

Barbara Godlewska-Bujok¹

Uniwersytet Warszawski

ORCID ID: 0000-0002-1167-0515

WORK-LIFE BALANCE PO POLSKU – NAJWAŻNIEJSZE REFLEKSJE PO NOWELIZACJI Z 2023 R.

ABSTRACT

Work-life balance the Polish way – key thoughts after the 2023 amendment

The article concerns the method and effects of implementing Directive 2019/1158 in the field of work-life balance. The author refers to the most important thematic areas of amendments, i.e. mainly parental rights, and places them in the context of work-life balance and working time. The author indicates the most important problems regarding the implementation of the so-called work-life balance directive in this context. There are still many unsolved issues and most importantly the question of whether all changes were equally necessary. The author also raises the issue of working time as a key element in the interpretation of changes in the labor law system.

Keywords: labor law, work-life balance, particular protection against termination of employment, parental rights, discrimination, shifted burden of proof

Słowa kluczowe: prawo pracy, *work-life balance*, szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, uprawnienia związane z rodzicielstwem, dyskryminacja, przeniesiony ciężar dowodu

¹ Doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Zarządzania, w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, autorka publikacji z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego, autorka książki „Skuteczność prawa zatrudnienia” i komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych, współautorka komentarzy do Kodeksu pracy oraz ustawy o spółdzielniach socjalnych, autorka lub współautorka artykułów z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Zajmuje się doradztwem prawnym i szkoleniami.

1. *Work-life balance*? Uwagi wstępne

Koncepcja równowagi między życiem zawodowym a prywatnym opiera się na podejściu, że życie zawodowe i osobiste są zasadniczo komplementarne względem siebie, choć mogą być postrzegane jako konkurujące ze sobą cele². *Work-life balance* może być również definiowany jako „równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (niezawodowym)” i odnosić się do związku między pracą najemną a innymi działaniami człowieka. Zwykle wskazuje na pewną harmonię lub równowagę między domeną pracy i życia (prywatnego, rodzinnego)³.

Podejściem przeciwstawnym jest postrzeganie relacji między życiem zawodowym a prywatnym (niezawodowym) jako sytuacji konfliktowej. W kontekście życia rodzinnego i zawodowego konflikt definiowany jest jako wynik struktury sytuacji i odnosi się zwykle do sprzeczności celów, często na pierwszy rzut oka niezauważalnej⁴. Czasem oznacza to negatywne lub niezrównoważone wyniki łączenia pracy zarobkowej z działaniami niezwiązanymi z pracą.

Kolejną kwestią jest zjawisko, które stało się zauważalne jeszcze przed pandemią, kiedy na skutek coraz powszechniejszej technicyzacji pracy rozpoczął się inny proces, a więc integracja życia zawodowego i rodzinnego (*work-life integration* albo *work-life blending*). W takich warunkach wykonuje się pracę z domu, niejednokrotnie za pomocą własnych narzędzi pracy, na polecenie pracodawcy, jednocześnie wyraźnie nie rozgraniczając czasu przeznaczanego na wykonywanie pracy zarobkowej i życie prywatne, w tym prace domowe czy opiekę. W tym przypadku dochodzi do scalenia obu pojęć, zachwiania granicy pomiędzy tym, co prywatne, a tym, co zawodowe, że można to określić wyłącznie pojęciem *work-life integration* albo *work-life blending*⁵. Istnieje również termin *work-family enrichment*, czyli ubogacenie życia prywatnego i rodzinnego, i oznacza, że doświadczenia w jednej roli poprawiają jakość życia w innej roli, ale to pojęcie nie tłumaczy ich wzajemnej relacji.

Niewątpliwie wszystkie te modele dotyczą sytuacji, w której konieczne jest określenie tego, co zawodowe czy prywatne, i wyznaczenie norm współistnienia obu tych

2 Por. np. R. Crompton, C. Lyonette, *Work-life 'balance' in Europe*, „Acta Sociologica” 49.4 (2006), s. 379–393; T.A. Beauregard, L.C. Henry, *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*, „Human Resource Management Review” 19.1 (2009), s. 9–22.

3 A. Chang, P. McDonald, P. Burton, *Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review*, „The International Journal of Human Resource Management” 21.13 (2010), s. 2381–2413.

4 B. Godlewska-Bujok, *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 2–6.

5 Por. np. M. Helmold, T. Dathe, *Work-Life Balance, Ikigai und andere Konzepte als moderne Konzepte der New-Work-Kultur*, „New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz: Konzepte und Werkzeuge zu innovativer, agiler und moderner Führung”, Wiesbaden 2023, s. 143–147; R. Sichler, *New Work im Diskurs des Digitalen Humanismus*, „zfwu Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik” 23.3 (2022), s. 278–304; S. Schieman i in., *Work-life conflict during the COVID-19 pandemic*, „Socius” 7 (2021); B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance czy work-life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę*, [w:] *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019.

sfer⁶, szczególnie zaś w sferze opiekuńczej, która jest bardzo sensytywną sferą życia każdego człowieka. I właśnie tego dotyczyła ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r.⁷ Objęła w dużej mierze kwestie zarządzania czasem pracy, ale także czasem przeznaczonym na życie prywatne i rodzinne.

W związku z tak postrzeganą zmianą perspektywy zaczęto również w szerokim zakresie używać sformułowania *work-life balance* (ang.: równowaga między życiem prywatnym i zawodowym), które nie jest oczywiście ani koncepcją nową, ani jedyną opisującą relacje pomiędzy wykonywaniem pracy a życiem prywatnym pracowników⁸. Można ją definiować jako znalezienie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz poczucie komfortu zarówno w pracy, jak i zobowiązaniach prywatnych czy rodzinnych.

Wprawdzie przepisy dyrektywy 2019/1158⁹, na których podstawie przyjęto ostatnie zmiany do Kodeksu pracy¹⁰, znane były już w 2019 r.¹¹, to jednak polski ustawodawca nie spieszył się z ich opracowaniem. Zupełnie inaczej było z ich implementacją. Ogromnych rozmiarów nowelizacja, zmieniająca 21 ustaw, w tym Kodeks pracy, ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹² i ustawę zasiłkową¹³, została przyjęta wkrótce po przedstawieniu projektu, w sumie bez możliwości efektywnego¹⁴, a więc mającego jakikolwiek wpływ na prawodawcę opiniowania przez uprawnione do tego organy oraz samorządy zawodowe. W samym Kodeksie pracy przyjęto zmiany do ponad 40 artykułów, wprowadzono wiele nowych, niekoniecznie potrzebnych, jak na przykład przepisy o urlopie opiekuńczym, w dodatku ponad pół roku po dacie wymaganej implementacji. Trudno tu mówić o wysokich standardach legislacyjnych.

Choć część nowelizacji będąca przedmiotem analizy w tym artykule należy do jednych z najdłuższych funkcjonujących przepisów w polskim systemie prawnym – ich geneza

6 Por. A. Zbyszewska, *Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime*, „European Labour Law Journal” 7.3 (2016), s. 331–347.

7 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

8 Por. np. E. Caracciolo di Torella, *An emerging right to care in the EU: a “New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*”, „ERA forum”, vol. 18, no. 2, Berlin/Heidelberg 2017; E. Chierigato, *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, 2020, 36(1); D. Bouget, C. Saraceno, S. Spasova, *Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives*, Social policy in the European Union: State of play 27 (2017): 28; D.E. Guest, *Perspectives on the study of work-life balance*, „Social Science Information” 41.2 (2002), s. 255–279.

9 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 oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. L 188, 12.7.2019, s. 79–93, dalej: dyrektywa 2019/1158 albo dyrektywa WLB.

10 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

11 Por. np. E. Caracciolo di Torella, *One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive*, „Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale” 4 (2020), s. 70–81.

12 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 z późn. zm.).

13 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.).

14 B. Godlewska-Bujok, *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce: wybrane aspekty*, Wydawnictwo Sejmowe 2015, s. 125.

sięga okresu przedwojennego – to zarówno polityki europejskie w zakresie wspierania aktywności zawodowej kobiet, jak i pandemia pokazały, jak istotne są kwestie łączenia opieki nad osobami zależnymi, w tym nad dziećmi, z pracą¹⁵. W obliczu pandemicznych doświadczeń „okazało się”, że oprócz dotychczasowych zadań zawodowych¹⁶ pracujących rodziców mają oni również inne obowiązki – w życiu prywatnym i rodzinnym, np. edukacyjne¹⁷, a wypełnianie tych obowiązków łączy się z koniecznością wykonywania pracy zawodowej¹⁸. To nie oznacza, że te osoby tej pracy nie wykonywały przedtem, ale w większości przypadków zapewne w znacznie mniejszym zakresie.

Celem tego artykułu jest przybliżenie kwestii związanych z *work-life balance*, który to termin w ostatnich dwóch, trzech latach zyskał na popularności, a także umiejscowienie niedawnych zmian w kontekście już istniejących przepisów polskiego Kodeksu pracy o czasie pracy oraz spojrzenie na przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich jako pewnego rodzaju ograniczenie w dysponowaniu czasem pracy pracownika, co wywołuje określone zachowania w zakresie organizacji pracy przez pracodawcę.

Zainteresowanymi kwestiami poruszonymi w niniejszym artykule mogą być osoby wykonujące zawody prawnicze i zajmujące się w swojej praktyce zawodowej kwestiami prawa pracy czy zarządzania zasobami ludzkimi, tj. sędziowie, adwokaci, radcowie prawni, a także pracownicy naukowci czy studenci kierunków w zakresie nauk społecznych.

2. Zmiana warunków zatrudnienia w zakresie *work-life balance*

Już samo określenie *work-life balance* wskazuje na pewną dychotomię – podział i ustanowienie ram dla czasu poświęconego pracy oraz czasu poświęconego życiu prywatnemu. Praca jest czasem, na który pracodawca może mieć wpływ, a pozostały czas powinien zależeć wyłącznie od tego, jaką decyzję w sprawie jego wykorzystania podejmie pracownik. Przepisy o czasie pracy, a szerzej również przepisy dotyczące opieki nad bliskimi konstruują pewną strukturę funkcjonalną dla pracodawcy; wyznaczają granicę pracy i niepracy.

Wspomniana dyrektywa *work-life balance* jest w dużej mierze wyrazem coraz lepszego rozumienia przez ustawodawcę europejskiego koncepcji i funkcjonalności czasu

¹⁵ Por. np. C. Sadowska-Snarska, *Wspieranie równowagi praca–życie rodzinne pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 292 (2013), s. 100–117; B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 5 (2020), s. 3–8; J. Sarnowska, P. Pustułka, I. Wermińska-Wiśnicka, *Słabe państwo i solwatacja społeczna w obszarze łączenia pracy z rodzicielstwem*, „Studia Socjologiczne” (2020), s. 135–162.

¹⁶ M. Rycak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 27.4 (2020), s. 305–322.

¹⁷ Zob. K. Michałowska, *Ochrona zdrowia dziecka i jego rodziny a realizacja obowiązku nauki w sytuacji stanu epidemii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 83.1 (2021), s. 21–35.

¹⁸ G. Spytek-Bandurska, *Ocena rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym pracownikom sektora usług publicznych*, [b.m.] 2022.

pracy i zależnych od niego warunków zatrudnienia, choć można by mieć wątpliwości, czy rzeczywiście przyjęta dyrektywa odpowiada współczesnym modelom rodziny¹⁹. Warto zwrócić uwagę, że dyrektywa posługuje się instrumentami prawnymi, które mają wpływ czy wręcz kształtują ograniczenia w czasie pracy pracownika; są to m.in. wszelkie urlopy, ograniczenia w czasie pracy wynikające z ochrony szczególnej, zakazy dotyczące np. zatrudniania w nadgodzinach itd.²⁰

2.1. Ochrona przed dyskryminacją

Jedną z najważniejszych kwestii poruszonych w dyrektywie 2019/1158 jest wyraźnie wzmocniona ochrona przed dyskryminacją²¹. Przepis art. 11 dyrektywy 2019/1158 nakazuje państwom członkowskim wprowadzenie niezbędnych środków prawnych (przepisów) w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski lub opiekuńczy, zwolnienie opiekuńcze lub z powodu skorzystania z takiego urlopu lub skorzystania przez nich z elastycznej organizacji czasu pracy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownika, który złożył wniosek o wyżej wymienione urlopy lub skorzystał z tych urlopów, pracodawca musi podać powody zwolnienia na piśmie i nie może być nimi wskazanie korzystania z uprawnień opiekuńczych. Ponadto dyrektywa, a za nią polskie przepisy przewidują, że ciężar dowodu w takich przypadkach spoczywa na pracodawcy.

Dyrektywa de facto wprowadza nową cechę wyróżniającą, jaką jest korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Jest to cecha charakterem podobna do wymienionych w art. 18^{3a} Kodeksu pracy i zasadniczo tam właśnie powinna się znaleźć, ale tak się niestety nie stało. Zamiast tego wprowadzono bardzo ogólnikowo brzmiącą zmianę w art. 18^{3e} Kodeksu pracy odnoszącą się do zakazu niekorzystnego traktowania czy negatywnych konsekwencji dla pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tak sformułowany przepis nie dotyczy de facto ochrony kolejnej cechy obiektywnej, jaką niewątpliwie jest rodzicielstwo i korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem, ale stanowi, że skorzystanie ze środków zmierzających do uchylenia naruszenia nie może oznaczać negatywnych konsekwencji. Te negatywne konsekwencje również nie są określone i właściwie można je takimi nazwać, jeżeli będzie się badać je z punktu widzenia konkretnego pracownika i jego sytuacji osobistej czy zawodowej, nie są więc w żaden sposób zobiektywizowane. Być może zamiarem ustawodawcy było niezawężanie możliwych konsekwencji dla pracownika w związku z dyrektywą

¹⁹ E. Chierigato, *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, 2020, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, 36(1).

²⁰ Więcej: J. Czerniak-Swędziół, E. Kumor-Jezierska, *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa XXI” 2021, s. 189–207.

²¹ Więcej: B. Godlewska-Bujok, *Dyskryminacja ze względu na korzystanie z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nowe zadanie dla ustawodawcy w świetle dyrektywy 2019/1158*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/12, s. 12–16.

o przejrzystych warunkach zatrudnienia²², ale zdecydowanie przepis nie wdrożył przepisu art. 11 dyrektywy 2019/1158 w sposób prawidłowy.

2.2. Ochrona szczególna przed wypowiedzeniem – rozszerzenie

Nowelizacja przede wszystkim znacznie rozszerzyła ochronę szczególną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Nowa treść art. 177 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że w okresie ciąży oraz w okresie korzystania z urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, ich części lub złożenia wniosków o korzystanie z nich aż do dnia zakończenia tych urlopów pracodawca nie tylko nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, lecz także nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem²³.

Zwracają tu uwagę dwa elementy – zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia oraz wydłużenie okresu ochrony przed wypowiedzeniem o okres od złożenia wniosku o dany urlop do rozpoczęcia tego urlopu. W przypadku poszczególnych uprawnień okres ochrony przed wypowiedzeniem może się wahać: od siedmiu dni przy urlopie ojcowskim poprzez 14 dni przy urlopie macierzyńskim i aż 21 dni przy urlopie rodzicielskim (art. 177 Kodeksu pracy) oraz urlopie wychowawczym (art. 186⁸ Kodeksu pracy). Jeżeli weźmie się pod uwagę możliwość skorzystania przez jednego z rodziców z czterech części np. urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1c} w związku z art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy), to daje to 84 dni ochrony przed wypowiedzeniem wynikające z samego tylko złożenia wniosku i oczywiście okres korzystania z poszczególnych części urlopu rodzicielskiego. Może dojść wręcz do paradoksalnej sytuacji – okres ochrony przed złożeniem wniosku może być dłuższy niż sam urlop rodzicielski, ponieważ ustawodawca zrezygnował z dotychczasowej regulacji minimalnego wymiaru poszczególnych części urlopu rodzicielskiego, a więc np. ochrona od złożenia wniosku może obejmować 21 dni, a więc 3 tygodnie, a sam okres urlopu rodzicielskiego – 1 tydzień, czyli zgodnie z art. 183¹ w związku z art. 182¹⁸ Kodeksu pracy minimalny wymiar tego urlopu.

Pod względem ochrony przed wypowiedzeniem w obecnym brzmieniu przepisu art. 177 Kodeksu pracy zrównano sytuację osób przebywających na urloпах macierzyńskich oraz

²² 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. L 186, 11.7.2019, s. 105–121.

²³ Przyjęto w czerwcu 2023 r. zresztą jeszcze dalej idącą zmianę, a więc dodano do Kodeksu postępowania cywilnego art. 755⁵, zgodnie z którym sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania ma obowiązek udzielenia zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (Ustawa o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, uchwalona dnia 28 lipca 2023 r., Dz.U. z 2023 r. poz. 1667).

składających wnioski o urlopy: rodzicielski, ojcowski albo urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz ich części w zakresie ochrony przed wypowiedzeniem. We wcześniejszym stanie prawnym taka ochrona również funkcjonowała, choć była rozproszona w kilku przepisach i dotyczyła wyłącznie ochrony przed wypowiedzeniem w trakcie korzystania z danego urlopu. Podobny zakres ochrony przed wypowiedzeniem mają również na podstawie art. 186⁸ Kodeksu pracy również rodzice korzystający z urlopów wychowawczych, z tym że ustawodawca nie zakazał „prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia”, o którym będzie dalej. Warto również pamiętać, że na podstawie art. 175¹ Kodeksu pracy krąg osób składających wniosków o udzielenie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego może być znacznie szerszy niż obejmujący wyłącznie matkę i ojca.

Osobną kwestią jest rozszerzenie zakresu ochrony osoby korzystającej z uprawnień rodzicielskich – pracodawca już nie tylko nie może wypowiedzieć umowy o pracę w trybie zwykłym osobie przebywającej na jednym z urlopów, ich części lub po złożeniu wniosku wymienionych w art. 177 § 1 Kodeksu pracy, ale również nie może do takich zwolnień prowadzić przygotowań. I tu pojawia się poważny problem interpretacyjny dotyczący zakresu pojęcia przygotowań. Według Słownika Języka Polskiego termin „przygotowanie” może oznaczać „czynności, zabiegi, starania wykonywane z myślą o czymś, co ma nastąpić”. Tak więc tu mogą pojawiać się różne stanowiska – od bardzo wąskiego rozumienia „przygotowań” jako przygotowania odpowiednich dokumentów do bardzo szerokiego, który wiąże z ewentualnym wypowiedzeniem szereg czynności, łącznie z podjęciem decyzji o wytypowaniu osób do zwolnień. Wcześniej już w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiła się kwestia bezprawności przygotowań do wypowiedzenia w okresie ochrony w związku z macierzyństwem²⁴.

Nowością jest również objęcie ochroną przewidzianą w art. 177 § 1, a więc zakazem wypowiedzenia umowy o pracę pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas próbny krótszy niż jeden miesiąc. Dotychczas te osoby były wyłączone z zakresu podmiotowego ochrony szczególnej. Nie stosuje się jednak nadal tego przepisu do pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Choć właściwie wynika to z innych przepisów Kodeksu pracy (art. 30 § 4 Kodeksu pracy), nowo przyjęty art. 177 § 4¹ Kodeksu pracy wskazuje na konieczność uzasadnienia przez pracodawcę powodów ewentualnego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 52 Kodeksu pracy) lub w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

2.3. Warunki zatrudnienia po powrotach po urlopach związanych z rodzicielstwem

Ustawodawca zdecydował o przyjęciu jednolitych zasad traktowania osób powracających po urlopach związanych z rodzicielstwem. Dotychczasowe przepisy różnicowały warunki pracy i płacy pracowników powracających po poszczególnych rodzajach urlopów, co w sumie mogło być dość niezrozumiałe.

²⁴ Wyrok SN z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 82.

I tak art. 186⁴ Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Warto tu zwrócić uwagę na dwie kwestie: odwołanie do „warunków pracy” zamiast dotychczasowego odwoływania się w przepisach o podobnym charakterze do „wynagrodzenia” (do 26 kwietnia 2023 r. – brzmienie art. 183² oraz art. 186⁴ Kodeksu pracy) oraz wspomniane już jednolite traktowanie wszystkich pracowników powracających po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem.

Sformułowanie przepisu oznacza, że pracodawca – po powrocie pracownika z urlopów związanych z rodzicielstwem, nawet jeżeli ten nie świadczył pracy przez wiele lat, co jest możliwe przy korzystaniu ze wszystkich urlopów – weźmie pod uwagę wszystkie zmiany warunków pracy i płacy, które nastąpiły w okresie, kiedy pracownik korzystał z urlopów związanych z rodzicielstwem, i uwzględni je przy obliczeniu nowej podstawy wynagrodzenia dla tego pracownika, a także uwzględni inne nowe warunki pracy i płacy w organizacji pracy pracownika powracającego z danego urlopu związanego z rodzicielstwem. Tak więc mimo że pracownik korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem nie będzie de facto świadczył pracy, to wraz ze zmianą warunków pracy w przedsiębiorstwie zatrudniającym będzie niejako uczestniczył w tych zmianach organizacyjnych, które wprowadził pracodawca. Ponadto w perspektywie trzech lat wzmocni tę konieczność zmiany wynagrodzenia pracownika rodzica korzystającego z jednego z urlopów związanych z rodzicielstwem implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.Urz. L 132, 17.5.2023, s. 21–44).

3. Uprawnienia rodzicielskie

Polski system uprawnień rodzicielskich jest oparty na dwóch głównych odpłatnych urlopach – macierzyńskim i rodzicielskim. Uzupełniają ten system odpłatne: urlop ojcowski, urlop opiekuńczy, zwolnienie na dziecko do lat 14 i urlop na zasadach urlopu macierzyńskiego, a także nieodpłatny urlop wychowawczy. W porównaniu z innymi krajami europejskimi i pozaeuropejskimi system ten jest dość rozbudowany²⁵ i obejmuje nie tylko przepisy przewidziane w Kodeksie pracy, lecz również i w ustawie zasiłkowej oraz innych ustawach. Polski system uprawnień rodzicielskich co do zasady odpowiada założeniom dyrektywy 2010/18²⁶ oraz zastępującej ją dyrektywy 2019/1158, choć można by mieć zastrzeżenia co do ograniczonego zakresu podmiotowego.

²⁵ Por. A. Kosłowski i in., *17th International Review of Leave Policies and Related Research*, 2021.

²⁶ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BusinessEurope, UEAPME, CEEP

Dyrektywa 2019/1158 posługuje się definicjami urlopu rodzicielskiego (art. 4), urlopu ojcowskiego (art. 5) oraz urlopu opiekuńczego (art. 6). Mają one swoje odpowiedniki wprost w polskim systemie prawa. Ponadto urlop opiekuńczy jest również zbliżony do zasiłku opiekuńczego na chore osoby powyżej 14 r.ż., określonego w art. 32 ustawy zasiłkowej. Dyrektywa wprowadza kategorię choroby jako wskazanie do przyznania uprawnienia w art. 7, który stanowi, że państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Ustawodawca unijny określa pewne ograniczenie i stwierdza, że państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek, i odpowiada to nowo przyjętemu przepisowi art. 148¹ Kodeksu pracy.

3.1. Urlop macierzyński

Podstawowym urlopem polskiego systemu uprawnień rodzicielskich jest od niemal 100 lat urlop macierzyński²⁷, choć biorąc pod uwagę jego charakter prawny skorzystanie z niego jest raczej obowiązkiem rodzica, a w szczególności matki. Co do zasady rozpoczyna się wraz z urodzeniem dziecka i trwa 20 tygodni (lub 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci, 33 – trojga, 35 – czworga, 37 – pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, art. 180 Kodeksu pracy). Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru. Urlop macierzyński może być dzielony z ojcem dziecka lub innymi członkami rodziny w zależności np. od sytuacji zdrowotnej matki. Matka zresztą może zrzec się części urlopu macierzyńskiego (sześciu tygodni) na rzecz ojca – pracownika lub ubezpieczonego.

3.2. Urlop rodzicielski

Kolejną ważną częścią systemu urlopów związanych z rodzicielstwem jest urlop rodzicielski, który w ostatniej nowelizacji został poważnie zreformowany. Przede wszystkim w porównaniu z poprzednim stanem prawnym skorzystanie z tego urlopu nie wymaga już bezpośredniego jego wykorzystania po urlopie macierzyńskim. Pozwala to rodzicom na lepsze dostosowanie swoich możliwości opiekuńczych do pracy zawodowej. Z drugiej strony może być to trudniejsze z punktu widzenia organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Jednak z racji tego, że pracodawca nie może odmówić akceptacji wniosku o urlop rodzicielski, w związku z tym decyzja pracownika o urlopie może wpływać na sposób organizacji procesu pracy w przedsiębiorstwie.

¹ ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz.U. L 68, 18.3.2010, s. 13–20, poprzedzała dyrektywę 2019/1158.

²⁷ Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w sprawie pracy młodocianych i kobiet (M.P. z 1924 r. poz. 174).

W nowym stanie prawnym rodzice mogą wykorzystać nawet 41 tygodni urlopu przysługującego na jedno dziecko (lub 43 tygodnie na dwoje i więcej dzieci urodzonych przy jednym porodzie) aż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy sześć lat. Mogą dzielić się tym urlopem, o ile każde z nich skorzysta z co najmniej dziewięciu tygodni i jeżeli liczba części urlopu nie wyniesie więcej niż pięć.

Pojawił się również dłuższy wymiar urlopu dla rodziców legitymujących się zaświadczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”²⁸ – mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do 65 tygodni lub 67 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednoczesnym porodzie. Rodzic dziecka z tym zaświadczeniem pojawia się również w przepisach dotyczących dzielenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy zawodowej (art. 182^{1f} Kodeksu pracy) i również dysponuje wyższym wymiarem urlopu rodzicielskiego.

Za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, który wynosi 70% podstawy wymiaru. Jeżeli jednak matka dziecka złoży wniosek najpóźniej w 21. dniu po porodzie o łączne wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, wysokość zasiłku wyniesie 81,5%, choć tylko za 52 tygodnie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Za pozostałą część urlopu rodzicielskiego zasiłek zostanie wypłacony w wysokości 70% podstawy wymiaru. Odrębną kwestią pozostaje decyzja ustawodawcy co do ustalenia niższego poziomu zasiłku macierzyńskiego w momencie, kiedy powiększa się liczba członków rodziny i zmniejszają się możliwości zarobkowe rodziców.

3.3. Urlop ojcowski

Modyfikacji uległ również znany już w polskim systemie prawa urlop ojcowski. Ustawodawca skrócił okres, w którym ten urlop może co do zasady wykorzystać pracownik ojciec do końca 12. miesiąca życia dziecka. Jest to właśnie jeden z przykładów zmiany niepotrzebnej – urlop jest rzadko wykorzystywany (ok. 5% ojców), a ograniczenie okresu, w którym można go wykorzystać, oraz ewentualne nałożenie go na wykorzystywany głównie przez matki okres łączonego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na pewno nie przyczyni się do wzrostu jego popularności.

3.4. Urlop opiekuńczy

Zgodnie z nowo przyjętym przepisem art. 173¹ Kodeksu pracy to nowy urlop, a pracownik ma prawo do wspomnianego urlopu w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie

²⁸ Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1329 z późn. zm.).

domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Choć ustawa bardzo wąsko traktuje członków rodziny, to pewną możliwość oferuje możliwość zadeklarowania zamieszkiwania we wspólnym gospodarstwie domowym choćby czasowo. Elementem, na który na pewno warto zwrócić uwagę, jest element wsparcia, którego w ramach tego urlopu można udzielić osobie bliskiej. Niepokoii jednak konieczność wskazania we wniosku o ten urlop przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika dla osoby trzeciej, a więc i ujawnienie sytuacji zdrowotnej tej osoby. Urlop jest bezpłatny.

3.5. Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Jest to nowo wprowadzone uprawnienie przysługujące właśnie ze względu na działania siły wyższej (art. 148¹ Kodeksu pracy), w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika. Pojęcie siły wyższej nie jest wyjaśnione w Kodeksie pracy i raczej w tym zakresie należy czerpać z prawa cywilnego i dorobku sądów powszechnych. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

3.6. Uprawnienia pracowników sprawujących opiekę w zakresie modyfikacji miejsca i czasu pracy

W Kodeksie pracy występuje szereg przepisów, które mogą umożliwić pracownikowi modyfikowanie miejsca i czasu pracy. W założeniu nowelizacji ma się to przyczynić do lepszej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Ustawodawca do istniejących przepisów Kodeksu pracy – art. 142¹, 148 czy 178 dodał w ostatnim roku dwa przepisy – art. 67¹⁹ § 6 oraz 188¹, które mogą wpływać na zmianę warunków wykonywania przez pracownika pracy.

Tak więc na podstawie art. 188¹ Kodeksu pracy pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie ósmego roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system pracy weekendowej i system skróconego tygodnia pracy. Może również wnioskować o ruchomy czas pracy albo indywidualny czas pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji pracodawca rozpatruje wniosek i podejmuje decyzję o akceptacji lub odrzuceniu wniosku, biorąc pod uwagę potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o swojej decyzji albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku.

Istotnym novum w Kodeksie pracy jest to, że złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się zupełnie innym powodem. Tym samym w Kodeksie pracy pojawiają się przesłanki negatywne, których nie można zastosować przy wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę, a tym samym dochodzi do pewnego ograniczenia tych przesłanek w ogóle.

Zbliżonym przepisem jest przepis art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy, który ma szerszy zakres podmiotowy niż przepis art. 188¹ Kodeksu pracy, choć pracodawcy – w świetle tej regulacji – będzie trudniej odmówić akceptacji wniosku. Przepis ten odnosi się do wniosku o pracę zdalną. Osobami uprawnionymi do złożenia wniosku są osoby, o których zdolności do złożenia wniosku decyduje sytuacja rodzinna. I są to: pracownica w ciąży oraz pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, a także pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca może odrzucić wniosek, ale tylko wtedy, gdy nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie siedmiu dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Warto tu dostrzec dwie istotne kwestie: dopuszczony w Kodeksie pracy katalog warunków możliwych do wzięcia pod uwagę przy konstruowaniu odmowy przez pracodawcę oraz to, że nawet w przypadku składania przez pracownika wniosku o pracę w formie zdalnej należy mieć na względzie podstawę prawną wniosku, ponieważ – mimo że zbliżone – przepisy te dają inne konsekwencje w zakresie osób uprawnionych do korzystania z uprawnień oraz możliwości odmowy wniosku.

Innymi przepisami, które mają wpływ na czas pracy pracowników wychowujących dzieci, są m.in. przepis art. 148 Kodeksu pracy stanowiący, że w systemie pracy ciągłej i równoważnym systemie czasu pracy oraz w systemie skróconego tygodnia pracy i w systemie pracy weekendowej czas pracy pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia bez ich zgody nie może przekraczać ośmiu godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Dodatkowo Kodeks pracy przewiduje w art. 178 zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy, zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy wobec pracownicy w ciąży bez jej zgody. Z kolei pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Są to przepisy, które wprowadzają ograniczenia w swobodzie dysponowania czasem pracy pracowników przez pracodawcę, przy braku możliwości obniżenia wynagrodzenia w związku z niewykonywaniem pracy.

4. Rozbudowa systemu uprawnień związanych z rodzicielstwem osób będących rodzicami niebiologicznymi

Wprawdzie nie wynika to z dyrektywy, ale w październiku 2022 r. (przepisy weszły w życie w lutym 2023 r.) Polska zmieniła przepisy dotyczące pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi niebiologicznymi. W nowelizacji z października 2022 r. i później z marca 2023 r. doszło do wyraźnego rozróżnienia opiekunów niebiologicznych, a więc ustawodawca rozróżnił sytuację osób przyjmujących dziecko na wychowanie jako rodziny zastępcze oraz rodziców przysposabiających dziecko. I tak pracownicy przyjmujący na wychowanie jako rodzina zastępcza dziecko mogą korzystać z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego do ukończenia przez dziecko siódmego roku życia. Z kolei pracownicy przysposabiający dziecko mają prawo do tego urlopu aż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

5. Forma czynności prawnych w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem

Warto zwrócić uwagę na poszerzenie możliwości składania wniosków w formie papierowej i elektronicznej. Właściwie cała nowelizacja wynikająca z implementacji dyrektyw 2019/1158 i 2019/1152 umożliwia pracownikom składanie większości wniosków w formie elektronicznej lub papierowej. To pozwala na dostosowanie przepisów do możliwości pracownika i nie ogranicza się wyłącznie do ułatwień, jakie daje forma elektroniczna, ale również odnosi się do zalet formy papierowej, która może okazać się bardziej przydatna w przypadku pracowników zagrożonych wykluczeniem cyfrowym: szczególnie starszych oraz osób migrujących²⁹. Przy tej okazji należy pamiętać, że ustawodawca nie zdecydował się na rozszerzenie formy czynności prawnych np. w przypadku wypowiedzenia czy rozwiązania umowy i w tym zakresie obowiązują nadal dotychczasowe zasady.

6. Podsumowanie

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., jest nowelizacją niezwykle rozległą, zmieniającą wiele obszarów, co autorka wskazała w artykule. Zmieniła m.in. przepisy dotyczące zawierania umów, czasu pracy, obowiązków pracodawcy,

²⁹ Por. I. Florczak, *Sztuczna inteligencja jako narzędzie do kierowania polityką zatrudniania cudzoziemców?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 29.2, 2022, s. 161–172; H. Oberdorff, *L'administration électronique ou l'e-administration*, „Revue des politiques sociales et familiales” 86.1 (2006), s. 9–18; B. Vatron-Steiner, Haute école de travail social Fribourg, *Cyberadministration et personnes âgées: quand l'âge (dé) voile la complexité du phénomène d'exclusion*, [b.m.] 2022.

szkoleń, a przede wszystkim uprawnień rodzicielskich. Jej istota nie ograniczyła się jednak do pobieżnej, kosmetycznej zmiany przepisów, ale w gruncie rzeczy wymusiła dość głęboką reformę istniejącego systemu. Czy wszystkie zmiany były konieczne – to dość kontrowersyjna teza.

Autorka wskazała najważniejsze zagadnienia dotyczące wdrożenia nowych rozwiązań *work-life balance*, ale pozostaje jeszcze wiele nierozstrzygniętych kwestii i przede wszystkim pytania, czy wszystkie zmiany były tak samo konieczne i jak będą one stosowane.

Bibliografia

- Beauregard T.A., Henry L.C., *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*, „Human Resource Management Review” 19.1 (2009).
- Bouget D., Saraceno C., Spasova S., *Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives*, „Social policy in the European Union: State of play” 27 (2017).
- Caracciolo di Torella E., *An emerging right to care in the EU: a “New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, „ERA forum”, vol. 18, no. 2, Berlin/Heidelberg 2017.
- Caracciolo di Torella E., *One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive*, „Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale” 4 (2020),
- Chang A., McDonald P., Burton P., *Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review*, „The International Journal of Human Resource Management” 21.13 (2010).
- Chiericato E., *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, 2020, 36(1).
- Crompton R., Lyonette C., *Work-life ‘balance’ in Europe*, „Acta Sociologica” 49.4 (2006).
- Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezińska E., *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa XXI” 2021.
- Godlewska-Bujok B., *Dyskryminacja ze względu na korzystanie z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nowe zadanie dla ustawodawcy w świetle dyrektywy 2019/1158*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/12.
- Godlewska-Bujok B., *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017/9.
- Godlewska-Bujok B., *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce: wybrane aspekty*, Wydawnictwo Sejmowe 2015.
- Godlewska-Bujok B., *Work-life balance czy work-life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę*, [w:] *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, [b.m.] 2019.
- Godlewska-Bujok B., *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/5.
- Guest D.E., *Perspectives on the study of work-life balance*, „Social Science Information” 41.2 (2002).
- Helmold M., Dathe T., *Work-Life Balance, Ikigai und andere Konzepte als moderne Konzepte der New-Work-Kultur*, „New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz: Konzepte und Werkzeuge zu innovativer, agiler und moderner Führung”, Wiesbaden 2023.
- Kosłowski A. i in., *17th International Review of Leave Policies and Related Research*, 2021.
- Michałowska K., *Ochrona zdrowia dziecka i jego rodziny a realizacja obowiązku nauki w sytuacji stanu epidemii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 83.1 (2021).

- Oberdorff H., *L'administration électronique ou l'e-administration*, „Revue des politiques sociales et familiales” 86.1 (2006).
- Rycak M., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 27.4 (2020).
- Sadowska-Snarska C., *Wspieranie równowagi praca-życie rodzinne pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 292 (2013).
- Sarnowska J., Pustułka P., Wermińska-Wiśnicka I., *Słabe państwo i solwatacja społeczna w obszarze łączenia pracy z rodzicielstwem*, „Studia Socjologiczne” (2020).
- Schieman S. i in., *Work-life conflict during the COVID-19 pandemic*, „Socius” 7 (2021).
- Spytek-Bandurska G., *Ocena rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym pracownikom sektora usług publicznych*, [b.m.] 2022.
- Vatron-Steiner B., Haute école de travail social Fribourg, *Cyberadministration et personnes âgées: quand l'âge (dé) voile la complexité du phénomène d'exclusion*, [b.m.] 2022.
- Zbyszewska A., *Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime*, „European Labour Law Journal” 7.3 (2016).