



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

## RODZAJE UMÓW O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 CZERWCA 2024

	NA OKRES PRÓBNY <sup>1</sup>	NA CZAS OKREŚLONY <sup>2</sup>	NA CZAS NIEOKREŚLONY <sup>3</sup>
<b>PODSTAWA PRAWNA</b>	KODEKS PRACY <sup>4</sup>	KODEKS PRACY <sup>5</sup>	KODEKS PRACY <sup>6</sup>
<b>FORMA ZAWARCIA UMOWY</b>	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH
<b>TERMIN NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY</b>	ZGODNIE Z BRZMIENIEM UMOWY, A W PRZYPADKU BRAKU WSKAZANIA TERMINU W UMOWIE, Z DNIEM JEJ ZAWARCIA	ZGODNIE Z BRZMIENIEM UMOWY, A W PRZYPADKU BRAKU WSKAZANIA TERMINU W UMOWIE, Z DNIEM JEJ ZAWARCIA	ZGODNIE Z BRZMIENIEM UMOWY, A W PRZYPADKU BRAKU WSKAZANIA TERMINU W UMOWIE, Z DNIEM JEJ ZAWARCIA

<sup>1</sup> <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-zawarta-na-okres-probny>

<sup>2</sup> <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-okreslony>

<sup>3</sup> <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-nieokreslony>

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

<p align="center"><b>CZAS OBOWIĄZYWANIA UMOWY</b></p>	<p align="center">NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3 MIESIĘCY</p> <p align="center">PONOWNE ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY POMIĘDZY TYM SAMYM PRACODAWCĄ I PRACOWNIKIEM JEST NIEMOŻLIWE</p>	<p align="center">ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA NA CZAS OKREŚLONY NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 33 MIESIĘCY, A ŁĄCZNA LICZBA UMÓW POMIĘDZY TYM SAMYM PRACODAWCĄ I PRACOWNIKIEM, NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3</p>	<p align="center">CZAS NIEOKREŚLONY</p>
<p align="center"><b>ROZWIĄZANIE UMOWY<sup>7</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY POROZUMIENIA STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA <sup>8</sup></li> <li>• Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY POROZUMIENIA STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA <sup>9</sup></li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA</li> <li>• Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY POROZUMIENIA STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA</li> </ul>

<sup>7</sup> <https://mikroporady.pl/instrukcje-i-regulaminy/instrukcje/wybor-sposobu-rozwiazywania-umowy-o-prace>

<sup>8</sup> <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta/porady-eksperta/rozwiązanie-przez-pracodawce-umowy-o-prace-za-wypowiedzeniem>

<sup>9</sup> <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta/porady-eksperta/rozwiązanie-przez-pracodawce-umowy-o-prace-za-wypowiedzeniem>

<b>WSKAZANIE PRZEZ PRACODAWCĘ PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ</b>	<b>BRAK OBOWIĄZKU</b>	<b>OBOWIĄZEK PRZY WYPOWIEDZENIU UMOWY BEZ ZACHOWANIA TERMINU</b>	<b>OBOWIĄZKOWE WSKAZANIE PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY</b>
<b>OKRES WYPOWIEDZENIA<sup>10</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 DNI ROBOCZE, JEŻELI OKRES PRÓBNY NIE PRZEKRACZA 2 TYGODNI</li> <li>• 1 TYDZIEŃ, JEŻELI OKRES PRÓBNY JEST DŁUŻSZY NIŻ 2 TYGODNIE</li> <li>• 2 TYGODNIE, JEŻELI OKRES PRÓBNY WYNOŚI 3 MIESIĄCE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 3 LATA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 3 LATA.</li> </ul>
<b>WYPOWIEDZENIE UMOWY Z POWODU LIKWIDACJI ZAKŁADU PRACY</b>	<b>BRAK DODATKOWYCH REGULACJI</b>	<b>PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA</b>	<b>PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA</b>

<sup>10</sup> <https://mikroporady.pl/trzeba-wiedziec/okres-wypowiedzenia-umowy-o-prace-a-stosunki-pracownika-i-pracodawcy>

<b>BĄDŹ JEGO UPADŁOŚCI</b>			
<b>ZAWARCIE UMOWY Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM W CELU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO</b>	Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM NIE MOŻNA ZAWRZEĆ UMOWY NA OKRES PRÓBNY	MOŻLIWE JEST ZAWARCIE UMOWY NA CZAS OKREŚLONY, JEDNAKŻE NIE KRÓTSZY NIŻ CZAS PRZEWIDZIANO NA NAUKĘ DANEGO ZAWODU	JEST MOŻLIWE ZAWARCIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM, W CELU JEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
<b>ZAWARCIE UMOWY Z PRACOWNICĄ W CIĄŻY<sup>11</sup></b>	UMOWA ZAWARTA NA CO NAJMNIJ 1 MIESIĄC, KTÓREJ TERMIN ROZWIĄZANIA UPŁYWA PO UPŁYWIE 3 MIESIĄCA CIĄŻY ZOSTAJE PRZEDŁUŻONA DO DNIA PORODU	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ ANI ROZWIĄZAĆ UMOWY O PRACĘ W OKRESIE CIĄŻY ORAZ W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO PRACOWNICY, CHYBA ŻE ZACHODZĄ PRZYCZYNY UZASADNIAJĄCE ROZWIĄZANIE UMOWY BEZ WYPOWIEDZENIA Z JEJ WINY I REPREZENTUJĄCA PRACOWNICĘ ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA WYRAZIŁA ZGODĘ NA ROZWIĄZANIE UMOWY	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ ANI ROZWIĄZAĆ UMOWY O PRACĘ W OKRESIE CIĄŻY, ORAZ W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO PRACOWNICY, CHYBA ŻE ZACHODZĄ PRZYCZYNY UZASADNIAJĄCE ROZWIĄZANIE UMOWY BEZ WYPOWIEDZENIA Z JEJ WINY I REPREZENTUJĄCA PRACOWNICĘ ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA WYRAZIŁA ZGODĘ NA ROZWIĄZANIE UMOWY.

<sup>11</sup> <https://mikroporady.pl/porady/obowiazki-pracodawcy-wobec-kobiety-w-ciazy>

Źródło:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020.1320).

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 © Fundacja Akademia Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości dr Bogusława Federa.