

Krzysztof Walczak  <https://orcid.org/0000-0003-1383-6993>

Uniwersytet Warszawski

UPRAWNIENIA OPIEKUNÓW DZIECI PRYZNAWANE PRZEZ PRACODAWCÓW JAKO PRZEJAW REALIZACJI CELÓW WYNIKAJĄCYCH Z DYREKTYWY 2019/1158¹

Abstract

The rights of employees in relation to parenthood granted by employers as a manifestation of the achievement of the objectives of Directive 2019/1158

Directive 2019/1158 obliges Member States to facilitate the reconciliation of work and family life for workers. This task can be carried out directly by the state as well as by employers. In the first case, it is necessary to issue laws. On the other hand, employers can help employees in the implementation of childcare through collective labour agreements, regulations and the so-called soft law. The information contained in the article is based on the research conducted by the author together with Barbara Godlewska-Bujok on the rights of employees in relation to parenthood granted by employers.

Słowa kluczowe: rodzicielstwo, pracownik, pracodawca, związki zawodowe, układ zbiorowy pracy, regulamin, soft law

Keywords: parenthood, employee, employer, trade unions, collective labour agreement, regulation, soft law

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz

¹ Niniejszy artykuł powstał w ramach realizacji projektu ze środków Narodowego Centrum Nauki pt. „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa” (nr umowy UMO-2017/25/B/HS5/00940), który został przyjęty do finansowania w ramach ogłoszonego przez Narodowe Centrum Nauki konkursu „OPUS 13”.

uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79, dalej: „dyrektywa 2019/1158”), zobowiązuje państwa członkowskie, aby do 2 sierpnia 2022 roku wprowadziły w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania. Nie ulega wątpliwości, że w pierwszym rzędzie za implementację prawa europejskiego odpowiada państwo, które musi wydać odpowiednie przepisy (Musiała 2021, s. 181 i n.). Niemniej w wielu przypadkach, w tym zwłaszcza w obszarze prawa pracy, niezbędna jest aktywność partnerów społecznych, którzy założenia zawarte w dyrektywie oraz w ustawach będą wdrażali w praktyce. Takie też cele przyświecają ustawodawcy europejskiemu, bowiem w pkt 50 preambuły do dyrektywy 2019/1158, zachęca się państwa członkowskie, aby zgodnie z praktyką krajową wspierały dialog społeczny z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy. Odpowiedź na pytanie, w jaki sposób wskazanie to może być realizowane w Polsce, stanowi przedmiot niniejszego opracowania.

1. Podstawy prawne przyznawania świadczeń pracownikom mających na celu godzenie życia zawodowego z prywatnym

Aby móc opisać praktyki stosowane przez polskich pracodawców w celu zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników, niezbędne jest krótkie przedstawienie stanu prawnego obowiązującego w tym zakresie. I tak na poziomie ustawowym kwestie te reguluje ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). Wskazuje ona, że warunki zatrudnienia pracowników, a więc i opiekunów, powinny być regulowane w układach zbiorowych pracy o charakterze ponadzakładowym lub zakładowym. Ponieważ jednak w praktyce w Polsce, w odróżnieniu od większości innych krajów Unii Europejskiej, aktualnie niemal w ogóle nie stosuje się ponadzakładowych układów zbiorowych pracy (Walczak 2012, s. 253), preferowanym przez ustawodawcę miejscem, w którym mogą znaleźć się wynikające z dyrektywy 2019/1158 zasady zatrudniania, a więc i uprawnienia dla opiekunów, są zakładowe układy zbiorowe pracy (Walczak 2013, s. 304 i n.).

Przy czym należy wskazać, że od 1 stycznia 2019 roku układy zbiorowe pracy mogą regulować również zasady zatrudniania osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Ponieważ jednak do tej pory nie znalazło to szerszego odzwierciedlenia w praktyce, dlatego też przedmiotem dalszych rozważań będą jedynie uprawnienia pracowników w rozumieniu polskiego Kodeksu pracy.

Układy zbiorowe pracy mogą być stosowane u wszystkich pracodawców bez względu na liczbę zatrudnionych, pod warunkiem że działają tam związki zawodowe. Jeżeli jednak nie uda się wynegocjować układu zbiorowego pracy albo też nie dotyczy on wszystkich kwestii związanych z zatrudnieniem, wówczas pracodawca, jeśli zatrudnia co najmniej 50 pracowników²,

² Lub na żądanie związków zawodowych, gdy zatrudnia co najmniej 20 pracowników.

musi wydać odrębne regulaminy: wynagradzania, pracy oraz funduszu świadczeń socjalnych³. Przy czym wszystkie te akty, zwane łącznie autonomicznymi źródłami prawa pracy (Walczak 2014, s. 8 i n.), powinny być uzgodnione ze związkami zawodowymi⁴. Natomiast w przypadku organizacji, w których nie działają związki zawodowe, wskazane wyżej regulaminy wydaje jednostronnie pracodawca⁵.

Mimo iż, jak już wskazano, zapewnienie ułatwień dla pracowników w celu godzenia życia zawodowego z prywatnym powinno być przedmiotem autonomicznego prawa pracy, to jednak znaczna część pracodawców, zwłaszcza tych, u których nie działają związki zawodowe, przyznaje takie świadczenia i nadaje uprawnienia poza formalnymi źródłami prawa w formule polityk firmowych czy tzw. *soft law*, co zaobserwowaliśmy wraz z Barbarą Godlewską-Bujok w trakcie prowadzonych przez nas w latach 2018–2021 badań nad autonomicznymi źródłami prawa pracy oraz przyznanymi w nich uprawnieniami dla pracowników – opiekunów dzieci (Walczak, Godlewska-Bujok 2021, s. 39 i n.).

Pandemia COVID-19 spowodowała, że to, co kiedyś było traktowane jako jedno z istotnych narzędzi ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego, a mianowicie praca zdalna wykonywana z domu, stała się dla wielu osób obowiązkiem opartym jedynie na poleceniu pracodawcy bez konieczności wydawania odrębnych źródeł prawa zakładowego. Ponieważ mimo formalnego postanowienia art. 3 ust. 3 ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2023, poz. 1327 tekst jedn. ze zm.), zgodnie z którym wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy, w praktyce praca ta często była wykonywana niezależnie od tego, czy pracownicy mieli do tego odpowiednie warunki (Florek 2021), dlatego też jej skutki w obszarze możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym, w tym zwłaszcza w sytuacji konieczności sprawowania opieki zarówno nad dziećmi czy też nad innymi osobami zależnymi, okazały się niejednoznaczne (Godlewska-Bujok 2021, s. 172 i n.).

Mając na uwadze dotychczasowe doświadczenia pracodawców, a także oczekiwania zatrudnionych, w tym również z punktu widzenia możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym, uznano, że należy wprowadzić tę formę świadczenia pracy na stałe do polskiego porządku prawnego, co zostało dokonane na mocy ustawy z 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 240), z mocą obowiązującą od 7 kwietnia 2023 roku.

W kontekście tematu niniejszego opracowania istotne jest podkreślenie, że praktyczne aspekty stosowania pracy zdalnej na poziomie zakładu pracy wymagają podjęcia dialogu

³ W przypadku pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę pracowników regulaminy takie mogą być wydawane dobrowolnie przez pracodawców.

⁴ W praktyce rodzi to istotne problemy praktyczne w razie braku możliwości dojścia do porozumienia pracodawców z partnerem społecznym, co jednak ze względu na cel niniejszego opracowania nie będzie dalej analizowane (Walczak 2018, s. 212 i n.).

⁵ Jedynie w przypadku regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, istnieje obowiązek uzgodnienia go z przedstawicielem pracowników.

ze związkami zawodowymi lub w przypadku ich braku z przedstawicielami pracowników wybranymi w sposób przyjęty na terenie zakładu pracy (Podgórska-Rakiel 2021, s. 95 i n.). Dotyczy to również sytuacji, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p., a więc pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia⁶, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że 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.

2. Uzasadnienie działań pracodawców mających na celu ułatwienie godzenia życia zawodowego pracowników z ich życiem prywatnym

Ułatwianie przez pracodawców godzenia przez pracowników życia zawodowego z prywatnym może być uzasadniane różnymi przesłankami. Pierwszą jest obowiązek przestrzegania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, pod rygorem sankcji. W polskich realiach dotyczy to głównie uprawnień opiekunów dzieci wynikających z przepisów Kodeksu pracy (Walczak 2016, s. 228 i n.; Czerniak-Swędzioł, Kumor-Jeziarska 2022, s. 43 i n.), w tym również tych wprowadzanych w związku z koniecznością wdrożenia dyrektywy 2019/1158 (Ślęzak-Gąsiorowska 2019, s. 12), co zostało dokonane na mocy powoływanej już tu ustawy z 9 marca 2023 roku nowelizującej Kodeks pracy.

Drugą przesłanką skłaniającą pracodawców do ułatwiania pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym jest świadomość konieczności realizacji wskazań teorii zarządzania personelem (Walczak 2021a, s. 139 i n.), która przy istniejących problemach ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy wskazuje, że w polityce personalnej należy kierować się trzema wskazaniami: przyciągnąć, zmotywować i utrzymać (ang. *attract, motivate i retain*). Nie ulega zaś wątpliwości, że zapewnienie możliwości godzenia tych dwóch obszarów aktywności jest dla pracowników jednym z istotnych argumentów za podjęciem decyzji o zatrudnieniu się w konkretnej organizacji. Dotyczy to szczególnie podkreślanego w pkt 10 preambuły do dyrektywy 2019/1158 ułatwiania godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (Walczak 2021b, s. 487 i n.).

Trzecią przesłanką, wiążącą się bezpośrednio z poprzednią, jest konieczność odpowiedzenia na oczekiwania kandydatów do pracy, w tym zwłaszcza ludzi młodych. Postrzegają oni bowiem zatrudnienie w inny sposób niż poprzednie generacje, a to oznacza, że ma dla nich znaczenie

⁶ Od 26 kwietnia 2023 roku wiek ten został podniesiony do ośmiu lat w związku z wejściem w życie ustawy z 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641) i wprowadzeniem do polskiego prawa pracy nowej instytucji – elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ k.p.).

już nie tylko samo zdobycie pieniędzy, ale sposób, w jaki można to osiągnąć (Wiktorowicz i in. 2016). Potwierdzają to zresztą bezpośrednio wyniki badania przeprowadzonego w 2019 roku w agencjach rekrutacyjnych, wg którego w świetle najczęściej zadawanych przez kandydatów pytań zapewnienie właściwej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a więc i rodzinnym, stanowi jeden z priorytetów decydujących o atrakcyjności pracodawcy (Domagała-Szymonek 2019).

Wreszcie czwartą przyczyną jest, wynikający z art. 16 k.p., obowiązek spełnienia, w miarę możliwości pracodawcy, socjalnych i bytowych potrzeb pracowników, do których niewątpliwie należy zaliczyć działania na rzecz ułatwianie tym ostatnim realizacji funkcji opiekuńczych (Godlewska-Bujok, Walczak 2019, s. 16).

3. Zakres uprawnień przyznawanych opiekunom dzieci przez polskich pracodawców

Jakie więc uprawnienia powinni zapewnić pracodawcy, aby umożliwić pracownikom pogodzenie życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym, w świetle wymogów dyrektywy 2019/1158, które nie ograniczają się do „prostego” przeniesienia postanowień prawa powszechnego na grunt zakładowy? Jak wskazuje pkt 16 preambuły do dyrektywy 2019/1158, określa ona minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów. Ułatwiając takim rodzicom i opiekunom pogodzenie życia zawodowego z prywatnym, dyrektywa powinna przyczynić się do realizacji zapisanych w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy, równego traktowania w pracy oraz wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii. Dodatkowo zadanie dla państw członkowskich, a więc pośrednio i pracodawców, znajdujemy w pkt 12 preambuły, zgodnie z którym państwa członkowskie, wdrażając dyrektywę 2019/1158, powinny wziąć pod uwagę fakt, że równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych przez kobiety i mężczyzn zależy również od innych odpowiednich środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i innym osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek.

3.1. Dodatkowe urlopy

Jeżeli chodzi o przyznanie wskazanych wyżej trzech rodzajów urlopów, to kwestia ta na mocy cytowanej wyżej nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z 9 marca 2023 roku została bezpośrednio uregulowana w prawie powszechnym. A więc w tym zakresie w zasadzie rola pracodawców będzie bierna i ograniczy się do stosowania obowiązujących przepisów. Polski ustawodawca nie skorzystał bowiem z możliwości zawartej w art. 5 ust. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub

praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe jego funkcjonowanie.

Należy jednak wskazać, że w świetle naszych badań pracodawcy jeszcze przed wydaniem tych przepisów samodzielnie wprowadzali dodatkowe urlopy związane z opieką, poza wynikającymi z prawa powszechnego, w tym skierowane do ojców, co niewątpliwie stanowiło przejaw wdrożenia dyrektywy 2019/1158. Przy czym należy wskazać, że najczęściej nie wynikają one z autonomicznych źródeł prawa pracy, ale ze wskazanych wyżej polityk firmowych (Godlewska-Bujok, Walczak 2020, s. 13).

3.2. Elastyczność organizacji pracy

Jeżeli chodzi o elastyczność organizacji pracy, to, jak wskazuje się w pkt 34 preambuły do dyrektywy 2019/1158, by zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.

Wskazania te zostały zrealizowane w art. 188¹ k.p., który obowiązuje od 26 kwietnia 2023 roku, zgodnie z którym 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, w terminie 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139 (przerwywany czas pracy), art. 143 (system skróconego tygodnia) i art. 144 (system pracy weekendowej), rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ (ruchomy czas pracy) lub art. 142 k.p. (indywidualny rozkład czasu pracy), oraz obniżenie wymiaru czasu pracy (Czerniak-Swędzioł, Kumor-Jezińska 2021, s. 201 i n.).

Jak już wskazano, w momencie pisania niniejszego artykułu nie mamy jeszcze szczegółowych informacji na temat treści autonomicznych źródeł prawa pracy dotyczących warunków pracy zdalnej, więc trudno przewidywać, w jakim kierunku pójdą te regulacje i czy faktycznie umożliwią lepsze godzenia życia zawodowego z prywatnym (w tym z opieką nad dziećmi), o którym mówi dyrektywa 2019/1158. Niemniej jeszcze przed zmianami w przepisach w niektórych firmach istniały uregulowania dotyczące tej problematyki. I tak na przykład w regulaminie pracy w jednej z firm telekomunikacyjnych wprowadzono „Program pracy zdalnej” mający na celu pomoc w pogodzeniu obowiązków służbowych z życiem rodzinnym, w szczególności z ciążą i wychowaniem małych dzieci. Przewiduje on, że praca zdalna może być stosowana przez okres sześciu miesięcy w odniesieniu do pracownic w ciąży po upływie trzeciego miesiąca ciąży oraz dodatkowo przez maksymalny okres sześciu miesięcy przez pracowników, którzy powracają z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego, nie później niż do drugiego roku od dnia urodzenia dziecka. Warunkiem koniecznym jej

wdrożenia jest techniczna możliwość zastosowania przyjętych środków komunikacji (Walczak, Godlewska-Bujok 2021, s. 63).

4. Zapewnienie opieki nad dziećmi

Zapewnienie opieki nad dziećmi rodziców w trakcie wykonywania przez nich pracy w formule żłobków czy też przedszkoli zakładowych było powszechnie stosowane w czasach gospodarki socjalistycznej. Jednak po zmianach ustrojowych na początku lat 90. XX w. praktyka ta, głównie ze względów finansowych i dobrej sytuacji demograficznej, która nie zmuszała pracodawców do „walki o kandydatów do pracy”, niemal zupełnie zanikła (Zarychta 1995, s. 8 i n.). W ostatnich latach sytuacja w tym zakresie uległa jednak istotnej zmianie. A ponieważ to właśnie rodzice stanowią coraz większą grupę osób wchodzących na rynek pracy, dlatego też przy powszechnych brakach kadrowych wsparcie pracodawców w opiece nad dziećmi może być argumentem przemawiającym za zatrudnieniem w konkretnej organizacji. Takie oczekiwania, wyrażane często przez pracowników, spowodowały, że obserwujemy powrót do organizowania przedszkoli i żłobków przez samych pracodawców lub też finansowanie przez nich pobytu dzieci w takich placówkach (Walczak 2020, s. 352).

5. Zapewnienie kontaktów z pracownikami korzystającymi z urlopów w celu opieki nad dziećmi

Niezwykle istotna dla zapewnienia realizacji założeń dyrektywy 2019/1158 jest wytyczna zawarta w pkt 25 preambuły, zgodnie z którą w celu ułatwiania powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego pracownicy i pracodawcy są zachęceni do utrzymywania dobrowolnych kontaktów podczas takich urlopów, mogą też dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków ułatwiających powrót do miejsca pracy. Decyzję o takim kontakcie i takich ustaleniach podejmują zainteresowane strony, z uwzględnieniem prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

A więc, jak widać, wdrożenie tej zasady wymaga aktywnego działania pracodawców. W trakcie naszych badań nie znaleźliśmy co prawda w żadnym z autonomicznych źródeł prawa regulacji dotyczących tej tematyki, ale odpowiednie programy w tym względzie pojawiają się coraz częściej w praktyce firmowej. W kilku z badanych organizacji w programach skierowanych do osób przebywających na urloпах związanych z opieką nad dziećmi zapewnia się służbowy samochód, komputer i telefon komórkowy, co ma pomóc tym osobom zwiększyć wygodę nie tylko w życiu osobistym, ale również ułatwić kontakt z pracodawcą w celu łatwiejszego powrotu do pracy.

Bardzo ciekawe i kompleksowe rozwiązanie w tym względzie wprowadziła firma z branży FMCG, nazywając to ścieżką powrotu dla pracownic, które urodziły dziecko. Rozwiązanie to nakłada na przełożonego obowiązek przedstawienia kobiecie szczegółów dotyczących powrotu do pracy na minimum dwa miesiące przed planowanym powrotem. Natomiast zaraz

po powrocie istnieje obowiązek wspólnego zdefiniowania indywidualnego planu rozwoju zawodowego (ang. *individual development plan*) (Walczak, Godlewska-Bujok 2021, s. 61 i n.).

Podsumowanie

Umożliwianie przez pracodawców godzenia życia zawodowego z prywatnym należy uznać za bardzo istotne nie tylko dla obydwu stron stosunku pracy, ale również szerzej dla całego społeczeństwa, bowiem może przyczynić się, co wielokrotnie podkreśla się w dyrektywie 2019/1158, do zwiększenia równości mężczyzn i kobiet. W świetle prowadzonych przez nas badań jest w tym zakresie w Polsce jeszcze wiele do zrobienia. Niemniej wydaje się, że dyskusja na ten temat, która jest również skutkiem działań legislacyjnych mających na celu wdrożenie dyrektywy 2019/1158, może spowodować, że sytuacja w tym zakresie ulegnie poprawie i nie będziemy musieli zastanawiać się nad odpowiedzią na pytanie, które postawiła Barbara Godlewska-Bujok w tytule jednej ze swoich publikacji: *Work life balance czy work life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę* (Godlewska-Bujok 2019).

Bibliografia

- Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezińska E. (2021) *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”, tom specjalny 2.
- Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezińska E. (2022) *O sytuacji pracownika wypełniającego obowiązki opiekuńcze w świetle przepisów prawa pracy i wyzwań XXI wieku* [w:] P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, Białystok.
- Domagała-Szymonek K. (2019) *Work-life balance w firmach. Pracownicy muszą mieć czas na życie prywatne*, <https://www.pulshr.pl/pr-wewnetrzny/work-life-balance-w-firmach-pracownicy-musza-miec-czas-na-zycie-prywatne,63262.html> (dostęp: 20.08.2023).
- Florek L. (2021) *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, t. 2.
- Godlewska-Bujok B. (2019) *Work life balance czy work life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa.
- Godlewska-Bujok B. (2021) *Praca zdalna w kontekście życia rodzinnego* [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa.
- Godlewska-Bujok B., Walczak K. (2019) *Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12.
- Godlewska-Bujok B., Walczak K. (2020) *Uprawnienia opiekunów dzieci w praktyce działania polskich pracodawców*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3.

- Musiąła A. (2021) *Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil - mise en œuvre polonaise*, „Rocznik Administracji i Prawa”, tom specjalny 2.
- Podgórska-Rakiel E. (2021) *Dialog społeczny a praca zdalna* [w:] M. Mędrała (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa.
- Ślęzak-Gąsiorowska A. (2019) *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7.
- Walczak K. (2012) *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych* [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (Zbiór studiów)*, Sosnowiec.
- Walczak K. (2013) *Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI wieku w świetle poglądów Wacława Szuberta* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Warszawa.
- Walczak K. (2014) *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Walczak K. (2016) *Wynagradzanie pracowników – opiekunów dzieci a zasady wynagradzania* [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Walczak K. (2018) *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa.
- Walczak K. (2020) *Rights and Entitlements of Child Care Givers in Autonomous Sources of Employment Law. The Employer's Fad or the Labor Market Requirement?* [w:] J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, Wiesbaden.
- Walczak K. (2021a) *O zasadności wykorzystania w prawie zatrudnienia teorii zarządzania personelem*, „Roczniki Administracji i Prawa”, tom specjalny 1.
- Walczak K. (2021b) *Uprawnienia pracowników-opiekunów dzieci przyznawane przez pracodawców w autonomicznych źródłach prawa zatrudnienia jako przejaw realizacji strategicznego zarządzania personelem* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa.
- Walczak K., Godlewska Bujok B. (2021) *Zasada zaspokajania bytowych i społecznych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa*, Warszawa.
- Wiktorowicz J., Wąrowski I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A., Klombka-Jarżyna J. (2016) *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Warszawa.
- Zarychta H. (1995) *Funkcja społeczna przedsiębiorstw w okresie transformacji w świetle regulacji prawnej i praktyki*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.

Akty prawa

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.

Ustawa z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2023, poz. 1327 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240.

Ustawa z 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 641.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79.