiska crunchu należy stwierdzić, że jeżeli ten został wprowadzony w związku z dokończeniem projektu w terminie założonym z góry i nie ma charakteru ciągłego, to nie będzie stanowiło to naruszenia wyżej wspomnianych obowiązków, a raczej umotywowaną potrzebami realizację uprawnień do zlecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, czego konieczność powstała pomimo dbania o odpowiednią organizację czasu pracy. Ewentualnego naruszenia można dopatrywać się, jeżeli crunch jest związany z nierealnymi założeniami co do terminu realizacji projektu lub jeżeli ma charakter ciągły przez cały czas trwania prac. Należy mieć jednak na uwadze, że ze względu na postulatywny charakter wspomnianych obowiązków sam fakt przyjęcia złych terminów nie stwarza pracownikom prawa do odmowy świadczenia pracy lub innych roszczeń.

Na pracodawcy ciąży również obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, które zostały określone w rozdziale pierwszym działu dziesiątego kodeksu pracy. Podmiot zatrudniający zobowiązany jest przede wszystkim organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.). Oprócz tego ustawodawca wskazuje na inne powinności, których realizacja ma na celu ochronę życia i zdrowia pracowników, m.in. związane z koniecznością zapewnienia odpowiedniego wyposażenia, zapobieganiem wypadkom przy pracy i pomocą w razie takich wypadków, a także informowaniem w zakresie BHP. W tym miejscu należy podkreślić, że praca w opisywanym charakterze nie jest uznawana za stwarzającą niebezpieczeństwo. Ma ona bowiem charakter siedzący i nie występują w niej szkodliwe czynniki. Najczęściej po stronie pracowników istnieje więc ryzyko przepracowania – to nie uzasadnia jednak odmowy świadczenia pracy, skorzystanie z tego uprawnienia wymaga bowiem istnienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, a nie jedynie wspomnianego wcześniej ryzyka zdrowotnego wynikającego z przedłużającej się pracy.

Analizując kwestię ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy produkcji gier, należy wskazać również rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpie-

czeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe³¹. Przepisy tego aktu prawnego nakładają na pracodawców dodatkowe obowiązki związane z pracą przy monitorach ekranowych, w szczególności poprzez przeprowadzenie oceny, czy stanowiska spełniają wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 5), oraz poinformowanie i przeszkolenie pracowników (§ 6). Obowiązki odnoszą się też do samego sposobu świadczenia pracy, ponieważ pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom pracy przy monitorze w sposób umożliwiający im łączenie jej z wykonywaniem zadań nieobciążających narządu wzroku oraz z zachowaniem innej pozycji ciała, a także zapewnienia 5-minutowej przerwy od pracy przy monitorze po każdej godzinie (§ 7). Rozporządzenie służy więc podwyższeniu standardów ochrony zdrowia pracowników w opisywanej branży. Należy jednak wskazać, że sam akt prawny obowiązuje od 1998 r., a zatem wszedł w życie w okresie, kiedy polski rynek producentów gier jeszcze nie był rozwinięty, a sam sposób świadczenia pracy od tamtego czasu uległ znaczącym zmianom związanym z rozwojem technologii. Akt ten nie jest więc dostosowany do współczesnych realiów, a jego regulacje w żaden sposób nie odnoszą się do ryzyk związanych z przeciągającą się pracą przy monitorze.

4. Podsumowanie

Zjawisko crunchu stanowi cechę procesu tworzenia gier komputerowych. Kultura organizacyjna występująca w podmiotach zajmujących się produkcją uzasadnia wyróżnienie go jako szczególną formę nadgodzin.

Analiza popularnych przypadków crunchu oraz polskich regulacji pozwala sformułować kilka wniosków. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na odmienną sytuację pracowników i niepracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę chronione są korzystniejszymi regulacjami kodeksu pracy dotyczącymi w szczególności czasu pracy. Zdecydowanie gorsza jest sytuacja osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Z uwagi na powszech-

³¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r., nr 148, poz. 973).

ność opisywanego zjawiska wydaje się, że takie kwestie, jak: odpłatne nadgodziny, maksymalna dopuszczalna liczba godzin pracy lub też minimalny czas odpoczynku dobowego, powinny dotyczyć również zleceniobiorców i samozatrudnionych, ponieważ to te grupy są najbardziej narażone na negatywne skutki crunchu, a także nie zyskały dostatecznej ochrony prawnej.

W odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego należy stwierdzić, że polski ustawodawca przewidział mechanizmy, które uniemożliwiają długotrwały oraz nieodpłatny crunch. W polskim systemie brakuje jednak regulacji odnoszących się do problemu przepracowania wynikającego z dłuższego świadczenia pracy w nadgodzinach. Obowiązki pracodawcy w zakresie organizacji pracy nie uniemożliwiają zwiększania tempa prac nad grą w ostatnim etapie produkcji. Z jednej strony wydaje się to zrozumiałe ze względu na interes producenta w dotrzymaniu terminów. Z drugiej strony jednak wydaje się, że pracownicy nie dysponują dostatecznymi środkami, jeżeli sam plan pracy nad tytułem zostanie przygotowany w sposób zakładający nie-realistyczne terminy. W szczególności nie posiadają oni możliwości weryfikacji, czy polecenie pracy w nadgodzinach jest zgodne z obowiązującymi przepisami. W tym zakresie powinno się dążyć do ochrony pracownika, natomiast naruszenia w postaci złego zaplanowania procesu produkcji, a w konsekwencji crunchu, powinny być oceniane krytycznie z perspektywy przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz obowiązków pracodawcy. Możliwości rozszerzenia tej ochrony pojawiają się w związku z dyrektywą o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy, która nakłada obowiązki informacyjne oraz przewiduje prawo pracownika do odmowy świadczenia pracy. Należy również zwrócić uwagę na zdrowotne skutki crunchu – wydaje się, że w obecnym stanie prawnym nie dostrzega się ryzyk zdrowotnych związanych z przepracowaniem, a same regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do branży nie są dostosowane do współczesnych czasów.

Podsumowując, można stwierdzić, że zjawisko crunchu w procesie tworzenia gier powinno spotkać się z zainteresowaniem ze względu na ciągły rozwój branży oraz regularność jego występowania. Mimo w miarę dobrej ochrony praw pracowników (na tle chociażby przy-

padków amerykańskich) nadal istnieją sfery, które pozostają poza zakresem zainteresowania ustawodawcy, co stwarza ryzyko nadużyć w przyszłości.

Bibliografia

- Badanie społeczności IT* 2020. <https://bulldogjob.pl/it-report/2020> [dostęp: 10.07.2022].
- Badanie społeczności IT* 2021. <https://bulldogjob.pl/it-report/2021> [dostęp: 10.07.2022].
- Dyer-Witthof N., Peuter G. de: "EA Spouse" and the Crisis of Video Game Labour: Enjoyment, Exclusion, Exploitation, Exodus. "Canadian Journal of Communication" 2006, Vol. 31, Issue 3, s. 599–617.
- ea_spouse: *EA: The Human Story*. 10.11.2004. <https://ea-spouse.livejournal.com/274.html> [dostęp: 10.07.2022].
- Edholm H., Lidström M., Steghöfer J.P., Burden H.: *Crunch Time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry*. In: *2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track. ICSE-SEIP 2017*. The Institute of Electrical and Electronics Engineers, 2017. DOI: 10.1109/ICSE-SEIP.2017.18.
- Gilbert B.: *Grueling, 100-hour Work Weeks and 'Crunch Culture' are Pushing the Video Game Industry to a Breaking Point. Here's What's Going on*. 09.05.2019. <https://www.businessinsider.com/video-game-development-problems-crunch-culture-ea-rockstar-epic-explained-2019-5?IR=T> [dostęp: 10.07.2022].
- Horti S.: *Telltale Co-founder Says Crunch Was Necessary to Keep Studio Afloat*. 14.04.2019. <https://www.pcgamer.com/telltale-co-founder-crunch-was-necessary-to-keep-studio-afloat/> [dostęp: 10.07.2022].
- Kim M.: *How a Culture of Crunch Brought Telltale From Critical Darling to Layoffs*. 21.09.2018. <https://www.usgamer.net/articles/exclusive-how-a-culture-of-crunch-brought-telltale-from-critical-darlings-to-layoffs> [dostęp: 10.07.2022].
- Kodeks pracy. Komentarz*. T. 1. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Kodeks pracy. Komentarz*. T. 2. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Koops C., Marz T.: *Key Employment Law Topics in Tech M&A. Part II: Crunch – A Legal Risk in Germany*. 02.12.2020. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4f44148b-d77e-492e-886d-dca5b7732df2> [dostęp: 10.07.2022]
- Olson B., Swenson D.: *Overtime Effects on Project Team Effectiveness*. https://www.researchgate.net/publication/266608124_OVERTIME_EFFECTS_ON_PROJECT_TEAM_EFFECTIVENESS [dostęp: 10.07.2022].

- Schreier J.: *Cyberpunk 2077 Publisher Orders 6-Day Weeks Ahead of Launch*. 30.09.2020. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-09-29/cyberpunk-2077-publisher-orders-6-day-weeks-ahead-of-game-debut> [dostęp: 10.07.2022].
- Sobczyk A.: *Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9, s. 7–12.
- Stefański K.: *III. Rozszerzenie przepisów o czasie pracy*. W: *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Red. G. Goździewicz. Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 110–118.
- Totilo S.: *Rockstar Responds To “Rockstar Spouse” Controversy, “Saddened” By Accusations*. 21.01.2010. <https://kotaku.com/rockstar-responds-to-rockstar-spouse-controversy-sa-452580499> [dostęp: 10.07.2022].
- Weststar J.: *Understanding Video Game Developers as an Occupational Community*. “Information, Communication and Society” 2015, Vol. 18, Issue 10, s. 1238–1252. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1036094>.

Prawne aspekty nadgodzin w procesie tworzenia gier

Streszczenie

W artykule przeanalizowano aspekt pracy w godzinach nadliczbowych przy tworzeniu gier komputerowych. Dostrzeżono, że zjawisko crunchu stanowi wyzwanie zarówno dla producenta, jak i zaangażowanych pracowników. Przeanalizowano pojawiające się wątpliwości prawne. W szczególności zwrócono uwagę na kwestie podstawy świadczenia pracy, przewidywalności nadgodzin oraz ochrony zdrowia pracowników.

Słowa kluczowe: godziny nadliczbowe, bezpieczeństwo i higiena pracy, IT, produkcja gier