

PRAWO PRACY



Umowy terminowe



www.pip.gov.pl ▶

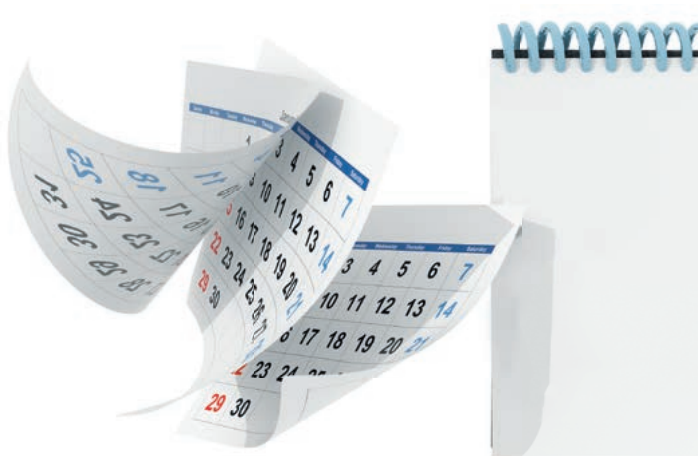
Umowa na okres próbny

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę na:

- okres próbny,
- czas określony,
- czas nieokreślony.

1. Umowa na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z niżej wskazanymi zastrzeżeniami, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.



W przypadku zawierania umów na okres próbny istotny jest zamiar dalszego zatrudnienia pracownika po okresie próbnym.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Umowa na okres próbny

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa powyżej, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Strony mogą również uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

UWAGA!

- Gdy strony umowy o pracę uzgodnią, że umowę przedłuża się o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, postanowienie o przedłużeniu powinno być zawarte w treści umowy o pracę.
- Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Wyłączenia limitów „3 i 33”

2. Umowa na czas określony

Ograniczenia w zatrudnieniu na czas określony „3 i 33”

- Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.
- Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.
- Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

UWAGA!

Z ograniczeń dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony (zarówno w aspekcie liczbowym, jak i czasowym) wyłączone zostały umowy o pracę na okres próbny.



Wyłączenia limitów „3 i 33”

Do automatycznego przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, pomimo przekroczenia maksymalnej dopuszczalnej liczby umów na czas określony lub maksymalnego okresu ich trwania nie dojdzie w przypadkach, w których umowa o pracę na czas określony jest zawierana w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
 - wykonywania pracy przez okres kadencji;
 - w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokoleniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

UWAGA!

W przypadku niestosowania limitów „3 i 33” w umowie o pracę należy wskazać przyczyny uzasadniające zawarcie takiej umowy, poprzez określenie celu lub konkretnych okoliczności lub zamieszczając informację o obiektywnych przyczynach.

Przyczyną obiektywną uzasadniającą zawarcie umowy na czas określony powyżej limitów „3 i 33” może być, np.: realizacja projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Automatyzm przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony jest wyłączony także w przypadku przedłużenia umowy o pracę na czas określony do dnia porodu (gdy umowa miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesięcy ciąży).

Rozwiązywanie umów

1. Rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

2. Oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wska-



Rozwiązywanie umów

zana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

UWAGA!

Konsultacje związkowe

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

3. Rozwiązanie za wypowiedzeniem

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

4. Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Rozwiązywanie umów



Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 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.

5. Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 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.

Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art.

Rozwiązywanie umów

23¹ Kp, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

6. Odpowiedzialność materialna

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę dłuższy okres wypowiedzenia, gdy:

- okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; okres wypowiedzenia wynosić będzie 1 miesiąc,
- okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy – to okres wypowiedzenia wynosić będzie 3 miesiące.

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

7. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

8. Upadłość i likwidacja – skrócony okres wypowiedzenia

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn

Rozwiązywanie umów

niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

9. Dni wolne na poszukiwanie pracy

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

10. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 Kp.

Rozwiązanie bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy na czas określony bez wypowiedzenia może nastąpić zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy.

Rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia możliwe jest na podstawie art. 55 Kp, gdy:

- 1) zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- 2) pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika możliwe jest na podstawie art. 52 Kp, w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – jest to najczęstsza przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli



Rozwiązanie bez wypowiedzenia

przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

- 3) zwinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia bez winy pracownika możliwe jest na podstawie art. 53 Kp:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, a także dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.



Rozwiązanie bez wypowiedzenia

1. Przykład

Pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2020 r. Pracownik ten przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim i okres zasiłkowy (182 dni) wyczerpał się 22 lutego 2024 r. Pracownik złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, które zostało przyznane mu na okres 6 miesięcy. Po upływie 3 miesięcy pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia powołując się na art. 53 par. 1 pkt b Kp.

2. Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem Janem Nowakiem kolejno 3 umowy o pracę na czas określony 7 miesięcy. Zawarcie 4 umowy o pracę na czas określony spowoduje jej przekształcenie z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony.

Nie ma znaczenia, że pracownik nie przepracował 33 miesięcy, bowiem zostanie przekroczony limit 3 umów na czas określony.

3. Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony na 8 miesięcy. Po przerwie 10-miesięcznej pracownik powrócił do byłego pracodawcy i zawarł z nim kolejną umowę na czas określony na 12 miesięcy. Łączny okres zatrudnienia wynosi 20 miesięcy (12 + 8), zaś umowa 12-miesięczna jest drugą umową na czas określony z limitu 3 umów. Okresy zatrudnienia – pomimo 10-miesięcznej przerwy w zatrudnieniu – podlegają sumowaniu.

Obowiązki informacyjne wobec PIP



Pracodawca o zawarciu umowy na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy zawiadamia, w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy, właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca może zawiadomienie to przesłać w formie pisemnej lub elektronicznej wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy.

UWAGA!

W odniesieniu do przesłanki obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy przepisy nie zawierają wskazania, co należy rozumieć pod sformułowaniem obiektywne przyczyny. Decyzja co do tego, czy w danej sytuacji przesłanka ta wystąpiła, należy więc do pracodawcy. Pojęcie obiektywnych przyczyn jest bardzo szerokie i subiektywne. W doktrynie przyjmuje się, iż obiektywną przyczyną jest np. okres realizacji projektu unijnego skutkujący okresowym wzrostem zapotrzebowania na pracę i zatrudnienie.

Kary za brak umowy o pracę

UWAGA!

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- 2) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 3) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy
– podlega karze grzywny od **1000 zł do 30 000 zł**.



Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).



Zapraszamy do zapoznania się z serią wydawniczą ulotek pt. „Prawo pracy”. Dotychczas ukazały się m.in.:

- Obowiązki po ustaniu stosunku pracy,
- Profilaktyczna ochrona zdrowia,
- Czas pracy,
- Odpowiedzialność materialna pracownika,
- Rozwiązywanie umów o pracę,
- Zwolnienia grupowe,
- Świadczenie pracy,
- Usprawiedliwianie nieobecności w pracy,
- Nadgodziny w praktyce,
- Dokumentacja pracownicza,
- Podróże służbowe krajowe i zagraniczne,
- Podnoszenie kwalifikacji.



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl