

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 24 lipca 2019r. L. O. domagał się zasądzenia od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwoty 43.862, 96 zł, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot: 6234, 38 zł od dnia 11 marca 2016r., 6537, 86 zł od dnia 11 kwietnia 2016r., 6537, 86 zł od dnia 11 maja 2016r., 6537, 86 zł od dnia 11 czerwca 2016r., 6005 zł od dnia 11 marca 2017r., 6005 zł od dnia 11 kwietnia 2017r. i 6005 zł od dnia 11 maja 2017r. tytułem wynagrodzenia za luty, marzec, kwiecień, maj 2016r. oraz luty, marzec i kwiecień 2017r. przysługującego mu po odwołaniu w 2016r. ze stanowiska kierownika Biura Powiatowego pozwanej Agencji, a w 2017r. ze stanowiska zastępcy kierownika Biura Powiatowego. Powód wskazał, iż w obu przypadkach w okresie wypowiedzenia podjął ponownie zatrudnienie u pozwanej, pierwszym razem na podstawie powołania na czas nieokreślony, a drugim w oparciu o umowę o pracę, ale zdarzeniom tym nie towarzyszyło rozwiązanie łączących nadal strony umów o pracę. Pozwana jednak wypłacała wyłącznie wynagrodzenia w oparciu o nowo zawarte umowy, nie regulując ciężących na niej zobowiązań z tytułu trwających jeszcze po odwołaniu stosunków pracy.

Pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. domagała się oddalenia powództwa wskazując, iż zatrudnienie powoda na nowych zasadach wyłączało stosowanie art. 70 § 2 k.p. przewidującego w okresie wypowiedzenia po odwołaniu ze stanowiska prawo do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Nadto podniosła zarzut przedawnienia roszczeń z tytułu wynagrodzenia za 2016r.

Obie strony domagały się zasądzenia od przeciwnika kosztów procesu.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 24 lipca 2002r. Stosunek ten nawiązał się na podstawie umowy o pracę na okres próbny 1 sierpnia 2002r. – 31 października 2002r. i był kontynuowany w oparciu o umowy o pracę na czas określony 1 listopada 2002r. – 15 marca 2003r., 16 maja 2003r. – 14 sierpnia 2003r., wreszcie zaś czas nieokreślony od 15 marca 2003r.

Od podjęcia zatrudnienia powód pracował jako kierownik biura powiatowego.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 1, 7, 12 cz. B akt osobowych powoda

Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 8 grudnia 2003r. w związku z powołaniem powoda z dniem 9 grudnia 2003r. na stanowisko kierownika (...) Biura Powiatowego.

Niesporne, nadto oświadczenia stron w sprawie porozumienia – k. 21, 25 cz. B akt osobowych powoda, akt powołania – k. 26 cz. B akt osobowych powoda

Od 1 maja 2012r. wynagrodzenie powoda na stanowisku kierownika (...) Biura Powiatowego wynosiło 5651 zł (4927 zł wynagrodzenie zasadnicze, 724 zł dodatek funkcyjny). Dodatkowo L. O. przysługiwał dodatek za wieloletnią pracę wynikający z regulaminu wynagradzania. Dodatek ten wynosił w styczniu 2016r. 886,86 zł, co stanowiło 18% wynagrodzenia zasadniczego powoda.

Niesporne, nadto informacja o wynagrodzeniu k. 105 cz. B akt osobowych powoda (także k. 24), kartoteka wynagrodzeń – k. 30 - 34

W dniu 3 lutego 2016r. powód został odwołany z zajmowanego stanowiska. Jednocześnie udzielono mu urlopu wypoczynkowego w okresie 4 – 22 lutego 2016r. a od 23 lutego 2016r. do końca okresu wypowiedzenia tj. do 31 maja 2016r. zwolniono z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Niesporne, nadto akt odwołania – k. 4 cz. C akt osobowych powoda, informacja pracodawcy – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda pomiędzy k. 3 i 4,

W czasie urlopu powód został poproszony na rozmowę do dyrektora Oddziału (...) i zapytany, czy wyraża wolę objęcia stanowiska zastępcy kierownika Biura Powiatowego. L. O. wolę taką wyraził, czego wyrazem było złożenie przez niego w dniu 12 lutego 2016r. wniosku o takie zatrudnienie. We wniosku powód wskazał, iż prosi o utrzymanie wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Dowód: wniosek o zatrudnienie – karta bez numeru pomiędzy k. 145 i 146 cz. B akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 91 – 92 w zw. z k. 89 - 90

Z dniem 16 lutego 2016r. powód został powołany na stanowisko zastępcy kierownika Biura Powiatu (...) w (...) Oddziale (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, nadto akt powołania – k. 146 cz. B akt osobowych powoda

Wynagrodzenie powoda ustalono na 5150 zł (4500 wynagrodzenie zasadnicze, 650 dodatek funkcyjny) plus dodatek za wieloletnią pracę wynikający z regulaminu wynagradzania.

Niesporne, nadto informacja o wynagrodzeniu – k. 147 cz. B akt osobowych powoda

Od dnia powołania do 31 maja 2016r. pozwana wypłacała powodowi wyłącznie wynagrodzenie warunkowane zajmowaniem stanowiska zastępcy kierownika Biura Powiatu (...).

Niesporne, nadto kartoteka wynagrodzeń – k. 30 – 34

Pozwana wystosowała do powoda datowane na 12 lutego 2016r. pismo o następującej treści: „W związku z Pana pismem z dnia 12.02.2016 r. rozwiązuję z Panem z mocy porozumienia stron umowę o pracę z dniem 15.02.2016 r. Jednocześnie proponuję od dnia 16.02.2016r. nowe warunki pracy na stanowisku Zastępcy Kierownika (...) Biura Powiatowego z wynagrodzeniem zasadniczym – 4 500, 00 zł i dodatkiem funkcyjnym – 650, 00 zł. W przypadku przyjęcia w/w warunków skracam Panu udzielony urlop wypoczynkowy do 15.02.2016r.”

Niesporne, nadto pismo – k. 29

Powód umieścił na piśmie adnotację „Otrzymałem 11.03.2016. Nie mogę zaakceptować. Brak zachowania trzymiesięcznego terminu na wypowiedzenie warunków płacowych”.

Dowód: pismo z adnotacją – k. 68

W styczniu 2017r. przysługujący powodowi dodatek stażowy wynosił 855 zł. (19% wynagrodzenia powoda).

Niesporne, nadto kartoteka wynagrodzeń – k. 30 - 34

Aktem datowanym na 27 stycznia 2017r. powód został odwołany z dniem 31 stycznia 2017r. z zajmowanego ostatnio stanowiska.

Niesporne, nadto akt odwołania – k. 158 cz. B akt osobowych powoda

W dniu doręczenia aktu tj. w dniu 31 stycznia 2017r. L. O. podpisał z pozwaną Agencją umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 2017r. na stanowisku głównego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 4000 zł powiększonym o dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Niesporne, nadto umowa o pracę – k. 159 cz. B akt osobowych powoda, akt powołania – k. 158 cz. B akt osobowych powoda

Przed podpisaniem umowy powód odbył spotkanie z Dyrektorem Oddziału (...) E. N.. Z rozmowy jednoznacznie wynikało, że powód zostaje zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w miejsce dotychczasowego zatrudnienia na podstawie powołania.

Dowód: zeznania świadka E. N. – zapis skrócony – k. 91

Od 1 lutego 2017r. powód otrzymywał wyłącznie wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę.

Niesporne, nadto kartoteka wynagrodzeń – k. 30 - 34

W dniu 17 stycznia 2019r. L. O. wystąpił do tutejszego sądu z wnioskiem o zavezwanie Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. do próby ugodowej o zapłatę kwoty 34. 637, 08 zł netto z odsetkami za opóźnienie, w tym:

- 20. 946, 58 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres 3 lutego 2016r. – 31 maja 2016r., która to kwota odpowiadać miała wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przed odwołaniem na stanowisku Kierownika (...) Biura Powiatowego (...) Oddziału (...),

- 13.690, 50 zł netto tytułem wynagrodzenia za okres 27 stycznia 2017r. – 11 marca 2018r., która to kwota odpowiadać miała wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przed odwołaniem ze stanowiska zastępcy kierownika wskazanego biura.

Niesporne, nadto wniosek – k. 3 – 7 akt IX Po 4/19 tutejszego sądu.

### ***Sąd zważył, co następuje.***

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

L. O. zajmował stanowisko najpierw kierownika, a później zastępcy kierownika Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na podstawie powołania, co jednoznacznie wynika z dokumentów w aktach osobowych powoda i co warunkowane było regulacjami ustawowymi, a to art. 5a ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (tj. Dz.U. 2005 nr 31 poz. 264 z późn. zm.) i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz.U. 2019 poz. 1505. Pierwszy z tych przepisów przewidywał powoływanie i odwoływanie kierownika biura powiatowego przez dyrektora oddziału regionalnego, drugi wskazuje na powoływanie i odwoływanie kierowników biur powiatowych i ich zastępców przez dyrektora oddziału regionalnego.

Do stosunków pracy z powołania znajdują zastosowanie przepisy oddziału 1 rozdziału III działu drugiego kodeksu pracy. Co do zasady stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się na czas nieokreślony (art. 68 § 1<sup>1</sup> k.p.) w terminie wskazanym w powołaniu (art. 68<sup>2</sup> § 1 k.p.) Z odrębnościami przewidzianymi w przepisach oddziału stosuje się do niego przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony z wyłączenie trybu postępowania przy rozwiązywaniu umowy i rozpoznawania sporów w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i przywracaniu do pracy (art. 69 k.p.). Pracownik powołany może w każdym czasie zostać odwołany przez organ, który go powołał (art. 70 § 1 k.p.) Takie odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 zdanie pierwsze k.p.). W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 zdanie drugie k.p.). Odwołany ze stanowiska pracownik nie ma w okresie wypowiedzenia obowiązku świadczenia pracy. Odwołanie bowiem powoduje podwójny skutek – jeden w sferze stosunku pracy (wypowiedzenie tego stosunku), drugi zaś w zakresie pełnienia określonego stanowiska tj. w sferze organizacyjno – prawnej (natychmiastowe pozbawienie możliwości wykonywania obowiązków na danym stanowisku). Oznacza to, że

odwołany pracownik nie ma możliwości wykonywania obowiązków wynikających z umowy nawiązanej na podstawie powołania. Jednak na jego wniosek lub za jego zgodą pracodawca w okresie wypowiedzenia może go zatrudnić przy innej pracy odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych warunkach płacy i pracy (art. 71 k.p.).

Zgodnie z wyrażoną w art. 80 k.p. ogólną zasadą wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wynikać musi z przepisu. Takim właśnie przepisem jest wskazany wyżej art. 70 § 2 k.p. Przewiduje on bowiem prawo pracownika do wynagrodzenia niezależnie od tego, czy w okresie wypowiedzenia po odwołaniu ze stanowiska ten podejmie się w warunkach określonych w art. 72 k.p. wykonywania innych zadań czy też nie. Przewidując prawo do wynagrodzenia pomimo nieświadczenia pracy ustawodawca musiał określić jego wysokość, stąd wskazanie na wynagrodzenie przysługujące przed odwołaniem.

Spór stron niniejszego procesu powstał właśnie na tle regulacji art. 70 § 2 k.p. Bezspornym było, iż po odwołaniu powoda ze stanowiska - w 2016r. kierownika biura powiatowego, a w 2017r. zastępcy kierownika biura powiatowego - pozwana Agencja nie wypłacała mu w okresach wypowiedzenia wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, a wynagrodzenie niższe - w 2016r. wynikające z ponownego powołania, a w 2017r. z umowy o pracę. Powód uznawał działanie takie za nieprawidłowe, przy czym nie dochodził za okresy objęte sporem wyrównania wynagrodzenia do wysokości przysługującej przed odwołaniem - w 2016r. ze stanowiska kierownika biura powiatowego, a w 2017r. ze stanowiska zastępcy kierownika biura powiatowego, a pełnego wynagrodzenia sprzed odwołania wskazując na okresowe trwanie dwóch odrębnych stosunków pracy. Pozwana takim dwóm równoległym stosunkom pracy przeczyła, a jej stanowisko zostało podzielone przez sąd.

Przed przejściem jednak do rozważań w tym zakresie należało krótko odnieść się do zgłoszonego co do roszczeń za 2016r. zarzutu przedawnienia, który, gdyby okazał się trafny, prowadziłby do oddalenia powództwa w zakresie nim objętym bez konieczności badania zasadności żądania. Należności ze stosunku pracy przedawniają się po upływie trzech lat od dnia ich wymagalności (art. 291 § 1 k.p.). Nawet przy przyjęciu najpóźniejszego terminu wypłaty wynagrodzenia określonego w kodeksie pracy tj. 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.) należałoby uznać, iż wskazany termin upłynął co do świadczeń za okres luty - maj 2016r. jeszcze przed wytoczeniem powództwa w tej sprawie. Zdanie drugie art. 118 k.c. przewidujące upływ biegu przedawnienia w ostatnim dniu roku kalendarzowego nie znajduje zastosowania w tej sprawie, jako że odesłanie do przepisów kodeksu cywilnego zawarte w art. 300 k.p. dotyczy jedynie kwestii nieunormowanych w prawie pracy. Szersze rozważania w tym zakresie pozostają zbyteczne, jako że trzyletni termin przedawnienia roszczeń za 2016 rok nie upłynął. Termin przedawnienia ulega bowiem przerwaniu przez każdą czynność podjętą przed sądem powziętą bezpośrednio w celu dochodzenia, ustalenia, zabezpieczenia, zaspokojenia roszczenia (art. 123 § 1 pkt 1 k.c.) czyli także przez wniosek o zawiązanie do próby ugodowej, który, co bezsporne, powód złożył w zakresie wynagrodzenia za luty - maj 2016r. w styczniu 2019r. Okoliczność, iż wniosek dotyczył należności netto, nie może oznaczać przerwania biegu przedawnienia jedynie co do nich, skoro różnicę między kwotą netto, a brutto stanowią należności publicznoprawne. Sposób sformułowania wniosku nakazuje uznawać go za skuteczny co do całości wynagrodzenia odpowiadającego podanym kwotom netto. Tym samym nie doszło do przedawnienia zgłoszonych roszczeń.

Jak już wskazano, sąd nie podzielił stanowiska powoda o okresowym trwaniu między stronami procesu w 2016r. i 2017r. dwóch równoległych stosunków pracy (w 2016r. obu nawiązanych na podstawie powołania, w 2017r. jednego na podstawie powołania, a drugiego na podstawie umowy o pracę). Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się możliwość równoczesnego trwania dwóch stosunków pracy pomiędzy tymi samymi stronami, jednak sytuacja taka traktowana jest jako wyjątek. Zasadą pozostaje jedna więź pracownicza pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w danym okresie. W uzasadnieniu powołanego przez powoda wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014r. II PK 5/14 (dostępnym na stronie internetowej Sądu Najwyższego) wyraźnie jest to wskazane. Przyjęcie w omawianej sprawie możliwości istnienia dwóch więzi pracowniczych podyktowane było okolicznościami faktycznymi świadczącymi o tym, że obie strony traktowały powołanie pracownicy na stanowisko dyrektora jako nowy stosunek pracy, o czym świadczyło m.in. udzielenie jej urlopu bezpłatnego w ramach dotychczasowego stosunku pracy. Zatem stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w omawianej sprawie nie może być argumentem za równoległym czasowo zatrudnieniem

pracowniczym w niniejszym postępowaniu. Zachowanie stron procesu w 2016 i 2017 nie wskazuje bowiem na zgodną wolę nawiązania drugiego stosunku pracy obok jeszcze (przez okres wypowiedzenia po odwołaniu) trwającego. Zważywszy na ogólną zasadę jednej więzi pracowniczej w jednym czasie wola nawiązania nowego stosunku pracy niezależnego od trwającego powinna być wyraźnie wyrażona przez obie strony. Skoro utrwalony jest pogląd, że zgoda pracownika na powołanie go na stanowisko u dotychczasowego pracodawcy stanowi domniemanie wyrażenia woli rozwiązania w drodze porozumienia wcześniej nawiązanej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012r. II PK 316/11 LEX nr 1274966 i powołane tam orzeczenia), to analogicznie należy podejść do zgody na powołanie na inne niż wcześniej stanowisko czy zawarcia umowy o pracę w okresie trwania jeszcze po odwołaniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania.

Swoboda umów pozwala stronom na zgodną dowolną (z uwzględnieniem wymogów wynikających z prawa pracy – art. 18 § 1 k.p.) modyfikację warunków zatrudnienia nawiązanego na podstawie umowy o pracę w czasie trwania stosunku pracy oraz na zgodne rozwiązanie tego stosunku w każdym czasie. Nieuregulowanie w oddziale 1 rozdziału III działu drugiego Kodeksu pracy kwestii rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania w drodze porozumienia stron nie może oznaczać wyłączenia takiej możliwości, gdy doszło już do odwołania pracownika z danego stanowiska, a stosunek pracy nadal trwa, bo nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia. W interesie obu stron może pozostawać szybsze zakończenie trwającej więzi pracowniczej także w sytuacji woli nawiązania kolejnej na innych już warunkach. Możliwość rozwiązania trwającego jeszcze stosunku za porozumieniem wynika z art. 69 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i jest potwierdzana w orzecznictwie (także, gdy jeszcze nie doszło do odwołania, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997r. I PKN 33/97 OSNP 1997/22/431). Ustawodawca nie przewidział jednostronnej modyfikacji aktu powołania. W przypadku woli powierzenia już powołanemu pracownikowi innego niż dotychczasowe stanowiska, dla którego objęcia ustawa zastrzega powołanie, pracodawca powinien dokonać odwołania z poprzedniego i powołania na nowe stanowisko. Nie jest możliwe w tym wypadku zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego, bo nie przewidują go przepisy dotyczące stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. Wypowiedzenie zmieniające nie jest możliwe również w przypadku woli zatrudnienia pracownika świadczącego pracę na podstawie powołania na innym stanowisku w ramach umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2009r. II PK 43/09 OSNP 2011/7-8/102). W każdym z tych wypadków dojść powinno najpierw do odwołania ze stanowiska, a gdy obie strony chcą od razu (a nie po upływie okresu wypowiedzenia) kontynuować zatrudnienie na innych warunkach do zgodnego zakończenia trwającego stosunku pracy i nawiązania nowego w określonym trybie (przez powołanie lub podpisanie umowy o pracę). Z art. 71 k.p. nie sposób wnioskować o niemożności zatrudnienia pracownika na innych zasadach przed upływem okresu wypowiedzenia. Część druga regulacji od słów „a po upływie” została dodana ustawą z dnia 7 kwietnia 1989r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 107), a jej celem, jak się wydaje, było potwierdzenie możliwości dalszego zatrudniania pracownika, nie zaś ograniczenie możliwości zgodnej modyfikacji zatrudnienia (rozwiązania jednego stosunku i nawiązania drugiego) w okresie wypowiedzenia. Art. 71 k.p. miał – także w brzmieniu przed zmianą – chronić pracownika przed jednostronnym skierowaniem go do pracy, która z określonych względów mogła pozostawać dlań niekomfortowa (wszak powołanie dotyczy stanowisk kierowniczych). Zważywszy na ten cel nie sposób utożsamiać regulacji z ustawowym zakazem zatrudnienia pracownika na innych warunkach na mocy porozumienia stron obejmującego zakończenie dotychczasowej więzi pracowniczej i nawiązanie nowej w oparciu o umowę o pracę czy na podstawie kolejnego powołania. Takie porozumienie często pozostaje w interesie pracownika, czasem z uwagi na korzystniejsze na nowym stanowisku warunki wynagradzania czy wyższy prestiż, a czasem, gdy okoliczności takie nie mają miejsca, choćby tylko z uwagi na zapewnienie dalszego zatrudnienia (dłuższego niż przez okres wypowiedzenia po odwołaniu).

Mając na uwadze wszystko powyższe uznać należało w realiach sprawy, iż dokonane za zgodą powoda w 2016r. powołanie go na stanowisko zastępcy kierownika biura powiatowego, a w 2017r. zawarcie przez strony umowy o pracę stanowiło dopuszczalne prawem dorozumiane rozwiązanie jeszcze trwającego stosunku pracy po odwołaniu powoda w 2016r. ze stanowiska kierownika, a w 2017r. zastępcy kierownika.

Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę nie wymaga szczególnej formy (forma pisemna jest wymagana dla jednostronnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy zgodnie z art. 30 § 3 k.p., przy czym jej niezachowanie nie

pozbawia czynności ważności). Zatem świadczyć o nim może nawiązanie nowego stosunku pracy w 2016r. na podstawie powołania, a w 2017r. na podstawie umowy o pracę. O tym, że taka pozostawała wola pracodawcy świadczy jego zachowanie w postaci wypłacania powodowi tylko jednego wynagrodzenia w nowo ustalonej wysokości oraz treść prowadzonych przez niego zapisów w dokumentacji płacowej (gdzie chociażby jako zakończenie stosunku pracy z powołania wskazano 31 stycznia 2017r. – k. 30). Na wolę zakończenia jednego i nawiązania kolejnego zatrudnienia wskazują też zeznania świadka E. N.. Świadek wskazała bowiem, iż mówiła powodowi (w związku z odwołaniem w 2017r.), że kończy powołanie i przechodzi na umowę o pracę. Zeznania świadka nie nasuwają wątpliwości co do wiarygodności. Gdyby zeznająca miała podawać nieprawdę, wskazywałaby raczej na wyraźne uzgodnienie z powodem, iż podpisanie umowy jest jednocześnie porozumieniem o zakończeniu dotychczasowego stosunku pracy. Okoliczność, iż strona pozwana (o czym też zeznała świadek) nie rozważała, jak odwołanie wpływa na byt zatrudnienia powoda, nie przeczy jej woli zakończenia zatrudnienia na jednych, a nawiązania na nowych warunkach. Świadczy jedynie o braku właściwej analizy przepisów przez odpowiednie komórki Agencji. Za przyjęciem, iż wolą pozwanej było zakończenie dotychczasowego zatrudnienia na mocy porozumienia stron także w 2016r. przemawia z kolei złożone przez powoda pismo pracodawcy z dnia 12 lutego 2016r. (k. 29). Uznaniu, iż pracodawca chciał zatrudnić w 2016r. i w 2017r. powoda w ramach nowego obok trwającego stosunku sprzeciwiają się zasady doświadczenia życiowego. Skoro bowiem istniała możliwość objęcia przez powoda innego stanowiska za dotychczasowym wynagrodzeniem do czasu upływu wypowiedzenia (art. 71 k.p.), pracodawca na pewno w pierwszym rzędzie zaproponowałby takie rozwiązanie korzystniejsze dla niego ekonomicznie (o ile rozwiązanie takie mogłoby rodzić problemy w 2016r. z uwagi na przewidziane dla stanowiska zastępcy kierownika biura powiatowego powołanie, o tyle takowych nie było już w 2017r.). Dopiero brak zgody pracownika mógłby stanowić przyczynek do rozważania nawiązania odrębnego zatrudnienia.

Twierdzenia powoda, iż zgadzając się na nowe powołanie czy podpisując umowę o pracę, nie akceptował on zakończenia dotychczasowego stosunku pracy wydają się ukształtowane na potrzeby niniejszego procesu. Przeczy im chociażby brak formalnego wystąpienia do pracodawcy przed 2019r. o zapłatę wynagrodzenia dochodzonego w tej sprawie. Adnotacja powoda na piśmie datowanym na 12 lutego 2016r. o niemożności akceptacji propozycji pracodawcy nie daje podstaw do innego przyjęcia. Nie wiadomo, kiedy powód adnotację sporządził ani czy i w jakiej dacie jego oświadczenie trafiło do pracodawcy. Poza tym oświadczenie dotyczy wyłącznie warunków płacowych, co oznacza, iż w istocie powód godził się na trwanie jednego stosunku pracy oczekując li tylko przez pewien okres wyższego wynagrodzenia (nie zaś dwóch wynagrodzeń z dwóch mających istnieć równoległe stosunków). Zresztą także z przesłuchania powoda wynika, iż początkowo uznawał on, że okresowo powinien dostawać wyższe wynagrodzenie, a dopiero konsultacja z prawnikiem zmieniła jego pogląd na sprawę. Pogląd powoda o podstawach do otrzymywania wyższego wynagrodzenia nie był zresztą trafny, skoro doszło do dorozumianego zgodnego zakończenia dotychczasowego zatrudnienia. Sama adnotacja na piśmie z dnia 12 lutego 2016r. nie może być utożsamiana z brakiem zgody na zaproponowane przy powołaniu wynagrodzenie (pomimo, iż powód wnosił o zachowanie dotychczasowego), skoro L. O. realizował stosunek pracy na stanowisku zastępcy kierownika biura powiatowego nawiązany na podstawie powołania, którego warunki były mu znane.

Wszystko powyższe przemawia przeciwko uznaniu, iż wolą stron było okresowe trwanie dwóch odrębnych stosunków pracy w 2016r. i 2017r. Skoro zaś doszło do porozumienia do zakończenia trwających stosunków pracy, nie zachodziły warunki do otrzymywania dotychczasowego wynagrodzenia określone w art. 70 § 2 k.p. Oznacza to brak podstaw także do częściowego uwzględnienia powództwa.

Orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 102 k.p.c. W ocenie sądu w sprawie wystąpiły szczególne okoliczności przemawiające przeciwko obciążaniu powoda kosztami procesu. Kwestie prawne, do których odwoływał się sąd, nie są oczywiste, co mogło dawać powodowi podstawy do przekonania o słuszności stanowiska. Istotniejsze jest jednak to, że pracodawca, jakim jest pozwana Agencja, czyli duży podmiot publiczny dysponujący odpowiednimi służbami kadrowymi powinien w taki sposób prowadzić sprawy związane z zatrudnieniem, by nie dochodziło do podobnych co w tej sprawie sytuacji. Choć, jak wskazano, przepisy nie przewidują formy porozumienia rozwiązującego umowę, to w praktyce takie porozumienie zawiera się z reguły na piśmie, co powinno mieć miejsce i w tej sprawie, by

wola stron pozostawała jednoznaczna. Było to szczególnie celowe wobec brzmienia art. 70 § 2 k.p. i 71 k.p. Gdyby nie brak dbałości pozwanej o zapewnienie w dokumentacji pracowniczej jasności co do woli stron (inaczej niż w 2003r. gdy doszło do powołania powoda na kierownicze stanowisko) do niniejszego procesu by nie doszło. To Agencja otworzyła powodowi furtkę do występowania z roszczeniami objętymi pozwem.

Stan faktyczny, w znacznej mierze niesporny, sąd ustalił na podstawie wskazanych już dowodów ze źródeł osobowych i nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)