



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Umowy terminowe



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Rodzaje umów o pracę

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie **22 lutego 2016 r.**, wprowadziła rewolucyjne zmiany w zakresie umów okresowych, zwłaszcza w odniesieniu do umów o pracę na czas określony. Zmiany te dotyczą ograniczenia zatrudnienia terminowego – **do 3 umów** oraz **do 33 miesięcy**, jak również okresu wypowiedzenia tych umów. Nowości te dotyczą również umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte przed tym dniem i trwają w dniu wejścia w życie nowych przepisów.

**Od 22 lutego 2016 r.** nie ma możliwości zawarcia umowy **na czas wykonania określonej pracy**.

Do umów na czas wykonania określonej pracy trwających w dniu 22 lutego 2016 r. stosuje się przepisy dotychczasowe (umowy te trwają aż do ukończenia wykonania określonej pracy).

**W aktualnym stanie prawnym, począwszy od 22 lutego 2016 r., umowy o pracę zawiera się:**

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

**Uwaga!** Na skutek wprowadzonych zmian od 22 lutego 2016 r. nie wyodrębniono umowy na zastępstwo; pod pewnymi wyjątkami – (patrz rozdz.: Wyłączenie limitów „3 i 33”).



# Umowa na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Celem zawarcia tej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

## Uwaga!

**Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:**

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

## Przykład

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny przez maksymalny okres 3 miesięcy, na stanowisku kierownika do spraw inwestycji. Pracownik nie sprawdza się na tym stanowisku. Pracodawca zaproponował mu inne stanowisko – kierownika do spraw zakupów i zawarcie kolejnej umowy na okres próbny. W tym przypadku pracodawcy przysługuje prawo zawarcia z pracownikiem kolejnej umowy o pracę na okres próbny na stanowisku do spraw zakupów. Taką umowę można zawrzeć bezpośrednio po zakończeniu obowiązywania poprzedniej umowy na okres próbny. Istotne jest, aby rzeczywiście zmienił się rodzaj wykonywanej pracy, a nie jedynie nazwa stanowiska.

# 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.



### Zapamiętaj!

**Z ograniczeń dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony (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;
- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu 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 miesiąca ciąży).

# Obowiązki informacyjne wobec PIP

Strony umów o pracę na czas określony trwających w dniu 22 lutego 2016 r., wobec których nie są stosowane limity „3 i 33” z powodu przesłanek określonych w przepisach nowelizujących, miały obowiązek uzupełnić te umowy o zapis wskazujący na zastosowaną przez pracodawcę przesłankę niestosowania limitów – w terminie od 3 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji.

W przypadku zawarcia umowy na czas określony z powodu leżących po stronie pracodawcy obiektywnych przyczyn, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., pracodawca był obowiązany zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.

W przypadku takich umów zawieranych od 22 lutego 2016 r. na pracodawcy ciąży obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy niepodlegającej limitom „33 i 3” z powodu leżących po stronie pracodawcy obiektywnych przyczyn wraz ze wskazaniem tych przyczyn – w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

**Niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.**

**Uwaga!** W odniesieniu do przesłanki wystąpienia obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, znowelizowane 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.

# „33 i 3” dla umów trwających w dniu 22 lutego 2016 r.

- Limit maksymalnie 33-miesięcznego zatrudnienia na podstawie umowy lub umów na czas określony liczy się od dnia wejścia w życie nowelizacji, tj. od 22 lutego 2016 r. Po upływie 33 miesięcy od tej daty umowa na czas określony, o ile będzie jeszcze trwała, jest traktowana jak umowa na czas nieokreślony.
- Umowa na czas określony trwająca w dniu 22 lutego 2016 r. będzie traktowana jako pierwsza albo druga umowa na czas określony – dla potrzeb stosowania limitu 3 umów na czas określony – przy czym umowa na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie nowelizacji będzie traktowana jako druga umowa, jeżeli została zawarta przed upływem miesiąca od zakończenia pierwszej umowy na czas określony.

Powyższe dwie zasady nie mają zastosowania wobec umów na czas określony zawartych przed 22 lutego 2016 r., jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie nowelizacji do dnia upływu 33 miesięcy liczonych od 22 lutego 2016 r.; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki była zawarta.

**Uwaga!** Umowa o pracę na czas określony zawarta w dniu 22 lutego 2016 r. lub po tej dacie, jednak w okresie miesiąca od rozwiązania drugiej umowy na czas określony będzie traktowana jako umowa na czas nieokreślony – jeżeli okres miesiąca od zakończenia drugiej umowy na czas określony rozpoczął swój bieg przed dniem wejścia w życie nowelizacji lub najpóźniej w dniu jej wejścia w życie.

# Okres wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umów na czas określony zrównany został z okresem wypowiedzenia dla umów na czas nieokreślony i wynosi:

- 2 tygodnie – przy zatrudnieniu w danym zakładzie poniżej 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – przy stażu zakładowym wynoszącym co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące – przy zatrudnieniu w danym zakładzie przez co najmniej 3 lata.

Umowa na czas określony zawierana w celu zastępstwa, gdzie okres wypowiedzenia wynosił 3 dni robocze, od 22 lutego 2016 r. jest wypowiedzana na zasadach dotyczących zwykłych umów na czas określony.

## PAMIĘTAJ!

- Nadal nie ma obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony.
- Od 22 lutego 2016 r. nie obowiązuje regulacja, zgodnie z którą wypowiedzenie umowy na czas określony jest możliwe tylko wtedy, gdy została ona zawarta na okres powyżej 6 miesięcy i zastrzeżono możliwość jej wypowiedzenia.

## Uwaga!

Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, 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.



# Okres wypowiedzenia a umowy trwające w dniu 22 lutego 2016 r.

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., których wypowiedzenie następuje, począwszy od wyżej wymienionego dnia, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem 22 lutego 2016 r.

Przepisy dotychczasowe (obowiązujące do 21 lutego 2016 r.) mają zastosowanie do:

- umów zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane,
- umów o pracę zawartych na czas określony do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy,
- umów na czas wykonania określonej pracy trwających w dniu 22 lutego 2016 r.

## Uwaga!

Przy wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony trwających na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 r. stosuje się okresy wypowiedzenia uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, które wynoszą:

- 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.

# Rozwiązanie bez wypowiedzenia

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

**Rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia możliwe jest na podstawie art. 55 Kodeksu pracy, 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 jego 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 prze-



# Rozwiązanie bez wypowiedzenia

stępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3) zawinionej 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 Kodeksu pracy:**

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.

## Przykład

---

Na 10 miesięcy przed wejściem w życie zmienionych przepisów pracodawca zawarł z Haliną Kowalską umowę o pracę na okres 5 lat.

Umowa ta przekształci się w umowę bezterminową dopiero po upływie 33 miesięcy od dnia wejścia w życie zmienionych przepisów (w praktyce do tego momentu pani Halina będzie pracowała przez 43 miesiące).

Przekształcenie nie nastąpi, jeżeli zachodzą szczególne okoliczności wykluczające zastosowanie ustawowych ograniczeń dotyczących czasu trwania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony.

# Rozwiązanie bez wypowiedzenia

## Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem Janem Nowakiem kolejno trzy umowy o pracę na czas określony (po 22 lutego 2016 r.) każdą z nich na okres 7 miesięcy.

Zawarcie czwartej 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 trzech umów na czas określony.

## Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony na okres 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.

## Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220).