



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

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 MAJA 2025

	NA OKRES PRÓBNY ¹	NA CZAS OKREŚLONY ²	NA CZAS NIEOKREŚLONY ³
PODSTAWA PRAWNA	KODEKS PRACY ⁴	KODEKS PRACY ⁵	KODEKS PRACY ⁶
FORMA ZAWARCIA UMOWY	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH	ZALECANA FORMA PISEMNA, DLA CELÓW DOWODOWYCH
TERMIN NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY	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

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

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

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

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy

CZAS OBOWIĄZYWANIA UMOWY	NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3 MIESIĘCY PONOWNE ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY POMIĘDZY TYM SAMYM PRACODAWCĄ I PRACOWNIKIEM JEST NIEMOŻLIWE	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	CZAS NIEOKREŚLONY
ROZWIĄZANIE UMOWY⁷	• NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA ⁸ • Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA	• NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA ⁹ • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA • Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA	• NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA

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

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

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

WSKAZANIE PRZEZ PRACODAWCĘ PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ	BRAK OBOWIĄZKU	OBOWIĄZEK PRZY WYPOWIEDZENIU UMOWY BEZ ZACHOWANIA TERMINU	OBOWIĄZKOWE WSKAZANIE PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY
OKRES WYPOWIEDZENIA ¹⁰	• 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	• 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	• 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.
WYPOWIEDZENIE UMOWY Z POWODU LIKWIDACJI ZAKŁADU PRACY	BRAK DODATKOWYCH REGULACJI	PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA	PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA

BĄDŹ JEGO UPADŁOŚCI			
ZAWARCIE UMOWY Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM W CELU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO	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
ZAWARCIE UMOWY Z PRACOWNICĄ W CIAŻY¹¹	UMOWA ZAWARTA NA CO NAJMNIEJ 1 MIESIĄC, KTÓREJ TERMIN ROZWIĄZANIA UPŁYWA PO UPŁYWIE 3 MIESIĄCA CIAŻY ZOSTAJE PRZEDŁUŻONA DO DNIA PORODU	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ ANI ROZWIĄZAĆ UMOWY O PRACĘ W OKRESIE CIAŻY 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 CIAŻY, 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.

Źródło:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).

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.