

Podstawowe formy zatrudnienia to umowa o pracę i umowy cywilnoprawne (umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna i kontrakt menadżerski). Umowa o pracę określa: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i termin jej rozpoczęcia. Umowa o pracę może być zawarta na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony oraz na zastępstwo.

Sposoby rozwiązywania stosunku pracy to: porozumienie stron, rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, wskutek upływu czasu, na który została zawarta umowa. Najkorzystniejszą dla pracownika formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony.

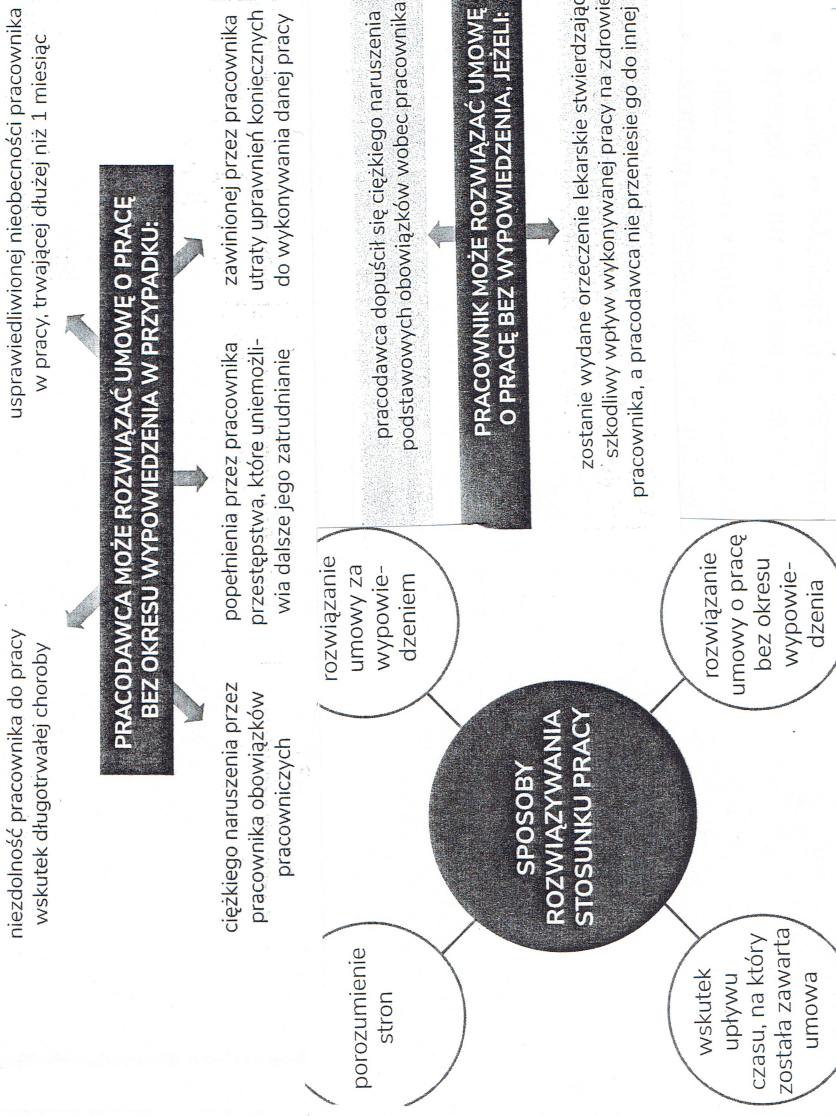
Nowymi formami wykonywania pracy są telepraca i samozatrudnienie.

Umowa o pracę	Umowa-zlecenie	Umowa o dzieło
Praca musi być wykonywana osobiście.	Może być wykonywana osobiście lub za zgodą zleceniodawcy można powierzyć jej wykonanie innej osobie.	Dotyczy konkretnego dzieła i nie musi być wykonywana osobiście.
Pracownik jest podporządkowany pracodawcy i powinien wypetniać jego polecenia.	Zleceniobiorca i zleceniodawca są równorzędnymi podmiotami.	Jej celem jest wykonanie dzieła będącego przedmiotem umowy.
Praca wykonywana jest w sposób ciągły, na rzecz pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.	Zleceniobiorca powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy dotyczącymi sposobu wykonania przedmiotu umowy.	Zamawiający i przyjmujący zamówienie najczęściej nie są zobowiązani do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.
Pracownik objęty jest pełnym zakresem ubezpieczeń społecznych.	Zleceniobiorca objęty jest ubezpieczeniem zdrowotnym oraz z reguły ubezpieczeniem społecznym.	

Rodzaj umowy	Okres wypowiedzenia
Umowa na okres próbny	Zależy od okresu trwania umowy i wynosi: • 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.
Umowa na czas nieokreślony	Zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i 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.

Na podstawie: Kodeks pracy; stan prawny obowiązujący w dniu 26.04.2019 r.

Rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, czyli w trybie natychmiastowym może być dokonane zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Pracodawca w tym trybie może rozwiązać umowę, jeżeli wystąpią określone prawem okoliczności uzasadniające jego zastosowanie.



Porozumienie stron jest bezkonfliktowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Może być zawarte w każdym momencie istnienia stosunku pracy i dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę. Pracownik i pracodawca ustalają tryb ustania pracy oraz termin rozwiązania umowy.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w wyniku złożenia przez jedną stronę wypowiedzenia stosunku pracy. Może to zrobić zarówno pracownik, jak i pracodawca. Z reguły dotyczy to umów zawartych na czas nieokreślony i na okres próbny. Umowa na czas określony, co do zasady kończy się wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta i może zostać wypowiedziana w szczególnych sytuacjach.

Okres wypowiedzenia jest to czas, jaki musi upłynąć od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron (pracownika lub pracodawcę) do dnia jej rozwiązania, czyli zakończenia istniejącego stosunku pracy.