

Типы трудовых договоров (срочные, на неопределённый срок, испытательный срок)

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

III Введение

Трудовой кодекс Польши предусматривает три основных типа трудовых договоров. Каждый из них имеет свою цель, ограничения и правовые последствия. Понимание различий между ними позволяет работодателям и работникам лучше планировать их сотрудничество и избегать формальных ошибок.

III 1. Испытательный трудовой договор

□ Цель:

Он служит для оценки квалификации работника и возможности долгосрочного трудоустройства.

□ Продолжительность:

- Максимум **3 месяца**, с возможностью:
 - **1 месяц** – если планируется трудоустройство по договору сроком менее 6 месяцев,
 - **2 месяца** – для запланированного контракта сроком от 6 до 12 месяцев,
 - **3 месяца** – если трудоустройство на срок более года или на неопределенный срок.

□ Условия:

- Может быть заключен **только один раз** между сторонами для данного объема обязанностей.
- Может быть продлен **только в случае изменения характера работы**.

□ **Прекращение:**

- Краткие сроки уведомления: 3 рабочих дня (до 2 недель), 1 неделя (до 3 месяцев), 2 недели (полные 3 месяца).

□ **2. Срочный трудовой договор**

□ **Цель:**

Чаще всего используется для проектов, сезонной работы, замещений или переходных периодов.

□ **Продолжительность:**

- Нет минимального срока.
- **Максимальная общая продолжительность:** 33 месяца.
- **Максимальное количество контрактов:** 3.
- По истечении лимитов, договор **автоматически переходит в договор на неопределенный срок** (ст. 251 ТК).

□ **Прекращение:**

- Может быть расторгнут, если договор был заключен на срок более 6 месяцев **и содержит соответствующий пункт о расторжении**.
- Срок уведомления идентичен сроку для договора на неопределенный срок (в зависимости от продолжительности труда).

□ **3. Трудовой договор на неопределенный срок**

□ **Цель:**

Наиболее стабильная форма трудоустройства, обеспечивающая работнику максимальную правовую защиту.

□ **Защита работника:**

- Требует **обоснования для расторжения** от работодателя.
- Работник может предъявлять иски в трудовой суд в случае необоснованного расторжения.

□ **Прекращение:**

- Срок зависит от продолжительности работы:
 - 2 недели (трудоустройство 6 месяцев),
 - 1 месяц (6 месяцев – 3 года),
 - 3 месяца (> 3 лет).

□ **Правовая основа:**

- **Трудовой кодекс**, ст. 25, 25¹, 251, 33, 34, 36
- Поправка 2023 года касательно испытательных договоров (вступила в силу 26.04.2023)