

STRESZCZENIE
ROZPRAWY DOKTORSKIEJ ALEKSANDRY GURYNOW-PULKOWSKIEJ
„OCHRONA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
NA PODSTAWIE ATYPOWYCH STOSUNKÓW PRACY”

Przedmiotem rozprawy jest problematyka ochrony pracowników realizujących zatrudnienie odbiegające od klasycznego wzorca, którym jest stosunek pracy wykreowany w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na podstawie którego praca świadczona jest w zakładzie pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ atypowe stosunki pracy definiuje się przede wszystkim przez wskazanie odrębności od klasycznego wzorca stosunku pracy, za punkt odniesienia przyjęto poziom ochrony gwarantowany pracownikom typowym. W wyniku przeprowadzonej analizy podjęta zostanie próba oceny, czy poziom ochrony pracowników zatrudnionych w atypowych stosunkach pracy jest ukształtowany prawidłowo, w szczególności ustalenie: (i) czy zakres dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników atypowych w stosunku do pracowników realizujących typowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzasadniony, (ii) czy owa dyferencjacja nie wykracza poza konieczny zakres, nadmiernie nie pogarszając sytuacji pracowników atypowych. Dla realizacji powyższego celu badawczego wyodrębniono następujące sfery ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy: ochrona warunków pracy i płacy, ochrona trwałości stosunku pracy, ochrona przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy oraz ochrona zbiorowa.

W rozdziale I przedstawiono definicję atypowego stosunku pracy oraz rozwój atypowych form zatrudnienia. We wstępnych rozważaniach zreferowano, jakie są w ogóle podwaliny i przyczyny wzrostu zainteresowania zatrudnieniem atypowym oraz wskazano podstawowe źródła prawa unijnego i międzynarodowego, mające znaczenie z punktu widzenia przedmiotu pracy.

W rozdziale II w ujęciu problemowym analizie poddano istotę atypowego stosunku pracy, a mianowicie warunki płacy i pracy pracowników atypowych w skonfrontowaniu z ochroną tej materii wykształconą na kanwie klasycznego stosunku pracy.

W rozdziale III skoncentrowano się wokół problematyki ochrony trwałości atypowego stosunku pracy, sytuacji pracowników atypowych w razie przeprowadzania zwolnień w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych oraz roszczeń pracowników atypowych w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę.

Przedmiotem rozdziału IV jest analiza regulacji statuujących ochronę przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy. Zweryfikowano mechanizmy ochronne adresowane pracownikom atypowym, jak również pod rozwagę wzięto środki prawne chroniące przed wymuszonym przejściem do atypowego stosunku pracy. Weryfikacji poddano pełne instrumentarium stosowanych przez ustawodawcę środków ochronnych, począwszy od ograniczeń czasowych i limitów umów, istnienia przyczyn uzasadniających zatrudnienie atypowe, zweryfikowano także uprawnienia pracowników atypowych polegające na przechodzeniu z zatrudnienia atypowego do klasycznego - w tym spoczywające na pracodawcy obowiązki informacyjne o możliwości realizowania klasycznego stosunku pracy - oraz omówiono prawne konsekwencje rezygnacji ze świadczenia pracy atypowej.

W rozdziale V przedstawiono problematykę zbiorowych praw pracowników atypowych. Począwszy od prawa pracowników atypowych do zrzeszania się w związkach zawodowych, zweryfikowano także kwestię objęcia pracowników atypowych postanowieniami układów zbiorowych pracy, poruszono problematykę sporów zbiorowych oraz partycypacji pracowniczej tej grupy pracowników.

W konkluzjach zawarto wnioski podsumowujące sytuację prawną pracowników atypowych w każdym z badanych aspektów stosunku pracy oraz zaoferowano w tym zakresie postulaty *de lege ferenda*.

