

# ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Iwona Jaroszevska-Ignatowska

---

---

MONOGRAFIE

# ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Iwona Jaroszevska-Ignatowska

---

---

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

*Stan prawny na 1 grudnia 2017 r.*

Recenzent

*Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Adam Choiński*

Opracowanie redakcyjne

*Joanna Ośka*

Łamanie

*Wolters Kluwer Polska*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

**prawolubni**  


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-067-3

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

Moim Kochanym Rodzicom

---



# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz ważniejszych skrótów .....</b>	<b>15</b>
<b>Wstęp .....</b>	<b>19</b>
<b>Rozdział I</b>	
<b>Znaczenie i rozmiar zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jako nietypowej formy zatrudnienia .....</b>	<b>33</b>
1. Pojęcie i klasyfikacja nietypowych form zatrudnienia .....	33
2. Przyczyny rozwoju nietypowych form zatrudnienia .....	46
2.1. Przyczyny gospodarcze.....	46
2.2. Przyczyny techniczne i technologiczne.....	50
2.3. Przyczyny społeczne .....	52
3. Znaczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	59
3.1. Gospodarcze znaczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	59
3.2. Społeczne znaczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	62
4. Rozmiar zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	76
<b>Rozdział II</b>	
<b>Regulacje prawne dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy .....</b>	<b>89</b>
1. Źródła międzynarodowego prawa pracy dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	89

1.1. Konwencja nr 175 MOP dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu .....	89
1.2. Zalecenie nr 182 MOP dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu.....	98
1.3. Inne konwencje MOP dotyczące pracy w niepełnym wymiarze .....	102
2. Europejska Karta Społeczna a zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	106
3. Źródła prawa Unii Europejskiej w zakresie pracy w niepełnym wymiarze .....	110
3.1. Ewolucja regulacji prawnych Unii Europejskiej w zakresie nietypowych form zatrudnienia, w tym zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy .....	110
3.2. Dyrektywa Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. zawierająca Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin.....	118
3.2.1. Geneza Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin .....	118
3.2.2. Charakter prawny Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin .....	120
3.2.3. Treść dyrektywy Rady 97/81/WE oraz zawartego w niej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin .....	122
3.3. Pozostałe dyrektywy dotyczące pośrednio pracy w niepełnym wymiarze .....	134
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w wybranych ustawodawstwach państw obcych.....	136
4.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Królestwie Niderlandów.....	136
4.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy we Francji.....	139
4.3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Niemczech .....	144

4.4. Ewolucja polskich przepisów dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy .....	146
--	-----

### **Rozdział III**

<b>Pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy .....</b>	<b>159</b>
1. Pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w prawie międzynarodowym .....	159
2. Pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin w dyrektywie Rady 97/81/WE .....	165
3. Pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na tle ustawodawstwa polskiego ....	174
3.1. Uwagi wstępne .....	174
3.2. Pojęcie wymiaru czasu pracy .....	175
3.3. Wymiar a norma czasu pracy .....	179
3.4. Elementy definicyjne zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy....	184
3.5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a obniżenie wymiaru czasu pracy .....	189
3.6. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a pozostawanie w dyspozycji pracodawcy .....	194

### **Rozdział IV**

<b>Postaci wykonywania pracy w niepełnym wymiarze.....</b>	<b>215</b>
1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jako zatrudnienie samoistne lub dodatkowe .....	215
1.1. Zatrudnienie samoistne.....	215
1.2. Zatrudnienie dodatkowe .....	217
1.2.1. Zatrudnienie dodatkowe u tego samego pracodawcy .....	217
1.2.2. Zatrudnienie dodatkowe u innego pracodawcy...	231
2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a systemy czasu pracy.....	251
3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a zatrudnienie nietypowe co do miejsca i konstrukcji podmiotowej stosunku pracy.....	266



3.1. Uwagi wstępne .....	266
3.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a telepraca .....	266
3.3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a zatrudnienie tymczasowe.....	278
4. Inne postaci wykonywania pracy w niepełnym wymiarze w praktyce.....	288
4.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w postaci <i>job-sharing</i> .....	288
4.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w formie pracy na wezwanie.....	299

## Rozdział V

### Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

<b>a podstawy zatrudnienia pracowniczego.....</b>	<b>303</b>
1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę.....	303
1.1. Uwagi wstępne .....	303
1.2. Ustalanie wymiaru czasu pracy w treści umowy o pracę .....	306
1.2.1. Wymiar czasu pracy jako element treści umowy o pracę .....	306
1.2.2. Forma ustalenia wymiaru czasu pracy w treści umowy o pracę .....	307
1.2.3. Sposób ustalenia wymiaru czasu pracy w treści umowy o pracę .....	309
1.2.4. Charakter prawny wymiaru czasu pracy jako składnika treści umowy o pracę.....	311
1.3. Dodatkowe postanowienia umowne w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	318
1.4. Informacja dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy o warunkach zatrudnienia .....	332
1.5. Sposoby zmiany treści umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy .....	339
1.5.1. Zmiana treści umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy za porozumieniem stron...	339

1.5.2. Zmiana treści umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego .....	344
1.5.3. Zmiana treści umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy w wyniku porozumienia z przedstawicielstwem pracowników przedsiębiorcy znajdującego się w trudnej sytuacji ekonomicznej .....	359
2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę .....	362
3. Problem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach pozaumownych stosunków pracy .....	366
3.1. Uwagi wstępne .....	366
3.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie powołania .....	367
3.3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie mianowania .....	376
3.4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie wyboru .....	387

## **Rozdział VI**

<b>Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy .....</b>	<b>393</b>
1. Obowiązek informowania o możliwości zatrudnienia pracownika w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy .....	393
1.1. Uwagi wstępne .....	393
1.2. Charakter prawny obowiązku informowania o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy .....	395
2. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz o obniżenie wymiaru czasu pracy .....	401
2.1. Uwagi wstępne .....	401
2.2. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy .....	402

2.3. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego	
o obniżenie wymiaru czasu pracy.....	408
2.3.1. Uwagi wstępne .....	408
2.3.2. Pracownicy uprawnieni do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.....	410
2.3.3. Forma złożenia wniosku przez pracownika i uwzględnienia wniosku przez pracodawcę oraz termin jego złożenia .....	416
2.3.4. Charakter prawny obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy.....	418
2.3.5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku ze złożeniem wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy .....	425

## Rozdział VII

<b>Zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy .....</b>	<b>433</b>
1. Treść zasad równego traktowania i niedyskryminacji pracowników ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	433
1.1. Uwagi wstępne .....	433
1.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jako zabronione kryterium dyskryminacyjne .....	439
2. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	445
2.1. Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w fazie nawiązania stosunku pracy.....	445
2.2. Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w fazie rozwiązania stosunku pracy .....	452
2.3. Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie warunków zatrudnienia .....	454

2.4. Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.....	468
3. Rodzaje dyskryminacji ze względu na niepełny wymiar czasu pracy.....	471
4. Kontratypy.....	475
5. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	478
6. Sankcje za naruszenie zasad równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	481
7. Obowiązki pracodawcy związane z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	485
7.1. Uwagi wstępne.....	485
7.2. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	486
7.3. Obowiązek pracodawcy udostępniania przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.....	489

## Rozdział VIII

<b>Uprawnienia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy a reguła proporcjonalności.....</b>	<b>493</b>
1. Pojęcie reguły proporcjonalności (zasady <i>pro rata temporis</i> ) i jej zastosowanie.....	493
2. Wpływ liczby zatrudnionych pracowników na uprawnienia ze stosunku pracy a zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	504
3. Uprawnienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podlegające regule proporcjonalności.....	510
3.1. Prawo do wynagrodzenia za pracę.....	510
3.2. Prawo do innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą.....	522
3.3. Prawo do urlopu wypoczynkowego.....	538

---

3.4. Problem stosowania reguły proporcjonalności w zakresie urlopów pracowniczych innych niż urlop wypoczynkowy oraz zwolnień od pracy.....	548
4. Uprawnienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niepodlegające regule proporcjonalności.....	556
<b>Zakończenie .....</b>	<b>573</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>589</b>
<b>Wykaz aktów prawnych, opinii i stanowisk.....</b>	<b>623</b>
<b>Wykaz orzeczeń trybunałów i sądów .....</b>	<b>631</b>

# WYKAZ WAŻNIEJSZYCH SKRÓTÓW

## Akty prawne

- |                |  |
|----------------|--|
| k.c.           | - ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)  |
| K.N.           | - ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.)  |
| Konstytucja RP | - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze sprost. i zm.)   |
| k.p.           | - ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108)   |
| k.s.h.         | - ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577)  |
| pr. sp.        | - ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2017 r. poz. 1560 ze zm.)   |
| p.s.w.         | - ustawa z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2017 r. poz. 2183)  |
| p.u.s.p.       | - ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 23)  |
| r.s.z.u.u.w.   | - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. poz. 14 ze zm.) |
| TFUE           | - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)  |
| u.cz.p.k.      | - ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.)   |
| u.e.p.         | - ustawa z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 664 ze zm.)   |

u.m.w.p., ustawa o wynagrodzeniu minimalnym	-	ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
u.o.m.p., ustawa o ochronie miejsc pracy	-	ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 842)
u.p.z.	-	ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.)
u.PIP	-	ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786 ze zm.)
u.s.c.	-	ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1889)
u.s.g.	-	ustawa z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1875)
u.ś.p.u.s.	-	ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.)
u.u.s.w.p.	-	ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1773 ze zm.)
u.z.f.ś.s.	-	ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2191)
u.z.n.	-	ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2046 ze zm.)
u.z.p.t.	-	ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360 ze zm.)
u.zwol.grup., ustawa o zwolnieniach grupowych	-	ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)
u.z.z.	-	ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.)

## Organy, urzędy, instytucje, organizacje

ETS	-	Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej)
FEP	-	Fundusz Emerytur Pomostowych

FGŚP	-	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FUS	-	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GIODO	-	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
GUS	-	Główny Urząd Statystyczny
MEN	-	Minister Edukacji Narodowej
MGiP	-	Minister Gospodarki i Pracy
MGPiPS	-	Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej
MNiSW	-	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MOP	-	Międzynarodowa Organizacja Pracy
MRPiPS	-	Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MZ	-	Minister Zdrowia
MZiOS	-	Minister Zdrowia i Opieki Społecznej
NBP	-	Narodowy Bank Polski
NIK	-	Najwyższa Izba Kontroli
NSA	-	Naczelnny Sąd Administracyjny
PAN	-	Państwowa Akademia Nauk
PIP	-	Państwowa Inspekcja Pracy
PIS	-	Państwowa Inspekcja Sanitarna
RM	-	Rada Ministrów
RP	-	Rzeczpospolita Polska
SA	-	Sąd Apelacyjny
SN	-	Sąd Najwyższy
TK	-	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	-	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	-	Unia Europejska
WSA	-	Wojewódzki Sąd Administracyjny

## **Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne**

DGP	-	Dziennik Gazeta Prawna
Dz.Pr.P.P.	-	Dziennik Praw Państwa Polskiego
Dz.U.	-	Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
GP	-	Gazeta Prawna
M. Prawn.	-	Monitor Prawniczy
MPP	-	Monitor Prawa Pracy
NP	-	Nowe Prawo
ONSA	-	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA	-	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	-	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych



OSNCAP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy
OSNCP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Pracy
OSNP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	- Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	- Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	- Państwo i Prawo
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pol. Społ.	- Polityka Społeczna
Pr. Pracy	- Prawo Pracy
PS	- Przegląd Sądowy
PUG	- Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RPEiS	- Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
R. Pr.	- Radca Prawny
Rzeczposp.	- Rzeczpospolita
Sł. Pr.	- Służba Pracownicza
St.Pr.PiPS	- Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

## Inne

bhp	- bezpieczeństwo i higiena pracy
cyt.	- cytowany
n.	- następny
podkr.	- podkreślenie
poz.	- pozycja
ze zm.	- ze zmianami

## WSTĘP

Globalizacja gospodarki, wymagająca szybkiego przepływu informacji, towarów, usług oraz siły roboczej, skutkująca coraz większą konkurencją na rynku globalnym, rozwój nowych technologii, a także głębokie zmiany społeczne spowodowały zwiększenie zainteresowania nietypowymi formami zatrudnienia, w tym również zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stanowi ono jedną z najbardziej znanych i rozpowszechnionych form pracowniczego zatrudnienia nietypowego, która nie była do tej pory przedmiotem kompleksowych badań w doktrynie prawa pracy.

Rzeczywistość nietypowych form zatrudnienia to odpowiedź na zwiększoną walkę konkurencyjną oraz dynamiczny postęp naukowo-techniczny prowadzący do automatyzacji procesów pracy i związanych z tym koniecznych przekształceń w sposobie zarządzania przedsiębiorstwami<sup>1</sup>. Przeobrażenia, którym nieustannie podlega globalny rynek, zmuszają pracodawców do konkutowania poprzez utrzymywanie niskich kosztów pracy, elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia oraz planowania czasu pracy pracowników adekwatnie do zmiennych potrzeb rynkowych.

Rozpowszechnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy spowodowane jest także zmianami społecznymi, jakie miały miejsce w ostatnich latach, w szczególności aktywizacją zawodową kobiet. Pra-

---

<sup>1</sup> Zjawiska mające wpływ na pojawienie się nowych, nietypowych form zatrudnienia omawia szeroko m.in. W. Morawski, *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcje i realia*, Materiały z konferencji na temat: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 27–28.11.2002 r.

ca w niepełnym wymiarze pozwala bowiem połączyć rozwój kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, w szczególności z opieką nad dziećmi lub osobami starszymi. Z tego powodu coraz częściej w krajach Unii Europejskiej kobiety wybierają tę nietypową formę zatrudnienia. Wpisuje się ona bowiem w promowaną w Unii Europejskiej ideę *work-life balance*, tj. godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, stwarzając szansę łączenia pracy zawodowej z innymi aktywnościami, m.in. z nauką, wychowaniem dzieci lub opieką nad osobami starszymi. Wydaje się zatem, że zatrudnienie niepełnowymiarowe będzie miało coraz większe znaczenie w kontekście narastających problemów demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństw, niską dzietnością i koniecznością opieki nad osobami starszymi.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy umożliwia pracownikom w wieku przedemerytalnym płynne przejście na emeryturę, a potem dodatkowe zarobkowanie. Młodym osobom ułatwia wejście na rynek pracy, a niepełnosprawnym wykonywanie pracy stosownie do ich możliwości zdrowotnych. W zakresie polityki zatrudnienia stwarza szansę powstania większej liczby miejsc pracy i z tego powodu postrzegane jest jako skuteczne narzędzie walki z bezrobociem.

Przyczyną rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w ostatnim 10-leciu stał się również globalny kryzys gospodarczy z 2007 r.<sup>2</sup> Podczas jego trwania pracodawcy zostali zmuszeni do zredukowania kosztów pracy w bardzo krótkim okresie przy jednoczesnym zachowaniu potencjału dostarczania produktów i świadczenia usług na najwyższym, wymaganym przez rynek, poziomie.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stało się w ostatnim 20-leciu jedną z najczęściej stosowanych w praktyce atypowych form zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej<sup>3</sup>. Stanowi ono często stosowa-

---

<sup>2</sup> Ł. Pisarczyk, *Zmniejszenie wymiaru czasu pracy – odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa*, PiZS 2010/6, s. 2.

<sup>3</sup> Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne* [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 81.

ną formę zatrudnienia nietypowego także na polskim rynku pracy, co potwierdzają dane statystyczne<sup>4</sup>. Nie występuje jednak w tak dużej skali, jak w krajach zachodnich Unii Europejskiej, a przyczyn tego zjawiska upatruje się m.in. w niskich wynagrodzeniach, niewielkiej zamożności i skromnych oszczędnościach Polaków<sup>5</sup>. Przeszkody w rozpowszechnianiu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią także ciągle niewielka świadomość prawna na temat tej formy zatrudnienia, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, oraz, moim zdaniem, uregulowania prawne dotyczące tej formy zatrudnienia budzące wątpliwości interpretacyjne, m.in. w zakresie uprawnień pracowniczych. Z tego powodu wydaje się konieczne dokonanie kompleksowej i pogłębionej analizy polskiej regulacji tej instytucji.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, ze względu na jego znaczenie gospodarcze i społeczne, stało się przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej. Celem tych regulacji jest przede wszystkim zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji pracowników niepełnoetatowych. Na poziomie prawa międzynarodowego ta nietypowa forma zatrudnienia uregulowana jest w Konwencji nr 175 MOP z 7.06.1994 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu<sup>6</sup> oraz uzupełniającym ją Zaleceniu nr 182 MOP dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu<sup>7</sup>. Polska nie ratyfikowała wymienionej Konwencji. Stanowi ona jednak przedmiot badań niniejszej rozprawy ze względu na konieczność szerszego spojrzenia na zatrudnienie niepełnowymiarowe. Konwencja nr 175 MOP oraz uzupełniające ją Zalecenie nr 182 MOP zawierają regulacje gwarantujące pracownikom niepełnoetatowym poziom ochrony taki, jak porównywalnym pracow-

---

<sup>4</sup> Dane dostępne na stronie internetowej <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1> (dostęp: 28.09.2016 r.).

<sup>5</sup> E. Kryńska (red. nauk.), *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje, raport końcowy z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 139, [http://www.csrinfo.org/images/stories/Publikacje2010/flexicurity\\_w\\_polsce\\_raport.pdf](http://www.csrinfo.org/images/stories/Publikacje2010/flexicurity_w_polsce_raport.pdf) (dostęp: 8.11.2011 r.).

<sup>6</sup> Tekst Konwencji w: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, t. 2, Warszawa 1996, s. 1301 i n.

<sup>7</sup> Tekst Zalecenia w: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, t. 2, Warszawa 1996, s. 1305 i n.

nikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu w zakresie prawa organizowania się, rokowań zbiorowych i działania jako przedstawiciele pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

Dostrzegając walory zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie walki z bezrobociem i tworzenia większej liczby miejsc pracy, tę nietypową formę zatrudnienia zaczęła promować prawodawca unijny w ramach dominującej w ostatnim 20-leciu w Unii Europejskiej polityki *flexicurity*, tj. łączenia elastyczności z bezpieczeństwem na rynku pracy. Partnerzy społeczni, tj. Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), zawarli w dniu 6.06.1997 r. Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, które uzyskało moc obowiązującą decyzją Rady podjętą na wniosek sygnatariuszy Porozumienia i zostało wprowadzone w życie jako Załącznik w dyrektywie Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin<sup>8</sup>. Zgodnie z preambułą tej dyrektywy celem, jaki postawili sobie partnerzy społeczni, formułując Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, była konieczność ustanowienia zasad ogólnych i minimalnych wymagań dotyczących pracy w niepełnym wymiarze, wyeliminowania dyskryminacji oraz zwiększenia możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze.

W Polsce większość regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy weszła w życie wraz z włączeniem naszego kraju do struktur Unii Europejskiej, które spowodowało konieczność implementacji do polskiego porządku prawnego przepisów prawa unijnego. Rozwój polskich regulacji prawnych dotyczących problematyki zatrudnienia we wszystkich atypowych formach wynikał przede wszystkim z konieczności dostosowania przepisów polskiego prawa do dyrektyw unijnych<sup>9</sup>, co spowodowało, w teorii i praktyce, zwią-

---

<sup>8</sup> Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 9–14; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne 2004, rozdz. 5, t. 3, s. 267.

<sup>9</sup> Ł. Pisarczyk, *Zmniejszenie wymiaru...*, s. 7.

szenie zainteresowania, a przez to również promowanie tych form<sup>10</sup>. Podkreśla się jednak, że dyskusja o kryzysie zatrudnienia typowego i stopniowym przechodzeniu ku bardziej elastycznym formom pojawiła się w literaturze na długo przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, już w latach 80. XX w.<sup>11</sup> Wydaje się zatem, że rozwój ustawodawstwa dotyczącego nietypowych form zatrudnienia, w tym również zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, następowałby także bez wzorców wspólnotowych, albowiem nietypowe formy zatrudnienia stają się coraz bardziej typowym, normalnym elementem rynku pracy, wymuszonym przez zmiany w organizacji gospodarki<sup>12</sup>, a rozwój i ekspansja tych form zatrudnienia jest procesem obiektywnym, niezależnym od obowiązujących przepisów prawa<sup>13</sup>.

W pierwotnej wersji Kodeksu pracy z 1974 r.<sup>14</sup> brak było jakiegokolwiek regulacji prawnej dotyczącej tej nietypowej formy zatrudnienia. Pierwsza nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca pośrednio zatrudnienia niepełnowymiarowego zaczęła obowiązywać od 2.06.1996 r.<sup>15</sup> Kolejne zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie pracy w niepełnym wymiarze także nie dotyczyły bezpośrednio zatrudnienia niepełnowymiarowego i nie miały charakteru kompleksowego. Zasadnicza regulacja prawna dotycząca zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy została wprowadzona do Kodeksu pracy dopiero z dniem 1.01.2004 r. na podstawie przepisów ustawy nowelizującej Kodeks pracy z 14.11.2003 r.<sup>16</sup>, której celem było dostosowanie przepisów polskiego prawa pracy do przepisów Unii Europejskiej, a w szczególności do dyrektywy Rady

---

<sup>10</sup> J. Wrątny, *Prawo pracy a bezrobocie. Kilka refleksji*, PiZS 2005/8, s. 3.

<sup>11</sup> Na konieczność uelastyczniania form gospodarowania czasem pracy uwagę zwracał m.in. A. Chobot, *Elastyczne formy gospodarowania czasem pracy*, PiZS 1985/4–5, s. 7.

<sup>12</sup> Tak m.in. Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę* [w:] W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004, s. 65.

<sup>13</sup> W. Sanetra, *Kilka refleksji o przyszłości prawa pracy*, PiZS 2006/1, s. 2–9.

<sup>14</sup> Ustawa z 26.06.1974 – Kodeks pracy (Dz.U. poz. 141).

<sup>15</sup> W dniu 2.06.1996 r. weszła w życie ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. poz. 110).

<sup>16</sup> Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2081).

97/81/WE z 15.12.1997 r.<sup>17</sup> Ta nowelizacja wprowadziła do Kodeksu pracy kilkanaście przepisów dotyczących pracy w niepełnym wymiarze, w tym przede wszystkim przepis art. 29 § 1 k.p., w myśl którego wymiar czasu pracy stanowi element treści umowy o pracę. Ustawodawca podkreślił tym samym rangę wymiaru czasu pracy, a także dał ustawowy wyraz możliwości stosowania zatrudnienia niepełnowymiarowego. Wprowadził również m.in. zakaz ustalania warunków pracy i płacy pracownika niepełnoetatowego w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze, z zachowaniem reguły proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika niepełnoetatowego (art. 29<sup>2</sup> § 1 k.p.), oraz uregulował, w sposób budzący wiele wątpliwości interpretacyjnych, zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę przekraczającą ten niepełny wymiar (art. 151 § 5 k.p.). Uzależnił także wymiar urlopu wypoczynkowego wprost proporcjonalnie od wymiaru czasu pracy pracownika (art. 154 § 2 k.p.), nie wprowadzając jednak odrębnych, wyraźnych regulacji w zakresie stosowania reguły proporcjonalności w przypadku urlopu na żądanie. Kolejne nowelizacje Kodeksu pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Punkt 1 uzasadnienia projektu ustawy z 14.11.2003 r., [http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/%28\\$vAllByUnid%29/2C5F50B0FEEEA959C1256C850057A9AA/\\$file/1162.PDF](http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/%28$vAllByUnid%29/2C5F50B0FEEEA959C1256C850057A9AA/$file/1162.PDF) (dostęp: 29.09.2016 r.).

<sup>18</sup> Od 29.11.2002 r., na podstawie ustawy z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1146) zaczął obowiązywać dodany do art. 186 k.p. przepis § 3, który stanowił, że pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego mogła złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca był wówczas obowiązany uwzględnić taki wniosek pracownicy. Na mocy art. 189<sup>1</sup> k.p. z uprawnienia tego mógł także skorzystać pracownik-ojciec dziecka, z tym że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie pozostawali w zatrudnieniu, z uprawnienia tego mogło korzystać tylko jedno z nich. Ustawą z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2081) dodano przepis art. 186<sup>7</sup> k.p. umożliwiający pracownikom uprawnionym do urlopu wychowawczego obniżenie wymiaru czasu pracy w wyniku wniosku składanego w tym przedmiocie do pracodawcy. Od dnia 17.06.2013 r. do dnia 1.01.2016 r. obowiązywały przepisy art. 182<sup>1</sup> § 5 k.p. oraz art. 182<sup>1a</sup> § 6 k.p. dające pracownikowi możliwość wnioskowania o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym

dotyczyły bezpośrednio lub wydają się dotyczyć w sposób pośredni zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co stanowić będzie przedmiot rozważań niniejszej rozprawy.

Podkreślenia wymaga, że polski ustawodawca stopniowo dokonując zmian przepisów prawa pracy w zakresie zatrudnienia niepełnowymiarowego, zarówno przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, jak i po 1.05.2004 r., nie zdecydował się na odrębną, kompleksową regulację prawną zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie zdefiniował również zasadniczych pojęć: pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Tezą badawczą**, która przyświecała powstaniu niniejszej pracy, a która wymaga udowodnienia, jest twierdzenie, że **zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie korzysta na gruncie polskiego prawa pracy z wystarczającej ochrony prawnej**. Regulacje prawne dotyczące tej formy zatrudnienia, których celem było jej promowanie i dostosowanie przepisów polskiego prawa do prawodawstwa Unii Europejskiej, są fragmentaryczne, dokonywane niejako „przy okazji”, a ustawodawca, regulując poszczególne instytucje prawne, niekiedy odnosi się do pracowników niepełnoetatowych, innym razem ich pomija oraz przyznaje szczególną ochronę stosunku pracy tylko niektórym kategoriom pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, z przepisów dotyczących ważkich uprawnień pracowniczych nie wynika, czy uprawnienia te przysługują pracownikom niepełnoetatowym w pełnym rozmiarze, czy też w rozmiarze proporcjonalnym do ustalonego przez strony wymiaru czasu pracy. Powoduje to stan niepewności prawnej. Wprawdzie ustawodawca wprowadził kilkanaście regulacji dotyczących tej nietypowej formy zatrudnienia, a w zakresie niedyskryminacji zapewnił nawet

---

niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy u pracodawcy udzielającego takich urlopów. Od dnia 2.01.2016 r., na mocy ustawy z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268), obowiązuje przepis art. 182<sup>1d</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.



szerszą ochronę pracownikom niepełnoetatowym niż przewidziana w dyrektywie Rady 97/81/WE, jednak regulacje te są, moim zdaniem, niewystarczające. Przede wszystkim z tego powodu, że nie dają pracownikom zatrudnionym w tej nietypowej formie należytych gwarancji rzeczywistego zatrudnienia niepełnowymiarowego, wymagając od nich pełnej dyspozycyjności.

W celu wykazania powyższej tezy, przyjmuję następujące trzy hipotezy.

Po pierwsze, ze względu na to, że pojęcia „zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy” oraz „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy” nie zostały zdefiniowane przez ustawodawcę w polskim porządku prawnym, należy je odkodować z powszechnie obowiązujących przepisów, co nastęrcza trudności i prowadzi niekiedy do niepewności, czy pewnym kategoriom pracowników przysługują uprawnienia w wymiarze pełnym, czy też proporcjonalnym. Trudności te są spowodowane m.in. niekonsekwentnym posługiwaniem się przez ustawodawcę pojęciami „wymiar” oraz „norma” czasu pracy, które w różnorodny sposób są interpretowane w doktrynie, a wzajemnych zależności między nimi nie wyjaśnia również judykatura. Wątpliwości budzi także to, czy zakres dyspozycyjności wobec pracodawcy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi element definicyjny zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a przepisy w sposób dostateczny chronią pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy przed wykonywaniem pracy ponadwymiarowej, skoro możliwość zlecenia przez pracodawcę pracy w wymiarze wyższym niż umownie ustalony przesądza o atrakcyjności tej formy zatrudnienia. Problemy definicyjne powodują również ostatnie nowelizacje przepisów Kodeksu pracy dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem. Ich celem, podobnie jak w przypadku pracy niepełnoetatowej, było zapewnienie pracownikom możliwości łączenia funkcji rodzicielskich z obowiązkami zawodowymi, a więc *prima facie* wydają się one dotyczyć zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powstaje jednak wątpliwość, czy pracownik, który łączy pracę z urlopem rodzicielskim lub będąc uprawnionym do urlopu wychowawczego, wnioskuje o obniżenie wymiaru czasu pracy, uzyskuje status pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy,

a zatrudnienie realizowane w ten sposób stanowi zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stawiam zatem pierwszą hipotezę, że mimo iż ustawodawca nie zdefiniował w polskim porządku prawnym podstawowych pojęć związanych z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, odkodowanie definicji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy z obecnie obowiązujących przepisów prawa jest możliwe, a do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dochodzi nie tylko w wyniku zgodnego ustalenia obu stron stosunku pracy w treści umowy o pracę.

Po drugie, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może występować jako zatrudnienie samoistne lub dodatkowe, w ramach umownych, a niekiedy także w ramach pozaumownych stosunków pracy, być łączone z innymi nietypowymi formami zatrudnienia oraz realizowane w różnych systemach czasu pracy. Te walory powinny przesądzać o atrakcyjności zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W niektórych przypadkach podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze jako pracy dodatkowej podlega ograniczeniom prawnym. Stanowi to jednak wyjątek od reguły generalnej. Ponadto, zatrudnienie niepełnoetatowe może być realizowane łącznie z zastosowaniem innych form zatrudnienia nietypowego, zarówno uregulowanych w polskim porządku prawnym, w tym również w ramach stosunkowo nowych instytucji, tj. telepracy i zatrudnienia tymczasowego, jak i w ramach form zatrudnienia nietypowego nieobjętych takimi regulacjami, ale stosowanych w praktyce (w formie *job-sharing* oraz pracy na wezwanie). Może ono występować w ramach umownych, a w ograniczonym zakresie także w ramach pozaumownych stosunków pracy.

Po trzecie, do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zastosowanie znajduje reguła proporcjonalności, tj. reguła kształtowania uprawnień pracowniczych pracownika niepełnoetatowego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym jest on zatrudniony (zasada *pro rata temporis*). Reguła ta w polskim systemie prawnym nie została przez ustawodawcę zdefiniowana. Jest ona wyrażona w przepisach usytuowanych w różnych miejscach w systemie prawa pracy, m.in.

w przepisie art. 29<sup>2</sup> § 1 k.p. obowiązującym od dnia 1.01.2004 r.<sup>19</sup>, który stanowi, że zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika. Przepis ten budzi wątpliwości interpretacyjne i wymaga analizy. Stawiam trzecią hipotezę, że z zastosowaniem reguły proporcjonalności uregulowanej w przepisie art. 29<sup>2</sup> § 1 k.p. do wymiaru czasu pracy powinno być ustalone wynagrodzenie za pracę oraz te świadczenia ze stosunku pracy inne niż wynagrodzenie, które są powiązane z wymiarem czasu pracy pracownika niepełnoetatowego (czasem świadczenia przez niego pracy) lub też stanowią pochodną jego wynagrodzenia. Inne uprawnienia pracownicze ze sfery indywidualnego prawa pracy będą, moim zdaniem, podlegały regule *pro rata temporis* tylko wówczas, gdy *expressis verbis* przewidują to przepisy prawa.

W celu udowodnienia zaprezentowanej powyżej tezy oraz hipotez badawczych w pracy zastosowano głównie metodę dogmatycznoprawną, metodę porównawczą oraz w pewnym zakresie metodę historycznoprawną. Analizie poddano akty prawne i dokumenty wybranych instytucji międzynarodowych (MOP, Rady Europy, Unii Europejskiej), literaturę przedmiotu, dane statystyczne dotyczące rynku pracy, w tym głównie dane GUS oraz dane statystyczne związane z aktywnością zawodową kobiet. Porównano regulację polską w zakresie zatrudnienia niepełnowymiarowego z prawem obowiązującym w tym zakresie w Niemczech, Francji i Holandii. Przedstawiono także ewolucję polskich przepisów dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Niniejsza praca składa się z ośmiu rozdziałów.

---

<sup>19</sup> Art. 29<sup>2</sup> k.p. został dodany przez art. 1 pkt 12 ustawy z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2081) i wszedł w życie z dniem 1.01.2004 r.

W rozdziale I poddaję analizie znaczenie i rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jako jednej z form pracowniczego zatrudnienia nietypowego. W pierwszej części rozdziału wyjaśniam pojęcia: nietypowych, atypowych oraz elastycznych form zatrudnienia, wskazując na różnorodność ich definiowania przez przedstawicieli doktryny, klasyfikację oraz przyczyny stosowania tych form na rynku pracy. Analizuję także rozmiar zatrudnienia niepełnowymiarowego na rynku pracy Unii Europejskiej i w Polsce na podstawie danych statystycznych oraz znaczenie tej nietypowej formy zatrudnienia.

W rozdziale II przedmiotem badań są regulacje prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej dotyczące pracy w niepełnym wymiarze, a także ewolucja przepisów polskiego prawa pracy w zakresie zatrudnienia niepełnowymiarowego. W głównej mierze skupiam się na analizie dyrektywy Rady 97/81/WE, która, zgodnie z wykładnią prounijną, znajduje pierwszeństwo w procesie stosowania polskiego prawa w zakresie problematyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozdział III został poświęcony uzyskaniu odpowiedzi na zasadnicze pytanie, o to, jak, moim zdaniem, należy rozumieć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz jak definiować pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na gruncie przepisów obecnie obowiązującego prawa. W tym celu badaniom poddaję również definicje pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte w Konwencji nr 175 MOP oraz w dyrektywie Rady 97/81/WE odwołujące się do „pracownika porównywalnego”.

W rozdziale IV prowadzę badania na temat tego, w jakich postaciach może być realizowane zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie niepełnowymiarowe może bowiem występować jako zatrudnienie samoistne oraz, po spełnieniu pewnych warunków, jako zatrudnienie dodatkowe u tego samego lub u innego pracodawcy. Celem tego rozdziału jest m.in. zbadanie okoliczności, w jakich praca niepełnowymiarowa może być realizowana jako praca dodatkowa przez poszczególne kategorie pracowników u tego samego lub u innego pracodawcy. Ze względu na to, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

jest także jedną z form nietypowej organizacji pracy, w tym rozdziale badam realizowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w poszczególnych systemach czasu pracy. Wykazuję, że zatrudnienie niepełnowymiarowe może również występować wraz z innymi formami zatrudnienia nietypowego, m.in. co do miejsca i konstrukcji podmiotowej stosunku pracy, tj. w ramach pracy wykonywanej w formie telepracy oraz w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Ponadto staram się udowodnić, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może występować również w formach nieuregulowanych jeszcze w polskim systemie prawa, tj. w postaci *job-sharing* oraz pracy na wezwanie.

W kolejnym rozdziale przedmiot rozważań stanowi problematyka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w kontekście aktów kreujących stosunek pracy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy z reguły realizowane jest na podstawie umowy o pracę. Z tego powodu podejmuję próbę ustalenia charakteru prawnego wymiaru czasu pracy jako elementu treści umowy o pracę oraz konsekwencji prawnych braku uzgodnienia przez strony tego elementu. Rozważam dopuszczalne sposoby ustalenia wymiaru czasu pracy w treści umowy o pracę, a także dodatkowe postanowienia umowne związane z pracą niepełnoetatową, a w szczególności postanowienie dotyczące limitu godzin pracy ponad umownie ustalony rozmiar zatrudnienia, po przekroczeniu których pracownik niepełnoetatowy nabywa uprawnienie do wynagrodzenia oraz dodatku, o którym mowa w przepisie art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Analizie poddaję również sposoby zmiany treści umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy. Rozważam również ewentualną dopuszczalność zatrudnienia nietypowego w ramach spółdzielczego stosunku pracy oraz w pozaumownych stosunkach pracy, tj. na podstawie mianowania, wyboru i powołania.

W rozdziale VI badam nałożone na pracodawców obowiązki związane z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. obowiązek informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94<sup>2</sup> k.p.), obowiązek uwzględnienia, w miarę możliwości, wniosku pracownika o zatrudnienie pełno- lub niepełnowymiarowe (art. 29<sup>2</sup> § 2 k.p.) oraz obowiązek uwzględnienia

wniosku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (art. 186<sup>7</sup> k.p.). Podejmę przy tym próbę oceny, w jakim zakresie polski ustawodawca dokonał prawidłowej implementacji prawa unijnego dotyczącego szczególnych obowiązków związanych z zatrudnieniem niepełnowymiarowym, a w jakim przewidział dalej idące gwarancje dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż prawodawca unijny.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy narażeni są na gorsze traktowanie niż pracownicy pełnoetatowi i z tego powodu obowiązek równego traktowania oraz niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi jedno z kluczowych zagadnień zatrudnienia niepełnoetatowego, które stało się przedmiotem badań rozdziału VII. W rozdziale tym analizuję treść zasady równego traktowania pracowników oraz niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przedmiotem moich badań staje się również zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, rodzaje dyskryminacji, kontratypy, czyli okoliczności wykluczające naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także konsekwencje prawne naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników niepełnoetatowych. Analizuję także obowiązki pracodawcy związane z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Regulacje dotyczące powyższych zagadnień na gruncie prawa polskiego zostały porównane z prawodawstwem unijnym.

Rozdział VIII poświęciłam regule proporcjonalności rozumianej jako reguła kształtowania uprawnień pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do wymiaru jego zatrudnienia (reguła *pro rata temporis*), która jest cechą charakterystyczną tej nietypowej formy. Została ona uregulowana, jak już była o tym mowa wcześniej, zarówno na poziomie prawa międzynarodowego, prawa unijnego, jak i prawa polskiego. Z tego powodu w rozdziale VIII analizuję regulację prawną tej zasady zawartą w przepisach prawa unijnego, a następnie

jej implementację w prawie polskim. Podejmuję próbę ustalenia, które uprawnienia pracownicze, mimo braku wyraźnego katalogu, podlegają tej regule, a wobec których nie znajduje ona zastosowania, a także jakie jest tego prawne lub aksjologiczne uzasadnienie.

Pracę wieńczy zakończenie, w którym sformułowałam wnioski *de lege ferenda*.

Niniejsze wydanie uwzględnia stan prawny na dzień 1.12.2017 r.

\* \* \*

Na zakończenie wstępu chciałabym wyrazić ogromne podziękowanie Pani dr hab. Teresie Wyce, promotorowi rozprawy doktorskiej, stanowiącej trzon tej książki. Dziękuję bardzo za opiekę naukową, liczne merytoryczne dyskusje, cenne uwagi, prośby o pogłębianie niektórych wątków, mobilizowanie do głębszych analiz i refleksji, nieustanne motywowanie oraz okazane mi pomoc, wsparcie i cierpliwość. Ta praca nie powstałaby, gdyby nie Pani dr hab. Teresa Wyka, która nieustannie dopingowała mnie i mobilizowała do podejmowania naukowej pracy, jednocześnie wierząc w jej efekty.

Wyrazy wdzięczności kieruję do recenzentów rozprawy doktorskiej – Pani dr hab. Anny Kosut oraz Pana dr. hab. Krzysztofa Walczaka. Dziękuję za czas poświęcony na zapoznanie się z rozprawą, przygotowanie recenzji oraz wszystkie szczegółowe i niezwykle cenne uwagi, które miały wpływ na ostateczny kształt niniejszej pracy. Serdeczne podziękowania składam także recenzentowi wydawniczemu Panu prof. dr. hab. Krzysztofowi W. Baranowi.

Nade wszystko ogromnie dziękuję moim Bliskim, w szczególności mojemu Mężowi i Synkowi, którzy mieli swój udział w powstaniu tej książki. Okazali mi wyjątkowe wsparcie, wyrozumiałość i miłość, niezwykle potrzebne, by czerpiąc radość z bycia żoną i mamą, jednocześnie realizować zawodowe cele i spełniać naukowe marzenia.

Bardzo dziękuję!

## Rozdział I

# ZNACZENIE I ROZMIAR ZATRUDNIENIA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY JAKO NIETYPOWEJ FORMY ZATRUDNIENIA

## 1. Pojęcie i klasyfikacja nietypowych form zatrudnienia

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy zaliczana jest do nietypowych form zatrudnienia w ramach stosunku pracy<sup>1</sup>. Pracodawcom pozwala dostosować czas pracy pracowników do ich wymagań organizacyjnych, a pracownikom łączyć obowiązki zawodowe z domowymi i wychowawczymi<sup>2</sup>.

W literaturze dominuje stanowisko, że typową formę zatrudnienia stanowi wywodzące się z ustawodawstwa fabrycznego zatrudnienie na

---

<sup>1</sup> A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 139–165; L. Florek, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia* [w:] L. Machol-Zajda (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Warszawa 2001, s. 28; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 96; Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę...*, s. 62; D. Makowski, *Rozwój nietypowych form zatrudnienia w prawie państw Unii Europejskiej* [w:] *Materiały konferencyjne, Pracodawca-pracownik w procesie przemian gospodarki polskiej*, Łódź 2000, s. 71.

<sup>2</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy*, t. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, wolumen 2, Warszawa 2008, s. 430.



podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pod kierownictwem pracodawcy, w z góry ustalonych, z reguły stałych, godzinach pracy, przez długi okres, w zakładzie pracy<sup>3</sup>. W ramach typowej formy zatrudnienia pracownik świadczy pracę skoooperowaną, tj. pracę wykonywaną przez zespoły pracowników zgrupowanych w jednym miejscu i w tym samym czasie, pod kierownictwem pracodawcy<sup>4</sup>, wyłącznie dla pracodawcy, u którego jest zatrudniony<sup>5</sup>. Przeciwnieństwem tak rozumianej typowej formy zatrudnienia są formy zatrudnienia „nietypowe”<sup>6</sup>, które są pozbawione przynajmniej jednej z wyżej wymienionych cech<sup>7</sup>. Nazywa się je także „nowymi formami zatrudnienia”, ponieważ pojawiły się w zdecydowanie późniejszym czasie niż tzw. zatrudnienie fabryczne, lub „elastycznymi formami zatrudnienia”<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> A. Patulski, *Koncepcja flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy w stosunku zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej* [w:] A. Sobczyk (red.), *Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej prof. Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 361. Niekiedy świadczenie pracy w pomieszczeniach pracodawcy nie jest traktowane jako element świadczący o typowości zatrudnienia. Tak np. J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Warszawa 2003, s. 117 oraz Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę...*, s. 62.

<sup>4</sup> A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001, s. 18.

<sup>5</sup> A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 139–167.

<sup>6</sup> Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę...*, s. 62; E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 3. Takie definiowanie nietypowych form zatrudnienia poprzez kryterium negatywne (wszystko, co nie jest typowe, jest nietypowe) krytykuje A. Sobczyk, *Do dyskusji o definiowaniu nietypowych form zatrudnienia* [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. 1, Sosnowiec 2012, s. 80.

<sup>7</sup> A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 130 i 139; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* [w:] Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 11; A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja*, cz. 1, MPP 2008/2, s. 67; E. Suknarowska-Drzewiecka, *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006, s. 64, podkreśla, że nietypowe formy zatrudnienia definiowane są poprzez rozumowanie *a contrario*.

<sup>8</sup> L. Florek, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia* [w:] L. Machol-Zajda (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Referaty przygotowane na konferencję pod tytułem „Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na elastyczność firm”, Warszawa 6.11.2001, s. 31; A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 53.

W doktrynie wymienione pojęcia, tj. „nietypowe formy zatrudnienia”, „zatrudnienie nietypowe”, „nowe formy zatrudnienia” lub „atypowe formy zatrudnienia” nie są rozumiane w sposób jednolity<sup>9</sup>. Wyrażono ponadto pogląd, iż pojęcie „nietypowych stosunków zatrudnienia” używane jest w literaturze przedmiotu nader często<sup>10</sup>, zaś prawo pracy nie zawiera definicji legalnych wymienionych pojęć i w ogóle się nimi nie posługuje<sup>11</sup>. W celu ich identyfikacji należy zatem w pierwszej kolejności poddać analizie termin „zatrudnienie”, a następnie ustalić, jakie treści kryją się pod pojęciem „form zatrudnienia nietypowego” i do których z jego rodzajów należy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

„Zatrudnienie” zostało zdefiniowane w ustawie z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>12</sup>, która w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 43 stanowi, iż zatrudnieniem jest wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy<sup>13</sup>, stosunku służbowego<sup>14</sup> oraz umowy o pracę nakładczą<sup>15</sup>. Pojęciem „zatrudnienia” w ustawodawstwie określa się

---

<sup>9</sup> A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja*, cz. 1..., s. 67; A. Sobczyk, *Do dyskusji o definiowaniu...*, s. 75; A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 130; A. Patulski, *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, St.Pr.PiPS 2007, s. 204; G. Orłowski, *Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – coraz bardziej (nie)typowa forma zatrudnienia*, MPP 2009/3, s. 116.

<sup>10</sup> K.W. Baran, *O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia* [w:] Z. Kubot (red.), T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 28.

<sup>11</sup> A. Sobczyk, *Do dyskusji o definiowaniu...*, s. 75.

<sup>12</sup> Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.

<sup>13</sup> Stosunek pracy to stosunek nawiązany na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Stosunki pracy dzieli się na pracownicze oraz spółdzielcze, a pracownicze stosunki pracy, ze względu na podstawę ich nawiązania, na umowne i pozaumowne; zob. J. Stelina, *Przedmiot prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 89 i 94.

<sup>14</sup> Stosunek służbowy stanowi przedmiot regulacji z obszaru prawa administracyjnego.

<sup>15</sup> Stosunek realizowany na podstawie umowy o pracę nakładczą, nie będąc stosunkiem pracy, jest stosunkiem zatrudnienia, wobec którego stosuje się w sposób odpowiedni niektóre przepisy prawa pracy (art. 303 § 1 k.p.). Tam m.in. Z. Góral [w:] Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2011, s. 72. Szerzej na temat charakteru prawnego zatrudnienia chałupniczego zob. T. Wyka, *Charakter prawny umowy o pracę nakładczą*, PiP 1986/4,

**Iwona Jaroszevska-Ignatowska** – doktor nauk prawnych; radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch; praktyk z wieloletnim doświadczeniem w obsłudze pracodawców w zakresie prawa pracy; redaktor merytoryczny praktycznego poradnika z obszaru kadrowo-płacowego; specjalizuje się w problematyce czasu pracy, transferów, zwolnień grupowych, programów dobrowolnych odejść, pracy tymczasowej, outsourcingu, wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, rozwiązywaniu umów o pracę oraz negocjacji ze związkami zawodowymi, w tym podczas sporów zbiorowych; prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy; autorka wielu publikacji z tej dziedziny.

Monografia to pierwsza na polskim rynku publikacja, która w sposób kompleksowy porusza zagadnienie zatrudnienia niepełnoetatowego. W opracowaniu podjęto próbę zdefiniowania pojęcia „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy” na tle ustawodawstwa polskiego, a także ustalenia, które uprawnienia pracownicze przysługują pracownikom niepełnoetatowym w wymiarze proporcjonalnym, a które w pełnej wysokości.

Autorka porusza zagadnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze w ramach pozaumownych stosunków pracy, które dotąd nie było przedmiotem opracowań, oraz omawia formy zatrudnienia niepełnoetatowego nieuregulowane w prawie polskim, takie jak *job sharing* i praca na wezwanie.

Czytelnicy odnajdą tu odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dotyczące m.in. zlecenia pracy ponad uzgodniony przez strony wymiar czasu pracy i sposobu jej rozliczania, obliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego i innych świadczeń przysługujących pracownikowi niepełnoetatowemu.

W publikacji dokonano oceny polskiej regulacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na tle prawa międzynarodowego, prawodawstwa unijnego, a także ustawodawstw Holandii, Niemiec i Francji.

Książka jest skierowana przede wszystkim do specjalistów do spraw kadr i płac oraz prawników specjalizujących się w problematyce czasu pracy, podstaw zatrudnienia i wynagrodzeń. Będzie też użytecznym źródłem informacji dla pracodawców i pracowników stykających się w praktyce z omawianymi zagadnieniami.



9 788381 240673 W01P01

#### **ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-8124-067-3



9 788381 240673