

Rodzaje umów o pracę (na czas określony, nieokreślony, okres próbny)

Igor Kyrzewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Kodeks pracy w Polsce przewiduje trzy podstawowe rodzaje umów o pracę. Każda z nich ma swoje przeznaczenie, ograniczenia i skutki prawne. Znajomość różnic między nimi pozwala pracodawcom i pracownikom lepiej planować współpracę oraz unikać błędów formalnych.

▣ 1. Umowa o pracę na okres próbny

▣ Cel:

Służy ocenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia na dłużej.

▣ Czas trwania:

- Maksymalnie **3 miesiące**, z możliwością:
 - **1 miesiąc** – gdy planowane jest zatrudnienie na umowę krótszą niż 6 miesięcy,
 - **2 miesiące** – przy planowanej umowie od 6 do 12 miesięcy,
 - **3 miesiące** – przy zatrudnieniu na czas dłuższy niż rok lub nieokreślony.

▣ Warunki:

- Może być zawarta tylko **raz** między stronami w danym zakresie obowiązków.
- Można ją ponowić **tylko w przypadku zmiany rodzaju pracy**.

▣ Wypowiedzenie:

- Krótkie okresy wypowiedzenia: 3 dni robocze (do 2 tygodni), 1 tydzień (do 3 miesięcy), 2 tygodnie (pełne 3 miesiące).

☐☐ 2. Umowa o pracę na czas określony

☐ Cel:

Najczęściej stosowana przy projektach, sezonowych pracach, zastępstwach lub okresie przejściowym.

☐ Czas trwania:

- Brak minimalnego okresu.
- **Maksymalny łączny czas trwania:** 33 miesiące.
- **Maksymalna liczba umów:** 3.
- Po przekroczeniu limitów umowa **automatycznie przekształca się w umowę na czas nieokreślony** (art. 251 KP).

☐☐ Wypowiedzenie:

- Można wypowiedzieć, jeśli umowa zawarta została na dłużej niż 6 miesięcy **i zawiera odpowiednią klauzulę wypowiedzenia**.
- Okres wypowiedzenia identyczny jak przy umowie na czas nieokreślony (zależny od stażu pracy).

☐☐ 3. Umowa o pracę na czas nieokreślony

☐ Cel:

Najbardziej stabilna forma zatrudnienia, dająca pracownikowi największą ochronę prawną.

☐☐ Ochrona pracownika:

- Wymaga **uzasadnienia wypowiedzenia** przez pracodawcę.
- Pracownik może dochodzić roszczeń w sądzie pracy w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia.

☐☐ **Wypowiedzenie:**

- Okres zależy od stażu pracy:
 - 2 tygodnie (staż < 6 miesięcy),
 - 1 miesiąc (6 miesięcy – 3 lata),
 - 3 miesiące (> 3 lata).

☐☐ **Podstawa prawna:**

- **Kodeks pracy**, art. 25, 25¹, 251, 33, 34, 36
- Nowelizacja z 2023 r. dot. umów próbnych (weszła w życie 26.04.2023)