

Received: 6.04.2021  
Accepted: 17.06.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 179-187  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6384  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Anna Musiała\*

Nr ORCID : 0000-0001-5788-9144

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

WDROŻENIE DYREKTYWY PARLAMENTU  
EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158 Z DNIA 20  
CZERWCA 2019 R. W SPRAWIE RÓWNOWAGI MIĘDZY  
ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW  
I OPIEKUNÓW, UCHYLAJĄCEJ DYREKTYWĘ RADY  
2010/18 / UE – WDROŻENIE POLSKIE

IMPLEMENTATION OF DIRECTIVE (EU) 2019/1158  
OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL  
OF 20 JUNE 2019 ON WORK-LIFE BALANCE  
OF PARENTS AND CARERS, REPEALING COUNCIL  
DIRECTIVE 2010/18/EU – POLISH IMPLEMENTATION

---

\* prof. dr hab.; Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Prawa i Administracji. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [musiala@amu.edu.pl](mailto:musiala@amu.edu.pl)

**Résumé:** Le présent rapport a pour l'objet d'analyser les effets possibles de la mise en œuvre par le législateur polonais de la directive du Parlement européen et du Conseil (UE) 2019/1158 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. Conformément aux dispositions des considérants de la directive, il s'agit d'améliorer le fonctionnement des États dans le domaine de l'égalité des chances sur le marché du travail et du traitement des femmes et des hommes au travail en raison de leurs responsabilités familiales et d'aidants. Cette directive répond aux besoins liés aux changements démographiques affectant aussi la Pologne, à la nécessité d'approfondir le fonctionnement du principe de l'égalité des sexes résultant des actes juridiques adoptés pour la communauté, aux besoins liés à l'activation professionnelle des femmes et à la lutte contre l'exclusion à cause de soins donnés aux mineurs. La directive aborde les questions qui doivent être comprises comme des normes sociales et ce sont principalement des problèmes liés au souci du développement durable de tous les enfants et de la garantie de conditions stables pour les parents et aidants dont le travail permet également de soutenir leurs enfants.

**Mots clés:** la directive du Parlement européen et du Conseil (UE) 2019/1158 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, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants

**Streszczenie:** Przedmiot niniejszego artykułu stanowi analiza możliwych skutków implementacji przez polskiego ustawodawcę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylającej dyrektywę Rady 2010/18 / UE. Zgodnie z postanowieniami motywów dyrektywy jej celem jest poprawa funkcjonowania państw w dziedzinie równości szans na rynku pracy oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy ze względu na ich obowiązki rodzinne i opiekuńcze. Dyrektywa wychodzi naprzeciw potrzebom związanym ze zmianami demograficznymi, które dotyczą również Polski, potrzebie pogłębienia funkcjonowania zasady równości płci wynikającej z aktów prawnych przyjętych na rzecz społeczności, potrzebom związanym z aktywizacją zawodową kobiet oraz walką z wykluczeniem z powodu opieki nad małoletnimi. Dyrektywa odnosi się do kwestii, które należy rozumieć jako normy społeczne i są to głównie problemy związane z troską o zrównoważony rozwój wszystkich dzieci oraz zagwarantowanie stabilnych warunków rodzicom i opiekunom, których praca zapewnia również utrzymanie ich dzieci.

**Słowa kluczowe:** 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, uchylająca dyrektywę Rady 2010/18 / UE, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów

**Summary:** The purpose of this article is to analyse the possible effects of the implementation by the Polish legislator of the Directive of the European Parliament and of the Council (EU) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance of parents and carers, repealing Council Directive 2010/18 / EU. In accordance with the provisions of the recitals of the Directive, its aim is to improve the functioning of States in the field of equal opportunities on the labour market and the treatment of women and men at work because of their

family and carer responsibilities. The Directive responds to the needs related to demographic changes also affecting Poland, the necessity to deepen the functioning of the principle of gender equality resulting from legal acts adopted for the community, the needs related to the professional activation of women and the fight against exclusion caused by guardianship of minors. The Directive addresses issues that are to be understood as social norms and these are mainly issues related to the concern for the sustainable development of all children and for guaranteeing stable conditions to parents and carers whose work also helps support their children.

**Keywords:** Directive of the European Parliament and of the Council (EU) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance of parents and carers, repealing Council Directive 2010/18 / EU, work-life balance for parents and carers

Le présent rapport a pour l'objet d'analyser les effets possibles de la mise en œuvre par le législateur polonais de la directive du Parlement européen et du Conseil (UE) 2019/1158 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.

Conformément aux dispositions des considérants de la directive, il s'agit d'améliorer le fonctionnement des États dans le domaine de l'égalité des chances sur le marché du travail et du traitement des femmes et des hommes au travail en raison de leurs responsabilités familiales et d'aidants. Cette directive répond aux besoins liés aux changements démographiques affectant aussi la Pologne, à la nécessité d'approfondir le fonctionnement du principe de l'égalité des sexes résultant des actes juridiques adoptés pour la communauté, aux besoins liés à l'activation professionnelle des femmes et à la lutte contre l'exclusion à cause de soins donnés aux mineurs. La directive aborde les questions qui doivent être comprises comme des normes sociales et ce sont principalement des problèmes liés au souci du développement durable de tous les enfants et de la garantie de conditions stables pour les parents et aidants dont le travail permet également de soutenir leurs enfants. Le soin donné à la normalisation de ces questions revêt une importance particulière pour le contexte polonais, car selon les données d'Eurostat, la part des femmes travaillant ou cherchant activement du travail dans la tranche d'âge 15-64 ans en 2018 était de 63%, qui est le cinquième résultat dans les derniers<sup>1</sup>. À ce stade, il convient cependant de noter que l'âge de la retraite pour les femmes en Pologne est, en principe, de 60 ans, de sorte que nous ne pouvons pas appliquer ce résultat uniquement aux personnes en âge de travailler.

<sup>1</sup> A. Rozwadowska, *Polska to nie jest kraj dla matek. Dlaczego tak dużo kobiet nie pracuje?; [La Pologne n'est pas un pays pour les mères. Pourquoi autant de femmes ne travaillent pas?]*, <https://wyborcza.pl/7,155287,25604754,polska-to-nie-jest-kraj-dla-matek.html>, 2020 [accès: 1.03.2021].

De plus, environ 75% des femmes sans emploi et ne recherchant pas l'emploi indiquent leurs enfants et autres responsabilités familiales<sup>2</sup> pour motiver leur choix de rester à la maison. Cette situation est directement causée par le nombre insuffisant de places dans les crèches et les écoles maternelles. Ce dilemme est encore renforcé par le fait que plus de 40% des employées ne peuvent pas bénéficier d'horaires de travail souples et 77% de la société polonaise estiment que la tâche la plus importante d'une femme est de prendre soin de la maison et de la famille<sup>3</sup>.

L'art. 4 de cette directive oblige les États membres à prendre les mesures nécessaires pour que les pères ou les seconds parents aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur, indépendamment de la période d'ancienneté et indépendamment de leur situation civile ou familiale. Étant donné qu'en Pologne il n'y a pas de réglementation concernant les partenariats (PACS) et qu'en conséquence ils sont omis dans la réglementation relative aux relations parentales, l'obligation de mise en œuvre ne s'appliquera pas aux couples de même sexe. Dans les six premiers mois de 2019, 88 500 hommes ont eu recours au congé de paternité<sup>4</sup>.

Le congé de paternité est géré dans la loi polonaise par l'art. 182<sup>3</sup> du Code du travail. Il a été séparé du soi-disant „congé de papa” avec lequel il est parfois confondu et qui constitue un moyen de transférer le congé de maternité à un père. Le § 1 donne au père élevant un enfant (il ne doit pas être mari de la mère de l'enfant) le droit à un congé de paternité de 2 semaines au maximum, avec une limite définitive c'est-à-dire jusqu'à l'âge maximal de 24 mois de l'enfant ou 24 mois écoulés depuis la décision définitive statuant l'adoption de l'enfant et jusqu'à l'âge maximal de 7 ans de l'enfant, et pour un enfant concerné par la décision de reporter la scolarité obligatoire l'âge maximal est de 10 ans.

Par ailleurs, le droit à un congé de paternité ne peut être exercé que d'un seul trait ou en 2 parties au maximum dont chacune ne peut durer moins d'une semaine. Dans cette matière le Code du travail offre alors aux travailleurs-pères une solution plus avantageuse que seule adoptée dans la directive. Seul le travailleur décide quand est-ce qu'il exercera le droit à ce congé. Il doit seulement respecter la durée statuée par le législateur. Afin de communiquer la volonté d'exercer son droit au congé, en respectant un préavis de 7 jours le travailleur-père fait une demande respectueuse à son employeur qui doit en tenir compte. Dans la doctrine nous pouvons voir une opinion que le congé de paternité peut être accordé **exclusivement** à un père élevant un enfant, en refusant ce droit par exemple aux personnes remplissant

---

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> [https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzice-na-urlopie2\[famille/parents\\_en \\_congé\\_parental 2\]](https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzice-na-urlopie2[famille/parents_en _congé_parental 2]) [accès: 1.03.2021].

le rôle d'aidant assurant l'éducation d'un enfant<sup>5</sup>. L'interprétation de l'art. 4 semble indiquer le besoin du „deuxième parent” de recourir plus largement à ce type de congé, car c'est le seul moyen de réaliser l'objectif indiqué dans le préambule.

L'art. 5 de la directive, relatif au congé parental, exige de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit individuel de prendre un congé parental de quatre mois avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé et que deux mois de congé parental ne puissent pas être transféré à un deuxième parent. Pour ce type de congé le Code du travail donne les dispositions basées sur d'autres critères. Tout d'abord, le législateur polonais donne à la disposition des deux parents 32 ou 34 semaines de congé qu'ils peuvent diviser à leur discrétion. Une règle doit être respectée: aucune partie du congé parental ne peut être d'une durée inférieure à 8 semaines (sauf quelques exceptions rares). Dans la pratique ceci veut dire que le droit au congé peut être exercé p. ex. uniquement par la mère, uniquement par le père, ou tous les deux en même temps (le cas échéant ils n'exerceront leur droit au congé que 16 semaines). Une autre solution est aussi possible, notamment que le droit au congé n'est exercé que par un seul parent, le deuxième touchant une allocation pour une période correspondant à ce congé. La directive donnera en conséquence la division du congé parental en 16 semaines de congé pour chaque parent, sachant qu'uniquement la moitié de ce congé pourra être transférée à un deuxième parent. Actuellement, le droit au congé parental ne peut être exercé que jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle l'enfant atteint l'âge de 6 ans. Vu que l'obligation à l'éducation préscolaire s'applique à partir de l'âge de 6 ans, cet âge permet alors à chaque parent de pouvoir exercer son droit au congé parental d'une façon efficace et en toute égalité, comme le veut aussi la directive. Le congé parental n'est pas accordé en fonction de tels facteurs que l'ancienneté ou les besoins spécifiques de l'employeur et ce dernier doit prendre en compte la demande de congé, car ce congé est considéré comme un élément particulier de protection du travail des femmes. La situation juridique actuelle est aussi conforme à l'art. 5, al. 6 de la directive car en vertu de l'Art. 182<sup>1e</sup> § 1 du Code du travail „*Le travailleur peut combiner l'exercice de son droit au congé parental avec le travail exécuté chez l'employeur qui lui avait accordé ce congé, mais le temps de travail ne peut être supérieur à la moitié du temps plein. Le cas échéant, le congé parental est accordé pour la partie restant du plein temps*”. Cette possibilité donnée au parent de bénéficier d'une allocation lorsque le deuxième parent exerce son droit au congé paraît avantageuse.

La directive fait aussi prolonger (par rapport à la législation étant actuellement en vigueur en Pologne) le congé d'aidant jusqu'à cinq jours ouvrables dans l'année. La solution adoptée en Pologne permettant d'octroyer le congé en heures, ce qui veut dire que le congé d'un travailleur travaillant à temps réduit est accordé au pro-

<sup>5</sup> E. Maniewska, Art. 182(3); dans: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy [Commentaire au Code du travail]* mis à jour; LEX/el. 2020.

rata de son temps de travail, paraît une méthode qui n'est pas contraire à la directive, car il est dans les compétences des Etats membres de définir les détails supplémentaires concernant la durée et les conditions du congé d'aidant. L'interprétation de l'art. 188, § 2 du Code du travail indique que tout travailleur bénéficie de deux jours dans une année civile pour s'abstenir du travail afin d'exercer son droit à un congé d'aidant et porter soin à son enfant. Ceci n'est pas contraire à la directive mais l'art. 6, al. 2 donne la possibilité de proposer un système plus avantageux de congé d'aidant pour le travailleur (il est possible d'accorder le congé d'aidant basé sur une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. Peut-être il serait intéressant de le transposer dans le Code du travail en raison des aspects téléologiques.

En rapprochant les dispositions du Code du travail avec celles de l'art. 7 de la directive, il faut tirer une conclusion que les changements permettant de mettre en place les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour motif de force majeure liées à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident, si la présence immédiate du travailleur est nécessaire, ne s'appliqueront pas au législateur polonais. Cette conclusion est évidente lorsque nous prenons en compte le fait que le besoin de prendre le congé d'aidant, qui en raison de son caractère correspond parfaitement à ce type d'événement, peut être communiqué à l'employeur le même jour que le jour de congé.

La rémunération que le travailleur devrait toucher pendant son absence du travail est compensée par une allocation tant en cas de congé de paternité, qu'en cas de congé parental et congé d'aidant, ce qui est conforme au contenu de l'art. 8 de la directive.

Le suivant article met en place un instrument qui peut s'avérer le plus efficace pour maintenir les femmes sur le marché du travail face à l'exercice parallèle du travail d'aidant. La demande d'un parent de bénéficier des formules souples de travail n'est pas connue dans cette forme dans le système polonais, bien que l'art. 142 du Code du travail stipule que: *«Sur demande écrite du travailleur, l'employeur peut définir une formule individuelle de son travail, dans le cadre d'un système de travail concernant ledit travailleur»*. Cette disposition n'est pas suffisamment développée afin que l'employeur examinant une telle demande prête une attention particulière aux personnes assurant les soins à leurs enfants. La doctrine dit même que *„Cette demande doit être considérée comme invitation aux négociations dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les conditions et la forme de cette formule spéciale de temps de travail”*<sup>6</sup>. A cette fin, la directive met en place dans l'art. 9, al. 2 une obligation de tenir compte des besoins des deux parties et de justifier tout refus d'une

<sup>6</sup> K. Stefański, Art. 142 *Indywidualny rozkład czasu pracy*[Formule individuelle du temps de travail], dans: *Kodeks pracy* [Code du travail]. Komentarze [Commentaires], éd. IV; réd. K.W. Baran; Wolters Kluwer Polska 2018.

telle demande ou de report de ces formules de travail. Il convient de souligner que si jamais les formules souples de travail demandent un effort tant physique que psychique trop important, face à ses obligations familiales, le travailleur devrait toujours avoir la possibilité de renoncer à ces formules de travail. La norme formulée dans l'art. 142 du Code du travail ne permet de mettre en place la formule individuelle du temps de travail que dans le cadre du système en vigueur. La littérature explique que : «*La loi autorise par exemple de modifier l'heure de début et de fin du travail ou de prévoir des pauses, elle ne permet pas par contre de prolonger la norme maximale du temps de travail journalier*»<sup>7</sup>. L'art. 9, al. 3 de la directive permet au travailleur d'annuler son choix, si la formule souple de travail est d'une durée limitée et lorsqu'un changement de circonstances le justifie. Il est maintenant difficile de dire à quel point cette disposition correspond au problème potentiel présenté ci-dessus, mais il est pourtant nécessaire qu'au moment de la mise en œuvre le législateur prenne cette question en compte.

L'art. 10 de la directive régularise les droits en matière d'emploi liés aux congés mentionnés ci-dessus, tels que la règle de protection des droits acquis par le travailleur, le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent et le droit de maintenir les prestations de sécurité sociale dans la période de congé. Heureusement, les règles régissant en Pologne les congés de paternité, les congés parentaux et les congés d'aidants ne sont pas contraires à ces droits. La durée du congé annuel n'est pas réduite, le temps de ces congés s'ajoute pour calculer l'ancienneté, au terme de ces congés l'employeur doit permettre au travailleur de retrouver le même poste (et si ce n'est pas possible, un poste de travail équivalent à celui occupé par le travailleur avant son départ en congé ou un autre poste correspondant à ses qualifications professionnelles, avec une rémunération identique à celle qu'il aurait touchée s'il ne était pas parti en congé) et de voir ses contributions au régime des pensions régulièrement payées.

L'art. 12 de la directive devrait élargir ces dispositions en obligeant les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé un congé. Si le travailleur est sous contrat à durée indéterminée, il peut se défendre dans cette situation en invoquant l'art. 45 § 1 du Code du travail stipulant que toute résiliation du contrat de travail doit être justifiée. En aucun cas il n'est pas justifié d'interdire au travailleur d'exercer ses droits.

Pourtant, cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs sous contrat à durée déterminée ou en période d'essai, par conséquent l'employeur n'est pas tenu de justifier sa décision dans la formule de licenciement, bien que le motif réel puisse être la demande du travailleur de pouvoir exercer son droit au congé. Peut-être,

---

<sup>7</sup> Ibidem.

afin d'améliorer la situation juridique des travailleurs-parents et de s'accorder à la directive, ces dispositions devraient être développées.

L'art. 281, point 5 du Code du travail sanctionne l'employeur agissant contrairement aux dispositions qui régularisent l'octroi de ces congés : «*Tout employeur ou toute personne agissant en son nom qui décide contrairement à la législation relative au temps du travail ou aux droits parentaux des travailleurs et l'emploi des mineurs est passible d'une amende allant de 1.000 PLN à 30.000 PLN*». Selon les études de 2014 présentées par la Fondation Centre de recherche sur l'opinion publique dans le communiqué N° 109/2014 intitulé «Harcèlement au travail» l'un des cas les plus fréquents d'harcèlement des travailleurs par les employeurs en Pologne est de refuser leurs demandes de congés. Il est vrai que la Fondation n'a pas fait la distinction entre les vacances et les congés liés à leur situation de parents mais un répondant sur dix participant à l'enquête a confirmé avoir été discriminé en raison de son sexe ou sa situation familiale<sup>8</sup>. Par conséquent, nous ne pouvons pas exclure que les travailleurs – parents ont été concernés par un tel traitement défavorable. Il semble donc que ces sanctions devraient être plus sévères pour qu'elles soient efficaces, proportionnelles et dissuasives, car le montant de l'amende est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et ceci signifie que cette disposition était applicable au moment de la réalisation de l'étude ci-dessus.

La mise en œuvre de l'art. 15 de la directive risque de poser un problème car la Pologne n'a pas mis en place un organisme de promotion de l'égalité mentionné à l'art. 20 de la directive 2006/54/CE<sup>9</sup>. La promotion, l'analyse, le monitoring et le soutien à l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe sont actuellement assurés par les organismes ou les établissements tels que les inspections du travail, le ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale ou le Médiateur (indiqué par le réseau European Network of Equality Bodies comme un organe correspondant à celui mentionné dans la directive<sup>10</sup>). En tenant compte de la situation légale actuelle, tous les cas de discrimination devront être signalés à l'Inspection nationale du travail ou aux tribunaux de travail.

Pour résumer: les études sociologiques confirment qu'il est nécessaire de mettre en place en Pologne les nouvelles modifications législatives en matière d'aïdants et d'égalité des chances pour les femmes contre les hommes tant dans l'aspect du futur accès au marché du travail que dans l'aspect de l'éducation. A la suite de l'épidémie de COVID-19 le législateur a mis en place pour la période de fermeture

<sup>8</sup> M. Omyłka-Rudzka, *Komunikat z badań CBOS – Szykany w miejscu pracy [Communiqué sur les études conduites par le CEOP (CBOS) - Harcèlement au travail]*; No 109/2014, Varsovie 2014.

<sup>9</sup> R. Grzeszczak, *Opinia prawna sporządzona przez: prof. UW, dra hab. Roberta Grzeszczaka, Uniwersytet Warszawski, sporządzona dla: Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego [Avis juridique établi par: prof. de l'Université de Varsovie, dr Robert Grzeszczak, UV, établi pour: Association Polonaise de la loi sur la lutte contre les discriminations]*; 6 Novembre 2013.

<sup>10</sup> Voir: [https://equineteurope.org/author/poland\\_hrd/](https://equineteurope.org/author/poland_hrd/) [accès: 1.03.2021].

des écoles, écoles maternelles, crèches et clubs d'enfant un moyen d'obtenir une allocation d'aïdant, utilisé par beaucoup de pères. Il reste de croire que cette expérience permettra à la société d'avoir un regard plus favorablement sur le fait que les hommes sont chargés d'obligations parentales de manière égale et les modifications liées à la mise en œuvre de la directive seront jugées d'une façon positive.

## Bibliographie

Grzeszczak R., *Opinia prawna sporządzona przez: prof. UW, dra hab. Roberta Grzeszczaka, Uniwersytet Warszawski, sporządzona dla: Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego* [Avis juridique établi par: prof. de l'Université de Varsovie, dr Robert Grzeszczak, UV, établi pour: Association Polonaise de la loi sur la lutte contre les discriminations]; 6 Novembre 2013.

Maniewska E., *Art. 182(3)*; dans: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy* [Commentaire au Code du travail] mis à jour; LEX/el. 2020.

Omyłka-Rudzka M., *Komunikat z badań CBOS – Szykany w miejscu pracy* [Communiqué sur les études conduites par le CEOP (CBOS) – Harcèlement au travail]; N° 109/2014, Varsovie 2014.

Rozwadowska A., *Polska to nie jest kraj dla matek. Dlaczego tak dużo kobiet nie pracuje?*; [La Pologne n'est pas un pays pour les mères. Pourquoi autant de femmes ne travaillent pas?]; <https://wyborcza.pl/7,155287,25604754,polska-to-nie-jest-kraj-dla-matek.html>, 2020 [accès: 1.03.2021].

Stefański K., *Art. 142 Indywidualny rozkład czasu pracy* [Formule individuelle du temps de travail], dans: *Kodeks pracy* [Code du travail]. *Komentarze* [Commentaires], éd. IV; réd.: K.W. Baran, Wolters Kluwer Polska 2018.