

**Wyrok z dnia 26 maja 2000 r.**

**I PKN 665/99**

**Wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę nie stanowi dyskryminacji pracownika niepełnosprawnego, którego pracodawca zatrudnił w wykonaniu umowy zawartej z wojewódzkim urzędem pracy, jeżeli zostało dokonane po upływie terminu zastrzeżonego w tej umowie, a jego przyczyną był brak w budżecie środków na wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2000 r. sprawy z powództwa Leszka M. przeciwko Urzędowi Gminy w T.M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim wyrokiem z dnia 2 marca 1999 r. oddalił powództwo Leszka M. przeciwko Urzędowi Gminy w T.M. o przywrócenie do pracy, wniesione wskutek wypowiedzenia mu przez stronę pozwaną umowy o pracę w piśmie z dnia 3 grudnia 1998 r., ze skutkiem na 31 listopada 1998 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód podjął pracę w pozwanym Urzędzie dnia 20 grudnia 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta. Jednak faktycznie wykonywał czynności związane z obsługą komputera. Powód jest inwalidą drugiej grupy. Przydzielone mu stanowisko zostało dla niego specjalnie utworzone jako dla osoby niepełnosprawnej, podobnie jak jeszcze dla dwóch innych osób. W związku z tym pozwany Urząd zawarł z Wojewódzkim Urzędem Pracy-Wojewódzkim Ośrodkiem Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w P.T. umowę w sprawie refundacji kosztów i organizacji no-

wych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, w której zobowiązał się do zatrudnienia na czas nie określony, nie krótszy niż 3 lata, trzech osób niepełnosprawnych, skierowanych przez Rejonowy Urząd Pracy. Z kolei Wojewódzki Urząd Pracy zobowiązał się do zwracania przez 18 miesięcy kosztów wynagrodzenia wypłacanego tym trzem osobom, a także składki na ubezpieczenie społeczne. Pismem z dnia 9 listopada 1998 r. pozwany Urząd wypowiedział powodowi umowę o pracę, powołując się na ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i wyjaśniając, że refundacja wynagrodzenia powoda ustala, zaś Urząd Gminy nie jest w stanie finansować wynagrodzenia powoda. Wypowiedzenie umów o pracę otrzymały także dwie pozostałe osoby będące niepełnosprawnymi, które były zatrudnione na takich samych warunkach jak powód. Ani na miejsce powoda, ani dwóch pozostałych osób nikt nie został zatrudniony. Obsługą komputera zajmują się etatowi pracownicy Urzędu Gminy, którzy są zatrudnieni w nim od kilku lat. Budżet Gminy uchwalony na rok 1999 nie przewiduje środków finansowych na wynagrodzenie powoda i dwóch pozostałych osób niepełnosprawnych. Powód otrzymał odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy.

W świetle przytoczonych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Wyjaśnił też, że wobec treści zeznań wójta Gminy i uzasadnienia podanego powodowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie było potrzebne badanie budżetu strony pozwanej w latach 1994 – 98 i sprawozdań z wykonania tego budżetu, gdyż niedopuszczalne było sugerowanie Radzie Gminy, jakie środki i na jakie cele powinny być przeznaczane. Sąd Rejonowy uznał również za nieprzydatny dowód z protokołu posiedzenia Rady Gminy, z którego miałyby wynikać, że Rada ta wyraziła zgodę na zatrudnienie powoda tylko na 3 lata, skoro umowa o pracę została zawarta na czas nie określony i spór dotyczy wypowiedzenia tej umowy. Ponadto stwierdził, że pozwany Urząd nie naruszył § 3 pkt 3 i 5 umowy zawartej z Wojewódzkim Ośrodkiem Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, gdyż stosunek pracy powoda trwał od 20 grudnia 1995 r. do 31 grudnia 1998 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 16 czerwca 1999 r. oddalił apelację, którą złożył powód od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy ustalił, że mimo iż umowa o pracę została z powodem zawarta na czas nie określony, to jednak Rada Gminy planowała jego zatrudnienie na 3 lata. Wiązało się to z umową zawartą z Wojewódzkim Ośrodkiem Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, która zapewniała pozwanemu Urzędowi zwrot wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne dla osób niepełnosprawnych tylko przez 18 miesięcy. Zatem za pozostały okres zatrudnienia powoda wynagrodzenie płaciła mu już strona pozwana. Było to uwzględnione w budżecie Gminy, ale tylko w takim zakresie. Wojewódzki Ośrodek Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nie przedłużył umowy w sprawie refundacji kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych o kolejny okres, a ponieważ obsługą komputera zajęli się pracownicy pozwanego Urzędu zatrudnieni jeszcze przed powodem, dalsze zatrudnianie go i ponoszenie związanych z tym kosztów straciło dla Gminy ekonomiczne uzasadnienie. Nie można przy tym – zdaniem Sądu Okręgowego – odmówić pracodawcy racjonalizowania kosztów i wydatków. Skoro więc prace przy obsłudze komputera wykonują inni pracownicy, dalsze zatrudnianie powoda stało się dla strony pozwanej zbędne. Globalne zwiększenie funduszu płac na 1999 r. o 7%, w porównaniu z rokiem poprzednim, nie pokrywa nawet inflacji prognozowanej na rok 1999.

Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że wyrok Sądu Rejonowego, oddalający roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, okazał się słuszny.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód złożył kasację opartą na obu podstawach określonych w art. 393 KPC. Zarzucił naruszenie art. 45 KP przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wskutek uznania, że wystąpiły przyczyny ekonomiczne zwolnienia powoda oraz art. 18 KP w związku z art. 65 ust. 5 i art. 69 Konstytucji RP, polegające na przyjęciu, że dopuszczalne i prawnie usprawiedliwione było rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem niepełnosprawnym – inwalidą, w sytuacji gdy ze środków publicznych zostało dla niego utworzone stanowisko pracy w celu zwalczania bezrobocia, a środki finansowe przeznaczone na płace wzrosły u pracodawcy. Zdaniem skarżącego, zaskarżony wyrok narusza ponadto art. 11 KP w związku z art. 32 Konstytucji RP wskutek zwolnienia pracownika niepełnosprawnego ze specjalnie dla niego utworzonego stanowiska. Gdy chodzi o zarzut naruszenia przepisów postępowania, to dotyczy on art. 217 KPC i wynika z oddalenia wniosków dowodowych powoda, zmierzających do wyjaśnienia, czy istotnie Rada

Gminy w T.M. uchwaliła, że umowy o pracę z osobami niepełnosprawnymi miały trwać tylko 3 lata. Omawiany zarzut dotyczy także naruszenia art. 233 KPC i jest konsekwencją błędnego stanowiska Sądu Okręgowego, że okres zatrudnienia powoda był ściśle związany z okresem refundacji kosztów jego zatrudnienia przez Wojewódzki Ośrodek Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Tymczasem umowa o pracę z powodem została zawarta na czas nie określony. W ocenie skarżącego, przytoczone uchybienia Sądu Okręgowego uzasadniają wniosek kasacji o uchylenie zaskarżonego wyroku, a także wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Pozwany Urząd Gminy w T.M. wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 217 i art. 233 KPC.

Z dokonanych w sprawie i w tej części nie kwestionowanych ustaleń wynika, że przyczyna zatrudnienia powoda wiązała się ściśle z umową [...] z dnia 5 grudnia 1995 r., zawartą przez stronę pozwaną z Wojewódzkim Urzędem Pracy-Wojewódzkim Ośrodkiem Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w P.T., w myśl której strona pozwana zobowiązała się zorganizować 3 nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, natomiast Wojewódzki Ośrodek – do zrefundowania kosztów w wysokości 63.000 zł poniesionych przez stronę pozwaną na utworzenie tych stanowisk oraz wydatków na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości po 750 zł miesięcznie na każdego pracownika. Umowa ta przewidywała również, że na nowych miejscach pracy zostaną zatrudnione przez okres nie krótszy niż 3 lata osoby skierowane przez Rejonowy Urząd Pracy. W ten sposób powstało między innymi stanowisko referenta do spraw płac w Urzędzie Gminy w T.M., wyposażone w komputer, drukarkę, maszynę do pisania, które zostało powierzone powodowi. Z dokonanych ustaleń wynika ponadto, że zgodnie z wymienioną umową Wojewódzki Ośrodek Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych refundował wynagrodzenie powoda przez 1,5 roku, a po wygaśnięciu umowy zrezygnował na rzecz strony pozwanej z własności komputera wraz z oprzyrządowaniem, których wartość według umowy wynosiła 21.000 zł. W związku z powyższymi zobowiązaniami strony pozwanej w budżecie Gminy T.M. zostały przewidziane odpowiednie środki

finansowe na pokrycie dalszego okresu zatrudnienia powoda i dwóch pozostałych osób niepełnosprawnych.

Wbrew zapatrywaniu skarżącego, nie podważa trafności zaskarżonego wyroku ustalenie Sądu Okręgowego, że Rada Gminy, mimo iż zawierając z Wojewódzkim Ośrodkiem umowę w sprawie refundacji kosztów zorganizowania stanowisk pracy dla trzech osób niepełnosprawnych, zobowiązała się do zawarcia z nimi umów o pracę na czas nie określony, zakładała z góry ich zatrudnienie tylko przez 3 lata. Po pierwsze bowiem – zobowiązanie się strony pozwanej wobec Wojewódzkiego Ośrodka do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez 36 miesięcy nie pozwalało jej jedynie na wypowiedzenie tym osobom umów o pracę przez wskazany czas i stanowiło tym samym gwarancję ich zatrudnienia przez owe 36 miesięcy. Nie oznaczało jednak, że strona pozwana pozbawiła się możliwości wypowiedzenia umowy po upływie powyższego okresu. Po wtóre – zawarcie umowy bezterminowej zawsze łączy się możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron, byleby tylko wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę miało uzasadnioną przyczynę. I po trzecie – umowa zawarta z Wojewódzkim Ośrodkiem na 36 miesięcy zapewniała stronie pozwanej refundację wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne tylko przez 18 miesięcy, natomiast za pozostały okres zatrudniania osób niepełnosprawnych strona pozwana sama ponosiła związane z tym koszty.

Wbrew zarzutowi skarżącego, Sąd Okręgowy uwzględnił także okoliczność, że ograniczenie refundacji ze strony Wojewódzkiego Ośrodka do 18 miesięcy wymagało zagwarantowania w budżecie Gminy odpowiednich środków finansowych na wynagrodzenia i składki na dalszy czas trwania umowy z Wojewódzkim Ośrodkiem oraz że Rada Gminy nie przewidziała w budżecie takich środków na 1999 r., czyli po wygaśnięciu umowy w sprawie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Sąd Okręgowy, nie wdając się w ocenę słuszności decyzji Rady Gminy, w przekonaniu, że nie należy to do niego, podkreślił, że dalsze zatrudnianie powoda stało się dla pozwanego Urzędu również zbędne. W 1995 r., w chwili utworzenia stanowiska referenta do spraw płac, powód był bowiem jedynym pracownikiem zajmującym się obsługą komputera, a jego czynności polegały na przepisywaniu tekstów i prowadzeniu programu płacowego. Od kwietnia 1998 r. program płacowy zaczęli obsługiwać inni pracownicy i oni też zaczęli przepisywać wszelkie teksty. Te ostatnie okoliczności ustalił Sąd Okręgowy między innymi na podstawie wyjaśnień powoda, który podał, że jego „praca była ściśle związana z pracą na komputerze” oraz że gdy w marcu 1998 r.

wrócił do pracy po około sześciotygodniowym zwolnieniu lekarskim, okazało się, że „koleżanki, które z nim pracowały, nauczyły się obsługiwać program płacowy” – tak więc ”praktycznie od kwietnia 1998 r. tego programu już nie obsługiwał”.

Z art. 233 § 1 KPC wynika, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zdaniem skarżącego, powyższy przepis został naruszony dlatego, że Sąd drugiej instancji niesłusznie uznał, iż okres zatrudnienia był ściśle związany z okresem refundacji jego wynagrodzenia – jako osoby niepełnosprawnej - przez Wojewódzki Ośrodek. Poglądowi Sądu Okręgowego przeczy bowiem fakt zawarcia przez strony umowy o pracę na czas nie określony, a nie umowy terminowej. W tej kwestii należy jednak podnieść, że wskazana okoliczność była przedmiotem uwagi Sądu Okręgowego. Sąd ten stwierdził mianowicie, że mimo zawarcia z powodem umowy na czas nie określony, strona pozwana nie miała możliwości finansowych zatrudnienia go po wygaśnięciu umowy o refundacji kosztów przez Wojewódzki Ośrodek, wobec czego wypowiedziała mu umowę o pracę. Sąd Okręgowy trafnie również ocenił, że wypowiedzeniu umowy nie sprzeciwiały się postanowienia umowy zawartej z tym Ośrodkiem ani charakter umowy o pracę zawartej z powodem, która była umową bezterminową. Tak więc zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC należało uznać za chybiony.

Nietrafny okazał się również zarzut naruszenia art. 217 KPC, uzasadniony przez skarżącego oddaleniem jego wniosków dowodowych zmierzających do wyjaśnienia, czy istotnie Rada Gminy ustaliła, że umowy o pracę z osobami niepełnosprawnymi miały być zawarte tylko na okres trzech lat. Przede wszystkim należy zauważyć, że umowy te nie były zawarte na czas określony, lecz na czas nie określony. Poza tym, jeżeli strona pozwana zakładała zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez czas trwania umowy o refundacji kosztów tego zatrudnienia, to niczym nieuzasadniony jest wniosek skarżącego, że tego rodzaju założenie było przejawem dyskryminacji pracowników niepełnosprawnych. Racjonalny natomiast jest argument, że korzystne dla strony pozwanej było zatrudnianie osób niepełnosprawnych w sytuacji, gdy Wojewódzki Ośrodek pokrył koszty zorganizowania dla nich stanowisk pracy oraz refundował przez 18 miesięcy ich wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne. Przekonujący jest także argument przytoczony przez Sąd Okręgowy, iż dalsze zatrudnianie powoda i ponoszenie wszelkich związanych z tym kosztów, przy jednoczesnej zbędności jego stanowiska, na którym praca polegała wyłącznie na

obsłudze komputera, „straciło dla Gminy ekonomiczne uzasadnienie”. Sąd Okręgowy słusznie zaznaczył, że pracodawca ma prawo do racjonalizacji kosztów swojej działalności i eliminowania kosztów zbędnych. Zawarcie z powodem umowy na czas nie określony nie oznaczało zaś niedopuszczalności jej wypowiedzenia.

Gdy chodzi o zarzuty naruszenia prawa materialnego, to są one także niezasadne. W piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę strona pozwana podała, że finansowanie jego zatrudnienia odbywało się w oparciu o środki przyznane przez Wojewódzki Urząd Pracy – Wojewódzki Ośrodek Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jednak refundacja środków na wynagrodzenie ustała, a Urząd Gminy nie ma środków własnych, by dalej utrzymywać stanowisko powoda. Potraktował zatem ów stan rzeczy jako przyczynę ekonomiczną wypowiedzenia i przyznał powodowi odprawę przewidzianą w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powód wprawdzie zakwestionował tezę strony pozwanej o braku środków na wynagrodzenia dla osób niepełnosprawnych, lecz Sąd Okręgowy ustalił, że Rada Gminy nie przyznała na ten cel środków na 1999 r., zaś zwiększenie funduszu płac o 7% w porównaniu z 1998 r. nie pokrywa nawet prognozowanej inflacji. Trzeba przyznać rację skarżącemu, że utworzenie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych nastąpiło z funduszy publicznych, lecz zatrudnianie pracownika jest możliwe nie tylko wtedy, gdy istnieje zorganizowane dla niego stanowisko pracy, lecz także wtedy, gdy istnieją środki na wypłacanie mu wynagrodzenia. Brak tych środków potraktował właśnie pracodawca jako przyczynę ekonomiczną zwolnienia powoda, natomiast Sąd Okręgowy uznał ją za zasadną, podkreślając, że nikt na miejsce powoda nie został zatrudniony.

Przedstawione rozumowanie i argumenty Sądu Okręgowego są poprawne. Stan faktyczny ustalony w sprawie stwarzał bowiem podstawę do przyjęcia, że powstały przyczyny, które uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP. Brak w budżecie środków na utrzymywanie pewnych, a co więcej – zbędnych stanowisk, powodujący konieczność zwolnień pracowników zajmujących te stanowiska, jest zaś przyczyną ekonomiczną, o której stanowi art. 1 ust. 1 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.). Tak więc żaden z wymienionych przepisów nie został zaskarżonym wyrokiem naruszony.

Nie mógł wreszcie odnieść skutku zarzut naruszenia art. 65 ust. 5 Konstytucji RP oraz ust. 11 KP w związku z art. 32 tej Konstytucji. Pierwszy z wymienionych przepisów Konstytucji stanowi, że władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robot publicznych i prac interwencyjnych, drugi zaś w ustępie 2 przewiduje, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Uzasadnienie zarzutu naruszenia tych przepisów jest ze strony skarżącego powierzchowne i lakoniczne. Sprowadza się do twierdzenia, że nie może być uznane za „dopuszczalne i prawnie usprawiedliwione rozwiązanie stosunku pracy z niepełnosprawnym – inwalidą ... gdy ze środków publicznych utworzono dla tego pracownika stanowisko pracy w celu zwalczania bezrobocia” oraz że zwolnienie takiego pracownika z pracy jest przejawem dyskryminacji. Zapatrywanie skarżącego nie uwzględnia okoliczności, że jego zatrudnienie łączyło się z umową zawartą z Wojewódzkim Ośrodkiem Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który w znacznej mierze finansował zatrudnienie skarżącego, i z której to umowy strona pozwana się wywiązała. Nie było natomiast, i nie mogło być, zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w późniejszym czasie tylko dlatego, że powód był osobą niepełnosprawną, skoro brak było środków finansowych na utrzymanie jego stanowiska, a co więcej, gdy umiejętność przepisywania tekstów na komputerze i prowadzenia programu płacowego posiadali dotychczasowi pracownicy Urzędu Gminy.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja jest niezasadna, wobec czego stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł o jej oddaleniu.

=====