

**Wyrok z dnia 14 października 2004 r.**

**I PK 693/03**

**Przepis art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.) pozostawia woli stron ustalenie terminowego lub bezterminowego charakteru umowy o pracę, a w przypadku zawarcia umowy na czas określony nie jest wyłączone stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 października 2004 r. sprawy z powództwa Marii R. przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w O. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 10 września 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz radcy prawnego Pawła K. [...] kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

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

Powódka Maria R. wniosła o ustalenie, że pozwany Powiatowy Urząd Pracy w O. zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2000 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opocznie oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że 5 maja 1997 r. Wojewódzki Urząd Pracy - Wojewódzki Ośrodek do spraw Zatrudnień i Rehabilitacji w P.T. i Rejonowy Urząd Pracy („RUP”) w O. zawarły umowę, na podstawie której RUP w O. zorganizował jedno stanowisko pracy dla pracownika księgowości dla osoby niepełnosprawnej, która miała być skierowana na to stanowisko. Osoba niepełnosprawna miała być zatrudniona na okres nie krótszy niż trzy lata, RUP zaś miał przez 18 miesięcy otrzymywać

zwrot kosztów wynagrodzenia. W dniu 1 października 1997 r. kierownik RUP w O. zawarł z powódką umowę o pracę na okres próbny do 30 listopada 1997 r., zatrudniając ją na stanowisku starszego referenta w Dziale Głównego Księgowego. Z kolei 1 grudnia 1997 r. pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 1999 r. na tym samym stanowisku, a następnie 1 kwietnia 1999 r. na czas do 30 września 2000 r., do 31 maja 2001 r., do 31 grudnia 2001 r., do 30 czerwca 2002 r., i do 31 grudnia 2002 r. Maria R. ma średnie wykształcenie, zawód technika ekonomisty. Z tytułu schorzeń narządu ruchu jest zaliczana do trzeciej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia i ma przeciwwskazania do prac wysiłkowych i pracy w ruchu. Powódka ma na wychowaniu dwoje małoletnich dzieci.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w przypadku powódki, dla której stworzono na podstawie umowy stanowisko pracy w Dziale Głównego Księgowego za fundusze z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), który jednocześnie refundował wypłacane wynagrodzenie, zachodziły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiały takie przedłużenie. W Dziale Głównego Księgowego nie było wolnego etatu, który pozwalałby na zawarcie umowy z powódką na czas nieokreślony, a ponadto z uwagi na średnie wykształcenie nie mogła ona zostać zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta, jak miało to miejsce w odniesieniu do pięciu pozostałych nowo przyjętych osób. Tym samym zawieranie z nią kolejnych umów o pracę na czas określony nie zmierzało do obejścia art. 25<sup>1</sup> k.p. Postępowanie pozwanego nie naruszało również art.8 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.

Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i ustalił, że Marię R. wiąże z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowo Sąd stwierdził, że powódka 1 października 2001 r. rozpoczęła studia wyższe i jest studentką II roku na kierunku Zarządzanie i Marketing Uniwersytetu Ł. Sąd Okręgowy uznał, że z niespornych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż między 1 grudnia 1997 r. a 31 grudnia 2002 r. pracodawca zawarł z powódką 6 umów na czas określony. Pierwsza obejmowała okres od 1 grudnia 1997 r. do 31 marca 1999 r., druga, od 1 kwietnia 1999 r. do 30 września 2000 r., trzecia, od 1 kwietnia 1999 r. do 31 maja 2001 r., czwarta, od 1 kwietnia 1999 r. do 31 grudnia 2001 r., piąta, od 1 kwietnia 1999 r. do 30 czerwca 2002 r. i szóstą, od 1 kwietnia 1999 r. do 31 grudnia 2002 r. W ocenie Sądu strony z całą pewnością nie przedłużały czasu trwania umowy zawartej 1 kwietnia 1999 r. Z

materiału dowodowego, przytoczonego szczegółowo przez Sąd Okręgowy, wynika, że strony po upływie terminu obowiązywania danej umowy zawierały kolejną, obowiązującą od daty ustania poprzedniej do dnia określonego w nowej umowie. Pracodawca z chwilą zawarcia kolejnej umowy niszczył poprzednią, a w celu ukrycia swego postępowania, w obawie o skutek z art. 25<sup>1</sup> k.p., wpisywał do kolejnych umów tę samą datę początkową. Fakt, iż w aktach osobowych powódki istnieją tylko dwie umowy o pracę na czas określony jest jedynie potwierdzeniem tego, że pozwany miał świadomość obchodzenia prawa i z tego względu z chwilą podpisania kolejnej umowy o pracę usuwał poprzednią z akt osobowych. Ustosunkowując się do postawionego w apelacji zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez ustalenie, że zachodziły szczególne okoliczności usprawiedliwiające przedłużanie umów o pracę i nie stanowiło to obejścia prawa, Sąd Okręgowy stwierdził, że jest on trafny przy założeniu, że strony nie zawarły trzeciej umowy na czas określony, a przedłużały czas trwania drugiej umowy. Takie szczególne okoliczności w sprawie nie zachodzą. Nie można zwłaszcza zaliczyć do nich faktu, że umowa o pracę została z powódką zawarta w wykonaniu umowy z 5 maja 1997 r., zgodnie z którą Wojewódzki Urząd Pracy zobowiązał się zrefundować koszty urządzenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej ze środków PFRON oraz jej wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy w zamian za zobowiązanie RUP (obecnie Powiatowego Urzędu Pracy) do co najmniej trzyletniego zatrudniania takiej osoby. Fakt ten stracił na znaczeniu, skoro umowa ta, zgodnie z jej postanowieniami, wygasła z upływem 36 miesięcy i pozwany ponad 2 lata samodzielnie pokrywał koszty zatrudnienia powódki. Z kolei twierdzenie pozwanego o braku etatów i środków finansowych pozwalających na bezterminowe zatrudnienie powódki nie znajduje oparcia, przy uwzględnieniu, że w okresie od 31 maja 2001 r. do 31 grudnia 2002 r. zatrudnił on na czas nieokreślony cztery osoby na równorzędnych stanowiskach referenta w różnych wydziałach urzędu. Sąd Okręgowy nie podzielił także argumentacji Sądu Rejonowego, że powódka nie spełniała warunków formalnych wymaganych przy zatrudnieniu na stanowisku samodzielnym. Pozwany bowiem nie wykazał, jakie warunki powinny zostać spełnione i gdzie zostały one określone. Sąd Rejonowy uznał za pozwanym, że dla zajęcia stanowiska samodzielnego referenta niezbędne jest wyższe wykształcenie. Tymczasem aż dwie z nowo zatrudnionych na stanowisku referenta osób, mogą wykazać się jedynie wykształceniem średnim. Sąd Rejonowy pominął również fakt, że powódka, tak jak Ewelina

D. i Marzena S., ma wykształcenie średnie ekonomiczne i jest studentką, a tym samym jej kwalifikacje nie odbiegają od kwalifikacji osób zatrudnionych przez pozwanego na czas nieokreślony. Pozwany nie udowodnił, że powódka nie mogła być zatrudniona w innym dziale. Fakt, że powódka została zatrudniona w ramach środków PFRON, nie może jej dyskwalifikować. Wbrew błędnemu ustaleniu Sądu Rejonowego, powódka nie jest częściowo niezdolna do pracy, lecz jest osobą niepełnosprawną z przeciwwskazaniem do prac wysiłkowych i w ruchu. Pracodawca nie wskazał powodów, dla których powódka nie mogła być zatrudniona na stanowisku, na którym pracuje Ewelina D. (z niższym stażem pracy niż powódka) i Marzena S. (również z niższym stażem pracy). Zawieranie z nią kolejnych umów o pracę (ewentualnie przedłużanie) świadczy o tym, że praca powódki była oceniana dobrze przez pracodawcę. Pozwany nie wykazał również, że zamierza zlikwidować stanowisko zajmowane przez nią.

W kasacji pozwany zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez dokonanie przez Sąd drugiej instancji odmiennych ustaleń od ustaleń Sądu Rejonowego, z pominięciem całokształtu materiału dowodowego, przez ustalenie, że w sprawie nie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające zawieranie z powódką kolejnych umów na czas określony oraz przez ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2000 r. Ponadto skarżący podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie: art. 25<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 26 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123 poz. 776 ze zm.) i przepisów wykonawczych do tej ustawy, polegające na przyjęciu błędnego stanowiska, że art. 25<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie do umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi lub poszukującymi pracy w trybie art. 26 ust. 1 wymienionej ustawy z 27 sierpnia 1997 r., podczas gdy przepis ten stanowi *lex specialis* do art. 25<sup>1</sup> k.p. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylene w całości tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu kasacji skarżący wskazał - między innymi - że Sąd Okręgowy pominął, iż powódkę z pozwanym łączył specyficzny stosunek pracy, regulowany w

dniu 1 grudnia 1997 r. w art. 26 ust. 2 ustawy z 9 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.), która utraciła moc z dniem 1 stycznia 1998 r., tj. z dniem wejścia w życie ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Od tej daty stan prawny uległ zmianie w ten sposób, że zaczął obowiązywać art. 26 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r., zgodnie z którym pracodawca zatrudniający przez okres co najmniej 54 miesiące osoby niepełnosprawne, bezrobotne lub poszukujące pracy, które nie pozostawały w zatrudnieniu i były skierowane do pracy przez Urząd Pracy, otrzymywał ze środków PFRON zwrot kosztów utworzenia stanowiska pracy. Umowa o zatrudnienie z 5 września 1997 r., na której podstawie zorganizowano miejsce pracy dla powódki, została zawarta pod rządami ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej z 1991 r., przewidującej obowiązek zakładu pracy zatrudniania osoby niepełnosprawnej przez okres nie krótszy niż 3 lata. Od 1 stycznia 1998 r. z mocy prawa, tj. art. 26 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r., okres ten został wydłużony do co najmniej 54 miesięcy. Zdaniem skarżącego, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowy o pracę na czas określony (jak art. 26 ust. 2 wymienionej ustawy z 1991 r. i art. 26 ust. 1 ustawy z 1997 r.), to art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania. Podobny pogląd prawny wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, oraz z 10 października 2002 r., I PKN 546/01.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, ponieważ nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 25<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 26 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. Nr 123 poz. 776 ze zm. (dalej jako: „ustawa z 1997 r.”) i przepisów wykonawczych do tej ustawy. Zarzut ten opiera się przede wszystkim na twierdzeniu, że wskazany artykuł stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 25<sup>1</sup> k.p. (w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem). Na poparcie tej tezy skarżący podnosi, że jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, jak w art. 26 ust. 2 ustawy z 1991 r. i art. 26 ust. 1 ustawy z 1997 r., to art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania. W jego ocenie podobny pogląd prawny wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z 29 czerwca 2000 r. (I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr

24, poz. 716) i z 10 października 2002 r. (I PKN 546/01, OSNP 2004 nr 10, poz. 169). Pogląd, że art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm. (dalej jako: „ustawa z 1991 r.”), jak i art. 26 ust. 1 ustawy z 1997 r., wskazują okoliczności, „w których strony mogą zawrzeć umowy o pracę na czas ściśle określony”, jest jednak bezpodstawny. Pierwszy z tych przepisów stanowił, że zakład pracy obowiązany był zatrudniać osoby niepełnosprawne, skierowane przez rejonowe biuro pracy na nowo utworzone miejsca pracy, przez okres nie krótszy niż 3 lata. Gdyby z przyczyn dotyczących zakładu pracy okres zatrudnienia takiej osoby był krótszy, zakład zwracał środki pobrane na organizację tego miejsca pracy w wysokości równej 1/36 ich części za każdy miesiąc kalendarzowy brakujący do 3 lat, nie mniej niż za 6 miesięcy. Z kolei, zgodnie art. 26 ust. 1 ustawy z 1997 r. pracodawca, który zatrudni przez okres co najmniej 54 miesięcy osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez rejonowy urząd pracy, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów: 1) do wysokości trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde stanowisko pracy, poniesionych w związku z organizacją nowych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy lub przystosowaniem istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, 2) ponad wysokość trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż pięćdziesięciokrotne wynagrodzenie za każde stanowisko pracy, w przypadku zatrudnienia osób, które zaliczono do znacznego stopnia niepełnosprawności, 3) wynagrodzenia wypłacanego osobom niepełnosprawnym za okres 18 miesięcy, 4) składki za ubezpieczenie społeczne od wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 3. Późniejsze, obowiązujące w okresie objętym sporem zmiany brzmienia tego przepisu nie wprowadzały modyfikacji w istotnym w niniejszej sprawie zakresie.

Opisane wyżej przepisy nie uzasadniają twierdzenia, że wolą ustawodawcy było zawieranie na ich podstawie z niepełnosprawnymi wyłącznie umów o pracę na czas określony. Przeciwnie, z uzależnienia przez nie zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę od zatrudniania osoby niepełnosprawnej przez czas niekrótszy niż 3 lata (ustawa z 1991 r.) lub 54 miesiące (ustawa z 1997 r.) wynika, że są to minimalne okresy trwania stosunku pracy, podczas gdy dla umowy na czas określony należałoby, zgodnie z jej istotą, wskazać okres maksymalny. Realizacja celów tej regulacji może zatem następować zarówno na podstawie umów na czas określony,

jak i nieokreślony. Można nawet twierdzić, że celem rozważanych przepisów, jest skłonienie pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych jak najdłużej. Środki, które otrzymuje pracodawca, są bowiem w istotnym zakresie przeznaczone na organizację nowego miejsca pracy lub oprzyrządowanie miejsca istniejącego stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych, co uzasadnia oczekiwanie, że zainwestowane w ten sposób środki publiczne będą służyły trwałemu zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Rozwiązanie to mieści się również w ogólnym celu ustawy z 1997 r. (a wcześniej ustawy z 1991 r.), którym, jak wskazuje już sam jej tytuł, jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Należy zatem stwierdzić, że art. 26 ust. 1 ustawy z 1997 r. (podobnie jak wcześniej art. 26 ust. 1 ustawy z 1991 r.) pozostawia woli stron ustalenie terminowego lub bezterminowego charakteru łączącej je umowy o pracę, a zawarcie przez nie umowy na czas określony nie wyłącza stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. Odmienniej oceny nie uzasadniają także powołane w kasacji wyroki Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r. (I PKN 709/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 716) i z 10 października 2002 r. (I PKN 546/01, OSNP 2004, nr 10, poz. 169). W pierwszym z tych orzeczeń Sąd Najwyższy rozważał treść art. 10 ust. 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), dotyczącego regulowanych w tej ustawie w szczególny sposób umów na czas określony, dochodząc, między innymi, do wniosku, że kwestia ta jest uregulowana w tej ustawie i brak jest podstaw do stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. w tym zakresie. Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela wprowadza bowiem przesłanki warunkujące dopuszczalność zawarcia takiej umowy, które nie są znane Kodeksowi pracy. Jeżeli są one spełnione (występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela), to możliwe jest zawieranie kolejnych umów na czas określony, bez ograniczenia ich liczby. Z kolei w wyroku z 10 października 2002 r. stanowisko, iż art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania do umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach ich zatrudnienia przy robotach publicznych (art. 20 i 21 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.), Sąd Najwyższy oparł na tym, że zatrudnienie przy robotach publicznych ma wyłącznie charakter terminowy i nie może przekraczać 12 miesięcy.

Zarzut naruszenia przepisów wykonawczych do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie mógł być rozpatrzony, ponieważ wskazanie całego aktu prawnego nie może

być uznane za przytoczenie podstawy kasacji w rozumieniu art. 393<sup>3</sup> § 1 pkt 3 w związku z art. 393<sup>1</sup> § pkt 1 k.p.c. (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2002, II UKN 662/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 527).

Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd Okręgowy ustaleń odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu tego zarzutu skarżący wskazał, że Sąd drugiej instancji zmienił ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie przesunięcia czasu trwania umów o pracę uznając, że nie nastąpiło przedłużanie umów, lecz zawieranie przez strony nowych, kolejnych umów na czas określony, podczas, gdy przedłużenie czasu trwania zawartej przez strony umowy terminowej było usprawiedliwione treścią art. 26 ustawy z 1997 r., tj. koniecznością zatrudniania powódki przez co najmniej 54 miesiące. Nietrzymanie tego terminu spowodowałoby bowiem konieczność zwrotu przez pracodawcę otrzymanych środków. Powódka godziła się na zawieranie kolejnych umów na czas określony, które w istocie były przedłużeniem czasu trwania stosunku pracy do 54 miesięcy i miała świadomość, że jest zatrudniana w ramach środków PFRON jako osoba niepełnosprawna. Twierdzenia te nie są jednak przekonujące. Należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, jest „sądem prawa”, a nie „sądem faktu” i z tego względu nie jest dopuszczalne przenoszenie do postępowania kasacyjnego sporów dotyczących stanu faktycznego, gdyż jego ustalenie należy do sądów meriti. Z tego względu postawienie w kasacji zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd drugiej instancji rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 139 i orzeczenia powołane w jego uzasadnieniu). Takich jurydycznych argumentów kasacja nie zawiera. Należy też stwierdzić, że zgodnie z ustaloną judykaturą nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. sąd, który z określonego materiału dowodowego wyprowadził logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski, nawet gdy z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273 i z



27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). W niniejszej sprawie skarżący nie potrafił zresztą przeciwstawić spełniającym powyższe warunki ustaleniom Sądu odpowiadającej im pod tym względem wersji własnej. W szczególności jego twierdzenie, iż zawieranie przez strony nowych, kolejnych umów na czas określony było usprawiedliwione koniecznością zatrudniania powódki przez co najmniej 54 miesiące w celu uniknięcia konsekwencji finansowych związanych z niedotrzymaniem warunku zatrudniania osoby niepełnosprawnej przez taki co najmniej okres, nie daje się pogodzić z faktem, że zatrudnienie powódki trwało dłużej. Okres 54 miesięcy upływał bowiem - zgodnie z wyliczeniem samego skarżącego - 31 maja 2002 r., a termin rozwiązania ostatniej z zawartych umów na czas określony upływał 31 grudnia 2002 r. W tej sytuacji, przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że obowiązek zatrudniania powódki, wynikający z umowy z 5 maja 1997 r. zawartej między Wojewódzkim Urzędem Pracy - Wojewódzkim Ośrodkiem do spraw Zatrudnień i Rehabilitacji w P.T. i Rejonowym Urzędem Pracy w O., wygaszał po upływie 36 miesięcy, nie podważa poprawności przyjętego przez Sąd wniosku, iż długość wynikającego z ustawy okresu obowiązkowego zatrudnienia powódki, jako osoby niepełnosprawnej, nie była czynnikiem decydującym o okresie jej zatrudnienia przez pozwanego.

Na koniec należy stwierdzić, że zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 382 k.p.c. nie został w kasacji uzasadniony, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu jego rozważenie.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====