

## Streszczenie pracy doktorskiej

### Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia

Celem rozprawy jest analiza przepisów prawnych dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy na tle innych form elastycznego zatrudnienia. Tematyka ta zasługiwała na wnikliwe i kompleksowe przedstawienie, za czym przemawiają m.in. obiecujące doświadczenia niektórych krajów Unii Europejskiej (Niemcy, Dania i Holandia), w których promowanie tej formy zatrudnienia spowodowało wyraźny wzrost zatrudnienia.

W pracy prezentowane są uwarunkowania prawne pracy niepełnoetatowej, także w kontekście prawa międzynarodowego i europejskiego. Analizie poddano również przyczyny niewielkiego stopnia zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce, które w głównej mierze wynikają z rozproszenia oraz braku spójności przepisów kodeksu pracy dotyczących tej formy, jak również z niejednorodności w ich stosowaniu.

Rozprawę doktorską rozpoczynają rozważania dotyczące definiowania elastycznych form zatrudnienia oraz przyczyn ich rozwoju. Zaprezentowana została m.in. forma dzielenia się pracą tzw. *job sharing*, która dotychczas nie została uregulowana w przepisach ustawodawstwa krajowego. Omawiane są cechy odróżniające formy nietypowego zatrudnienia od modelu typowego (klasycznego stosunku pracy).

Kolejna część rozprawy doktorskiej dotyczy charakterystyki pracy w niepełnym wymiarze jako rozwiązania z zakresu elastycznego czasu pracy oraz szczególnej formy elastycznego zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z zatrudnieniem tym związana jest zasada *pro rata temporis*, zgodnie z którą wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Obowiązuje również zasada swobodnego wyboru przez pracownika formy zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu, który to wybór pracodawca powinien uwzględnić „w miarę możliwości”. Obie te zasady generują po stronie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy określone prawa i obowiązki. W ramach statusu prawnego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy przedstawiono również jego uprawnienia związane z rodzicielstwem uregulowane w kodeksie pracy. W rozdziale poświęconym problematyce dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych rozważam możliwości bardziej efektywnego zapobiegania temu zjawisku.

Elastyczne formy zatrudnienia cieszą się coraz większym zainteresowaniem na rynku pracy. W tym kontekście, warto zatem podjąć refleksję w zakresie możliwych rozwiązań prawnych, które przyczyniłyby się do zwiększenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W oparciu o doświadczenia innych krajów Unii Europejskiej wysunęłam propozycje rozwiązań prawnych, które mogłyby wpłynąć na wzrost zatrudnienia pracowników w tej formie, także w naszym kraju. Zaproponowano również niezbędne zmiany w treści obowiązujących przepisów kodeksu pracy mające na celu udoskonalenie stosowania prawa w praktyce zakładów pracy.