

Formy zatrudnienia

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 30 LISTOPADA 2020 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 utwor ⁸⁾ (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 telepracy; (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 usług (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 i 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 wykonania czynności we wskazywany 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.	Przymiowanie 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 wykonywania 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, lecz jest konieczność podporządkowania się wskazaniam zleceniiodawcy o ile miejsce świadczenia nie określono w umowie.	Nie ma wymogu określania w umowie. Możliwe jest wskazanie określenia czasu/ godzin świadczenia usług o ile nie ma zastosowania – ilościowo.	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, gdy 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 – ilościowo.	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/odstępny 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.	
Wygąsnięcie umowy	• Z dniem śmierci pracownika. • Z dniem śmierci pracodawcy (chyba, że przedsiębiorstwo przejmie 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 szczególnych np. dla straży granicznej, służby cywilnej.	• Z dniem śmierci pracownika • Z dniem śmierci pracodawcy (chyba, że przedsiębiorstwo przejmie 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 szczególnych 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 zapłaty 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 – konkretna albo wyliczona w oparciu o wskazaną w umowie podstawę do jej ustalania ¹¹⁾ .	Tak, umowa nie może być podpisana na dowolną kwotę.		
Prawo do zwolnienia lekarskiego	Tak. Pracownik nie może zostać wypłacone podczas choroby ¹²⁾ . Pracownik powinien dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie w ciągu 7 dni od ustania choroby.	Tak. Pracownik nie może zostać wypłacone podczas choroby ¹²⁾ . 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 zwolnienia wynagrodzenia).	Tak, pod warunkiem opłacenia ubezpieczenia chorobowego. Zleceniobiorca może być zwolniony w trakcie choroby.	Można ustalić wynagrodzenie minimalne i obliczenia wynagrodzenia wg wzoru czasu lub ilości usług, nie wyniknie 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 ¹³⁾ .	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. Świadczyący 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 § 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.	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 ¹⁴⁾ : 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 próbný: - 3 dni robocze, jeżeli okres próbný nie przekracza 7 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbný jest dłuższy niż 2 tygodnie, - 2 tygodnie, jeżeli okres próbný wynosi 3 miesiące. jak w przypadku umowy o pracę 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 wykonania pracy w formie telepracy, a także zaprzestanie pracy w tej formie nie może stać się podstawą uzasadniającej wypowiedzenie przez pracownika umowy o pracę ¹⁵⁾ .	Wypowiedzenie zlecenia może nastąpić przez obie strony, przyjmującego i dającego zlecenie w każdym czasie ¹⁶⁾ .	Tak jak przy zleceniu. Strony mogą w umowie określić inaczej ¹⁷⁾ .	Brak uregulowania w przepisach. Umowa o dzieło ma zwykły charakter jednorazowy, nie prowadzi do nawiązania trwałej więzi prawnej między stronami. Istnieje możliwość odstąpienia od umowy, uznaje się ją wtedy za niedyktą. Może to jednak nastąpić w szczególnych przypadkach i w sytuacji, gdy często nie zostało jeszcze w pełni wykonane ¹⁸⁾ .	Możliwość ustalenia w umowie ¹⁹⁾ .	Możliwość ustalenia w umowie ¹⁶⁾ .	
Odprowa	Jeżeli firma zatrudnia więcej niż 20 osób, zwalniają pracownika musi zostać wypłacone odprawę w wysokości jedno (dla pracownika, który u danego pracodawcy pracował krócej niż 2 lata), dwa (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, zwalniają pracownika musi zostać wypłacone odprawę w wysokości jedno, dwu- lub trzykrotności pensji- analogicznie do zasad stosowanych dla pracownika wykonującego pracę na czas określony umowy o pracę ²⁰⁾ .	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	Wieksość 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 wtedy wówczas zapłacić stosunkową - 5% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 tys. zł.	Wieksość 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 wtedy 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) i 5% kwoty roszczenia). Wyglikiem 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) i 5% kwoty roszczenia). Wyglikiem 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) i 5% kwoty roszczenia). Wyglikiem 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) i 5% kwoty roszczenia). Wyglikiem 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) i 5% kwoty roszczenia). Wyglikiem 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 (w trybie postępowania nakazowego) następuje ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli strona nie określi w umowie terminu jej rozwiązania. Art. 746 k.c.	W każdym czasie, jak przy zleceniu. ²¹⁾	Możliwość odstąpienia od umowy. ¹⁹⁾	Możliwość odstąpienia od umowy. ¹⁹⁾	Możliwość odstąpienia od umowy. ¹⁶⁾	
Ochrona przedemerytalna	Tak, jeżeli pracownikowi braknie 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 braknie 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, b) 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 5400,00 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 miesięczna: 300,00 zł, b) 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, b) 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 5400,00 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 miesięczna: 300,00 zł, b) kwota roczna: łącznie nie więcej niż 5400,00 zł.	Koszty ustalone 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 ustalone 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 ustalone 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 ustalone są w wysokości 20% uzyskanego przychodu. Źródła przychodów: 1) zapłata twórcy za przeniesienie prawa własności artystycznego wykonań z praw pokrewnych, 2) 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 ustalone są w wysokości 20% uzyskanego przychodu. Źródła przychodów: 1) zapłata twórcy za przeniesienie prawa własności artystycznego wykonań z praw pokrewnych, 2) 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 ustalone są w wysokości 20% uzyskanego przychodu. Źródła przychodów: 1) zapłata twórcy za przeniesienie prawa własności artystycznego wykonań z praw pokrewnych, 2) 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, jeżeli pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody (konieczne jest ustalenie okresu obowiązującego zakazu konkurencji oraz wysokości odszkodowania należna pracownikowi, jednak nie niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy).	Ochrona tajemnicy firmy: pracodawca określa zasady ochrony danych przekazanych telepracownikowi oraz, w miarę potrzeby, przepiękta i szkolenie w tym zakresie. 1) w trakcie trwania stosunku pracy – w zakresie określonym w odrębnej umowie pisemnej, jeżeli pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody (konieczne jest ustalenie okresu obowiązującego zakazu konkurencji oraz wysokości 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.	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 oraz zasady przy zacie jak: niewykonyanie zlecenia w terminie, czy też wykonanie w sposób wadliwy/ niemiędoty. Ważne jest określenie konsekwencji takich zdarzeń (np. odstąpienie do świadczenia lub pomniejszenie wynagrodzenia). 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: niewykonyanie zlecenia w terminie, czy też wykonanie w sposób wadliwy/ niemiędoty. Ważne jest określenie konsekwencji takich zdarzeń (np. odstąpienie do świadczenia lub pomniejszenie wynagrodzenia).	W umowie powinien znaleźć się zapis regulujący kwestię niedopełnienia umowy. Dotyczy to sytuacji takich jak: niewykonyanie zlecenia w terminie, czy też wykonanie w sposób wadliwy/ niemiędoty. Ważne jest określenie konsekwencji takich zdarzeń (np. odstąpienie do świadczenia lub pomniejszenie wynagrodzenia).	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c.) z szczególnych warunków nadzoru lub kontroli obowiązku informacji.	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c.) Prawo do zapoznania się z częścią zozu na zaawansowaniu pracy	Możliwość wprowadzenia kar umownych (art. 484 k.c.), szczególnych warunków nadzoru lub kontroli obowiązku informacji. ²²⁾	

1) w celu ogólnym, spójnym (sociologicznie) dzieła definiowana jest jako praca wykonywana poza lokalem pracodawcy (w domu pracownika, w teatrum lub w innym miejscu, w którym aktualnie przebywa pracownik) z wykorzystaniem technologii informacyjnych, świadczona na podstawie umów o pracę, usług cyfrowych, w tym umów zlecenia i o dzieło bądź umów o pracę nakładem. W prawie pracy art. 675 § 1 k.p. definiuje telepracowanie jako pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy na podstawie umów o pracę z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

2) [https://mkipr.pracownicy.pl/pozady/zatrudnienie-pracownikow-do-pracy-zdalnej-jak-zatrudnia-pracownika-do-pracy-zdalnej-plus-i-minus-jakie-obowiazki-ciaga-na-pracodawcy-prawa-pracownika](#)

3) Przedmiotem umowy zlecenia jest wykonanie określonej czynności prawnej przez dającego zlecenie na rzecz przyjmującego zlecenie. Umowa zlecenia jest umową stronnego działania i nie musi doprowadzić do osiągnięcia określonego rezultatu.

4) 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.

5) Umowa o osiągnięcie rezultatu, w której jest on z góry wyraźnie sprecyzowany i który powinien zostać osiągnięty.

6) [https://mkipr.pracownicy.pl/umowy/umowa-o-dzieło-wariant/tab-umowa-o-dzieło-universalna](#)

7) 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 inowacyjności, twórcy a praca nie była zastosowaniem jedynie reguł, wzorów lub standardu nie wymagającego wkładu twórczego samodzielnej innowacji (inowacyjność).

8) [https://mkipr.pracownicy.pl/umowy/umowa-o-dzieło-wariant/tab-umowa-o-dzieło-studniaca-sie-zawodowo-wykonaniem-określonych-czynności](#)

9) 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.

10) Jeżeli pracą było wycofanie z przyjmującego dostawę wyrobnego za zwykłe dzieło tego rodzaju (wyrobnictwo ryczałtowe) lub za uzasadnione nakłady pracy (wyrobnictwo kosztorysowe).

11) W przypadku niedoświadczenia do pracy z powodu choroby, okres ochronny jest uzależniony od statusu pracownika z danego porządku, a) 3 miesięczne - gdy staż jest krótszy niż 6 miesięcy, b) okres ochronny obejmujący okres łącznego pobierania wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 dni - gdy staż jest dłuższy niż 6 miesięcy.

12) Wypowiedzenie może być skierowane do stron trzecich, jedna strona może mieć okres wypowiedzenia krótszy niż druga, bądź też jedna strona może nie rozpoznać bez wypowiedzenia, a druga może okres wypowiedzenia, chyba że zachodzą szczególne przyczyny określone w umowie zawinione przez stronę. Wypowiedzenie może być zastosowane jako wypowiedzenie z przyczyn zdrowotnych lub zastryżonych zdrowotnych bądź terminu, np. w przypadku miesiąca przerwania ciąży, ze skutkiem na koniec miesiąca lub ze skutkiem na koniec tygodnia¹.

13) Pracownicy przysługujące ulupie macierzyńskiej 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 tygodni 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 przewidzianą datą porodu może przypaść nie więcej niż 6 tygodni ulupie macierzyńskiego. Po porodzie przysługujące ulupie macierzyńskiej przerywane przed porodem aż do wyczerpania przypadającego wymiaru. Pracownicy, którzy porodził nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po ulupie macierzyńskiego, dodatkowego ulupie macierzyńskiego, a bezpośrednio po takim – ulupie rodzicielskiego. Pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego ulupie macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy – musi wskazać alternatywę złożyć pisemny wniosek o rezygnację z korzystania z ulupie, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy.

14) [https://mkipr.pracownicy.pl/umowy/wspieranie-rodziny-umowa-o-pracę-wzrostu-lub-wypowiedzenie-wniosek-umowa-o-pracę](#)

15) Dający zlecenie może wypowiedzieć je w każdym czasie. Zobowiązany jest jednak zwrócić wydatki, które przyjmujący zlecenie poniesie w celu należytego wykonania powierzonego zlecenia, a w przypadku odplanego zlecenia zobowiązany jest zwrócić wydatki odpowiadające jego dotychczasowym czynnościom. Jeżeli wypowiedzenia nastąpiło bez ważnego powodu, zobowiązany jest do naprawienia wynikłej szkod. Przyjmujący zlecenie może także 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.

16) 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 o pracę: 1) 3 dni robocze, jeżeli okres pracy przekracza 2 tygodni, 2) 1 tydzień, jeżeli okres pracy jest dłuższy niż 2 tygodnie, 3) 2 tygodnie, jeżeli okres pracy przekracza 2 tygodnie, 4) 1 miesiąc, jeżeli okres pracy przekracza 3 miesiące, 5) 3 miesiące, jeżeli okres pracy przekracza 3 lata.

17) ¹Przed wszystkim może być zastosowany warunek rozwiązania (art. 89 k.c.) - czyli określone zdarzenie przyszłego i niepewnego, którego zajście (wystąpienie) skutkuje co najmniej 3 latami umowy, tego jej postanowienia rozwiązanie. Nie trzeba wówczas składać oświadczeń woli co do rozwiązania, ani określać terminu w umowie. Może też być zastosowany termin rozwiązania, 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.

18) 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 przedstawianą w formie pisemnej) lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej).

19) W sytuacji, gdy zamawiający odstąpi od umowy bez podania przyczyny lub z przyczyn niezależnych 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: