



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

## RODZAJE UMÓW O PRACĘ STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31 MARCA 2021

|   | 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><b>CZAS<br/>OBOWIĄZYWANIA<br/>UMOWY</b></p>  | <p>NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3<br/>MIESIĘCY</p> <p>PONOWNE ZAWARCIE<br/>UMOWY O PRACĘ NA OKRES<br/>PRÓBNY POMIĘDZY TYM<br/>SAMYM PRACODAWCĄ I<br/>PRACOWNIKIEM JEST<br/>NIEMOŻLIWE</p>   | <p>ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA<br/>NA CZAS OKREŚLONY NIE MOŻE<br/>PRZEKRACZAĆ 33 MIESIĘCY, A<br/>ŁĄCZNA LICZBA UMÓW<br/>POMIĘDZY TYM SAMYM<br/>PRACODAWCĄ I PRACOWNIKIEM,<br/>NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3</p>   | <p>CZAS NIEOKREŚLONY</p>  |
| <p><b>ROZWIĄZANIE<br/>UMOWY<sup>7</sup></b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY<br/>POROZUMIENIA STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE<br/>JEDNEJ ZE STRON Z<br/>ZACHOWANIEM<br/>TERMINU<br/>WYPOWIEDZENIA <sup>8</sup></li> <li>• Z UPŁYWEM CZASU, NA<br/>KTÓRY UMOWA BYŁA<br/>ZAWARTA</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY POROZUMIENIA<br/>STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE<br/>JEDNEJ ZE STRON Z<br/>ZACHOWANIEM TERMINU<br/>WYPOWIEDZENIA <sup>9</sup></li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE<br/>JEDNEJ ZE STRON BEZ<br/>ZACHOWANIA TERMINU<br/>WYPOWIEDZENIA</li> <li>• Z UPŁYWEM CZASU, NA<br/>KTÓRY UMOWA BYŁA<br/>ZAWARTA</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• NA MOCY<br/>POROZUMIENIA STRON</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE<br/>JEDNEJ ZE STRON Z<br/>ZACHOWANIEM<br/>TERMINU<br/>WYPOWIEDZENIA</li> <li>• PRZEZ OŚWIADCZENIE<br/>JEDNEJ ZE STRON BEZ<br/>ZACHOWANIA TERMINU<br/>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 NAJMNIJ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 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 NAJMNIJ 6 MIESIĘCY</li> <li>• 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 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 PRZEWIDZIANY 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 NAJMNIEJ 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.