

# UMOWA O PRACĘ A UMOWA O ZATRUDNIENIE

redakcja naukowa Grzegorz Goździewicz

---

---

MONOGRAFIE

# UMOWA O PRACĘ A UMOWA O ZATRUDNIENIE

redakcja naukowa Grzegorz Goździewicz

---

---

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

*Stan prawny na 1 lutego 2018 r.*

Recenzent

*Dr hab. Piotr Prusinowski*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Joanna Tchorek*

Opracowanie redakcyjne

*Violetdesign*

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 978-83-8124-356-8

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)

## SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów .....</b>	<b>9</b>
<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>13</b>
<i>Grzegorz Goździewicz</i> <b>Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie (charakterystyka ogólna) .....</b>	<b>17</b>
<i>Ludwik Florek</i> <b>Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę .....</b>	<b>35</b>
<i>Małgorzata Gersdorf</i> <b>Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia .....</b>	<b>49</b>
<i>Gertruda Uścińska</i> <b>Ochrona ubezpieczeniowa osób zatrudnionych i osób prowadzących pozarolniczą działalność .....</b>	<b>59</b>
<i>Krzysztof W. Baran</i> <b>O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych – uwagi <i>de lege ferenda</i>.....</b>	<b>71</b>
<i>Marzena Szablowska-Juckiewicz</i> <b>Tendencje rozwojowe w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu .....</b>	<b>79</b>

<i>Krzysztof Stefański</i> <b>Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopowych wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy .....</b>	99
<i>Renata Babińska-Górecka</i> <b>Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową .....</b>	127
<i>Andrzej Marian Świątkowski</i> <b>Umowa o pracę a umowy o zatrudnienie (przyczynek do dyskusji o ograniczeniu konkurencyjności umów).....</b>	153
<i>Beata Bury</i> <b>Kilka uwag na temat pojęcia „pracownik” w rozumieniu art. 66 Konstytucji RP .....</b>	171
<i>Lena Krysińska-Wnuk</i> <b>Umowa o pracę na czas określony – wybrane aspekty przeciwdziałania nadużyciom przy zawieraniu umowy .....</b>	181
<i>Sebastian Koczur, Błażej Mądrzycki</i> <b>Jednolitość i dyferencjacja prawa pracy w modelu zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych.....</b>	199
<i>Krzysztof Walczak</i> <b>Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie w kontekście „nowej ustawy kominowej” .....</b>	229
<i>Mariusz Wieczorek</i> <b>Podstawy zatrudniania funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego.....</b>	239
<i>Małgorzata Mędrala</i> <b>Zatrudnienie dorywcze a umowa o pracę i umowa o zatrudnienie .....</b>	257

---

<i>Justyna Czerniak-Swędzioł</i> <b>Umowa uaktywniająca – rozważania <i>de lege lata</i> i <i>de lege ferenda</i>.....</b>	273
<i>Kinga Piwowarska</i> <b>Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie na tle wolności związkowej .....</b>	289
<i>Joanna Unterschütz</i> <b>Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej – w poszukiwaniu pracownika .....</b>	323



# WYKAZ SKRÓTÓW

## Akty prawne

- EKPC – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. poz. 284 ze zm.)
- EKS – Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2017 r. poz. 2204)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)
- k.p.a. – ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1257)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577)
- r.u.p.n. – rozporządzenie z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. poz. 19 ze zm.)
- u.CBA – ustawa z 9.06.2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1993 ze zm.)
- u.o.d. – ustawa z 4.02.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2016 r. poz. 157 ze zm.)



- 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.r.z.s. – 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.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

## Instytucje i organizacje

- CBA – Centralne Biuro Antykorupcyjne
- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych
- SA – sąd apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- TSUE/ETS – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej/Europejski Trybunał Sprawiedliwości
- WSA – wojewódzki sąd administracyjny
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## Czasopisma

- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- MoPr – Monitor Prawa Pracy
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich

---

OTK ZU	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy
OTK-A	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A
Pal.	- Palestra
PiP	- Państwo i Prawo
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH	- Przegląd Prawa Handlowego
Pr. Pracy	- Prawo Pracy
Prok. i Pr.	- Prokuratura i Prawo
PrzSejm	- Przegląd Sejmowy
PUSiG	- Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych
RPEiS	- Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny



## WPROWADZENIE

Dość powszechne jest przekonanie, że obecny model prawa pracy, ukształtowany na przełomie XIX i XX w., jest niedostosowany do współczesnych stosunków społeczno-gospodarczych zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym.

W warunkach polskich dodatkowym czynnikiem potęgującym ten problem była transformacja ustrojowa w 1989 r. i przejście z systemu gospodarki centralistycznej do gospodarki rynkowej. Oprócz tego ujawniły się zjawiska o charakterze ekonomicznym polegające na zmianach w zakresie procesów wytwórczych, związanych z wykorzystaniem nowych technologii, co spowodowało, iż dominujący jeszcze w połowie XX w. przemysł wydobywczy i ciężki zarazem, grupujący i zatrudniający rzesze pracowników w dużych zakładach pracy, będący naturalną bazą dla działalności różnego rodzaju przedstawicielstw pracowniczych, zwłaszcza związków zawodowych, stopniowo ustępował miejsca innym rodzajom działalności wynikającym z rewolucji technicznej i technologicznej. W państwach wysoko gospodarczo rozwiniętych w coraz szerszym zakresie zyskał na znaczeniu sektor usług, w tym usług z dziedziny informatyki, co zapoczątkowało kształtowanie się społeczeństwa opartego na wiedzy, coraz lepiej wykształconego i gotowego podjąć zatrudnienie o zróżnicowanym profilu zawodowym.

Ten optymistyczny obraz rozwoju społeczno-gospodarczego przesłania pojawienie się, zdaniem niektórych ekonomistów i socjologów, nowej kategorii czy nawet klasy społecznej – tzw. prekariatu. Guy Standing, uznany za twórcę tego pojęcia, angielski ekonomista specjalizujący się w zakresie bezpieczeństwa ekonomicznego, w głośnej książce pt. *Pre-*

*kariat. Nowa niebezpieczna klasa*<sup>1</sup> podkreśla, że ta grupa społeczna występująca we wszystkich zawodach skupia nie tylko bezrobotnych, ale także pracujących w sposób wyzyskiwany, zatrudnionych na podstawie tzw. umów śmieciowych, w szarej strefie, młodych wykształconych bez szans na zatrudnienie, niepewnych jutra, mimo że żyjących w gospodarkach rozwiniętych<sup>2</sup>. Stąd śmiało możemy powiedzieć, że obecnie jesteśmy świadkami pojawienia się – podobnie jak w drugiej połowie XIX w. – nowej odsony tzw. kwestii społecznej, choć o innym nieco charakterze. Prawo pracy ma do odegrania istotną rolę w rozwiązywaniu czy przynajmniej w łagodzeniu tych zjawisk, które mogą stać się zarzewiem konfliktów społecznych na dużą skalę. Dzisiaj trudno oczekiwać, abyśmy w dobie Internetu, globalizacji i zwiększonej mobilności wrócili do form zatrudnienia z XIX, a nawet początków XX w., którego symbolem zarówno w zakresie zarządzania, produkcji i zatrudniania osób było przedsiębiorstwo oparte na systemie fordowskim. Stąd pojawiło się przekonanie, że należy pilnie podjąć prace nad opracowaniem nowego modelu, który byłby dostosowany do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych oraz postępujących wciąż procesów globalizacji. Jednym z takich podstawowych problemów jest niedostosowanie w ramach gospodarki rynkowej, a ujętych w przepisach prawnych, zwłaszcza kodeksu pracy, podstaw zatrudniania osób, które nierzadko są omijane, i w ich miejsce wykorzystywanie rozwiązań prawnych występujących zwłaszcza na gruncie prawa cywilnego. Przyczyną takiego stanu rzeczy są przede wszystkim wysokie koszty pracy, powodujące znaczne obciążenia finansowe i organizacyjne pracodawcy, co w przypadku słabszych ekonomicznie podmiotów gospodarczych (małych i średnich pracodawców) powoduje, że zatrudnianie osób w formach pracowniczych staje się nierzadko po prostu nieopłacalne.

---

<sup>1</sup> Warszawa 2014; oryginalne wydanie: *The Precariat. The New Dangerous Class*, London–New York 2011.

<sup>2</sup> Por. także M. Skąpski, *Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości* [w:] „Annale Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015/62, s. 202–203, oraz M. Gersdorf, *Od proletariatu do prekariatu, czyli o kierunku rozwoju prawa pracy* [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 291 i n.

Dylematem wciąż aktualnym, przed którym stoją nie tylko prawnicy, ale także politycy społeczni, jest odpowiedź na pytanie o sposób ukształtowania w sensie jurystycznym i instytucjonalnym zasady prawa do pracy, w jakich formach prawnych i organizacyjnych praca ta powinna być świadczona, oraz o zakres ochrony socjalnej zatrudnionych osób. Uwarunkowania rynku pracy spowodowane przeobrażeniami w zakresie wytwarzania produktów i usług przy użyciu nowoczesnych technologii, a ponadto procesy globalizacyjne spowodowały, że tradycyjne formy zatrudnienia pracowników, zapewniające im stabilizację oraz daleko idącą ochronę przed zwolnieniem, a także bezpieczeństwo socjalne, w skali powszechnej stały się trudne do utrzymania. Jeżeli niemożliwe jest pozostawanie w obrębie klasycznego modelu zatrudnienia (o charakterze pracowniczym), należy funkcjonujące już formy zatrudnienia niepracowniczego wzbogacać o elementy ochronne i socjalne.

Zarysowane w sposób ogólny zjawiska i problemy o charakterze prawnym i społecznym były przedmiotem XXI Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który odbył się w Toruniu w dniach 17–19.05.2017 r., zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Książka zawiera zbiór referatów zaprezentowanych na zjeździe (część I) oraz innych opracowań, w których Autorzy zawarli główne tezy wygłoszone podczas dyskusji zjazdowej (część II).

Zamieszczone w książce opracowania dotyczą różnych aspektów problematyki związanej z podstawami zatrudniania osób zarówno o charakterze pracowniczym, jak i niepracowniczym. Oprócz przedstawienia ogólnej charakterystyki umowy o pracę i umowy o zatrudnienie oraz umowy cywilnoprawnej, podjęto próbę zaprojektowania modelu ich regulacji w kontekście występującej różnorodności form zatrudnienia. Tę ostatnią kwestię trafnie oddaje sformułowanie: „jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia złożone z wielu aktów prawnych”.

Kolejny, istotny problem, który znalazł swoje odzwierciedlenie w wielu wypowiedziach, to poszukiwanie możliwości zastosowania instytucji ochronnych prawa pracy, takich jak: równe traktowanie osób zatrudnionych, regulacje w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych

i macierzyńskich, ochrony trwałości zatrudnienia czy stosowania minimalnych stawek wynagrodzenia za pracę. Główna tematyka książki została poddana również analizie z punktu widzenia wolności związkowej osób zatrudnionych oraz ich ochrony ubezpieczeniowej. W pracy znalazły się także cząstkowe opracowania dotyczące pojęcia pracownika w rozumieniu art. 66 Konstytucji RP, odrębności w zakresie podstaw zatrudnienia członków zarządów spółek kapitałowych, funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego, umowy uaktywniającej, zatrudniania dorywczego czy refleksji na temat przeciwdziałania nadużyciom przy zawieraniu umów na czas określony oraz na temat zasad kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a nawet uwagi dotyczące pracy w gospodarce cyfrowej.

Przedstawiona tematyka opracowania i zasygnalizowane w niej problemy, będące przedmiotem szczegółowych rozważań, uzasadnia przekonanie, że książka okaże się przydatna nie tylko w dalszych badaniach naukowych i studyjnych, w tym także pracach legislacyjnych nad przedstawionymi instytucjami prawnymi i zjawiskami społecznymi, ale będzie również wykorzystywana w praktyce stosowania przepisów prawa pracy i prawa cywilnego w zakresie szeroko rozumianego zatrudniania osób.

*Grzegorz Goździewicz*

Grzegorz Goździewicz

## UMOWA O PRACĘ A UMOWA O ZATRUDNIENIE (CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA)

I. W literaturze przedmiotu, zarówno polskiej, jak i zagranicznej, od dłuższego już czasu wypowiedane są opinie o konieczności modernizacji współczesnego modelu prawa pracy oraz rekonstrukcji wielu jego instytucji prawnych. Można również spotkać bardziej radykalne twierdzenia, iż obowiązujący wciąż w wielu państwach tradycyjny model prawa pracy jest już na wyczerpaniu, względnie że nastąpił jego zmierzch. Mówi się nawet o „śmierci prawa pracy”, choć równocześnie stawia się pytanie „o przyszłość socjalnej regulacji towarzyszącej pracy człowieka”<sup>1</sup>. Dlatego należy pilnie podjąć prace nad opracowaniem nowego modelu, który byłby dostosowany do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych oraz postępujących wciąż procesów globalizacji.

Ukształtowany w XX w. model prawa pracy, oparty głównie na umowie o pracę (dla której prawzorem była instytucja najmu pracy, ujęta jeszcze w prawie rzymskim w postaci *locatio conductio operarum*), w literaturze przedmiotu jest coraz częściej podważany jako nieprzydatny we współczesnych dynamicznie rozwijających się i zmiennych stosunkach ekonomiczno-społecznych. Umowa o pracę, pomimo że wywodzi się z prawa zobowiązań, w sposób zasadniczy różni się od dwustronnych

---

<sup>1</sup> Por. zwłaszcza I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005/4, s. 3 i n. oraz cytowana tam literatura.



czynności prawnych występujących na gruncie prawa cywilnego, nawet jeżeli są one bardzo zbliżone w swej treści.

Przedmiotem umów cywilnoprawnych, najbliższych pod względem charakteru prawnego umowy o pracę, a więc umów o oświadczenie usług, jest – jak sama nazwa na to wskazuje – usługa, natomiast umowy o pracę – świadczenie pracy i to pracy o określonych cechach, jak: osobisty charakter jej świadczenia realizowany w sposób dobrowolny i ciągły oraz pod kierownictwem pracodawcy, który ma obowiązek zapewnić pracownikowi środki pracy i zarazem ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. Inne jest także społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy o pracę. Istotną cechą tak rozumianej umowy i powstałego na jej podstawie stosunku pracy jest jej odpłatność, co oznacza, że pracownikowi za wykonaną pracę należy się ustawowo lub w drodze układowej, regulaminowej lub umownej ustalone wynagrodzenie za pracę, które ustawodawca poddał szczególnej, publicznoprawnej formie ochrony prawnej.

Obejmuje ona nie tylko zresztą wynagrodzenia za pracę, ale również warunki zatrudnienia z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, sporów ze stosunku pracy czy socjalnego ryzyka<sup>2</sup>. Właśnie ochrona socjalna pracownika i związany z tym obowiązek pracodawcy ubezpieczenia społecznego pracownika i opłacenia składki sprawiają, że koszty pracy w ramach stosunku pracy są wysokie i przyczyniają się m.in. do ograniczania zatrudnienia osób w postaci umowy o pracę.

W ujęciu ekonomicznym zmniejszenie kosztów pracy może się dokonać głównie bądź przez obniżenie wynagrodzenia o pracę, bądź przez zmniejszenie pozapłacowych wydatków, zwłaszcza składek i podatków. Większość pracodawców, nie chcąc oszczędzać na wynagrodzeniach za pracę, które i tak są w Polsce niezbyt wysokie, dąży do obniżenia obciążeń na ubezpieczenia społeczne<sup>3</sup>. Stąd tak duże zainteresowanie

---

<sup>2</sup> Zob. J. Jończyk, *Ochrona pracy*, PiZS 2013/3, s. 2 i n. oraz J. Jończyk, *Najem pracy. Hiring and employment*, PiZS 2016/12, s. 2.

<sup>3</sup> Por. D. Walczak, *Umowa o dzieło a umowa o świadczenie usług – skutki finansowe dla przedsiębiorcy* [w:] *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*,

w ostatnich latach umowami cywilnoprawnymi, które nierzadko stanowią alternatywę na rynku pracy jako forma zatrudnienia o charakterze niepracowniczym.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że powstanie prawa pracy i jego dynamiczny rozwój był próbą rozwiązania nie tylko tzw. kwestii społecznej, która istniała w drugiej połowie XIX w., a więc konfliktu pomiędzy pracą a kapitałem i występującym wówczas wyzyskiem osób zatrudnionych. Powstało również przekonanie, że cywilistyczno-prawne konstrukcje o charakterze zobowiązaniowym wraz z zasadą wolności umów i równością podmiotów stosunków cywilnoprawnych nie są w pełni przydatne, a przynajmniej niewystarczające w obszarze zatrudniania osób.

Nierówność ekonomiczna stron stosunku pracy i związany z tym przyrost pracy, będącej jedynym źródłem utrzymania robotników najemnych, sprawił, że poszukiwano nowych konstrukcji i rozwiązań prawnych, wykorzystując elementy zobowiązaniowe. Respektując wolę jednostki, dążono do wprowadzenia, początkowo w ograniczonym stopniu, ochrony pracy zatrudnionych, zwłaszcza w postaci zakazu zatrudniania dzieci i ochrony pracy kobiet. Dostrzegając od samego początku nierówność faktyczną stron w procesie pracy, ustawodawca starał się za pomocą norm *iuris cogentis* wyrównywać pozycję pracownika wobec pracodawcy, a nawet zapewnić status uprzywilejowany. Służyć temu miały normy semiimperatywne, dopuszczające korzystniejsze nawet kształtowanie w drodze układowej czy umownej uprawnień pracowniczych w porównaniu z rozwiązaniami ustawowymi w tym zakresie.

Z kolei rozwój zbiorowego prawa pracy wraz z wykorzystaniem negocjacyjnej (układowej) metody regulacji prawnej w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia pracowników oraz powstanie instytucji o charakterze ochronnym sprawiły, że dynamicznie rozwijające się prawo pracy wraz z całą otoczką ochrony socjalnej pracownika stało się miarą czy wyznacznikiem postępu społecznego. Określoną, pozytywną rolę w tym zakresie odegrały w późniejszym okresie rozwiązania unijne,

**Grzegorz Goździewicz** – profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; specjalista z dziedziny prawa pracy; autor wielu publikacji z tej tematyki.

Zamieszczone w książce opracowania dotyczą różnych aspektów problematyki związanej z podstawami zatrudniania osób – zarówno o charakterze pracowniczym, jak i niepracowniczym.

Uwarunkowania rynku pracy spowodowane zmianami w zakresie wytwarzania produktów i usług przy użyciu nowoczesnych technologii i procesy globalizacyjne spowodowały, że tradycyjne formy zatrudnienia pracowników, zapewniające im stabilizację, ochronę przed zwolnieniem, bezpieczeństwo socjalne, stały się trudne do utrzymania. W publikacji poruszono więc kwestię sposobu ukształtowania w sensie jurystycznym i instytucjonalnym zasady prawa do pracy, form prawnych i organizacyjnych jej świadczenia oraz zakresu ochrony socjalnej zatrudnionych osób.

Oprócz przedstawienia ogólnej charakterystyki umowy o pracę i umowy o zatrudnienie oraz umowy cywilnoprawnej omówiono właśnie zagadnienia dotyczące możliwości zastosowania instytucji ochronnych prawa pracy, takie jak:

- regulacje w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich,
- ochrona trwałości zatrudnienia,
- stosowanie minimalnych stawek wynagrodzenia za pracę.

Ponadto w pracy poruszono również tematykę:

- równego traktowania osób zatrudnionych, ich wolności związkowej i ochrony ubezpieczeniowej,
- przeciwdziałania nadużyciom przy zawieraniu umów na czas określony,
- umowy uaktywniającej,
- zatrudniania dorywczego,
- pojęcia pracownika w rozumieniu art. 66 Konstytucji RP,
- odrębności w zakresie podstaw zatrudnienia członków zarządów spółek kapitałowych, funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego,
- zasad kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Autorami publikacji są uznane autorytety i specjaliści z dziedziny prawa pracy. Książka zainteresuje zarówno teoretyków prawa pracy, jak i praktyków, w tym pracowników działów HR, Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców.



#### **ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 159 ZŁ (W TYM 5% VAT)