

.....
(pieczęć nagłówkowa pracodawcy)

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer REGON-PKD)

Umowa o pracę na czas określony

zawarta w dniu W
(data zawarcia umowy) (miejsce zawarcia umowy)

między
(nazwa pracodawcy)

z siedzibą
(adres pracodawcy)

reprezentowanym przez
(imię i nazwisko osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą,
a
(imię i nazwisko pracownika)

zamieszkałym w
(adres pracownika)

zwanym dalej Pracownikiem.

§ 1

Pracodawca zatrudnia pracownika na stanowisku
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)

w
(miejsce wykonywania pracy)

na czas określony od dnia do dnia
w wymiarze
(wymiar pełny, niepełny; w przypadku niepełnego wymiaru podać ustalony przez strony wymiar)

§ 2

Pracownik jest obowiązany przystąpić do pracy w dniu

§ 3

W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach określonych w
.....
(podać obowiązujące u pracodawcy przepisy o wynagradzaniu)

obejmujące następujące składniki
(podać składniki wynagrodzenia, ich wysokość lub sposób ustalania)

1) wynagrodzenie zasadnicze
(kategoria zaszeregowania)
..... zł (słownie:),
(kwota)

2) premie i dodatki na warunkach określonych w
(podać obowiązujące u pracodawcy przepisy o wynagradzaniu)

§ 4

Inne warunki zatrudnienia

§ 5

(dopuszczalna ilość godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy – dotyczy tylko pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy)

§ 6

Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy

(informacja, o której mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony)

§ 7

Szczegółowy zakres obowiązków Pracownika zawiera załącznik nr 1 do egzemplarza niniejszej umowy, który stanowi jej integralną część.

§ 8

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla Pracownika i Pracodawcy.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

Oświadczenie pracownika

Oświadczam, iż egzemplarz niniejszej umowy otrzymałem. Przyjmuję do wiadomości zakres moich czynności i obowiązków oraz treść obowiązującego u Pracodawcy regulaminu pracy. Zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy okoliczności i danych, o których dowiem się w związku z wykonywaną pracą, a których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę.

.....
(miejsce, data)

.....
(podpis pracownika)

UWAGI

1. Określenie czasu trwania umowy o pracę może nastąpić przez wskazanie:
 - okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę,
 - terminu rozwiązania umowy o pracę,
 - innego, pewnego zdarzenia przyszłego.
2. Umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.
3. Pracodawca, wypowiadając taką umowę, w przeciwieństwie do umów bezterminowych, nie musi podawać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ani konsultować powyższego ze związkami zawodowymi.
4. Zgodnie z art. 25¹ Kodeksu pracy obowiązują jednocześnie dwa ograniczenia zawierania umów na czas określony:
 - maksymalny limit ich trwania do 33 miesięcy i
 - maksymalna liczba trzech umów zawartych na czas określony.
5. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres 33 miesięcy lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, wówczas odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony obowiązuje domniemanie, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
6. Powyższe ograniczenia nie mają zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony:
 - w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W treści ww. umów należy określić ten cel lub te okoliczności przez zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy.
7. Fakt zawarcia umowy wskazującej na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy uzasadniające naruszenie limitów pracodawca ma obowiązek zgłosić do właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Brak takiego zawiadomienia jest traktowany jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.
8. W wyroku ETS z 26 stycznia 2012 r. (C-586/10) dokonano wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. W wyroku zdefiniowano obiektywne powody jako ściśle określone i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą zwłaszcza wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub – w odpowiednim przypadku – z realizacji słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego. W wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z 4 lipca 2006 r. (w sprawie 212/04, Konstantinos Adeneler i inni v. Ellinikos Organismos Galaktoz – ELOG) zdefiniowano obiektywne powody jako szczególne zadania, które należy więc rozumieć np. jako takie projekty, które stanowią zamkniętą całość i w związku z tym generują okresowe zapotrzebowanie na pracę.
9. Zgodnie z art. 25¹ § 2 Kodeksu pracy 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.
10. Zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy 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.