

**Krystyna Ziółkowska**

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0003-4825-0597

krystyna.ziolkowska@uwm.edu.pl

**Sandra Omieczynska**

ORCID: 0000-0002-9832-602X

sandra.omieczynska@student.uwm.edu.pl

## **Prawo do prywatności pracownika w perspektywie *work-life balance***

### **Wstęp**

W ostatnich latach na popularności zyskał termin *work-life balance* odnoszący się do konfliktu dwóch sfer życiowych, jakimi są życie prywatne oraz życie zawodowe. Są to dwie sprzeczne płaszczyzny. Pierwsza nawiązuje do czasu wolnego, relaksu, przebywania z rodziną i realizacją zainteresowań, zaś druga – do zarobkowania pozwalającego na właściwie funkcjonować w społeczeństwie, w którym praktycznie wszystkie stosunki społeczne opierają się na wymianie dóbr i środków pieniężnych. Nie ulega wątpliwości, że prawie każdy człowiek jest niejako zmuszony do prowadzenia sfery zawodowej, bowiem ma ona bezpośredni wpływ na sferę prywatną. Wobec tego niezbędna jest umiejętność zachowania równowagi między dwoma elementami celem posiadania zdrowia, właściwych relacji rodzinnych i międzyludzkich, a także efektywności, chęci samorealizacji i zadowolenia z wykonywanej pracy.

Należy zaakcentować inicjatywę ustawodawcy, który w realizacji zamiaru uelastyczenia i ułatwienia zachowania tejże równowagi wprowadził szereg regulacji prawnych pozwalających na odpoczynek i regenerację, utrzymanie właściwych relacji rodzinnych oraz wykonywanie pracy na odległość za pomocą urządzeń elektronicznych i środków łączności. Zaliczają się do nich normy prawne odnoszące się do uprawnień rodzicielskich, w szczególności prawo do urlopów, a także nowa forma zatrudnienia, jaką jest praca zdalna. Źródłem niniejszej inicjatywy jest implementacja dwóch dyrektyw unijnych, mianowicie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a pry-

watnym rodziców i opiekunów oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych przewidywalnych warunków pracy w UE.

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie nowych, korzystnych regulacji prawnych dostosowujących sferę zawodową do zmieniających się warunków społecznych.

## Istota prawa do prywatności

Pojęcie prawa do prywatności wywodzi się z terminu *right to privacy* użytego przez amerykańskich prawników Samuela D. Warrena i Louisa D. Brandeisa w 1890 r. w pracy naukowej wydanej na łamach harwardzkiego czasopisma „Law Review”. Nie mniej istotny jest fakt, że pierwszą próbę zdefiniowania prywatności podjęli przedstawiciele nauk prawnych z systemu *common law*. Najbardziej doniosłą koncepcją była definicja Coley’a, zgodnie z którą prywatność należy rozumieć jako prawo do bycia i pozostawiania w spokoju. Koncepcja zyskała aprobatę i została rozpowszechniona przez Warrena i Brandeisa. Następnie przedstawiciele doktryny zaczęli rozszerzać terminologię poprzez rozumienie prywatności jako prowadzenia egzystencji w sposób samodzielny. Nieodzowny wpływ na rozwój komentowanego pojęcia miały sprawy, które stanęły na kanwie orzeczeń, bowiem sądownictwo zaczęło stopniowo dostrzegać istotne naruszenia pewnych sfer życia w swej istocie wyjątkowo osobistych, następstwie czego z początku wyróżniono następujące rodzaje czynności godzących w prawo do prywatności:

- naruszenie prawa do spraw prywatnych i życia rodzinnego,
- publikacja lub rozgłoszenie treści ośmieszających, raniących uczucia jednostki lub jego reputację,
- wykorzystanie cudzej podobizny, nazwiska lub innego elementu umożliwiającego identyfikację jednostki, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia<sup>1</sup>.

Z biegiem czasu rozszerzono powyższy katalog o działania, takie jak śledzenie, szpiegowanie, podglądaniem, naruszenie tajemnicy korespondencji oraz ogólną nadmierną ingerencję w życie osobiste jednostki<sup>2</sup>. Należy podnieść trafne stanowisko Marka Puwalskiego, zdaniem którego intuicyjnie wyczuwalne są działania mogące stanowić naruszenie komentowanego prawa do prywatności, jednakże trudno jest określić w sposób precyzyjny jego zakres<sup>3</sup>.

We współczesnym świecie prawo do prywatności zajmuje doniosłą pozycję, a jego analiza doprowadziła do uznania go za prawo człowieka pierwszej ge-

<sup>1</sup> Z. Mielnik, *Prawo do prywatności. Zagadnienia wybrane*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996, nr 2, s. 29–30.

<sup>2</sup> Ibidem, s. 30

<sup>3</sup> M. Puwalski, *Prawo do prywatności osób publicznych*, Toruń 2003, s. 13.

neracji<sup>4</sup>. Zostało ono uregulowane zarówno w prawie międzynarodowym w Europejskiej konwencji praw człowieka<sup>5</sup>, Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych<sup>6</sup>, jak również w polskim porządku prawnym, uzyskując rangę konstytucyjną<sup>7</sup>.

Sąd Najwyższy stwierdził, że otwarty katalog dóbr osobistych wyrażonych w przepisie art. 23 Kodeksu cywilnego w swym zakresie zawiera dobra osobiste powiązane ściśle ze sferą prywatności, a jego ochrona może odnosić się zarówno do ujawnienia faktów z cudzego życia osobistego, jak również nadużywania uzyskanych informacji. W tym miejscu warto zaakcentować, że prawo do prywatności jest prawem *sui generis*, bowiem stanowi pojęcie na tyle szerokie, że zawiera w sobie pozostałe, nie mniej istotne sfery podlegające ochronę. Innymi słowy prawo do życia prywatnego nakłada się z innymi dobrami osobistymi podlegającymi ochronie prawnej. W szczególności zaliczana jest do nich wolność, ochrona komunikowania się, nienaruszalność posiadanego mienia, prawo wyboru miejsca zamieszkania, miejsca pobytu, prawo wyboru zawodu miejsca wykonywania pracy, a także prawo do wychowywania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami<sup>8</sup>. Mimo że wymienione dobra mieszczą się w skład prawa do prywatności, wyrażonego *expressis verbis* w art. 47 Konstytucji RP<sup>9</sup>, to również zostały one wymienione z osobna z ustawie zasadniczej, co podkreśla doniosły charakter sfery życia prywatnego<sup>10</sup>.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że z normatywnego punktu widzenia prawo do prywatności przedstawiane jest przez pryzmat autonomii jednostki mającej źródło w art. 30 ustawy zasadniczej stanowiącej o koncepcji godności osoby ludzkiej. W niniejszym ujęciu oznacza ono prawo jednostki będącej podmiotem obdarzonym niezależnością w zakresie własnej woli do decydowania o życiu osobistym<sup>11</sup>.

Marcin Pryciak wskazuje na powiązanie prawa do prywatności z interesem własnym jednostki oraz działań podejmowanych w ramach jego ochrony wartości. W istocie niniejsze pojęcie sprowadza się do rozumienia jako przestrzeni wolnego poruszania się, pozbawionej wszelkiej kontroli innych podmiotów.

<sup>4</sup> A. Banaszewska, *Prawo do prywatności we współczesnym świecie*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, z. 13, s. 127.

<sup>5</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (t.j. Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).

<sup>6</sup> Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (t.j. Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (t.j. Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

<sup>8</sup> A. Banaszewska, op. cit., s. 129–131.

<sup>9</sup> Zgodnie z art. 47 ustawy zasadniczej każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

<sup>10</sup> A. Banaszewska, op. cit., s. 130.

<sup>11</sup> Wyrok SA w Warszawie z 19 listopada 2019 r., sygn. akt VI ACa 397/18, Lex nr 2891730.

Zaś w ujęciu normatywnym zwraca uwagę na uprawnienie jednostki do kształtowania własnej sfery życiowej w sposób niedostępny dla osób trzecich. Z kolei Marek Safjan podkreśla, że prawo do prywatności zawiera w sobie wolność od ciekawości innych osób, która jest warunkiem *sine qua non* swobodnego rozwoju<sup>12</sup>.

Należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że niemal wszystko można uznać za element prywatności, bowiem jest ona prawem stanowiącym pewien wyznacznik granic autonomii jednostki. W rzeczywistości nasze prawa sfery prywatnej naruszane są praktycznie codziennie. W szczególności takiemu stanowi rzeczy sprzyja rozwój technologiczny i dostęp do środków masowej komunikacji. Z natury ludzkiej wynika chęć przebywania wśród innych ludzi. Niemniej jednak odczuwana jest również potrzeba spokoju, odpoczynku, chęć izolacji, zatem niezbędne jest nabycie umiejętności zachowywania równowagi, w szczególności w warunkach tak szybko zmieniającego się świata<sup>13</sup>.

W nawiązaniu do tytułowego zagadnienia należy zwrócić uwagę na rozumienie rzeczowego pojęcia z perspektywy konfliktu między sferą prywatną a zawodową. Z perspektywy *work life balance* przez prawo do prywatności należy rozumieć również prawo do decydowania o swoim życiu osobistym, w tym prawo do wyboru zawodu oraz miejsca wykonywanej pracy. Każdy wyposażony jest w swobodę wyboru zatrudnienia oraz dokonania ewentualnej zmiany<sup>14</sup>.

### Koncepcja *work-life balance* w życiu zawodowym

Podjęcie zatrudnienia jest nierozłącznym elementem życia każdego dorosłego człowieka, który powinien posiadać wiedzę na temat tego, jak rozgraniczyć życie zawodowe i życie prywatne tak, aby czerpać satysfakcję z obu sfer. W tym zakresie istotną rolę odgrywa koncepcja *work-life balance*, o której po raz pierwszy zaczęto mówić w Stanach Zjednoczonych w 80 latach XX w., zaś w Polsce wciąż stanowi stosunkowo nowe pojęcie. Zdaniem Wiesława Leońskiego niniejszą koncepcję można interpretować jako zdolność łączenia zatrudnienia z innymi sferami życia codziennego, do których zalicza się rodzinę, dom i osobiste zainteresowania<sup>15</sup>. Z kolei Barbara Godlewska-Bujok zwraca uwagę na poczucie komfortu zarówno w pracy, jak i przy wykonywaniu zobowiązań rodzinnych, którego brak występuje przy zaniedbaniu przynajmniej jednej ze sfer<sup>16</sup>. Zatem należy stwierdzić, że zdolność zachowania równowagi sprowadza

<sup>12</sup> M. Pryciak, *Prawo do prywatności*, „Studia Erasmiensis Wratislaviensis” 2010, nr 4, s. 212.

<sup>13</sup> Ibidem, s. 229.

<sup>14</sup> Wyrok SO w Białymstoku z 23 sierpnia 2019 r., sygn. akt II CA 171/19, Lex nr 2730955.

<sup>15</sup> W. Leoński, *Work – Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernicis” 2015, t. XLII, nr 1, s. 129.

<sup>16</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, t. LXI, nr 5, s. 6.

się do sytuacji, w której zatrudnienie nie zawłaszcza życia prywatnego, a jednocześnie życie osobiste nie przekłada się negatywnie na wykonywaną pracę<sup>17</sup>. Uczona zwraca uwagę również na podejście przeciwstawne, które stawia wskazane sfery życiowe w sytuacji niejako konfliktowej<sup>18</sup>.

Problematyka *work-life balance* przedstawia dwa główne spory, mianowicie:

– konflikt dotyczący dysproporcji czasu poświęcanego na pracę oraz czasu wolnego, który powinien być spożytkowany na spędzenie go z bliskimi bądź realizację zainteresowań,

– konflikt dotyczący znacznego obciążenia obowiązkami zawodowymi oraz koniecznością posiadania energii na zadbanie o właściwe relacje z rodziną<sup>19</sup>.

W zakresie drugiego konfliktu niejednokrotnie wyczerpanie wynikające z natłoku obowiązków zawodowych skutkuje zaniedbywaniem obowiązków życia prywatnego. W dalszej perspektywie pogłębiające się wyczerpanie przekłada się na trudności z utrzymaniem koncentracji i pogorszeniem efektywności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Zatem zrównoważenie sfery prywatnej z zawodową przynosi wymierne korzyści nie tylko dla pracującej i jej najbliższego otoczenia, ale również dla pracodawcy<sup>20</sup>.

Na zachowanie harmonii między pracą a życiem prywatnym w dużej mierze wpływa środowisko pracy. Tutaj należy podkreślić, że równowaga ma charakter subiektywny i wiąże się z konkretną sytuacją osobistą jednostki, jej potrzebami, a także posiadaną hierarchią wartości, bowiem to co dla jednego będzie mało istotne, dla innych może być postawione na piedestale. Niemniej jednak postawienie kariery bądź rodziny na pierwszym miejscu nie przekreśla możliwości zachowania harmonii włączeniu obu sfer życia codziennego. Zasadniczy wpływ na właściwe łączenie obowiązków mają przełożeni, a w szczególności ich stosunek do pracowników, kompetencje oraz sposób traktowania podwładnych, który powinien wiązać się z respektowaniem ich osobistych potrzeb. Otwarta komunikacja, przyjazna atmosfera w miejscu pracy, a tym samym zachowanie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami a przełożonymi sprzyja zadowoleniu obu stron oraz wspomaga sprawowanie kontroli nad własnym życiem<sup>21</sup>.

Wielokrotnie dochodzi do sytuacji, w której życie zawodowe zawłaszcza życie prywatne. Na taki stan rzeczy wpływ ma wiele czynników. Stan ten można rozpatrywać zarówno na poziomie pracownika, jak i pracodawcy. W szczególności istotną rolę odgrywają przesadne ambicje zawodowe oraz kon-

<sup>17</sup> W. Leoński, op. cit., s. 129.

<sup>18</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2023, nr 2(35), s. 12.

<sup>19</sup> A. Kacprzak, M. Żemigala, *Wyzwania stojące przed rodzicami w miejscu pracy*, „Humanizacja Pracy” 2013, nr 4 (274), s. 87–88.

<sup>20</sup> Ibidem, s. 88.

<sup>21</sup> E. Robak, A. Słocińska, *Kształtowanie równowagi praca – życie wśród pracowników poprzez społeczne środowisko pracy*, „Humanizacja Pracy” 2013, nr 4(274), s. 105.

kurencja na rynku pracy, sprzyjające nadmiernemu zaangażowaniu w pracę, kosztem życia osobistego<sup>22</sup>. Mimo to istotny wpływ ma presja przełożonych budząca strach przed nagłą utratą zatrudnienia oraz presja finansowa sprowadzająca się do konieczności utrzymania rodziny i uregulowania ewentualnych zadłużeń. Innym czynnikiem może być chęć uzyskania szybkiej stabilności finansowej. Warto zwrócić również na fakt, że niektóre zawody absorbują znaczną część czasu i energii, w szczególności zawody wymagające odbycia podróży służbowych. Niekiedy poświęcenie życia prywatnego dla sfery zawodowej znajduje swoje uzasadnienie w kulturze korporacyjnej przedsiębiorstwa, gdzie stosowana jest gratyfikacja za nadmierną aktywność zawodową. Należy podnieść, że rozwój gospodarczy prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na pracowników o kwalifikacjach wysokich, posiadających odpowiedni zakres wiedzy, przy jednoczesnym spadku na popyt pracowników o niskich kompetencjach zawodowych. W konsekwencji następuje pogłębienie segmentacji rynku pracy. Niekiedy prowadzi to do konieczności ciągłego, wręcz stałego, uczenia się w celu poprawy pozycji konkurencyjnej. W konsekwencji dochodzi do sytuacji przygotowywania się do pracy również w czasie *de facto* po pracy, a więc w czasie wolnym<sup>23</sup>.

Trzeba zwrócić uwagę na imperatyw wzrostu konkurencyjności, który wskazuje, że pracodawcy wielokrotnie zmieniają swoje wymagania wobec pracowników i dążą do uelastyczenia zatrudnienia, jednakże jednocześnie poszukują możliwości obniżenia ponoszonych kosztów pracy, co w dalszej perspektywie dąży do redukcji etatów oraz tworzenia nietypowych wymiarów pracy. Wówczas niejednokrotnie dochodzi do zwolnienia określonej liczby pracowników oraz nieformalnego, a niekiedy nieopłacalnego dla pracownika, wydłużania czasu pracy. Niestety, czynnikiem skłaniającym do podejmowania zatrudnienia w takich warunkach nie jest wyłącznie chęć dodatkowego zarobku, a swoisty lęk przed utratą zatrudnienia, który pogłębiają koszty egzystencji, takie jak zadłużenia bankowe, koszty utrzymania rodziny i mieszkania<sup>24</sup>.

Brak równowagi między życiem zawodowym i osobistym może wywołać wiele pejoratywnych konsekwencji, takich jak uczucie przemęczenia, brak zadowolenia i satysfakcji życiowej, wypalenie zawodowe<sup>25</sup>. Ponadto brak harmonii może skutkować spadkiem zaangażowania, spadkiem kreatywności, cierpliwości i produktywności, spadkiem jakości wykonywanej pracy, a nawet pogorszeniem stanu zdrowia na skutek odczuwanego napięcia psychicznego oraz stresu<sup>26</sup>. To z kolei może przełożyć się na znaczne obniżenie wydajności

<sup>22</sup> S. Borkowska, *Równowaga, między pracą, a życiem zawodowym*, „Acta Universitatis Lodziensis” 2010, nr 240, s. 8.

<sup>23</sup> Ibidem, s. 8, 12–15.

<sup>24</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>25</sup> W. Leoński, op. cit., s. 130.

<sup>26</sup> E. Robak, A. Słocińska, op. cit., s. 107.



wykonywanej pracy, częstsze absencje i konieczność poniesienia kosztów zastępstw<sup>27</sup>. W dalszej kolejności niepowodzenia zawodowe i brak poczucia realizacji niejednokrotnie odbijają się negatywnie na relacjach rodzinnych. Wobec tego współdziałanie ukierunkowane na ułatwianie pracownikowi zachowanie harmonii w sferach zawodowych i pozazawodowych powinno być jednym z priorytetowych zadań pracodawcy, bowiem płynące korzyści są dwustronne.

Konsekwencje niezachowania równowagi sklasyfikowała Stanisława Borkowska, dokonując rozróżnienia skutków dla pracodawców, pracowników oraz ogółu społeczeństwa.

Tabela 1

Pejoratywne konsekwencje niezachowania *work life balance*

Dla pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>– mniejsze zaangażowanie pracowników i spadek motywacji</li> <li>– nadmierna absencja</li> <li>– stres</li> <li>– pogarszająca się koncentracja i efektywność pracowników</li> <li>– pogarszająca się jakość pracy</li> <li>– pogarszające się relacje z klientami i ich utrata</li> <li>– pogarszająca się pozycja na rynku konkurencyjnym</li> <li>– spadek zysku</li> </ul>
Dla pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>– stres,</li> <li>– spadek poczucia bezpieczeństwa</li> <li>– zaniedbywanie otoczenia</li> <li>– pogarszające się relacje z bliskimi</li> <li>– wzrost rozwodów</li> <li>– problemy związane z uzależnieniem</li> </ul>
Dla ogółu społeczeństwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dominowanie rozwoju i kariery nad rodziną</li> <li>– malejąca liczba urodzeń i niż demograficzny</li> <li>– wzrost rozwodów</li> <li>– wzrost nierówności społecznych i wzrost bezrobocia,</li> <li>– wzrost liczny chorób serca, raka, chorób neurologicznych oraz psychiatryczno-psychologicznych</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie S. Borkowska, op. cit., s. 17.

## Rozwiązania prawne wprowadzające koncepcję *work-life balance*

Przełomem okazała się wydana w 2019 r. dyrektywa PE i Ray UE 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, bowiem wprowadziła ona szereg uregulowań korzystnych dla pracowników z punktu widzenia *work life balance*. Ustawodawstwo międzynarodowe zaczęło dostrzegać istotę zacho-

<sup>27</sup> W. Leoński, op. cit., s. 130.

wania odpowiedniej równowagi między pracą i życiem prywatnym, w szczególności życiem rodzinnym. Dyrektywa w swej istocie wiąże każde państwo członkowskie UE w odniesieniu do założonego rezultatu, jednocześnie pozostawiając swobodę wyboru co do formy oraz środków. W treści aktu normatywnego znalazły się regulacje dotyczące urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego, czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych oraz elastycznej organizacji pracy<sup>28</sup>. Zaakcentować należy również wprowadzoną ochronę przed dyskryminacją osób korzystających z wskazanych uprawnień z uwagi na cechę wyróżniającą jaką jest rodzicielstwo<sup>29</sup>.

W polskim ustawodawstwie została wprowadzona szczególna ochrona przez wypowiedzeniem o pracę. Zgodnie z przepisem art. 177 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.) w okresie ciąży oraz w czasie korzystania z przysługujących urlopów pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy z winy pracownika<sup>30</sup>. Przepis ten chroni nie tylko osoby przebywające na urlopowych macierzyńskich, ale również osoby składające wnioski o urlop rodzicielski, ojcowski lub urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ponadto niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek przygotowań do rozwiązania takiej umowy. Pojęcie przygotowań może być rozumiane wąsko bądź szeroko. W ujęciu *sensu stricto* oznacza przygotowanie dokumentów, z kolei ujęcie *sensu largo* wskazuje na szereg czynności, łącznie z momentem powzięcia przedmiotowej decyzji. Podnieść należy również ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy, który zgodnie z art. 177 § 4<sup>1</sup> k.p. jest obowiązany uzasadnić przyczynę ewentualnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika albo w razie ogłoszenia upadłości lub stanu likwidacji<sup>31</sup>.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że istotny element stosunków pracy, w szczególności z perspektywy *work-life balance*, stanowią urlopy. Zgodnie z art. 180 k.p. urlop macierzyński rozpoczyna się z chwilą porodu. W przypadku urodzenia jednego dziecka trwa 20 tygodni, w przypadku dwójga – 31 tygodni, trojga – 33 tygodnie, czworga – 35 tygodni, pięciorga i więcej – 37 tygodni. Zatem wymiar urlopu macierzyńskiego uzależniony jest wyłącznie od liczby urodzonych dzieci w ramach jednego porodu<sup>32</sup>.

Należy zaakcentować brak możliwości zrzeczenia się prawa do urlopu macierzyńskiego. W istocie możliwa jest wyłącznie rezygnacja z części urlopu. Równocześnie pozostałą część wykorzystać powinien ojciec dziecka albo czło-

---

<sup>28</sup> 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 z 12.7.2019).

<sup>29</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku...*, s. 15.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

<sup>31</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku...*, s. 16–17.

<sup>32</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2024, Lex, komentarz do art. 180.



nek najbliższej rodziny. Przedmiotowy zakaz wynika z samej funkcji urlopu macierzyńskiego, jaką jest ochrona zdrowia i interesów pracownicy oraz jej dziecka, jak również z analogii do art. 152 § 2 k.p. Skoro ustawodawca uznał za niedopuszczalne zrzeczenie się urlopu wypoczynkowego, to tym bardziej niemożliwe jest zrzeczenie się urlopu macierzyńskiego<sup>33</sup>.

Trzeba podkreślić, że ojcem dziecka w rozumieniu art. 180 § 4 k.p., jednocześnie zgodnie z przepisami prawa rodzinnego, jest ojciec, który się dzieckiem zajmuje. Wobec tego prawo do zrezygnowania częściowego z urlopu macierzyńskiego przez matkę i wykorzystanie go przez ojca dziecka jest dopuszczalne tylko w przypadku, gdy ojciec ten pełni funkcje wychowawcze wobec małoletniego. Jednocześnie ojciec może skorzystać z przedmiotowej części wyłącznie wtedy, gdy matce dziecka przysługuje urlop macierzyński, a więc wówczas, gdy posiada status pracownika. Wyjątek stanowi sytuacja, w której matka niebędąca pracownicą, pozostaje niezdolna do samodzielnej egzystencji<sup>34</sup>.

Rzeczona dyrektywa wdrożyła również doniosłe zmiany w zakresie urlopu rodzicielskiego. W obecnym stanie prawnym, *a contrario* do regulacji sprzed nowelizacji, urlop ten nie musi być wykorzystany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego bądź zasiłku macierzyńskiego. Urlop rodzicielski pozostaje zatem w pełni oderwany od urlopu macierzyńskiego, co z praktycznego punktu widzenia skutkuje uzyskaniem przez rodzica możliwości spędzenia czasu z rodziną, sprzyjając uelastycznieniu granicy między życiem zawodowym oraz życiem prywatnym, jednocześnie ułatwiając zachowanie *work-life balance*. Ponadto zwiększony został wymiar urlopu rodzicielskiego, bowiem zgodnie z treścią przepisu art. 182<sup>1a</sup> k.p. może on wynosić od 41 do 43 tygodni i zostać wykorzystany w każdym momencie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy lat 6, stosownie do art. 182<sup>1c</sup> k.p.<sup>35</sup>

Dokonując powierzchownej wykładni przepisu art. 182<sup>1a</sup> k.p., może wydawać się, że prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje wyłącznie rodzicom dziecka. Niemniej jednak z racji odpowiedniego stosowania art. 180 § 6–17 k.p. oraz na zasadzie art. 182<sup>1g</sup> k.p. w niektórych sytuacjach skorzystać z przedmiotowego urlopu może również inny najbliższy członek rodziny<sup>36</sup>.

Fundamentalne znaczenie dla zapewnienia realizacji koncepcji *work-life balance* ma regulacja dotycząca urlopu rodzicielskiego wyrażona *expressis verbis* w art. 182<sup>1a</sup> § 4 k.p., statuującym nieprzenaszalną część urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z dyspozycją wskazanej normy prawnej każdemu z rodziców przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Jest to część bezwzględnie przysługująca w całości każdemu z rodziców i nie jest możliwe

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> Ibidem.

<sup>35</sup> Ibidem, komentarz do art. 180<sup>1a</sup>.

<sup>36</sup> M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, komentarz do art. 182<sup>1a</sup>.

wykorzystanie cudzej części przez drugiego rodzica<sup>37</sup>. *In concreto* mechanizm niniejszej regulacji sprowadza się do wykorzystania pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego jedynie wtedy, gdy każdy z uprawnionych będzie przebywać na tym urlopu przez okres co najmniej 9 tygodni.

Mając na względzie treść art. 182<sup>1d</sup> § 3 k.p., pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie i powrócić do pracy wyłącznie wówczas, gdy pracodawca wyrazi na to zgodę. Zatem rezygnacja z urlopu rodzicielskiego pozostaje we władztwie decyzyjnym pracodawcy. Przepisy prawa nie regulują skutków przedmiotowej rezygnacji. Wobec tego braku, mając na względzie semiimperatywny norm przepisów prawa pracy, rezygnacji podlega wyłącznie część, z której pracownik aktualnie korzystał. W konsekwencji pracownik może ponownie skorzystać z urlopu rodzicielskiego w zakresie pozostałych części, co do których rezygnacja nie znalazła zastosowania<sup>38</sup>.

Co niezwykle istotne, możliwe jest łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego razem z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udziela urlop w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Wówczas wymiar przedmiotowego urlopu ulega wydłużeniu w sposób proporcjonalnym do wymiaru wykonywanej pracy w trakcie korzystania z tego urlopu, jednakże nie przekraczając dwudziestokrotności wymiaru, który przysługiwałby pracownikowi w razie nieświadczenia pracy<sup>39</sup>.

W dalszej kolejności należy podkreślić znaczenie regulacji zawartej w treści przepisu art. 182<sup>3</sup> k.p., wyposażającego ojca dziecka, będącego pracownikiem, w możliwość skorzystania z urlopu ojcowskiego celem sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego jego przysposobienie oraz nie dłużej niż do ukończenia 14 roku życia. Należy podnieść, że urlop ten co do zasady wykorzystywany jest jednorazowo i podobnie jak urlop rodzicielski składa się z części nierozzerwalnej, bowiem może być wykorzystany w dwóch częściach, jednak żadna z nich nie może być krótsza niż tydzień<sup>40</sup>.

Zbliżona regulacja została zawarta również w art. 186 k.p., w którym ustawodawca wyposażył pracownika w prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, jeżeli pozostaje on zatrudniony u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy. Wymiar tego urlopu jest bardzo szeroki, bowiem wynosi on do 36 miesięcy, zaś udzielany jest na okres nie dłuższy niż do ukończenia 6 roku życia przez małoletnie dziecko. Jednakże gdy posiada ono orzeczenie o niepełnosprawności wymaga-

<sup>37</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., art. 180<sup>1a</sup>.

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> Ibidem.

<sup>40</sup> M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, op. cit., komentarz do art. 182<sup>3</sup>.

jącej osobistej opieki, okres ten zostaje wydłużony do ukończenia przez nie 18 roku życia. Urlop ten przysługuje oboju rodzicom łącznie, zaś częścią nieprzenoszalną jest prawo do jednego miesiąca przedmiotowego urlopu.

Urlop wychowawczy, w przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego, jest uprawnieniem o charakterze fakultatywnym. Zatem pracownik nie ma obowiązku skorzystania z tego prawa, zaś pracodawca nie może udzielić go z własnej inicjatywy<sup>41</sup>. Wymaga podkreślenia, że przysługuje on na każde kolejne dziecko, zaś przepisy prawa pracy nie przewidują żadnych restrykcji w zakresie liczby wykorzystanych urlopów. Jednakże w razie urodzenia powyżej jednego dziecka przy jednym porodzie, wymiar urlopu wychowawczego nie ulega kumulacji<sup>42</sup>.

Na uwagę zasługuje również przepis art. 186<sup>4</sup> k.p. obejmujący swoim zakresem urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski oraz wychowawczy. Zgodnie z dyspozycją niniejszego przepisu pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika po zakończeniu wskazanego urlopu na dotychczasowym stanowisku pracy, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu oraz na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Analogicznie przepis ten ma zastosowanie do wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia. W przeciwnym razie doszłoby do nierównego traktowania w zatrudnieniu w związku z korzystaniem z przedmiotowych uprawnień wskutek nielegalnego ustalenia niższego wynagrodzenia bądź gorszych warunków zatrudnienia po powrocie do pracy w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Niniejsze stanowiłoby oczywistą dyskryminację ze względu na rodzicielstwo<sup>43</sup>.

Przepisy prawa pracy dają również możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego, który stanowi czas wolny w celu zapewnienia osobistej opieki bądź wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub gospodarstwa domowego, jeżeli wymaga takiego wsparcia z powodu względów medycznych. Ten rodzaj urlopu, w przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego, pozostaje bezpłatny<sup>44</sup>.

Mając na uwadze wprowadzenie możliwości skorzystania z szeregu wyżej wskazanych uprawnień urlopowych, stwierdzić należy, że ustawodawca dąży do pełnej realizacji założeń zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1158.

W treści przepisu art. 148<sup>1</sup> k.p. uregulowana została możliwość zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, która przysługuje pracownikowi w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w pilnych sprawach rodzinnych spowodowaną chorobą

<sup>41</sup> Ibidem, komentarz do art. 186.

<sup>42</sup> Wyrok SN z 28 listopada 2002 r., sygn. akt II UK 94/22, OSNP 2004, Nr 6, poz. 106.

<sup>43</sup> Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., sygn. akt II PSK 78/21, Lex nr 3398350.

<sup>44</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku...*, s. 19–20.

lub wypadkiem, w których obecność pracownika jest niezbędna. Wówczas pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia, a pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Skoro ustawodawca uzależnił możliwość skorzystania z niniejszego uprawnienia, w razie zaistnienia pilnych spraw lub potrzeby natychmiastowej obecności pracownika, to w przypadku ich zaistnienia należy uznać jego obecność za w pełni usprawiedliwioną. Wobec tego zasadnym jest przyznanie wynagrodzenia, bowiem w okresie pozostałych, usprawiedliwionych nieobecności pracownik takie uprawnienie posiada. Należy zwrócić uwagę, że niniejszy przepis nie definiuje pojęcia członka rodziny, w konsekwencji nie zachodzi ograniczenie do spraw dotyczących wyłącznie najbliższych członków rodziny, a zatem przepis ten obejmuje każdego krewnego i każdego powinowatego pracownika<sup>45</sup>.

Doniosłą zmianą było wprowadzenie przepisu art. 188<sup>1</sup> k.p. regulującego elastyczną organizację pracy, z której może skorzystać każdy pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia. Za elastyczną pracę rozumie się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia lub system pracy weekendowej. Takie rozwiązanie bez wątpienia stanowi ułatwienie w zachowaniu równowagi w sferze zawodowej oraz sferze rodzinnej<sup>46</sup>.

W dalszej kolejności rozważań należy podkreślić istotę postępu technologii, która umożliwiła integrację życia zawodowego i rodzinnego. Pozwoliła ona na wykonywanie pracy z zacisza domowego przy wykorzystaniu własnych narzędzi pracy w celu realizacji poleceń pracodawcy, przy jednoczesnym braku wyraźnego rozgraniczenia czasu przeznaczanego na życie zawodowe i rodzinne. Niniejsze sprzyjało rozwinięciu się koncepcji *work-life integration*, wywodzącej się z opisywanej koncepcji *work-life balance*, bowiem tylko właściwe zintegrowanie obu sfer pozwoli na zachowanie odpowiedniej równowagi. Niekiedy podkreśla się istnienie również koncepcji *work-family enrichment*, stanowiącej o wzbogaceniu życia prywatnego wobec poprawy jakości życia wynikającej z możliwości pracy na odległość<sup>47</sup>.

Takie regulacje prawne muszą nadać za tak doniosłymi zmianami cywilizacyjnymi. Rozwiązania pozwalające na uelastycznienie organizacji pracy i wykonywanie pracy zdalnej również znalazły swoje źródło w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1158, jednakże polski ustawodawca zaimplementował niniejsze przepisy do krajowego porządku prawnego dopiero w 2023 r.<sup>48</sup>

<sup>45</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., art. 148<sup>1</sup>.

<sup>46</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku...*, s. 22.

<sup>47</sup> Ibidem, s. 12–13.

<sup>48</sup> Przepisy w przedmiocie pracy zdalnej w ramach polskiego porządku prawnego zostały zawarte w art. 67<sup>18</sup>–67<sup>34</sup>.

Zgodnie z art. 67<sup>18</sup> k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Nie wymieniono żadnych konkretnych środków technicznych wykorzystywanych do zdalnego świadczenia pracy. Wobec tego należy stwierdzić przyjęcie przez ustawodawcę zasady naturalności technologicznej<sup>49</sup>.

W znowelizowanej treści przepisów prawa pracy można zaobserwować możliwość pracy zdalnej w czterech różnych trybach:

- w ramach uzgodnień pomiędzy pracownikiem i pracodawcą (art. 67<sup>19</sup> § 1–2 k.p.),
- w drodze wydawanych poleceń przez pracodawcę (art. 67<sup>19</sup> § 3–5 k.p.),
- na wniosek poszczególnych grup pracowników (art. 67<sup>19</sup> § 6–7 k.p.)
- pracę okazjonalną wykonywaną w wymiarze do 24 dni w ciągu roku na wniosek złożony przez pracownika (art. 67<sup>33</sup> k.p.)<sup>50</sup>.

Ponadto wprowadzone przepisy nie przewidują żadnych restrykcji w przedmiocie czasu wykonywania pracy, co oznacza, że może być ona stosowana bezterminowo lub przez oznaczony czas, w zależności od polecenia pracodawcy bądź uzgodnienia stron. W razie braku oznaczenia domniemywa się bezterminowy charakter pracy zdalnej<sup>51</sup>. Ponadto przepis art. 67<sup>33</sup> k.p. pozwala na wykonywanie pracy zdalnej w trybie okazjonalnym. Również istotny jest fakt, że praca zdalna również została objęta szczególną ochroną, bowiem odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków pracy zdalnej nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę<sup>52</sup>.

W ramach stosunku pracy opartego na pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany zapewnić materiały i inne narzędzia pracy potrzebne do wykonywania pracy na odległość, w szczególności urządzenia techniczne oraz sprzęty łączności telekomunikacyjnej. Ponadto, obowiązany jest zapewnić instalację, konserwację i pomoc techniczną, konieczne do właściwego wykonywania pracy, a także pokryć koszty zużytej energii. Niekiedy, obowiązek ten dotyczy również szkoleń w zakresie korzystania z powierzonego do pracy urządzenia technicznego<sup>53</sup>.

W przypadku zawarcia porozumienia przez pracownika i pracodawcę w zakresie świadczenia pracy w formie zdalnej musi ono zawierać wszystkie elementy właściwe dla regulaminu pracy zdalnej. Zapisy te muszą gwaranto-

<sup>49</sup> Zob. J. Marciniak, *Praca zdalna i hybrydowa. Aspekty organizacyjne i prawne*, Warszawa 2023.

<sup>50</sup> Ibidem.

<sup>51</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., komentarz do art. 67<sup>18–33</sup>.

<sup>52</sup> E. Maniewska, K. Jaśkowski, op. cit., komentarz do art. 67<sup>23</sup>.

<sup>53</sup> J. Marciniak, op. cit.

wać przede wszystkim jej dobrowolność, co oznacza, że powierzenie pracownikowi pracy na odległość wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron, zaś odmowa podjęcia pracy w takiej formie nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę albo zmianę dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pracownik winien być równo traktowany w zakresie zatrudnienia i niedopuszczalne jest stosowanie jakichkolwiek form dyskryminacji wynikającej z odmowy świadczenia pracy na odległość, w szczególności w zakresie obłożenia pracą, jak i ustalania niekorzystnych kryteriów w wydajności pracy<sup>54</sup>. Niniejsze uzyskało wyraz w art. 67<sup>29</sup> k.p., zgodnie z którym pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Żaden pracownik nie może być również dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak i z powodu odmowy świadczenia pracy w takiej formie.

W zakresie wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy należy wskazać, że jest to możliwe wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych. Zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p. przedmiotowe polecenie ma miejsce w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, jak również w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. W takim przypadku konieczne jest uprzednie złożenie przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

W trakcie kolejnych zmian ukształtowana została również praca hybrydowa, którą postrzegać należy jako pracę wykonywaną na przemienne w miejscu pracy oraz w zaciszu domowym. Przedmiotowe rozwiązanie pozwala na najbardziej elastyczne zarządzanie pracą, czasem pracy oraz efektywnością w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Z reguły wdrożenie hybrydowego modelu świadczenia pracy występuje w biurach, w których przebywają wyłącznie osoby, których obecność jest konieczna, zaś pozostali wykonują swoje obowiązki zdalnie. Osobiste stawiennictwo wszystkich zatrudnionych pracowników ma miejsce podczas ważnych spotkań, budowania zespołu bądź wdrażania nowych projektów<sup>55</sup>. Jest to charakterystyczne dla okazjonalnego trybu świadczenia pracy, które nosi miano *home office*.

---

<sup>54</sup> Ibidem.

<sup>55</sup> Ibidem.



Mając na uwadze wskazane regulacje prawne oraz istotę *work-life balance*, zachowanie harmonii sprzyja możliwości racjonalnego wykorzystania czasu, samorealizacji, utrzymaniu właściwego poziomu stresu i stanu zdrowia, a przede wszystkim utrzymaniu poczucia zadowolenia z wykonywanej pracy<sup>56</sup>. Zatem istotne jest to, aby przedsiębiorcy stale wdrażali rozwiązania pozwalające pracownikom zachować prawo do prywatności, niekiedy nawet pomóc osiągnąć satysfakcję zarówno zawodową, jak i osobistą. Zdaniem Agnieszki Kacprzak i Marcina Żemigąły do korzyści należy zaliczyć również ograniczenie fluktuacji personelu, ograniczenie absencji zawodowej, mniejszą liczbę błędów, zwiększoną motywację oraz wydajność, zachowanie lojalności wobec pracodawcy, a także zatrzymanie pracowników najbardziej utalentowanych<sup>57</sup>.

## Podsumowanie

Zgodnie z przeprowadzoną analizą należy stwierdzić, że efekty wdrożenia *work-life balance* przyczyniają się do poprawy relacji rodzinnych, redukcji absencji i rotacji kadry pracowniczej, samopoczucia pracowników, wzrostu ich efektywności i produktywności, bowiem regularne odpoczywanie oraz regeneracja mają melioratywny wpływ na jakość wykonywanej pracy. Ponadto pozytywny wpływ upatrywany jest w rosnącym zadowoleniu pracowników ze skutecznego zarządzania czasem, sprzyjający większej motywacji i zaangażowaniu w pracę oraz zachowaniu zdrowia psychicznego z uwagi na fakt, że odpoczynek i brak przeciążenia pracą zwiększają odporność na stres oraz wypalenie zawodowe. Ponadto zapewnienie pracownikowi przestrzeni prywatnej i poszanowanie jego prawa do prywatności przekłada się na bardziej zmotywowane i produktywne środowisko pracy. Zatem uelastycznienie pracy i pomoc w zachowaniu równowagi życiowej pracownika w rzeczywistości przekłada się na szereg korzyści dla samego pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że przedsiębiorstwa, które wspierają pracowników w utrzymaniu harmonii, czerpią korzyści z zadowolonych i zaangażowanych pracowników, bowiem zachowanie prawidłowej równowagi przekłada się bezpośrednio na jakość wykonywanej pracy. W tym miejscu należy zaakcentować, że efektywny pracownik to osoba, która na skutek podejmowanych działań osiąga duże rezultaty z pełną satysfakcją. Jednakże postawa ta wymaga pewnego nakładu pracy, a więc i wydajności pracownika. Taka wydajność może być zachowana wyłącznie w razie jednoczesnego zachowania bardzo dobrego samopoczucia pracownika i dostatecznej ilości energii. W razie zachowania wydajności i dobrego samopoczucia, a więc *de facto* rów-

<sup>56</sup> E. Robak, A. Słocińska, op. cit., s. 108.

<sup>57</sup> A. Kacprzak, M. Żemigąła, op. cit., s. 88.

nowagi, położony ma możliwość osiągnąć wyższe zyski przy równoczesnym ograniczeniu kosztów związanych z koniecznością zatrudniania i szkolenia dodatkowych pracowników. *Work-life balance* jest zatem koncepcją, której korzyści są dwustronne<sup>58</sup>.

## Wykaz literatury

- Banaszewska A., *Prawo do prywatności we współczesnym świecie*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, z. 13.
- Borkowska S., *Równowaga, między pracą, a życiem zawodowym*, „Acta Universitatis Lodziensis” 2010, nr 240.
- Gersdorf M., Ostaszewski W., Raczkowski M., Rączka K., Zwolińska A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2024.
- Godlewska-Bujok B., *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, t. LXI, nr 5.
- Godlewska-Bujok B., *Work-life balance po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2023, nr 2(35).
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2024, Lex.
- Leoński W., *Work – Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernicis” 2015, t. XLII, nr 1.
- Marciniak J., *Praca zdalna i hybrydowa. Aspekty organizacyjne i prawne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023.
- Mielnik Z., *Prawo do prywatności. Zagadnienia wybrane*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996 nr 2.
- Pryciak M., *Prawo do prywatności*, „Studia Erasmiiana Wratislaviensia” 2010, nr 4.
- Puwałski M., *Prawo do prywatności osób publicznych*, TNOiK, Toruń 2003.
- Walentek D., *Koncepcja Work Life Balance, a efektywność pracy*, „Archiwum Wiedzy Inżynierskiej” 2019, t. IV, nr 1.

## Summary

### The employee's right to privacy in the perspective of work-life balance

**Keywords:** labour law, conflict of spheres, life balance, work, employment, health, family relations, rest, remote work, holidays.

In recent years, we have begun to notice a conflict between two life spheres that are in close correlation with each other, namely private life and professional life. Even though these are two completely contradictory levels, because one relates to rest, and the other to earning money, they remain

---

<sup>58</sup> D. Walentek, *Koncepcja Work Life Balance a efektywność pracy*, „Archiwum Wiedzy Inżynierskiej” 2019, t. IV, nr 1, s. 19.

interdependent and the lack of balance between them causes the collapse of both spheres. The aim of this article is to present the benefits of maintaining an appropriate balance between these two elements because only it allows you to maintain healthy, proper family relationships, as well as efficiency, the desire for self-fulfilment and satisfaction with your work. It is both the employer's obligation and recommendation to help the employee maintain a work-life balance because his or her behaviour has a direct and meliorative impact on the business activity, profits obtained, and costs incurred. For this purpose, the legislator introduced several legal regulations aimed at making the work system more flexible, ensuring the employee's regeneration and maintaining proper family relationships. These include legal standards relating to parental rights, in particular the right to leave, as well as a new form of employment called "remote work". According to the analysis, it should be stated that the effects of implementing work-life balance contribute to improving family relationships, reducing absenteeism and staff turnover, employee well-being, and increasing their motivation, efficiency and productivity because regular rest and regeneration have a meliorative impact on the quality of work performed. Moreover, providing employees with private space and respecting their right to privacy translates into a more motivated and productive work environment. It is reasonable to say that making work more flexible and helping to maintain the employee's life balance translates into several benefits for the employer itself. Therefore, work-life balance is a concept whose benefits are two-sided.

