mikroPorady.pl®
sfinansowano z 1% podatku

Twój e-PIT: **WPISZ NASZ KRS 0000318482**

akademiaLiderów
fundacja dr. Bogusława Federa

Formy zatrudnienia

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 LIPCA 2021 ROKU

	UMOWA O PRACĘ (kodeks pracy)[1]	**UMOWA O PRACĘ - TELEPRACA[3] (kodeks pracy)**	**UMOWA-ZLECENIE[4]** (kodeks cywilny)	**UMOWA O ŚWIADCZENIE USŁUG[5]**	**UMOWA O DZIEŁO[6] nie będące utworem[7]** (kodeks cywilny art. 627-646)	**UMOWA O DZIEŁO stanowiąca utwór[8] [9]** (kodeks cywilny 627-646 i prawo autorskie)	**UMOWA O PRZYSZŁE WYKONYWANIE DZIEŁ**
Forma umowy	Pisemna umowa zawierana przed przystąpieniem do pracy[10].	Pisemna umowa. Ustalenie warunków telepracy może nastąpić: 1 – na podstawie oddzielnej umowy o telepracę; (art. 6711§2); 2 – na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcą, a zakładową organizacją związkową (art. 676§2);	Brak wymagań. Zaleca się zawarcie umowy w formie pisemnej, najpóźniej w dniu wykonywania zlecenia (art. 74 k.c.)	Brak wymagań. Zaleca się zawarcie umowy w formie pisemnej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonywania zusług (art. 74 k.c.)	Brak wymagań. Zaleca się zawarcie umowy w formie pisemnej, najpóźniej w dniu wykonywania zlecenia (art. 74 k.c.)	Brak wymagań dla ważności. Zalecana forma pisemna zawarta najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia, dla celów dowodowych (art. 74 k.c.) oraz w przypadkach określonych praw autorskich art. 43 i następne ustawy o prawie autorskim prawach pokrewnych.	Brak wymagań. Zalecana forma pisemna zawarta najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia, dla celów dowodowych (art. 74 k.c.)
Podporządkowanie	Wykonywanie poleceń pracodawcy i pod jego kierownictwem.	Wykonywanie poleceń pracodawcy. Telepraca nie wyłącza kierownictwa pracodawcy.	Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania czynności dla dającego zlecenie (art. 734 k.c), przyjmujący zlecenie może odstąpić od wykonywania czynności we wskazany przez zlecającego sposób, jeżeli istnieje podstawa, że dający zlecenie zgodziłby się na taką zmianę, a nie ma możliwości uzyskania jego zgody.	Brak ścisłego podporządkowania, zakres zlecenia a także podporządkowania strony określają w umowie.	Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania dzieła, a zlecający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 k.c). Brak ścisłego podporządkowania, lecz określenie dokładne parametrów rezultatu.	Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania dzieła, a zlecający do zapłaty wynagrodzenia. (art. 627 k.c) Wykonanie polecenia Zamawiającego co do określonych kryteriów i standardach jakościowych.	Przyjmowanie opracowania do wykonania zamówionych utworów o określonych parametrach/kryteriach, w określonym czasie.
Miejsce wykonywania pracy	Określone w umowie, wyznaczone przez pracodawcę.	Nie jest konieczne wskazanie miejsca wykonywana pracy, jednakże w umowie, musi jednak być informacja, iż znajduje się ono poza zakładem pracodawcy. Miejscem wykonywania telepracy może być: 1 - Dom pracownika. 2 - Specjalnie zorganizowana jednostka – telecentrum. 3 - Brak związania z konkretnym miejscem – telepraca nomadyczna lub mobilna (brak stałego miejsca wykonywania pracy, realizacja powierzonych zadań w miejscu, gdzie pracownik aktualnie przebywa).	Nie ma wymogu określania w umowie. Decyduje charakter czynności prawnej i umowa łącząca strony.	Nie ma wymogu określania w umowie, lecz jest konieczność podporządkowania się wskazaniom zleceniodawcy o ile miejsce świadczenia nie określono w umowie.	Przepisy nie wprowadzają wymogu określania w umowie.	Nie ma wymogu określania w umowie.	Nie ma wymogu określania w umowie.
Czas pracy	Określony w umowie, wyznaczony przez pracodawcę.	Określony w umowie – najbardziej optymalny jest zadaniowy czas pracy, gdyż daje on pracownikowi możliwość samodzielnego organizowania swojego czasu.	Nie ma wymogu określania w umowie. Zalecane jest określenie daty rozpoczęcia i zakończenia wykonywania zlecenia, bądź też wskazania, że umowa zawarta została na czas nieoznaczony.	Nie ma wymogu określania w umowie. Możliwe jest wskazanie określenia czasu/ godzin świadczenia usług o ile nie ma zastosowania … ilościowa.	Przepisy nie wprowadzają wymogu określania w umowie. Strony jednak powinny określić termin, w jakim powinno być ukończone dzieło, wydany rezultat.	Nie ma wymogu określania w umowie. Strony jednak powinny określić termin, w jakim powinno być ukończone dzieło, wydany rezultat.	Strony powinny określić w umowie terminy/odstępy czasowe, w jakich powinny być wykonywane dzieła.
Osobiste wykonywanie pracy	Wyłącznie osobiście	Wyłącznie osobiście.	Co do zasady osobiście. Zlecenie może zostać wykonane przez osobę trzecią, o ile pozwala na to pełnomocnictwo lub dający zlecenie zgodzi się na takie warunki. W przypadku kiedy przyjmujący zlecenie wykonuje je przy pomocy innych osób to odpowiada za ich działanie lub zaniechanie jak za własne. Przyjmujący zlecenie odpowiada całym swoim majątkiem.	Co do zasady osobiście. Może zostać wykonane przez osobę trzecią lub przy jej pomocy. W przypadku kiedy przyjmujący zlecenie wykonuje je przy pomocy innych osób to odpowiada za ich działanie lub zaniechanie jak za własne.	Może zostać wykonane przez osobę trzecią lub przy jej pomocy. W przypadku kiedy przyjmujący zamówienie wykonuje je przy pomocy innych osób to odpowiada za ich działanie lub zaniechanie jak za własne.	Może zostać wykonane przez osobę trzecią tylko, gdy to wynika z umowy. Przy pomocy osób trzecich, gdy nie ma zakazu w umowie lub z charakteru utworu nie wynika osobiste autorstwo. W przypadku kiedy przyjmujący zamówienie wykonuje je przy pomocy innych osób to odpowiada za ich działanie lub zaniechanie jak za własne.	Może zostać wykonane przez osobę trzecią, gdy umówione dzieła nie są utworem w rozumieniu prawa autorskiego. Przy pomocy osób trzecich, gdy nie ma zakazu. W przypadku kiedy przyjmujący zamówienie wykonuje je przy pomocy innych osób to odpowiada za ich działanie lub zaniechanie jak za własne.
Wygaśnięcie umowy	• Z dniem śmierci pracownika. • Z dniem śmierci pracodawcy (chyba, że przedsiębiorstwo przejmuje nowy pracodawca/ doszło do zarządu sukcesyjnego (art. 632 § 1 i 2 k.p.). • Z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. • Zgodnie z treścią przepisów szczegółowych np. dla straży granicznej, służby cywilnej.	• Z dniem śmierci pracownika • Z dniem śmierci pracodawcy (chyba, że przedsiębiorstwo przejmuje nowy pracodawca/ doszło do zarządu sukcesyjnego (art. 632 § 1 i 2 k.p.) • Z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania Zgodnie z treścią przepisów szczegółowych np. dla straży granicznej, służby cywilnej.	Umowa zlecenia wygasa poprzez: • wykonanie zleconej usługi, • wypowiedzenie umowy zlecenia, • z powodu śmierci lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych przyjmującego zlecenie, • z powodu śmierci dającego zlecenie.	• Poprzez wykonanie zleconej usługi, • wypowiedzenie umowy zlecenia, • z powodu śmierci lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych przyjmującego zlecenie, • z powodu śmierci dającego zlecenie.	Umowa o dzieło wygasa po wykonaniu dzieła i zapłacie należności lub z upływem terminu, o ile taki zastrzeżono.	Po wykonaniu lub odbiorze dzieła i przeniesieniu ewentualnie praw autorskich majątkowych, licencji i zapłacie należności.	Po wypowiedzeniu lub z upływem terminu.
Gwarantowany prawem urlop	20 dni – jeżeli pracownik legitymuje się zatrudnieniem krótszym niż 10 lat; 26 dni – jeżeli pracownik posiada co najmniej 10-letni okres zatrudnienia.	20 dni – jeżeli pracownik legitymuje się zatrudnieniem krótszym niż 10 lat; 26 dni – jeżeli pracownik posiada co najmniej 10-letni okres zatrudnienia.	Brak, strony jednak mogą umówić się na „płatne" dni wolne.	Brak, strony jednak mogą umówić się na „płatne" dni wolne.	Brak	Brak	Brak
Prawo do wynagrodzenia minimalnego	Tak. Pracownik zatrudniony na pełny etat nie może zarabiać mniej niż pensja minimalna ustalona obowiązująca w dany roku.	Tak. Pracownik zatrudniony na pełny etat nie może zarabiać mniej niż pensja minimalna ustalona obowiązująca w dany roku.	Tak. Pracownik nie może zarabiać mniej niż stawka minimalna za 1 godzinę pracy, zgodnie z wytycznymi wskazanymi w rozporządzeniu. W 2020 roku jest to 17 zł brutto.		Nie, umowa ta może być podpisana na dowolną kwotę – konkretną albo wyliczoną w oparciu o wskazaną w umowie podstawę do jej ustalenia[13].	Tak, umowa nie może być podpisana na dowolną kwotę.	
Prawo do zwolnienia lekarskiego	Tak. Pracownik nie może zostać zwolniony podczas choroby[14]. Pracownik powinien dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie w ciągu 7 dni od ustania choroby.	Tak. Pracownik nie może zostać zwolniony podczas choroby. Pracownik powinien dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie w ciągu 7 dni od ustania choroby.	Przyjmujący zlecenie może być zwolniony od wykonywania pracy w trakcie choroby (dający zlecenie ma prawo do obniżenia wynagrodzenia).	Tak, pod warunkiem opłacenia ubezpieczenia chorobowego. Zleceniobiorca może być zwolniony w trakcie choroby.	Można ustalić wynagrodzenie minimalne z obliczenia wynagrodzenia wg wzoru czasu lub ilości usług, nie wynikiem osiągnięcia minimum.	Nie	Nie
Wysokość wynagrodzenia w czasie choroby	80% - przez pierwsze 33 dni wynagrodzenie wypłaca pracodawca, począwszy od 34 dnia do końca choroby wynagrodzenie wypłaca ZUS. W przypadku pełnego etatu będzie to nie mniej niż 80% od pensji minimalnej.	80% - przez pierwsze 33 dni wynagrodzenie wypłaca pracodawca, począwszy od 34 dnia do końca choroby wynagrodzenie wypłaca ZUS. W przypadku pełnego etatu będzie to nie mniej niż 80% od pensji minimalnej.	80% od umowy, od której opłacane jest ubezpieczenie chorobowe.	Jeżeli objęty ubezpieczeniem, to tak jak pracownik.	Jeżeli objęty ubezpieczeniem, to tak jak pracownik.	Jeżeli objęty ubezpieczeniem, to tak jak pracownik	Jeżeli objęty ubezpieczeniem, to tak jak pracownik.
Prawo do urlopu macierzyńskiego	Tak. Pracownica nie może zostać zwolniona w trakcie urlopu macierzyńskiego[15].	Tak. Pracownica nie może zostać zwolniona w trakcie urlopu macierzyńskiego.	Tak, pod warunkiem opłacenia ubezpieczenia chorobowego. Przyjmująca zlecenie może być zwolniona w trakcie tego urlopu.	Nie	Nie	Nie	Nie
Kwota, którą może zająć komornik	Pracownikowi musi zostać wypłacone minimalne wynagrodzenie.	Pracownikowi musi zostać wypłacone minimalne wynagrodzenie	Komornik może zająć całą kwotę. Przyjmujący zlecenie może na podstawie art. 833 § 2 k.c. ubiegać się o zajęcie wyłącznie 50% wynagrodzenia.	Komornik może zająć całą kwotę. Świadczący usługi może na podstawie art. 833 § 2 k.c. ubiegać się o zajęcie wyłącznie 50% wynagrodzenia.	Komornik może zająć całą kwotę. Wykonawca może na podstawie art. 833 § 2k.c. ubiegać się o zajęcie wyłącznie 50% wynagrodzenia.	Komornik może zająć całą kwotę. Wykonawca może na podstawie art. 833§ 2 k.c. ubiegać się o zajęcie wyłącznie 50% wynagrodzenia.	Komornik może zająć całą kwotę. Wykonawca może na podstawie art. 833 § 2 k.c. ubiegać się o zajęcie wyłącznie 50% wynagrodzenia.
Wypowiedzenie	Umowa na czas określony[16]: okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wynosi • 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, • 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, • 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Umowa na okres próbny: • 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, • 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. jak w przypadku umowy o prace na czas określony lub nieokreślony.	W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy (i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy). Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w formie telepracy, a także zaprzestanie pracy w tej formie nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracownika umowy o pracę[17].	Wypowiedzenie zlecenia może nastąpić przez obie strony: przyjmującego i dającego zlecenie w każdym czasie[18].	Tak jak przy zleceniu. Strony mogą w umowie określić inaczej[19].	Brak uregulowania w przepisach. Umowa o dzieło ma zwykle charakter jednorazowy, nie prowadzi do nawiązania trwałej więzi prawnej między stronami. Istnieje możliwość odstąpienia od umowy, uznaje się ją wtedy za niebyłą. Może to jednak nastąpić w szczególnych przypadkach i w sytuacji, gdy dzieło nie zostało jeszcze w pełni wykonane[14a].	Możliwość ustalenia w umowie[14b].	Możliwość ustalenia w umowie[14c].
Odprawa	Jeżeli firma zatrudnia więcej niż 20 osób, zwalniając pracownika musi mu wypłacić odprawę w wysokości jedno (dla pracownika, który u danego pracodawcy, pracował krócej niż 2 lata), dwu (dla pracownika, który u danego pracodawcy pracował 2-8 lat) - lub trzykrotności pensji (dla pracownika, który na rzecz danego pracodawcy wykonywał pracę przez okres dłuższy niż 8 lat).	Jeżeli firma zatrudnia więcej niż 20 osób, zwalniając pracownika musi mu wypłacić odprawę w wysokości jedno-, dwu- lub trzykrotności pensji- analogicznie do zasad stosowanych dla pracownika wykonującego pracę na podstawie umowy o pracę.	Brak, ale strony mogą się umówić na odprawę lub wynagrodzenie za tzw. gotowość, także w formie zryczałtowanego odszkodowania lub kary umownej	Brak, ale strony mogą się umówić na odprawę, także w formie zryczałtowanego odszkodowania lub kary umownej.	Brak, ale strony mogą się umówić na odprawę, także w formie zryczałtowanego odszkodowania lub kary umownej.	Brak, ale strony mogą się umówić na odprawę, także w formie zryczałtowanego odszkodowania lub kary umownej.	Brak, ale strony mogą się umówić na odprawę, lub wynagrodzenie za tzw. gotowość, także w formie zryczałtowanego odszkodowania lub kary umownej.
Koszty sądowe	Większość sporów rozpatrywana jest przez sąd pracy. Co do zasady nie są one odpłatne. Płatne będą sprawy, gdy przedmiot sporu przewyższa kwotę 50 tys. zł., należy wówczas zapłacić opłatę stosunkową - 5% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 tys. zł.	Większość sporów rozpatrywana jest przez sąd pracy. Co do zasady nie są one odpłatne. Płatne będą sprawy, gdy przedmiot sporu przewyższa kwotę 50 tys. zł. , należy wówczas zapłacić opłatę stosunkową - 5% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 tys. zł.	Sprawy rozpatruje sąd cywilny. Opłaty – 5% kwoty roszczenia (w trybie postępowania nakazowego ¼ 5% kwoty roszczenia). Wyjątkiem są sprawy o domniemanie istnienia stosunku pracy. Te prowadzi sąd pracy i są bezpłatne.	Sprawy rozpatruje sąd cywilny. Opłaty – 5% kwoty roszczenia (w trybie postępowania nakazowego ¼ 5% kwoty roszczenia). Wyjątkiem są sprawy o domniemanie istnienia stosunku pracy. Te prowadzi sąd pracy i są bezpłatne.	Sprawy rozpatruje sąd cywilny. Opłaty – 5% kwoty roszczenia (w trybie postępowania nakazowego ¼ 5% kwoty roszczenia). Wyjątkiem są sprawy o domniemanie istnienia stosunku pracy. Te prowadzi sąd pracy i są bezpłatne.	Sprawy rozpatruje sąd cywilny. Opłaty – 5% kwoty roszczenia (w trybie postępowania nakazowego ¼ 5% kwoty roszczenia). Wyjątkiem są sprawy o domniemanie istnienia stosunku pracy. Te prowadzi sąd pracy i są bezpłatne.	Sprawy rozpatruje sąd cywilny. Opłaty – 5% kwoty roszczenia (w trybie postępowania nakazowego ¼ 5% kwoty roszczenia). Wyjątkiem są sprawy o domniemanie istnienia stosunku pracy. Te prowadzi sąd pracy i są bezpłatne.
Rozwiązanie umowy	1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) 4) z upływem czasu, na który była zawarta 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.	1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) 4) z upływem czasu, na który była zawarta 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.	W każdym czasie, tylko z ważnych powodów. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli strona nie określi w umowie terminu jej rozwiązania. Art. 746 k.c	W każdym czasie, jak przy zleceniu.[20]	Możliwość odstąpienia od umowy.[15a]	Możliwość odstąpienia od umowy.[15b]	Możliwość odstąpienia od umowy.[15c]
Ochrona przedemerytalna	Tak, jeżeli pracownikowi brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.	Tak, jeżeli pracownikowi brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.	Nie. Umowa może przewidywać uczestnictwo w zakładowych programach emerytalnych lub funduszach emerytalnych (tzw. III filar bądź IPE). Umowa może także przewidywać wykupienie polisy na życie tzw. „emerytalnej".	Nie. Umowa może przewidywać uczestnictwo w zakładowych programach emerytalnych lub funduszach emerytalnych (tzw. III filar). Umowa może także przewidywać wykupienie polisy na życie tzw. „emerytalnej".	Nie. Umowa może przewidywać uczestnictwo w zakładowych programach emerytalnych lub funduszach emerytalnych (tzw. III filar). Umowa może także przewidywać wykupienie polisy na życie tzw. „emerytalnej".	Nie. Umowa może przewidywać uczestnictwo w zakładowych programach emerytalnych lub funduszach emerytalnych (tzw. III filar). Umowa może także przewidywać wykupienie polisy na życie tzw. „emerytalnej".	Nie. Umowa może przewidywać uczestnictwo w zakładowych programach emerytalnych lub funduszach emerytalnych (tzw. III filar). Umowa może także przewidywać wykupienie polisy na życie tzw. „emerytalnej".
Koszty uzyskania przychodu	1) z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej: a) kwota miesięczna: 250,00 zł, kwota roczna: nie więcej niż 2626,54 zł, 2) równocześnie z więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej: a) kwota miesięczna: z każdego z tych stosunków 111,25 zł, b) łącznie nie więcej niż 4500,00 zł 3) z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę: a) kwota miesięczna: 300,00 zł, b) kwota roczna: łącznie nie więcej niż 3600,00 zł. 4) równocześnie z więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę a) kwota roczna: łącznie nie więcej niż 5400,00 zł.	1) z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej: a) kwota miesięczna: 250,00 zł, kwota roczna: nie więcej niż 2626,54 zł, 2) równocześnie z więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej: a) kwota miesięczna: z każdego z tych stosunków 111,25 zł, b) łącznie nie więcej niż 4500,00 zł 3) z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę: a) kwota miesięczna: 300,00 zł, b) kwota roczna: łącznie nie więcej niż 3600,00 zł. 4) równocześnie z więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę a) kwota roczna: łącznie nie więcej niż 5400,00 zł.	Koszty ustalane są w wysokości 20% przychodu po obniżeniu go o wartość składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz chorobowe pobrane przez płatnika z tego wynagrodzenia.	Koszty ustalane są w wysokości 20% przychodu po obniżeniu go o wartość składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz chorobowe pobrane przez płatnika z tego wynagrodzenia. Pracodawcy nie opłacają składek na ZUS oraz zaliczki na podatek dochodowy.	Koszty ustalane są w wysokości 20% przychodu po obniżeniu go o wartość składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz chorobowe pobrane przez płatnika z tego wynagrodzenia.	Koszty ustalane są w wysokości 50% uzyskanego przychodu. Źródła przychodów: 1) zapłata twórcy za przeniesienie prawa własności wynalazku, topografii układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego, 2) z tytułu opłaty licencyjnej za przeniesienie prawa stosowania wynalazku, topografii układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego, otrzymanej w pierwszym roku trwania licencji od pierwszej jednostki, z którą zawarto umowę licencyjną, 3) z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzanie przez nich tymi prawami.	Koszty ustalane są w wysokości 50% uzyskanego przychodu. Źródła przychodów: 1) zapłata twórcy za przeniesienie prawa własności wynalazku, topografii układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego, 2) z tytułu opłaty licencyjnej za przeniesienie prawa stosowania wynalazku, topografii, układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego, otrzymanej w pierwszym roku trwania licencji od pierwszej jednostki, z którą zawarto umowę licencyjną, 3) z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzanie przez nich tymi prawami.
Zakaz konkurencji	1) w trakcie trwania stosunku pracy – w zakresie określonym w odrębnej umowie pisemnej 2) po ustaniu stosunku pracy – w odrębnej umowie pisemnej, jeżeli pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody (konieczne jest ustalenie okresu obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należna pracownikowi, jednak nie niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy).	Ochrona tajemnicy firmy: pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. 1) w trakcie trwania stosunku pracy – w zakresie określonym w odrębnej umowie pisemnej 2) po ustaniu stosunku pracy – w odrębnej umowie pisemnej, jeżeli pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody (konieczne jest ustalenie okresu obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należna pracownikowi, jednak nie niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy).	Możliwość ustalenia zakazu konkurencji w umowie.	Możliwość ustalenia zakazu konkurencji w umowie.	Możliwość ustalenia zakazu konkurencji w umowie.	Możliwość ustalenia zakazu konkurencji w umowie.	Możliwość ustalenia zakazu konkurencji w umowie.
Sposób odbioru pracy	W miejscu i czasie wykonywania obowiązków pracowniczych.	Wyniki pracy przekazywane są przez pracownika w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.	Brak wymogu, nie ma potrzeby.	Brak szczególnej formy. Strony mogą ustalić umownie.	Brak wymogu. Strony ustalają umownie. Konieczność potwierdzenia odbioru dzieła.	Konieczne wydanie (dowód odbioru), a też strony ustalają umownie przeniesienie autorskich praw majątkowych lub udzielenie licencji.	Brak wymogu co do formy. Strony ustalają umownie. Konieczność potwierdzenia odbioru dzieła i przeniesienia autorskich praw majątkowych lub udzielenia licencji.
Inne postanowienia	Możliwość uregulowania szczególnych świadczeń lub warunków pracy (ubezpieczenia emerytalne, pracownicze, telefon komórkowy, samochód, ubezpieczenie zdrowotne)	Uzgodnienia między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w formie telepracy może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Pracodawca zobowiązany jest do dostarczenia sprzętu niezbędnego do świadczenia pracy w formie telepracy oraz ponoszenia przez niego wszelkich kosztów z tym związanych. Telepracownik może również korzystać z własnego sprzętu. Prawo pracodawcy do przeprowadzenia kontroli.[21]	W umowie-zleceniu powinien znaleźć się zapis regulujący kwestię niedopełnienia umowy. Dotyczy to sytuacji takich jak: niewykonanie zlecenia w terminie, czy też wykonanie w sposób wadliwy/ nienależyty. Ważne jest określenie konsekwencji takich zdarzeń (np. odstąpienie, kary umowne lub pomniejszenie wynagrodzenia).	W umowie powinien znaleźć się zapis regulujący kwestię niedopełnienia umowy. Dotyczy to sytuacji takich jak: niewykonanie zlecenia w terminie, czy też wykonanie w sposób wadliwy/ nienależyty. Ważne jest określenie konsekwencji takich zdarzeń (np. odstąpienie, kary umowne lub pomniejszenie wynagrodzenia).	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c) , szczególnych warunków nadzoru lub kontroli obowiązku informacji.	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c). Prawo do zapoznania się z częścią utworu lub zaawansowaniem pracy	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c), szczególnych warunków nadzoru lub kontroli obowiązku informacji.[22]

[1] https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace

[2] W ujęciu ogólnym, spójnym (socjologicznym) telepraca definiowana jest jako praca wykonywana poza lokalem pracodawcy (w domu pracownika, w telecentrum lub w innym miejscu, w którym aktualnie przebywa pracownik) z wykorzystaniem technologii informacyjnych, świadczona na podstawie umów o pracę, umów cywilnoprawnych, w tym umowy zlecenia i o dzieło bądź umowy o pracę nakładczą. W prawie pracy art. 675 § 1 k.p. definiuje telepracę jako pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy na podstawię umów o pracę z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

[3] https://mikroporady.pl/porady/zatrudnianie-pracownikow-do-pracy-zdalnej-jak-zatrudniac-pracownika-do-pracy-zdalnej-plusy-i-minusy-jakie-obowiazki-ciaza-na-pracodawcy-i-prawa-pracownika

[4] Przedmiotem umowy zlecenia jest wykonanie określonej czynności prawnej przez dającego zlecenie na rzecz przyjmującego zlecenie. Umowa zlecenia jest umową starannego działania i nie musi doprowadzić do osiągnięcia określonego rezultatu.

[5] Kodeks cywilny wśród umów nazwanych, nie wymienia umowy o świadczenie usług. Zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się do nich odpowiednio przepisy o zleceniu.

[6] Umowa o osiągnięcie rezultatu, w której jest on z góry wyraźnie sprecyzowany i który powinien zostać osiągnięty.

[7] https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-dzielo#wariant/tab-umowa-o-dzielo-uniwersalna

[8] Umowa o wykonanie utworu to umowa o rezultat niematerialny z elementem twórczym, gdy przedmiotem świadczenia jest np. sporządzenie oceny, analizy, napisanie instrukcji, regulaminu, hasła reklamowego, wykonanie znaku graficznego, projektu opakowania. Ważne jest aby występował element innowacyjny, twórczy a praca nie była zastosowaniem jedynie reguł, wzorów lub standardu nie wymagającego wkładu twórczego samodzielnej innowacji (innowacyjność).

[9] https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-dzielo#wariant/tab-umowa-o-dzielo-z-osoba-trudniaca-sie-zawodowo-wykonaniem-okreslonych-czynnosci

[10] Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

[13] Jeżeli brak jest wytycznych to przyjmujący dostaje wynagrodzenie za zwykłe dzieło tego rodzaju (wynagrodzenie ryczałtowe) lub za uzasadnione nakłady pracy (wynagrodzenie kosztorysowe).

[14] W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby, okres ochronny jest uzależniony od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy: a) 3 miesiące - gdy staż jest krótszy niż 6 miesięcy; b) okres ochronny obejmujący okres łącznego pobierania wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy staż jest dłuższy niż 6 miesięcy..

[14a, 14b, 14c] Wypowiedzenie może być nierównoważne dla stron tzn. jedna strona może mieć okres wypowiedzenia krótszy niż druga, bądź też jedna strona może móc rozpoznać bez wypowiedzenia, a druga może okres wypowiedzenia, chyba że zachodzą szczególne przypadki określone w umowie zawinione przez stronę. Wypowiedzenie może być zastrzeżone jako rozpoczynające bieg z chwilą doręczenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub też zastrzeżony początek biegu terminu, np. w przypadku miesiąca przez określenie: „ze skutkiem na koniec miesiąca" lub też „ze skutkiem na koniec tygodnia".

[15] W Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka przy 1 porodzie, 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia 2 dzieci przy 1 porodzie, 3) 33 tygodnie w przypadku urodzenia 3 dzieci przy 1 porodzie, 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia 4 dzieci przy 1 porodzie, 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci przy 1 porodzie. Przed przewidywaną datą porodu może przypadać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania przypadającego wymiaru. Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a bezpośrednio po takim – urlopu rodzicielskiego. Pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy – musi w takiej sytuacji złożyć pisemny wniosek o rezygnacji z korzystania z urlopu, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy.

[16] https://mikroporady.pl/umowy/wypowiedzenie-warunkow-umowy-o-prace#wariant/tab-wypowiedzenie-warunkow-umowy-o-prace

[18] Dający zlecenie może wypowiedzieć je w każdym czasie. Zobowiązany jest jednak zwrócić wydatki, które przyjmujący zlecenie poniósł w celu należytego wykonania powierzonego zlecenia, a w przypadku odpłatnego zlecenia zobowiązany jest zwrócić wydatki odpowiadające jego dotychczasowym czynnościom. Jeżeli wypowiedzenia nastąpiło bez ważnego powodu, zobowiązany jest do naprawienia wynikłej stąd szkody. Przyjmujący zlecenie także jest uprawniony do wypowiedzenia umowy w każdym czasie, jednak w sytuacji, gdy wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, a zlecenie było odpłatne, przyjmujący zlecenie odpowiada za powstałą w związku z tym szkodę.

[17] W pozostałych przypadkach do pracowników wykonujących pracę w formie telepracy będą miały zastosowanie przepisy k.p. dotyczące wypowiedzenia, tj: Umowa na czas określony: przy umowie dłuższej niż 6 miesięcy, strony mogą ustalić 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, Umowa na czas nieokreślony: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Umowa na okres próbny: 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące, Umowa na zastępstwo: 3 dni robocze.

[15a, 15b, 15c] Przede wszystkim może być zastrzeżony warunek rozwiązujący (art. 89 k.c.) czyli określenie zdarzenie przyszłego i niepewnego, którego zajście (wystąpienie) skutkuje z mocy umowy, tego jej postanowienia rozwiązanie. Nie trzeba wówczas składać oświadczeń woli co do rozwiązania, ani określać terminu w umowie. Może też być zastrzeżony termin rozwiązujący, jako zdarzenie przyszłe i pewne, oznaczony nie datą (czyli czas obowiązywania umowy), ale określonym zdarzeniem, np. z chwilą wykonania odbioru pracy, dzieła, utworu. Rozwiązanie może także nastąpić orzeczeniem sądu powszechnego lub polubownego z powództwa każdej ze stron.

[21] W porozumieniu w sprawie telepracy strony ustalają możliwość kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także częstotliwość i zakres kontroli wykonywania pracy oraz inwentaryzację, instalację czy też naprawę powierzonego sprzętu (za uprzednią zgodą wyrażoną przez pracownika przedstawioną w formie pisemnej lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej).

[22] W sytuacji, gdy zamawiający odstąpi od umowy bez podania przyczyny lub z przyczyn nieleżących po stronie wykonawcy – będzie się to wiązało z zapłatą ewentualnego wynagrodzenia dla wykonawcy za część wykonanej pracy. Kara wykonawcy – np. za nieterminowość, niezupełność, niższą jakość.

Źródła:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. 2019 poz. 1040)
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny. (Dz.U.2020.1740 t.j.)
3. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. (Dz.U. 2019 poz. 1387)
4. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. (tj. Dz.U. 2019 poz. 1231)
5. E. Pietrzak, „Prawna regulacja telepracy w Polsce i Unii Europejskiej. Streszczenie", Łódź 2014, s. 2-13.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żaden fragment publikacji nie może być powielany lub rozpowszechniany w żadnej formie i w żaden sposób bez uprzedniego zezwolenia. Wszelkie znaki towarowe, znaki graficzne, nazwy własne, logotypy i inne dane są chronione prawem autorskim i należą do ich właścicieli © Akademia Liderów Fundacja dr Bogusława Federa.