

**Wyrok z dnia 17 maja 1995 r.  
I PRN 11/95**

**Jeżeli strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy to nie można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nie określony.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Adam Józefowicz,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 17 maja 1995 r. sprawy z powództwa Wojciecha P. przeciwko Miejskiemu Kombinatowi Budowlanemu "Z." w W. o odprawę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 18 października 1994 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

**U z a s a d n i e**

Powód Wojciech P. wniósł o zasądzenie od pozwanego Miejskiego Kombinat Budowlanego "Z." w W. odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Pragi zasądził od pozwanego na rzecz powoda ekwiwalent za urlop oddalając powództwo o odprawę. Sąd ten ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, która wygasła dnia 9 grudnia 1991 r. Zawarcie tej umowy nastąpiło w sposób dorozumiany. Uprzednio powód był zatrudniony na podstawie umowy obejmującej okres od dnia 10 października 1991 r. do dnia 9 listopada 1991 r. Po dwóch dniach świątecznych (10 i 11 listopada) dnia 12 listopada 1991 r. powodowi zaproponowano pisemne zawarcie umowy na okres od dnia 10 listopada 1991 r. do dnia 9 grudnia 1991 r. Powód odmówił podpisania tej umowy domagając się zatrudnienia do dnia 1 lutego 1992 r. Dnia 13 listopada 1991 r. powód nie przyszedł do pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Powód wykonywał pracę w dniach 14 i 15 listopada 1991 r., a od dnia 16 listopada 1991 r. do dnia 31 stycznia 1992 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i pobierał zasiłek chorobowy. Zdaniem Sądu I instancji zakład pracy skutecznie złożył powodowi ofertę zawarcia umowy o pracę na czas określony od dnia 10 listopada 1991 r. do dnia 9 grudnia 1992 r., a powód przyjął tę ofertę przystępując do pracy dnia 14 listopada 1991 r. W ten sposób doszło do zawarcia umowy na czas określony do dnia zaproponowanego przez zakład pracy, gdyż powód znał treść oferty zakładu pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił rewizję powoda podzielając poglądy Sądu I instancji.

Od wyroku tego złożył rewizję nadzwyczajną Pierwszy Prezes Sądu Najwyższe-

go zarzucając rażąco naruszenie art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonych orzeczeń i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zdaniem skarżącego nie można przyjąć, że w sposób dorozumiany doszło do zawarcia umowy na czas określony tylko do dnia 9 grudnia 1991 r., gdyż powód wyraźnie oświadczył, iż nie godzi się na ten termin. Należy więc uznać, że powoda z pozwanym łączyła co najmniej umowa na czas określony do dnia 1 lutego 1992 r., gdyż powód zaproponował ten termin, a pozwany milcząco to zaakceptował dopuszczając powoda do pracy. Ta interpretacja wymagałaby dla rozwiązania stosunku pracy przed dniem 1 lutego 1992 r. wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy i ewentualnie zapłaty odprawy. Nie można także pomijać możliwości przyjęcia zawarcia umowy na czas nie określony z tego względu, że część doktryny prawa pracy uważa, iż w przypadku nieustalenia w umowie o pracę czasu jej trwania należy stosować domniemanie zawarcia umowy na czas nie określony. Zdaniem strony skarżącej za uwzględnieniem rewizji nadzwyczajnej przemawia także ryzyko ciążyące na pracodawcy i słabsza negocjacyjnie pozycja pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna nie jest uzasadniona.

Przedmiotem sporu jest przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych odprawa z tytułu zwolnienia pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jedną z przesłanek nabycia prawa do tej odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy (art. 1, art. 7a, art. 10 ust. 1) lub na mocy porozumienia stron (art. 11). Prawo do odprawy nie powstaje więc w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki umowa była zawarta. Z tego względu - dla ustalenia prawa powoda do odprawy - nie jest istotne, czy stosunek pracy powoda ustał dnia 9 grudnia 1991 r., czy dnia 1 lutego 1992 r.

Częściowo trafna jest sugestia rewizji nadzwyczajnej, że gdyby umowa o pracę obowiązywała do dnia 1 lutego 1992 r., to powód mógłby uzyskać prawo do odprawy, gdyby zakład pracy wypowiedział mu umowę o pracę. Jest to jednakże możliwe tylko hipotetycznie i opiera się na założeniu, że zakład chciałby rozwiązać umowę z powodem i zrobiłby to sprzecznie z prawem. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zgodnie z prawem było niemożliwe ze względu na jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy z powodu choroby trwającej do dnia 31 stycznia 1992 r. oraz bezwzględny zakaz wypowiedzania umów zawartych - jak w tym przypadku - na okres do 6 miesięcy (art. 41 i art. 33 k.p.).

Nie można podzielić poglądu, że między stronami doszło do zawarcia umowy na czas nie określony. Przepisy prawa pracy nie przewidują domniemania zawarcia umowy na czas nie określony, jeżeli strony w umowie nie określiły jej rodzaju. W takiej sytuacji stosuje się - poprzez art. 300 k.p. - przepisy art. 65 k.c. Według tych przepisów oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostały złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Nie jest możliwe przyjęcie, że strony miały zamiar zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli obie oświadczały, że chcą zawrzeć umowę na czas określony, a różniły się tylko w odniesieniu do daty ustania stosunku pracy. W

typowej sytuacji, gdy z oświadczeń woli stron ani z całokształtu okoliczności - a zwłaszcza rodzaju pracy i celów pracodawcy - nie wynika nic innego, to należy przyjąć, że doszło do zawarcia umowy na czas nie określony. Opiera się to na założeniu, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie tego rodzaju umowy, a nie zostało to zaznaczone w jej treści z tego względu, iż strony uważały to za zbędne w odniesieniu do typowego i najbardziej powszechnego rodzaju umowy.

Z powyższych względów na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====