

mgr Monika Zębala

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

dr inż. Dominika Woźny, prof. WSZiB

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

ANALIZA ZADOWOLENIA PRACOWNIKÓW Z OBECNEJ FORMY ZATRUDNIENIA

Wprowadzenie

Konstrukcja przepisów dotyczących form zatrudnienia oraz ich częsta zmiana w Polsce, powodują, że zagadnienia związane z zasadami zatrudnienia pracowników wydają się być zawiłe i skomplikowane. Zdarza się, iż nawet po zawarciu umowy zatrudnienia, pracownicy nie zdają sobie sprawy jakie regulacje prawne taki krok umożliwiły.

Na gruncie prawa polskiego, formy zatrudnienia regulowane są w Kodeksie pracy oraz Kodeksie cywilnym. Pierwszy z dokumentów reguluje stosunek pracy, czyli podstawową formę zatrudnienia. Natomiast w Kodeksie cywilnym znaleźć można regulacje dotyczące umów cywilnoprawnych, do których zalicza się między innymi umowę zlecenia czy umowę agencyjną.

Powszechnie uznaje się, że spośród wszystkich form zatrudnienia najbardziej korzystną dla pracownika jest stosunek pracy, gdyż zapewnia prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, prawo do wynagrodzenia (praca na podstawie stosunku pracy nie może być wykonywana za darmo) czy prawo do przynajmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w czasie doby. Jednakże, to co jest najbardziej przyjazne pracownikowi, pracodawcy stwarza wiele ograniczeń. Z tego powodu coraz częściej obserwuje się, iż zamiast stosunku pracy pracodawcy oferują zatrudnianym umowy cywilnoprawne, które w prawie nie są tak mocno uregulowane.

Celem niniejszego opracowania jest ocena zadowolenia pracowników z ich obecnej formy zatrudnienia¹.

¹ Artykuł jest syntezą badań przeprowadzonych w ramach pracy magisterskiej autorstwa mgr Moniki Zębali napisanej pod kierunkiem dr inż. Dominiki Woźny – praca została obroniona 18.07.2022 roku w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie.

1. Formy zatrudnienia na podstawie prawa polskiego

Podstawową formę prawną zatrudnienia w prawie polskim stanowi stosunek pracy na podstawie którego pracownik zobowiązuje się wykonywać pracę określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, a także w wyznaczonym przez niego czasie i miejscu. Natomiast pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem².

Można stwierdzić, że istota stosunku pracy to osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy³, a obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie porządku pracy.

Najczęstsza w Polsce forma zawierania stosunku pracy to umowa o pracę⁴. Może ona zostać zawarta na czas określony bądź nieokreślony, jednak obydwie mogą być poprzedzone umową na okres próbny, który nie przekracza 3 miesięcy.

Umowa na okres próbny to umowa terminowa. Zawierana jest, aby pracownik miał sposobność zapoznania się z możliwościami jakie oferuje dane stanowisko. Z kolei dla pracodawcy to szansa na sprawdzenie kwalifikacji, umiejętności, a także przydatności zatrudnionego⁵.

Okres zawarcia umowy o pracę na czas określony, które zawierane są między tymi samymi stronami nie może przekroczyć 33 miesięcy, natomiast łączna liczba umów to maksymalnie trzy. W sytuacji, gdy ten okres upłynie, a pracownik nadal będzie zatrudniony taką formą albo dojdzie do zawarcia kolejnej umowy na czas określony, to pracownik od razu staje się zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony⁶.

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową bezterminową, gdyż nie ma terminu końcowego trwania stosunku pracy²⁸. Jest to najbardziej korzystna forma zatrudnienia dla pracownika, gdyż zapewnia najwięcej gwarancji kodeksowych. Jej rozwiązanie następuje po konkretnym działaniu którejś ze stron. Umowę o pracę na czas nieokreślony można rozwiązać na trzy sposoby: poprzez porozumienie stron, wypowiedzenie przez jedną ze stron albo bez wypowiedzenia⁷.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

³ M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 198-199.

⁴ *Umowa o pracę*, <https://www.finansowysilacz.pl/umowa-b2b-czy-umowa-o-prace/>, (data odczytu 13 września 2022).

⁵ R. Styczyński, *Leksykon kadrowego. Wydanie 8 rozszerzone*, Difin, Warszawa 2018, s. 16-17.

⁶ M. Kot, *Kompetencje menedżera*, Helion, Gliwice 2018, s. 260.

⁷ *Umowa na czas nieokreślony*, <https://rynekpracy.pl/slownik/umowa-na-czas-nieokreslony> (data odczytu 2 września 2022).

Zgodnie z prawem polskim, oprócz zatrudnienia na podstawie stosunku pracy regulowanego w Kodeksie pracy, jest możliwość podjęcia zatrudnienia, które opiera się na przepisach Kodeksu cywilnego⁸. Zazwyczaj korzysta się z takiego rozwiązania, gdy najważniejszym kryterium jest wykonanie konkretnego zadania czy czynności, a nie zatrudnienie pracownika⁹. Jednak nie bez znaczenia są korzyści ekonomiczne. Coraz częściej obserwuje się wybór umów cywilnoprawnych zamiast stosunku pracy przez zatrudniających. Jest to spowodowane brakiem obowiązku odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne czy brak obciążających kosztów podatku od wynagrodzenia¹⁰.

Do najbardziej rozpoznawalnych umów cywilnoprawnych zalicza się umowę zlecenia i umowę o dzieło. Zgodnie z artykułem 734 Kodeksu cywilnego „przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie”¹¹. Umowa zlecenia to umowa starannego działania. Oznacza to, iż nawet jeśli została zawarta w celu osiągnięcia konkretnego efektu, to jego brak nie oznacza niezrealizowania umowy pod warunkiem, że została zachowana należyta staranność podczas wykonywania czynności, co jest podstawowym obowiązkiem przyjmującego zlecenie¹².

W przeciwieństwie do umowy o pracę, która wykonywana jest zawsze odpłatnie, umowa zlecenia może być zarówno nieodpłatna jak i odpłatna. Jeśli strony ustalą, że będzie zlecenie nieodpłatne, niezbędny jest świadczący o tym zapis w umowie.

Drugą z najbardziej znanych umów cywilnoprawnych jest umowa o dzieło. Jest ona zawierana pomiędzy zamawiającym i przyjmującym zamówienie (zwanym wykonawcą). Regulowana jest przepisami Kodeksu cywilnego (art. 627-646), tak jak umowa zlecenia. Poprzez tę umowę przyjmujący zobowiązuje się wykonać oznaczone dzieło. Z kolei obowiązkiem zamawiającego jest wypłata wynagrodzenia. Wynikiem takiej umowy jest osiągnięcie konkretnego rezultatu, dlatego bywa także nazywana umową rezultatu¹³. Pozwala ona na dużą swobodę oraz samodzielność podczas wykonywania dzieła. Jednakże jednocześnie zakłada nietrwałość stosunku prawnego, ponieważ zlecone zadanie jest jednorazowe oraz

⁸ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna*, C.H. BECK, Warszawa 2019, s. 85.

⁹ *Co to jest umowa cywilnoprawna? Jakie są rodzaje umów cywilnoprawnych?*, <https://poradnik.ngo.pl/umowa-cywilnoprawna-umowa-zlecenie-i-o-dziele>, (data odczytu 2 września 2022).

¹⁰ *Umowy cywilnoprawne jako forma zatrudnienia pracowników*, <https://lexplay.pl/umowy-cywilnoprawne-jako-forma-zatrudnienia-pracownikow-/>, (data odczytu 2 września 2022).

¹¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, 2320, z 2021 r. poz. 1509.

¹² B. Gnela, *Umowy handlowe o (niektóre) usługi*, [w:] B. Gnela (red.), *Prawo handlowe dla ekonomistów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 134.

¹³ B. Babacki, *Umowy o dzieło. Jak bronić się przed atakiem ZUS*, Wydawnictwo e-bookowo, Będzin 2015, s. 8.

zamknięte terminem wykonania. Przyjmuje się, iż rezultat ma być z góry określony, a także realnie osiągalny oraz pewny¹⁴.

Do niepracowniczych form zatrudnienia zalicza się także: umowę agencyjną, kontrakt menedżerski, samozatrudnienie oraz umowę o pracę nakładczą.

Poprzez umowę agencyjną agent, czyli przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów z klientami na rzecz przedsiębiorcy, który daje zlecenie. Strony umowy agencyjnej, czyli dający zlecenie oraz przyjmujący je, muszą być przedsiębiorcami – jest to umowa handlowa.

Kontrakt menedżerski, zwany inaczej umową menedżerską to specyficzna forma zatrudnienia. Czasem określana mianem umowy nienazwanej, gdyż jest ona nieregulowana przepisami prawa. Jej jedynym źródłem prawnym jest artykuł 353 Kodeksu cywilnego dotyczący zasady swobody umów¹⁵. Najczęściej ten rodzaj umowy zawierany jest w jednostkach, gdzie wspólnicy wolą powierzyć rolę zarządu wysoko wykwalifikowanym specjalistom niż zajmować się tym sami¹⁶.

Kolejną z form zatrudnienia jest umowa o pracę nakładczą. Osobom zatrudnionym na tę umowę przysługują pewne uprawnienia podobne do tych jakie ma pracownik chociaż nawiązanie jej nie powoduje powstania stosunku pracy. Nie wymaga, aby praca wykonywana była w siedzibie przedsiębiorcy. Wykonawca zobowiązany jest do dostarczania efektów swej pracy w określonych odstępach czasu¹⁷.

Samozatrudnienie to zjawisko, które na przestrzeni ostatnich kilku lat rozprzestrzenia się w szybkim tempie. Coraz większe grono osób decyduje się na taką formę zatrudnienia. Większość jednak, zostało zmuszonych do tego poprzez sytuację zawodową i np. niemożność znalezienia innego zatrudnienia. Zazwyczaj te osoby są niezadowolone, jednak samozatrudnienie ma wiele zalet¹⁸. Samozatrudnienie pozwala na podejmowanie własnych decyzji dotyczących np. liczby klientów. Samemu podejmuje się decyzje gdzie oraz kiedy się wykonuje pracę, a także kiedy zrobić przerwę na urlop. Generuje większą satysfakcję

¹⁴ Praca na umowę o dzieło, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/180082/ul%20UmowaPra-UmowCywilno-Internet.indd.pdf>, (data odczytu 2 września 2022).

¹⁵ Czym jest kontrakt menedżerski, <https://inewi.pl/Blog/kontrakt-menedzerski-czym-jest-i-kiedy-warto-go-zawrzec->, (data odczytu 2 września 2022).

¹⁶ Czym jest kontrakt menedżerski, <https://inewi.pl/Blog/kontrakt-menedzerski-czym-jest-i-kiedy-warto-go-zawrzec->, (data odczytu 2 września 2022).

¹⁷ Umowa o pracę nakładczą, <https://calamari.pl/blog/formy-zatrudnienia-w-polsce-rodzaje-umow-o-prace-i-umow-cywilnoprawnych>, (data odczytu 2 września 2022).

¹⁸ Samozatrudnienie – poznaj zalety prowadzenia działalności gospodarczej, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dlaczego-samozatrudnienie>, (data odczytu 2 września 2022).

zawodową wynikającą z rozwoju osobistego. Pozwala na regulowanie wysokości zarobków. Im więcej pracy, tym większy zysk¹⁹.

2. Prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy

Prawa i obowiązki zarówno pracownika i pracodawcy regulowane są przez Kodeks pracy, ponieważ dotyczą one tylko osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Z tytułu zawarcia umowy o pracę pracownikowi przysługuje wiele praw, chociaż nie zawsze zdaje on sobie z tego sprawę. Podstawowym prawem każdego pracownika jest prawo do wyboru zatrudnienia. Osoba poszukująca pracy w Polsce ma możliwość wyboru zawodu, w jakim chce pracować. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy zakaz wykonania konkretnej pracy określony jest ustawowo np. niezbędne jest zaświadczenie o niekaralności, którego ubiegający się o zatrudnienie przedstawić nie może. Praca na podstawie stosunku pracy nie może być wykonywana za darmo – każdy ma prawo do godziwego wynagrodzenia²⁰.

Pracownik ma także prawo do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z Kodeksem pracy jest to zdobywanie albo uzupełnianie wiedzy oraz umiejętności pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Pracownikowi przysługuje wtedy urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z części lub całości dnia pracy, na okres niezbędny, aby punktualnie pojawić się na obowiązkowych zajęciach, a także podczas ich trwania. Za cały okres urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia²¹.

Zgodnie z artykułem 105 Kodeksu pracy pracownikowi, który poprzez wzorowe wypełnianie obowiązków oraz przejawianie inicjatyw w pracy, a także podnoszenie jej wydajności czy jakości przyczynia się w szczególny sposób do wykonywania zadań zakładu, może być przyznana nagroda bądź wyróżnienie. Odpis zawiadomienia o przyznaniu wyróżnienia lub nagrody jest składany w aktach osobowych pracownika²². Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy obliguje pracownika do sumiennego wypełniania obowiązków oraz stosowania się do poleceń przełożonych. Nie mogą one być sprzeczne z przepisami prawa czy umową o pracę²³.

¹⁹ *Samozatrudnienie – jakie zalety?*, <https://www.biura-rachunkowe.waw.pl/arttykul/samozatrudnienie-wady-i-zalety-19>, (data odczytu 2 września 2022).

²⁰ *Prawa pracownika*, <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/prawa-obowiazki-pracownika>, (data odczytu 13 września 2022).

²¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

²² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

²³ *Obowiązki pracownika*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/obowiazki-pracownika>, (data odczytu 13 września 2022).

Jednymi z najważniejszych zadań każdego pracownika są te, które są związane z przestrzeganiem zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik zobowiązany jest do znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brania udziału w szkoleniach oraz instruktażach z tego zakresu, a także poddawanie się niezbędnym egzaminom sprawdzającym. Niezbędne jest stosowanie środków ochrony zbiorowej oraz używanie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku lub zagrożeniu zdrowia albo życia ludzkiego, ostrzec współpracowników i inne osoby znajdujące się w zagrożonym rejonie o grożącym im niebezpieczeństwie²⁴.

Do obowiązków pracownika, które nie są związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zalicza się staranne wykonywanie czynności, przestrzeganie regulaminu pracy oraz czasu pracy, a także dbanie o dobro zakładu²⁵.

Nie tylko na pracownika nałożone są obowiązki wynikające z Kodeksu pracy, pracodawca także zobligowany jest do ich wypełniania oraz tak jak pracownik ma prawa, z których może korzystać.

Zgodnie z artykułem 94 Kodeksu pracy pracodawca w szczególności zobowiązany jest do zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz jego podstawowymi uprawnieniami oraz organizowania pracy w taki sposób, aby zapewniał pełne wykorzystywanie czasu pracy oraz osiągnięcie przez pracownika należytej jakości i wysokiej wydajności pracy poprzez wykorzystanie jego uzdolnień i kwalifikacji. Zatrudniający ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, szczególnie ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, narodowość oraz terminowo wypłacać wynagrodzenie²⁶.

Pracodawca powinien także prowadzić i przechowywać w postaci elektronicznej lub papierowej dokumentację związaną ze stosunkiem pracy, a także akta osobowe pracownika. W miarę posiadanych zasobów pracodawca powinien zaspokajać też potrzeby socjalne pracownika²⁷.

²⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

²⁵ *Obowiązki pracownika*, <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/prawa-obowiazki-pracownika>, (data odczytu 13 września 2022).

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

²⁷ *Podstawowe obowiązki pracodawcy*, <https://zielonalinia.gov.pl/obowiazki-pracownika-i-pracodawcy-33373>, (data odczytu 13 września 2022).

Aby pracodawca mógł się nim stać potrzebuje podwładnego, aby mógł wydawać mu polecenia, ustalić wysokość wynagrodzenia. Za jedno z najważniejszych praw każdego pracodawcy uważa się możliwość wyboru najbardziej kompetentnej osoby na dane stanowisko. To pracodawca określa kryteria jakie musi spełniać kandydat ubiegający się o pracę²⁸.

Jednym z istotnych praw pracodawcy jest także możliwość ustalania warunków pracy oraz płacy. On sam decyduje w jaki sposób będzie zorganizowana praca w jego jednostce. Powinna być określona w regulaminie bądź w układzie zbiorowym. Trzeba pamiętać, iż zawarte w tych dokumentach ustalenia nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż wynika to z obowiązujących przepisów prawa²⁹.

Do pozostałych praw jakie posiada pracodawca zalicza się także rozliczanie pracownika z efektów pracy oraz egzekwowanie obowiązku starannego i sumiennego wykonania pracy, polecenie pracownikowi wykonania pracy w godzinach nadliczbowych oraz rekompensowanie tego czasem wolnym, nałożenie kary porządkowej oraz prawo do dochodzenia od pracownika naprawy szkody, którą poniósł na skutek niewykonania albo naruszenia obowiązków przez pracownika³⁰.

3. Zadowolenie pracowników z formy zatrudnienia – analiza wyników własnego badania ankietowego

W ramach własnych badań pierwotnych przeprowadzono badanie ankietowe, z wykorzystaniem platformy internetowej, wśród 100 pracowników różnych przedsiębiorstw, pracujących na podstawie różnych form zatrudnienia. Celem niniejszego badania była ocena zadowolenia pracowników z obecnej formy zatrudnienia.

Zakres merytoryczny badania uwzględnił zagadnienia dotyczące: zadowolenia z obecnej formy zatrudnienia oraz chęci kontynuacji pracy na tej podstawie, elastyczności czasu pracy, wysokości wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia, znajomości korzyści (albo ich braku) uregulowanych w prawie, jakie wynikają z tytułu zatrudnienia daną formą.

Badanie ankietowe przeprowadzono w pierwszym kwartale 2022 roku.

²⁸ Prawa pracodawcy, https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/prawa-i-obowiazki-pracodawcy_pr-1934.html, (data odczytu 13 września 2022).

²⁹ Organizacja pracy, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-poznaj-10-praw-pracodawcy>, (data odczytu 13 września 2022).

³⁰ Prawa pracodawcy, <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/prawa-obowiazki-pracownika>, (data odczytu 13 września 2022).

Wśród respondentów, kobiet było 52%, a mężczyzn 48%. Największą grupę stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 roku życia (28%), natomiast najmniej liczną – w wieku od 55 do 65 lat (9%). Zdecydowana większość badanych posiadała średnie lub wyższe wykształcenie (łącznie 82%).

Najwięcej, bo aż 55% ankietowanych wskazało, że zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jedną czwartą badanych stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, iż 80% respondentów zatrudnionych jest na podstawie stosunku pracy. Natomiast na podstawie umowy zlecenia zatrudnionych jest 11% ankietowanych, na zasadach samozatrudnienia – 5%, a według umowy o dzieło – 3%.

Na pytanie, czy badani są zadowoleni z obecnej formy zatrudnienia, po 39% respondentów odpowiedziało: „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”. Tylko 3% ankietowanych zdecydowanie nie jest zadowolonych z obecnego rodzaju zatrudnienia. Na tej podstawie można uznać, że warunki, jakie oferuje respondentom obecna forma zatrudnienia, są dla nich satysfakcjonujące.

Potwierdzają to również odpowiedzi ankietowanych na temat chęci kontynuacji pracy na podstawie rodzaju zatrudnienia jakie mają obecnie. Otóż 70% badanych wyraża chęć dalszego zatrudnienia na podstawie dotychczasowej formy. Prawdopodobnie warunki pracy wynikające z jej zasad są tak zadowalające dla respondentów, iż nie odczuwają potrzeby zmiany na inną. 18% respondentów chciałoby zmienić rodzaj formy zatrudnienia, a 12% nie jest zdecydowanych w tej kwestii.

Zbadano także, jak kształtuje się zadowolenie wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz umowy o dzieło. Wśród ankietowanych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 83% jest zadowolonych z tej formy zatrudnienia. Oznacza to, że warunki w jakich wykonywane są przez respondentów czynności zawodowe, a także warunki zatrudnienia są zgodne z ich przeświadczeniem, jak praca powinna wyglądać. W przypadku drugiego rodzaju umowy o pracę – umowy o dzieło – respondentów, którzy są zadowoleni z tej formy jest 66%. Natomiast żaden z ankietowanych nie jest niezadowolony z zatrudnienia umową o dzieło, a z umowy o pracę niezadowolonych jest 8%.

Przy poszukiwaniu pracy jednym z ważniejszych kryteriów dla ubiegającego się o zatrudnienie jest elastyczność czasu pracy. Jest to również istotny element, który może

wpływać na decyzję o pozostaniu w danym miejscu zatrudnienia.³¹ 68% respondentów uważa, iż obecna forma zatrudnienia zapewnia elastyczność czasu pracy, czyli możliwe jest wykonywanie czynności w czasie dogodnym, pozwalającym na zrealizowanie również innych zobowiązań, nie tylko zawodowych.

Najwięcej wątpliwości wśród ankietowanych budzą kwestie związane z wysokością wynagrodzenia. Prawie połowa respondentów ogólnie nie jest zadowolona z poziomu osiąganych zarobków, a 18% nie potrafi podać jednoznacznej odpowiedzi. Może to być spowodowane wzrostem inflacji jaki od pewnego czasu można zaobserwować w Polsce, co przekłada się na wzrost cen podstawowych produktów. Jednakże, powodem niezadowolenia może być także zbyt duża liczba obowiązków jaką pracodawcy nakładają na pracowników w ramach podpisanej umowy. Rozpatrując kwestię wysokości zatrudnienia w kontekście formy zatrudnienia, to 66% ankietowanych, którzy pracują na podstawie umowy o pracę jest zadowolonych z wysokości zapłaty jaką otrzymują, 20% uważa, że pensja nie dla nich wystarczająca. W przypadku umowy o dzieło usatysfakcjonowanych osób jest 33%, taka sama liczba respondentów stwierdza brak zadowolenia. Niezadowolenie pośród pracowników zatrudnionych umową o dzieło może być spowodowane brakiem minimalnej kwoty wynagrodzenia, ponieważ to zlecający i wykonujący ustalają zapłatę, która może się okazać niesatysfakcjonująca dla którejś ze stron.

Ważnym wskaźnikiem dla pracownika lub też dla osoby ubiegającej się o pracę jest stabilność zatrudnienia. Ludzie czują się bezpieczniejsi jeśli wiedzą, że idąc następnego dnia do pracy rzeczywiście nadal będą zatrudnieni. Z wyników przeprowadzonego badania wynika, że blisko trzy czwarte (72%) udzielających odpowiedzi uważa, że obecne stanowisko powoduje u nich poczucie stabilności, a 21% z nich nie odczuwa trwałości. Wśród zatrudnionych umową o pracę na czas nieokreślony aż 89% uważa, że ich zatrudnienie jest stabilne, w przypadku umowy o dzieło jest to 33%.

Jak wcześniej wspomniano, formy zatrudnienia w prawie polskim regulowane są przez Kodeks pracy lub przez Kodeks cywilny. Ankietowanym zadano pytanie czy wiedzą jakie korzyści (albo ich brak) wynikają z ich aktualnej formy zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę, iż jedna trzecia respondentów nie wie, jakie są to korzyści (czy też ich brak). Jest to niepokojące, ponieważ stwarza możliwość łatwego oszukania przez nieuczciwego pracodawcę,

³¹ *Kluczowy dzień w firmie – o tym, co kryje się za firanką elastycznego czasu pracy*
<https://www.optimhuman.com/elastyczny-czas-pracy/> (data odczytu 20 sierpnia 2022).

a także może wpłynąć na niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez pracownika. Ponadto, jeżeli pracownik nie wie jakie prawa mu przysługują to nie będzie mógł z nich korzystać.

Badania i rozważania podjęte w niniejszym opracowaniu nie wyczerpują problematyki dotyczącej zadowolenia pracowników z obecnej formy zatrudnienia. Interesujące poznawczo wydaje się być przeprowadzenie dalszych badań związanych z oceną zadowolenia pracowników i podjęcie bardziej szczegółowych analiz w odniesieniu np. do profilu demograficznego respondentów – np. badając zadowolenie pracowników z formy zatrudnienia w podziale na grupy wiekowe lub płeć.

Podsumowanie

Reasumując można stwierdzić, iż nie ma jednej doskonałej formy zatrudnienia. Każda z umów posiada zarówno wady jak i zalety, będące subiektywnymi odczuciami pracowników. Jednak należy zaznaczyć, że z punktu widzenia pracownika najkorzystniejsza forma zatrudnienia, gwarantująca jego stabilność oraz zapewniająca odpowiednią długość odpoczynku pomiędzy kolejnymi dniami pracy, to stosunek pracy. Jest to jednak najmniej korzystna możliwość dla pracodawcy, gdyż jest on zobowiązany do opłacania składek, co jest powodem coraz częstszego oferowania zatrudnianym umów regulowanych w Kodeksie cywilnym.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadami poszczególnych rodzajów form zatrudnienia, zarówno pracownik jak i pracodawca mają przywileje, ale też liczne obowiązki, z których muszą się wywiązać. Nieprzestrzeganie ich grozi konsekwencjami. Oznacza to, iż nie ma znaczenia czy podpisano umowę na podstawie stosunku pracy czy umowę cywilnoprawną – obydwie jej strony muszą przestrzegać zawartych w niej postanowień.

Z przeprowadzonej analizy wyników własnego badania ankietowego można wnioskować, że przeważającą formą zatrudnienia wśród respondentów jest stosunek pracy (umowa o pracę na czas nieokreślony lub umowa o pracę na czas określony), a zdecydowana większość pracowników jest zadowolona ze swej obecnej formy zatrudnienia i chce ją nadal kontynuować. Największe zadowolenie z formy zatrudnienia panuje wśród osób pracujących na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Istotna dla respondentów jest elastyczność czasu pracy, a obecna forma zatrudnienia daje im poczucie stabilności pracy. Niepokojący jest fakt, iż prawie połowa respondentów ogólnie nie jest zadowolona z poziomu osiągniętych zarobków.

Należy wspomnieć, że wybór formy zatrudnienia ma duże znaczenie nie tylko dla pracownika, ale też dla pracodawcy. Każda z form zatrudnienia odróżnia się od innych nie tylko charakterystyką pracy, ale także kosztami jakie wiążą się z danym zatrudnieniem. Zatem przed podpisaniem umowy, warto zastanowić się, która z form zatrudnienia sprawdzi się najlepiej w kontekście rodzaju współpracy i świadczonych usług – zarówno z perspektywy pracownika jak i pracodawcy.

Literatura

- [1] Babacki B., *Umowy o dzieło. Jak bronić się przed atakiem ZUS*, Wydawnictwo e-bookowo, Będzin 2015.
- [2] Gnela B., *Umowy handlowe o (niektóre) usługi*, [w:] Gnela B. (red.), *Prawo handlowe dla ekonomistów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- [3] *Co to jest umowa cywilnoprawna? Jakie są rodzaje umów cywilnoprawnych?*, <https://poradnik.ngo.pl/umowa-cywilnoprawna-umowa-zlecenie-i-o-dzieło>.
- [4] *Czym jest kontrakt menedżerski*, <https://inewi.pl/Blog/kontrakt-menedzerski-czym-jest-i-kiedy-warto-go-zawrzec->.
- [5] *Kluczowy dzień w firmie – o tym, co kryje się za firanką elastycznego czasu pracy* <https://www.optimhuman.com/elastyczny-czas-pracy/>.
- [6] Kot M., *Kompetencje menedżera*, Helion, Gliwice 2018.
- [7] *Obowiązki pracownika*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/obowiazki-pracownika>.
- [8] *Organizacja pracy*, <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-poznaj-10-praw-pracodawcy>.
- [9] *Podstawowe obowiązki pracodawcy*, <https://zielonalinia.gov.pl/obowiazki-pracownika-i-pracodawcy-33373>.
- [10] *Praca na umowę o dzieło*, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/180082/ul%20UmowaPra-UmowCywilno-Internet.indd.pdf>.
- [11] *Prawa pracodawcy*, <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/prawa-obowiazki-pracownika>
- [12] *Prawa pracodawcy*, https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/prawa-i-obowiazki-pracodawcy_pr-1934.html
- [13] *Prawa pracownika*, <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/prawa-obowiazki-pracownika>.
- [14] Radwański Z., Olejniczak A., *Prawo cywilne – część ogólna*, C.H. BECK, Warszawa 2019.
- [15] Romer M. T., *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2010.
- [16] *Samozatrudnienie – jakie zalety?*, <https://www.biura-rachunkowe.waw.pl/artukul/samozatrudnienie-wady-i-zalety-19>.
- [17] *Samozatrudnienie – poznaj zalety prowadzenia działalności gospodarczej*, <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-dlaczego-samozatrudnienie>.
- [18] Styczyński R., *Leksykon kadrowego. Wydanie 8 rozszerzone*, Difin, Warszawa 2018.
- [19] *Umowa na czas nieokreślony*, <https://rynekpracy.pl/slownik/umowa-na-czas-nieokreslony>.
- [20] *Umowa o pracę*, <https://www.finansowysilacz.pl/umowa-b2b-czy-umowa-o-prace/>.
- [21] *Umowa o pracę nakładczą*, <https://calamari.pl/blog/formy-zatrudnienia-w-polsce-rodzaje-umow-o-prace-i-umow-cywilnoprawnych>.

- [22] *Umowy cywilnoprawne jako forma zatrudnienia pracowników*, [https://lexplay.pl/umowy-cywilnoprawne-jako-forma-zatrudnienia-pracownikow/-/](https://lexplay.pl/umowy-cywilnoprawne-jako-forma-zatrudnienia-pracownikow/).
- [23] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, 2320, z 2021 r. poz. 1509.
- [24] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

Streszczenie

W artykule podjęto próbę analizy zadowolenia pracowników z obecnej formy zatrudnienia. Zaprezentowano formy zatrudnienia na podstawie uregulowań prawa polskiego oraz opisano prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy. Na podstawie wyników własnego badania ankietowego dokonano oceny zadowolenia pracowników z ich formy zatrudnienia.

Słowa kluczowe

Formy zatrudnienia, stosunek pracy, umowa zlecenia, umowa o dzieło, prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.