

Między ideowością a pragmatyzmem

– tworzenie, wykładnia
i stosowanie prawa

Księga jubileuszowa
dedykowana
Profesor Małgorzacie Gersdorf

Między ideowością a pragmatyzmem

– tworzenie, wykładnia
i stosowanie prawa

Księga jubileuszowa
dedykowana
Profesor Małgorzacie Gersdorf

redakcja naukowa
Krzysztof Rączka, Barbara Godlewska-Bujok
Eliza Maniewska, Wojciech Ostaszewski
Michał Raczkowski, Aleksandra Ziątek-Capiga

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2022

PROFESOR MAŁGORZATA GERSDORF

– UCZONA, SĘDZIA, NAUCZYCIEL

Krzysztof Rączka

Profesor Małgorzata Gersdorf urodziła się w rodzinie prawniczej jako jedyna córka sędzi Alicji Gersdorf *de domo* Nierychlewskiej i profesora Mirosława Gersdorfa, wybitnego uczonego, specjalisty prawa spółdzielczego. Prawnicza tradycja rodzinna niewątpliwie zdeterminowała dokonane przez Nią wybory.

Po ukończeniu Liceum Ogólnokształcącego im. Bolesława Limanowskiego w Warszawie w 1971 r. rozpoczęła studia na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, które ukończyła w 1975 r. Pracę magisterską na temat efektywności egzekucji roszczeń alimentacyjnych i dochodzenia ojcostwa napisała pod kierunkiem Profesora Witolda Czachórskiego. Praca ta opublikowana została przez Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego w opracowaniu zbiorowym poświęconym prawu rodzinnemu (1976). Z Wydziałem Prawa i Administracji UW związała całe życie zawodowe. Pracując na nim, przeszła wszystkie szczeble kariery zawodowej – od asystenta stażysty, do stanowiska profesora. W 1981 r. pod kierunkiem Profesora Zbigniewa Salwy obroniła doktorat na podstawie rozprawy *Zawarcie umowy o pracę* (Warszawa 1985), za którą otrzymała nagrodę Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Dnia 10.03.2003 r. na macierzystym Wydziale przyjęto kolokwium habilitacyjne Jubilatki i Rada Wydziału jednogłośnie przyznała jej stopień naukowy doktora habilitowanego. Podstawą przeprowadzenia kolokwium habilitacyjnego była rozprawa *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika* (Warszawa 2002). Tytuł naukowy profesora został nadany Jubilatce 1.04.2015 r. (monografia profesorska: *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013).

Aktywność zawodowa Pani Profesor Małgorzaty Gersdorf na Uniwersytecie Warszawskim zawsze była intensywna i wszechstronna. Koncentrowała się ona oczywiście na działalności naukowej i dydaktycznej, ale również działalność organizacyjna pokazuje, jak niezwykle ważny był i jest dla Jubilatki Uniwersytet i Wydział Prawa i Administracji.

Jubilatka jest autorką blisko 330 publikacji, w tym monografii, studiów, komentarzy, artykułów i glos. Dorobek ten jest zróżnicowany, gdyż do-

tyczy wszystkich wiodących aspektów prawa pracy, a także wybranych zagadnień ubezpieczeń społecznych. Są to w zdecydowanej większości opracowania naukowe, ale także dydaktyczne, eksperckie i popularno-naukowe. Jubilatka, jak mało kto, potrafi łączyć refleksję naukową z przekazem dydaktycznym i praktycznym. Pani Profesor Małgorzata Gersdorf jest wysokiej klasy, bardzo cenionym nauczycielem akademickim. W minionych latach prowadziła wszystkie rodzaje zajęć dydaktycznych: wykłady, wykłady specjalizacyjne, seminaria, konwersatoria i ćwiczenia. Jej zajęcia zawsze cieszyły się ogromną popularnością, a ona sama wzbudzała i nadal wzbudza wśród studentów sympatię i uznanie.

Jubilatka jest promotorką kilkuset, trudno nawet zliczyć ilu, prac magisterskich i dyplomowych. Osobnego odnotowania wymaga jej dorobek jako wychowawcy i promotora kadr naukowych. Pod Jej kierownictwem napisanych i obronionych zostało pięć doktoratów, a jeden z jej wychowanków uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego. O Jej osobowości jako naukowca i dydaktyka niech świadczy to, że ze wszystkimi swoimi doktorami ciągle współpracuje naukowo i utrzymuje serdeczne kontakty towarzyskie; jest dla nich punktem odniesienia w ich pracy zawodowej i życiu prywatnym.

Pani Profesor Małgorzata Gersdorf od 2018 r. jest Kierownikiem Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Z oddaniem i powodzeniem kontynuuje tradycję Katedry jako wiodącego w Polsce ośrodka naukowego i dydaktycznego, twórczo nawiązując do dorobku swoich poprzedników, zwłaszcza Profesora Zbigniewa Salwy, twórcy warszawskiej szkoły prawa pracy. Pamiętając o tradycji i spuściźnie swoich poprzedników, Jubilatka jako kierownik Katedry nadaje jej nacechowany swoją niepowtarzalną osobowością ton.

Przez cały czas zatrudnienia w Alma Mater Jubilatka pełniła znaczące funkcje akademickie. W latach 1992–1993 była wicedyrektorem Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych WPiA UW, w latach 1993–1999 – prodziekanem na macierzystym Wydziale, w latach 2005–2008 – prorektorem Uniwersytetu Warszawskiego, a w latach 2008–2012 – senatorem Uniwersytetu. Była również kierownikiem studiów doktoranckich na WPiA UW. W latach 2000–2012 uczestniczyła też w pracach komisji senackich, przewodnicząc od 2008 r. fundamentalnej dla funkcjonowania Uczelni Komisji Prawno-Statutowej. Na Uniwersytecie Warszawskim Jubilatka należała też do NSZZ „Solidarność” od momentu powstania Związku aż do 2005 r., do chwili objęcia funkcji prorektora UW.

Pracę na macierzystej Uczelni Pani Profesor łączyła i nadal łączy z bogatą działalnością edytorską. Jest członkiem kolegium redakcyjnego „Przeгляdu Sądowego”. W latach 1997–2003 była redaktorem naczelnym miesięcznika „Przeгляд Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych”, w latach

I. ZASADY KONSTYTUCYJNE,
PRAWA CZŁOWIEKA I ZASADY UNIJNE
A MODEL STOSUNKU ŚWIADCZENIA PRACY
(REFERATY NA KONFERENCJĘ
JUBILEUSZOWĄ DEDYKOWANĄ PANI
PROFESOR MAŁGORZACIE GERSDORF,
UNIwersytet Warszawski,
14 PAŹDZIERNIKA 2022 R.)

SPOŁECZNE, POLITYCZNE I KULTUROWE UWARUNKOWANIA MODELU ZATRUDNIENIA W POLSCE

Barbara Godlewska-Bujok, Wojciech Ostaszewski

1. WPROWADZENIE

Poszukując odpowiedzi na pytanie dotyczące społecznych, politycznych i kulturowych uwarunkowań modelu zatrudnienia w Polsce, należałoby się zastanowić, jakie rodzaje przyczyn miały i ciągle mają wpływ na jego kształtowanie oraz z jakimi modelami zatrudnienia mamy do czynienia w polskim systemie prawa zatrudnienia. Warto również zastanowić się, czy prawo zatrudnienia dopuszcza, a jeżeli tak – to w jakim zakresie, możliwość modyfikacji modelu zatrudnienia wraz z rozwojem stosunków zatrudnienia oraz w jakim stopniu nadużycia modelu zatrudnienia wpływają wtórnie na kształtowanie się tego modelu.

2. CZY W POLSCE ISTNIEJE JEDEN UNIWERSALNY MODEL ZATRUDNIENIA?

Tak postawione pytanie musi spotkać się z odpowiedzią negatywną. O ile w wypowiedziach przedstawicieli i przedstawicielek nauki prawa pracy można odnieść wrażenie, że taki jednolity czy uniwersalny model istnieje, to jednak po analizie części piśmiennictwa okazuje się, że kwestia uniwersalnego modelu zatrudnienia wcale nie jest taka oczywista. Pani Profesor Małgorzata Gersdorf, Nasza Mistrzyni, wskazała na konieczność poszukiwania takiego właśnie uniwersalnego modelu zatrudnienia, co może być uzasadnione właśnie wielością istniejących rozwiązań prawnych, mających na celu regulowanie pracy¹. Jednocześnie uniwersalizm rozwiązania w dużej mierze przyczyniłby się – być może – do lepszego standardu ochrony zarówno świadczących pracę, jak i akceptacji i stoso-

¹ Por. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, *passim*.

wania go przez właśnie tę pracę oferujących. Łatwiej również można było wskazać jego uwarunkowania.

W tym celu kluczową kwestią jest ustalenie, o jakim modelu zatrudnienia w Polsce możemy mówić. W tym tradycyjnym pojmowaniu modelu zatrudnienia dominuje pogląd, że jest to model kodeksowy, ale to przecież niejedyna podstawa prawna wykonywania pracy ani nawet niejedyna droga rozwojowa prawa zatrudnienia².

W nauce prawa pracy wyróżnia się różne modele zatrudnienia. Wskazać można m.in.:

1) ze względu na klasyfikację podstawy prawnej zatrudnienia:

- pracowniczy model zatrudnienia,
- cywilnoprawny model zatrudnienia,
- służbowy model zatrudnienia,
- ustrojowy model zatrudnienia,
- penalny model zatrudnienia³;

2) ze względu na szczególne reżimy zatrudnienia:

- model zatrudnienia typowego⁴,
- model zatrudnienia wspieranego,
- model zatrudnienia tymczasowego⁵,
- model zatrudnienia hybrydowego⁶,
- model zatrudnienia terminowego⁷,
- model zatrudnienia na podstawie powołania⁸,

² Por. np. W. Muszalski, *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniu*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015/XXIV(3); M. Szyłko-Skoczny, *Zmiany w modelu zatrudnienia*, „*Studia Ekonomiczne*” 2014/167, s. 174–183; J. Jończyk, *O modernizacji prawa pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2011/9; I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2005/4, s. 2–12.

³ W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 315.

⁴ I. Florczak [w:] I. Florczak, *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź 2017, s. 14–15.

⁵ A. Reda-Ciszewska, *Świadczenie pracy tymczasowej z naruszeniem przepisów ustawy (powyżej dopuszczanego okresu świadczenia pracy tymczasowej)*. Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 2019 r., III UK 84/18, OSP 2020/1, s. 6.

⁶ A. Reda-Ciszewska, *Świadczenie pracy tymczasowej...*, s. 6.

⁷ Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy*, cz. 2, „*Monitor Prawa Pracy*” 2016/5, s. 234–235; A. Dral [w:] *System prawa pracy*, t. 2, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 781.

⁸ B.M. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 68, s. 592.

- modele zatrudnienia urzędniczego⁹,
 - modele zatrudnienia samorządowego¹⁰,
 - model zatrudnienia w postępowaniu upadłościowym¹¹,
 - model zatrudnienia cudzoziemców¹² i inne;
- 3) ze względu na stabilność podstawy prawnej zatrudnienia:
- model statyczny¹³,
 - model elastyczny¹⁴.

Już na podstawie wskazanej wyżej klasyfikacji można zauważyć, że kwestia wyodrębnienia uniwersalnego modelu zatrudnienia jest dość złożona, ponieważ można by odwoływać się do wielu różnych modeli zatrudnienia i w obliczu funkcjonowania wielu modeli na podstawie danych statystycznych¹⁵ oraz dyskursu w literaturze¹⁶ można przyjąć, że dominujący jest w dalszym ciągu tradycyjny model zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, w którym pracownik pozostaje pod kierownictwem pracodawcy określającego środki i metody wykonywania pracy oraz sprawującego kontrolę i nadzór nad procesem pracy.

⁹ M. Paluszkiwicz [w:] *System prawa pracy*, t. 11, *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, s. 490; Ł. Pisarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. 4, *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 589.

¹⁰ Ł. Pisarczyk, *Nowa ustawa o pracownikach samorządowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009/3, s. 19 i n.

¹¹ A. Tomanek [w:] *System prawa pracy*, t. 9, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 383.

¹² E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, *Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza UE*, Warszawa 2018, s. 3 i n.

¹³ A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. 8, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 159.

¹⁴ J. Męcina [w:] *System prawa pracy*, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 32; I. Jaroszewska-Ignatowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Warszawa 2018, s. 47.

¹⁵ Według danych Głównego Urzędu Statystycznego pod koniec 2020 r. w ramach stosunku pracy zatrudnionych było niemal 12 mln osób z prawie 17 mln aktywnych zawodowo. Ponad 4 mln aktywnych zawodowo stanowili pracodawcy i prowadzący działalność na własny rachunek. Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*, Warszawa 2021, s. 117.

¹⁶ Por. np. J. Jończyk, *Umowa o zatrudnienie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012/1, s. 2 i n.; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 169 i n.; G. Casale, A. Perulli, *Towards the single employment contract: Comparative reflections*, Oxford 2014, *passim*; B. Godlewska-Bujok, *O co chodzi w jednolitej umowie o pracę?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015/6, s. 18 i n.; H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 81.

Powstaje pytanie, co leży u przesłanek konstrukcji tego modelu. Model zatrudnienia jest zawsze wypadkową warunków społecznych, politycznych i kulturowych, w jakich powstaje. Warto zauważyć, że zmiany tego modelu są kształtowane nie tylko przez ustawodawcę, ale również przez praktykę i orzecznictwo sądów, co w następstwie ma wpływ na praktyki biznesowe.

W przepisach normatywnych mamy do czynienia również z odniesieniem do zasad współżycia społecznego, które mają istotny wpływ na budowanie modelu zatrudnienia i odnoszą się do ugruntowanych zasad, kultury prawnej oraz wartości przyjętych w przebiegu rozwoju społecznego, które mogą się dezaktualizować czy zmieniać wraz ze zmianą przekonań społecznych o tym, co jest słuszne czy sprawiedliwe.

3. DYNAMIZM JAKO CECHA SPOŁECZNYCH, POLITYCZNYCH I KULTUROWYCH UWARUNKOWAŃ MODELU ZATRUDNIENIA

Stosunki zatrudnienia zmieniają się niezwykle dynamicznie wraz z nieustająco ewoluującymi warunkami społecznymi i gospodarczymi. W ostatnich latach doświadczyliśmy – m.in. wskutek pandemii COVID-19 i agresji na Ukrainę – niezwykle szybko zmieniającego się rynku pracy; zobaczyliśmy odwracające się globalne i lokalne procesy gospodarcze i społeczne, nowe szybko rozwijające się technologie, również komunikacyjne, które pozwoliły na „nowe otwarcie” w podejściu do kwestii czasu i miejsca pracy. Z kolei uwarunkowania demograficzne sprawiają, że współczesna dynamika zmian pozostaje bez precedensu w historii.

Na kształtowanie polskiego modelu zatrudnienia wpływ ma proces transformacji społecznej, politycznej i gospodarczej, rozumianej nie tylko jako transformacja po 1989 r., ale również wyzwania modernizacyjne po II wojnie światowej¹⁷. W ostatnich 30 latach polskie myślenie o gospodarce ewoluowało od gospodarki planowej, przez gospodarkę neoliberalną z elementami neokolonialnymi, do dzisiejszej zmierzającej w kierunku etatystycznej. Choć samo pojęcie transformacji może sugerować, że jest jakiś cel tych zmian, to w przypadku polskiej polityki zatrudnienia obrany kierunek niekoniecznie był i jest optymalny¹⁸. Obecnie te zmiany następują jednak już nie w ciągu pokoleń, ale w ciągu tygodni, miesięcy, rzadko lat. Mało jest więc czasu na szybkie reagowanie na zmiany.

¹⁷ B. Godlewska-Bujok, *Skuteczność prawa zatrudnienia*, Warszawa 2015, s. 11.

¹⁸ K. Pobłocki, *Kapitalizm. Historia krótkiego trwania*, Warszawa 2017, s. 27.

Nowe formy pracy wymagają nowych warunków, nowego podejścia, uwzględnienia fazy rozwojowej stosunków społecznych, a przede wszystkim – obecnie – wymagają ludzi, którzy poradzą sobie z szybkim przechodzeniem od jednego zadania do drugiego, z przechodzeniem między miejscami pracy czy miejscami zamieszkania¹⁹. W konsekwencji wymagają również zmian w systemach prawnych, tak aby przepisy prawne w sposób najbardziej odpowiedni oddawały rzeczywiste relacje społeczne. W związku z tym ustawodawca jest zmuszony zmieniać prawo, ale oprócz uświadomienia sobie faktu, że prawo należy zmieniać, należy zastanowić się, jak to robić w sposób racjonalny²⁰. Właśnie te czynniki wpływają w dużej mierze na kształtowanie się modelu zatrudnienia.

Należy również pamiętać, że model zatrudnienia nie może być rozumiany w oderwaniu od systemu prawa, w którym funkcjonuje. Polityka prawa pracy powinna określać cele, do jakich dążyć ma ustawodawca ze względu na funkcjonujący w społeczeństwie system wartości, formułując instrumentarium ich zastosowania w taki sposób, aby realizacja tych celów była możliwa w różnych warunkach. Dla zrozumienia modelu zatrudnienia pierwszorzędne staje się zidentyfikowanie celów społecznych i celów wynikających z racjonalnych przesłanek oraz optymalizacja instrumentów niezbędnych do realizacji tego celu.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. pojawiła się także kwestia masowej emigracji zarobkowej, która ma istotny wpływ na kształtowanie ustroju pracy i rynku pracy w Polsce. Masowa migracja z Polski i jednoczesny wzrost gospodarczy spowodowały zmianę podejścia do kwestii zatrudniania – przestało być ważne zatrudnienie „za

¹⁹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, tłum. J. Dzierzgowski, Warszawa 2010, s. 87.

²⁰ Według Z. Ziemińskiego: „Kluczem problematyki dogmatycznej w odniesieniu do współczesnych systemów prawnych jest odwołanie się do założenia racjonalności prawodawcy. Polega ono na idealizującym, niewątpliwie kontryfaktycznym przyjmowaniu, że teksty prawne danego systemu są tworem jednego tylko, w pełni racjonalnego podmiotu, a więc podmiotu konsekwentnie kierującego się określoną spójną wiedzą uporządkowanymi preferencyjnie” (Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 25). Ta koncepcja dobrze ugruntowana w polskiej nauce prawa, również prawa pracy, nie wytrzymuje jednak konfrontacji z rzeczywistością. Prawodawca bowiem często nie jest zainteresowany zbadaniem wskazanego przez B. Zdziennickiego „długiego łańcucha faktów i powiązań” (B. Zdziennicki, *Skuteczność prawa gospodarczego*, „Studia Prawnicze” 1987/1(91), s. 102). Więcej na ten temat: B. Godlewska-Bujok, *Badania społeczne w tworzeniu prawa pracy: w poszukiwaniu modelu optymalnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018/4, s. 4–9; J. Czerniak-Swędzioł, B. Mądrzycki, *Oczekiwania społeczne jako empiryczny wykładnik granic funkcji ochronnej prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019/26(4), s. 303–316.

SPIS TREŚCI

<i>Profesor Małgorzata Gersdorf – uczona, sędzia, nauczyciel</i> Krzysztof Rączka	5
<i>Wykaz publikacji Prof. Małgorzaty Gersdorf</i>	13
I. ZASADY KONSTITUCYJNE, PRAWA CZŁOWIEKA I ZASADY UNIJNE A MODEL STOSUNKU ŚWIADCZENIA PRACY (REFERATY NA KONFERENCJĘ JUBILEUSZOWĄ DEDYKOWANĄ PANI PROFESOR MAŁGORZACIE GERSDORF, UNIWERSYTET WARSZAWSKI, 14 PAŹDZIERNIKA 2022 R.)	
<i>Społeczne, polityczne i kulturowe uwarunkowania modelu zatrudnienia w Polsce</i> Barbara Godlewska-Bujok, Wojciech Ostaszewski	39
<i>Kogo chronią standardy MOP?</i> Zbigniew Hajn	53
<i>Świadczenie pracy według Konstytucji RP i odzwierciedlenie tego w orzecznictwie</i> Józef Iwulski	78
<i>Konstytucyjna zasada pomocniczości a wolność wyboru przez wykonawcę pracy rodzaju umownej podstawy zatrudnienia</i> Eliza Maniewska	91
<i>Model stosunku świadczenia pracy w ujęciu ekonomicznej analizy prawa</i> Michał Raczkowski, Aleksandra Ziętek-Capiga	112
<i>Czwarta rewolucja przemysłowa a prawo pracy</i> Jakub Stelina	123
<i>Model stosunku pracy a prawo do zabezpieczenia społecznego</i> Krzysztof Ślęzak	142
<i>Kilka refleksji o procesie autonomizacji pojęć pracownika i pracodawcy</i> Monika Tomaszewska	155

II. PRAWO ZATRUDNIENIA

<i>Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Kilka refleksji</i> Małgorzata Barzycka-Banaszczyk	173
<i>Instytucja uprzedzenia w stosunku pracy</i> Bohdan Bieniek, Agnieszka Górnicz-Mulcahy	187
<i>Cofnięcie misji kanonicznej a trwałość stosunku pracy nauczyciela religii</i> Wojciech Brzozowski	200
<i>Zakres swobody umów w prawie urzędniczym</i> Anna Dubowik	214
<i>Rezygnacja z pracowniczego statusu członków zarządu spółek kapitałowych na gruncie ustawy z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami – krok w dobrym kierunku</i> Tomasz Duraj	230
<i>Zawarcie umowy o pracę a nawiązanie stosunku pracy</i> Ludwik Florek	247
<i>Postępowanie wewnętrzne w sprawach pracowniczych osób zatrudnionych w instytucjach Unii Europejskiej</i> Aneta Giedrewicz-Niewińska	261
<i>Dopuszczenie do pracy na mocy nieprawomocnego wyroku – uwagi krytyczne</i> Monika Gładoch	274
<i>Blaski i cienie tezy, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego</i> Gabriela Gospodarek	287
<i>Praca za pośrednictwem platform internetowych w Chińskiej Republice Ludowej</i> Piotr Grzebyk	302
<i>Między prywatnością a dostępem do informacji publicznej – status pracowników publicznych uczelni wyższych</i> Marek Grzywacz, Mariusz Rypina, Marek Wierzbowski	314
<i>Odpowiednie stosowanie art. 23¹ Kodeksu pracy w postępowaniach upadłościowych. Wybrane zagadnienia</i> Konrad Kamiński	325
<i>Kilka uwag o umowie o pracę i niektórych elementach jej treści</i> Anna Kosut	339

<i>Rodzaje kierownictwa w działalności podmiotu leczniczego</i> Zdzisław Kubot	354
<i>Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku</i> Małgorzata Kurzynoga	372
<i>O katalogu przesłanek niewypłacalności pracodawcy krytycznie</i> Monika Latos-Miłkowska	393
<i>Wykonywanie pracy w sektorze kreatywnym na przykładzie projektantów graficznych – wady i zalety świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę</i> Monika Lewandowicz-Machnikowska	406
<i>Niepracownicze stosunki służbowe a stosunki pracy</i> Marian Andrzej Liwo	416
<i>Pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy, czyli o celowości redefinicji pojęcia czasu pracy</i> Leszek Mitrus	427
<i>Sądowe dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji</i> Tomasz Niedziński	442
<i>Wymóg posiadania kwalifikacji rolniczych w definicji rolnika indywidualnego a staż pracy</i> Adam Niewiadomski	451
<i>Wybrane społeczno-prawne aspekty wpływu pracy zdalnej na syndrom wypalenia zawodowego</i> Monika Nowak	463
<i>Wpływ obowiązku zapewniania dostępności na poszerzanie zakresu wolności pracy osób z niepełnosprawnościami</i> Magdalena Paluszkievicz	489
<i>Wolność pracy w kapitalizmie</i> Andrzej Patulski	506
<i>Prawo właściwe dla indywidualnych stosunków pracy w europejskim prawie prywatnym międzynarodowym (zagadnienia węzłowe)</i> Mateusz Pilich	523
<i>Wypowiedzenie warunków pracy i płacy</i> Łukasz Pisarczyk	551

<i>Relacje warunkujące prawo do odprawy emerytalnej i rentowej – wybrane zagadnienia</i> Piotr Prusinowski	572
<i>Zasada równego traktowania pracowników a zasada niedyskryminacji w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Kwestie delimitacyjne</i> Krzysztof Rączka	582
<i>Środki prawne i źródła prawa w dyferencjacji pracowników niepełnosprawnych</i> Katarzyna Roszewska	591
<i>Prawne uwarunkowania dopuszczalności wykorzystania przez pracodawcę utrwalonego wizerunku pracownika</i> Magdalena Rycak	604
<i>Trudności w kodeksowym regulowaniu obowiązków stron stosunku pracy</i> Walerian Sanetra	634
<i>Postępowania wewnętrzne w sprawie zgłoszonych naruszeń prawa na podstawie dyrektywy 2019/1937 a podmiotowość zakładu pracy</i> Arkadiusz Sobczyk	648
<i>Przyjaciele Cyncerona</i> Krzysztof Staryk	663
<i>Ochrona sfery prywatności pracownika – zarys problematyki</i> Marzena Szablowska-Juckiewicz	675
<i>Premie, premie uznaniowe oraz nagrody pracownicze</i> Herbert Szurgacz	685
<i>Charakterystyczne cechy pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia. Studium porównawcze systemów prawa Rzeczypospolitej Polskiej i Zjednoczonego Królestwa</i> Andrzej Marian Świątkowski	696
<i>The future-proofness of the constitutional obligation of full productive employment</i> Beryl ter Haar	709
<i>Kształtowanie treści stosunku pracy z powołania na podstawie umowy stron</i> Artur Tomanek	724
<i>Metodyka przeprowadzania zmian w ustawowym prawie pracy</i> Miroslaw Włodarczyk	742

<i>Wyplata dodatków wyrównawczych w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń zmieniających</i> Aleksandra Woźniak	750
<i>Wybrane problemy polityki prawa w zakresie płac. Między sprawiedliwością a rynkiem</i> Jerzy Wratny	763
<i>Działania wyrównawcze jako środek zmniejszania nierówności w miejscu pracy</i> Marcin Wujczyk	775
<i>Ustawowe wygaszenie stosunku pracy</i> Maciej Jakub Zieliński	786
<i>Pracownik. Osoba wykonująca pracę oraz podmiot wolności i praw konstytucyjnych</i> Marek Zubik	803
<i>Socjalizacja prawa pracy jako idea i zjawisko. Założenia aksjologiczne i filozoficznoprawne</i> Janusz Żołyński	815

III. ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

<i>Strajk ostrzegawczy w systemie polskiego zbiorowego prawa zatrudnienia</i> Krzysztof W. Baran	833
<i>Polityka społeczna i rynek pracy w warunkach rewolucji technologicznej a przyszłość prawa pracy – w kierunku nowej koncepcji ramowych układów zbiorowych pracy</i> Jacek Męcina	842
<i>Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 5.07.2018 r. a prawo układowe – wybrane problemy</i> Katarzyna Serafin	870
<i>Wpływ negocjacji zbiorowych na kształtowanie rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym pracowników (koncepcja work-life balance) w sektorze usług publicznych na podstawie badań międzynarodowych</i> Grażyna Spytek-Bandurska	884
<i>Rola związków zawodowych we wspieraniu whistleblowingu w zakładzie pracy</i> Helena Szewczyk	902

Zbiorowe prawo zatrudnienia w teorii i praktyce
Krzysztof Walczak 914

Nadużycie prawa w zbiorowym prawie pracy
Agnieszka Zwolińska 924

IV. PRAWO ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Kilka uwag na temat związku prawa pracy z prawem ubezpieczeń społecznych
Kamil Antonów 941

*Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników – konstrukcja prawna
i funkcje w systemie ubezpieczeń rolniczych*
Paweł Czechowski, Konrad Marciniuk 953

Przedmiot ochrony zapewnianej przez zasiłek chorobowy
Dorota Dzienisiuk 967

*Między ideowością a pragmatyzmem – kilka uwag o zabezpieczeniu społecznym
platform workers*
Daniel Eryk Lach 995

*Sytuacje życiowe chronione świadczeniami przysługującymi na wczesnym etapie
rodzicielstwa*
Tomasz Lasocki 1006

Ryzyko emerytalne kobiet i mężczyzn
Radosław Pacud 1025

*Umarzanie należności z tytułu składek po nowelizacji ustawy o systemie
ubezpieczeń społecznych*
Iwona Sierocka 1042

*Kilka uwag dotyczących polityki tworzenia prawa. Aktualne możliwości
i wyzwania rozwojowe widziane z perspektywy stosowania prawa zabezpieczenia
społecznego*
Gertruda Uścińska 1054

Konstrukcja prawna stosunku ubezpieczenia wypadkowego
Wioletta Witoszko 1062

V. PRAWO I POSTĘPOWANIE CYWILNE

<i>Inwazja prawa publicznego na cywilistyczne pojęcie dzieła</i> Adam Brzozowski	1075
<i>Przejmowanie pracowników innego przedsiębiorcy (employee poaching) jako czyn nieuczciwej konkurencji</i> Małgorzata Modrzejewska	1086
<i>Dopuszczalność przelewu wierzytelności o wynagrodzenie za pracę</i> Piotr Modrzejewski	1106
<i>Kluczowe problemy regulacyjne prawa holdingowego (na tle nowelizacji prawa polskiego)</i> Konrad Osajda	1117
<i>Następstwo procesowe interwenienta ubocznego w miejsce interwenta</i> Karol Weitz	1131
<i>W stronę pragmatyzmu – między koncepcją kauzy a doktryną consideration</i> Małgorzata Wrzolek-Romańczuk	1142

VI. PRAWO USTROJOWE

<i>Professor Małgorzata Gersdorf, President of the Polish Supreme Court – A first-class partner of supreme courts in the Central and Eastern European region</i> Péter Darák	1161
<i>Metamorfozy władzy sądowniczej</i> Tomasz Giaro	1170
<i>Spojrzenie na praworządność w Polsce jako na wartość i zasadę konstytucyjną – przedwczoraj, wczoraj, dziś i jutro. Garść refleksji, częściowo osobistych</i> Wojciech J. Katner	1187
<i>Granice wolności wypowiedzi sędziego w warunkach kryzysu praworządności</i> Michał Laskowski	1208
<i>Współczesne zagrożenia ustroju demokratycznego</i> Ryszard Piotrowski	1220
<i>O Pani Profesor Małgorzacie Gersdorf i niezależności sądownictwa w Polsce słów kilka</i> Adam Strzembosz	1235

Uzasadnienie jako ograniczenie dyskrecjonalnej władzy sędziego administracyjnego
Marek Zirk-Sadowski, Bartosz Wojciechowski 1241

Model urzędu Ministra Sprawiedliwości
Adam Zieliński 1255

VII. VARIA

*Czy Trybunał strasburski poddaje się trendowi w kierunku non-entrée?
Zakaz zbiorowego wydalania cudzoziemców w trzeciej dekadzie XXI w.*
Maciej Grześkowiak, Marcin Wiącek 1271

Prawo administracyjne „specjalne”, czyli rzecz o tak zwanych specustawach
Jacek Jagielski, Piotr Gołaszewski 1282

Prawnokarne rozumienie pojęcia pracownika
Aleksander Leszczyński, Sławomir Żółtek 1305

*Nieodpłatne świadczenia pracodawcy na rzecz pracowników oddelegowanych
jako przychód pracownika – kontrowersje podatkowe*
Hanna Litwińczuk 1317

Polska gospodarka po pandemii. Gdzie jesteśmy i dokąd zmierzamy?
Alojzy Z. Nowak 1328

Platońska Akademia prawa i wychowania
Jerzy Oniszczyk 1337

Europa – szansa i sztuka życia razem
Marek Pliszkiewicz 1355

Prawo do krytyki
Jacek Sobczak 1384

BIBLIOGRAFIA 1403

Publikacja została dofinansowana przez
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzenci

Prof. dr hab. Tadeusz Ereciński

Prof. dr hab. Grzegorz Goździewicz

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

JustLuk

Projekt graficzny okładki

Wojtek Janikowski

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-541-7

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

