

Типи трудових контрактів (строковий, безстроковий, випробувальний)

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

□ Вступ

Трудовий кодекс Польщі передбачає три основні типи трудових контрактів. Кожен з них має свою мету, обмеження та юридичні наслідки. Розуміння відмінностей між ними дозволяє роботодавцям та працівникам краще планувати свою співпрацю та уникати формальних помилок.

□ 1. Контракт на випробувальний термін

□ Мета:

Служить для оцінки кваліфікацій працівника та можливості довгострокового працевлаштування.

□ Тривалість:

- Максимум **3 місяці**, з можливістю:
 - **1 місяць** – коли планується трудовий контракт терміном до 6 місяців,
 - **2 місяці** – для планованого контракту від 6 до 12 місяців,
 - **3 місяці** – коли працевлаштування на термін понад рік або на невизначений термін.

□ Умови:

- Може бути укладений **лише один раз** між сторонами для даної сфери обов'язків.
- Може бути поновлений **лише в разі зміни характеру роботи**.

□ Припинення:

- Короткі терміни попередження: 3 робочі дні (до 2 тижнів), 1 тиждень (до 3 місяців), 2 тижні (повні 3 місяці).

▣ 2. Строковий трудовий контракт

▣ Мета:

Найбільш часто використовується для проектів, сезонних робіт, заміни або перехідних періодів.

▣ Тривалість:

- Немає мінімального терміну.
- **Максимальна загальна тривалість:** 33 місяці.
- **Максимальна кількість контрактів:** 3.
- Після перевищення лімітів контракт **автоматично перетворюється на контракт на невизначений термін** (ст. 251 ТК).

▣ Припинення:

- Може бути розірваний, якщо контракт укладений на більше ніж 6 місяців і **містить відповідну положення про припинення**.
- Термін попередження ідентичний терміну трудового контракту на невизначений термін (залежить від тривалості працевлаштування).

▣ 3. Трудовий контракт на невизначений термін

▣ Мета:

Найбільш стабільна форма працевлаштування, що забезпечує працівникові найбільший юридичний захист.

▣ Захист працівника:

- Вимагає **обґрунтування для звільнення** з боку роботодавця.
- Працівник може пред'являти позови до трудового суду в разі необґрунтованого звільнення.

□□ Припинення:

- Період залежить від тривалості працевлаштування:
 - 2 тижні (працевлаштування 6 місяців),
 - 1 місяць (6 місяців – 3 роки),
 - 3 місяці (> 3 роки).

□□ Юридична основа:

- **Трудовий кодекс**, ст. 25, 25¹, 251, 33, 34, 36
- Доповнення 2023 року щодо випробувальних контрактів (набрало чинності 26.04.2023)