

dr Bogusław J. Feder rekomenduje:



PORADNIK PREMIUM

RODZAJE UMÓW O PRACĘ:

OKRES PRÓBNY, CZAS OKREŚLONY, CZAS NIEOKREŚLONY

Stan prawny na dzień: 28 luty 2026 r.

| | NA OKRES PRÓBNY¹ | NA CZAS OKREŚLONY² | NA CZAS NIEOKREŚLONY³ |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| PODSTAWA PRAWNA | KODEKS PRACY ⁴ | KODEKS PRACY ⁵ | KODEKS PRACY ⁶ |
| FORMA ZAWARCIA UMOWY | FORMA PISEMNA JEST OBOWIĄZKOWA | FORMA PISEMNA JEST OBOWIĄZKOWA | FORMA PISEMNA JEST OBOWIĄZKOWA |

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

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

³ Wzór umowy o pracę na czas nieokreślony <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

| | NA OKRES PRÓBNY⁷ | NA CZAS OKREŚLONY⁸ | NA CZAS NIEOKREŚLONY⁹ |
|---|--|---|--|
| 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 |
| CZAS OBOWIĄZYWANIA UMOWY | NIE MOŻE PRZEKRACZAĆ 3 MIESIĘCY MOŻLIWE JEST PONOWNE ZAWARCIE UMOWY NA OKRES PRÓBNY Z TYM SAMYM PRACOWNIKIEM, JEŻELI MA ON BYĆ ZATRUDNIONY DO WYKONYWANIA INNEGO RODZAJU PRACY. | 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 |

⁷ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-zawarta-na-okres-probny>

⁸ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-okreslony>

⁹ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-nieokreslony>

| | NA OKRES PRÓBNY ¹⁰ | NA CZAS OKREŚLONY ¹¹ | NA CZAS NIEOKREŚLONY ¹² |
|--|---|--|---|
| ROZWIĄZANIE UMOWY¹³ | <ul style="list-style-type: none"> • NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA¹⁴ • Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA | <ul style="list-style-type: none"> • NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA¹⁵ • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA <ul style="list-style-type: none"> • Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY UMOWA BYŁA ZAWARTA | <ul style="list-style-type: none"> • NA MOCY POROZUMIENIA STRON • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON Z ZACHOWANIEM TERMINU WYPOWIEDZENIA • PRZEZ OŚWIADCZENIE JEDNEJ ZE STRON BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA |
| WSKAZANIE PRZEZ PRACODAWCĘ PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ | BRAK OBOWIĄZKU | PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK WSKAZAĆ PRZYCZYNĘ WYPOWIEDZENIA TAKŻE PRZY WYPOWIEDZENIU UMOWY NA CZAS OKREŚLONY (Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA). | OBOWIĄZKOWE WSKAZANIE PODSTAWY WYPOWIEDZENIA UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY |

¹⁰ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-zawarta-na-okres-probny>

¹¹ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-okreslony>

¹² <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-nieokreslony>

¹³ Instrukcja Wybór sposobu rozwiązania umowy o pracę <https://mikroporady.pl/instrukcje-i-regulaminy/instrukcje/wybor-sposobu-rozwiazywania-umowy-o-prace>

¹⁴ Porada Rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta/porady-eksperta/rozwiązanie-przez-pracodawce-umowy-o-prace-za-wypowiedzeniem>

¹⁵ <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta/porady-eksperta/rozwiązanie-przez-pracodawce-umowy-o-prace-za-wypowiedzeniem>

| | NA OKRES PRÓBNY ¹⁶ | NA CZAS OKREŚLONY ¹⁷ | NA CZAS NIEOKREŚLONY ¹⁸ |
|--|--|---|--|
| OKRES WYPOWIEDZENIA¹⁹ | <ul style="list-style-type: none"> • 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 WYNOŚI 3 MIESIĄCE | <ul style="list-style-type: none"> • 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY • 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 6 MIESIĘCY • 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 3 LATA | <ul style="list-style-type: none"> • 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY • 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 6 MIESIĘCY • 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIJ 3 LATA. |
| WYPOWIEDZENIE UMOWY Z POWODU LIKWIDACJI ZAKŁADU PRACY BĄDŹ JEGO UPADŁOŚCI | BRAK DODATKOWYCH REGULACJI | PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA | PRACODAWCA MOŻE SKRÓCIĆ OKRESY WYPOWIEDZENIA Z 3 DO 1 MIESIĄCA |

¹⁶ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-zawarta-na-okres-probny>

¹⁷ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-okreslony>

¹⁸ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-nieokreslony>

¹⁹ Okres wypowiedzenia umowy o pracę a stosunki pracownika i pracodawcy <https://mikroporady.pl/trzeba-wiedziec/okres-wypowiedzenia-umowy-o-prace-a-stosunki-pracownika-i-pracodawcy>

| | NA OKRES PRÓBNY ²⁰ | NA CZAS OKREŚLONY ²¹ | NA CZAS NIEOKREŚLONY ²² |
|---|---|---|---|
| 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 PRZEWIDZIANO NA NAUKĘ DANEGO ZAWODU | JEST MOŻLIWE ZAWARCIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM, W CELU JEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO |
| ZAWARCIE UMOWY Z PRACOWNICĄ W CIĄŻY²³ | 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. |

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2025.1465).

²⁰ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-zawarta-na-okres-probny>

²¹ <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-okreslony>

²² <https://mikroporady.pl/umowy/umowa-o-prace/podglad-wariantu/umowa-o-prace-na-czas-nieokreslony>

²³ Porada: Obowiązki pracodawcy wobec kobiet w ciąży: <https://mikroporady.pl/porady/obowiazki-pracodawcy-wobec-kobiety-w-ciazy>

NOTA PRAWNA

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 WŁAŚCICIELA

© AKADEMIA LIDERÓW INNOWACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI FUNDACJA DR BOGUSŁAWA FEDERA

www.FundacjaFedera.pl

AKADEMIA LIDERÓW INNOWACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI FUNDACJA DRA BOGUSŁAWA FEDERA NIE PONOSI ŻADNEJ ODPOWIEDZIALNOSCI ZA JAKIEKOLWIEK SKUTKI WYKORZYSTANIA INFORMACJI PRZEZ UŻYTKOWNIKÓW SERWISU,

W TYM SKUTKI PODJĘTYCH DECYZJI NA ICH PODSTAWIE W JAKIMKOLWIEK ZAKRESIE.

REKOMENDOWANE JEST KAŻDORAZOWE ZACIĄgniĘCIE INDYWIDUALNEJ POMOCY PRAWNEJ I DOKONANIA SZCZEGÓłOWEJ ANALIZY I OCENY PRAWNEJ DANEGO STANU FAKTYCZNEGO I PRAWNEGO.

PYTANIA DO EKSPERTA PRAWA <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta>



Niniejszy Poradnik Premium
Akademii Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości Fundacji dra Bogusława Federa
został sfinansowany z 1,5% podatku dochodowego od osób fizycznych w ramach nieodpłatnej działalności pożytku publicznego.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Twój PIT ma znaczenie – to konkretny wpływ na edukację i rozwój mikro przedsiębiorczości.

Przekazując 1,5% podatku POMAGASZ

tworzyć darmowe poradniki i narzędzia,

które dostarczają wiedzę i pozwalają na podejmowanie decyzji tysiącom mikro przedsiębiorców w całej Polsce.

Pomóż zmieniać świat na lepsze!

Przekaż 1,5% i bądź częścią pozytywnej zmiany!

Zapamiętaj KRS 0000318482

www.Twoj-ePit.pl

Tutaj sprawdzisz – **[Jakie znaczenie ma Twój 1,5% podatku](#)**

Kontakt: www.FundacjaFedera.pl