

Sygn. akt IV Pa 100/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Rafał Jerka (spr.)

SSO Beata Kurowska

SSR del. Andrzej Łotowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 października 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 maja 2018 r., sygn. akt IV P 199/16

I. oddała obie apelacje;

II. znosi między stronami koszty postępowania za II instancję.

SSO Beata Kurowska SSO Rafał Jerka SSR del. Andrzej Łotowski

UZASADNIENIE

Powód D. M. w pozwie skierowanym przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O., Agencji Nieruchomości Rolnych w W. (ostatecznie- Agencji Nieruchomości Rolnych w W., a następnie Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.) wniósł o:

- ustalenie, że strony w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku łączył stosunek pracy na czas określony, a następnie od dnia 2 stycznia 2015 roku stosunek pracy na czas nieokreślony, a także

- o dopuszczenie do pracy, ewentualnie w przypadku uznania, iż pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy bez wypowiedzeni o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu pozwu wskazano przede wszystkim, że za pracodawcę powoda powinna zostać uznana Agencja Nieruchomości Rolnych w W., albowiem z treści przepisów wynika, iż podmiotem prawa jest (...) w W., a Oddziały

Terenowe (...) nie posiadają zdolności bycia samodzielnym pracodawcą. Przy czym również Oddział Terenowy w O. został wskazany jako strona pozwana.

Odnosząc się do żądania pozwu, powód wskazał, że pozwana Agencja zawarła z nim kilkanaście umów zlecenia. Podczas wykonywania czynności powód miał wyraźnie określone godziny pracy, podlegał poleceniom przełożonych, nie mógł samodzielnie organizować swojej pracy, wykonywał te same czynności, które wykonywali także pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, a zatem zatrudnienie powoda posiadało wszelkie cechy stosunku pracy. W ocenie strony powodowej, z uwagi na brak złożenia przez pracodawcę (pozostającego w błędnym przekonaniu, iż strony łączy umowa cywilnoprawna) oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, stosunek ten trwa nadal.

Pozwana Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. oraz Agencja Nieruchomości Rolnych w W. (ostatecznie Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W.) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano przede wszystkim, że po stronie ANR OT w O. brak jest legitymacji biernej do występowania w przedmiotowej sprawie w charakterze strony pozwanej. Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. nie jest osobą prawną i nie może być traktowana jak potencjalny pracodawca powoda w rozumieniu art. 3 kp, bowiem nie posiada zdolności sądowej i procesowej. Faktycznie, Dyrektor Oddziału Terenowego, na podstawie udzielonego mu upoważnienia dokonuje w imieniu ANR czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału, jednak Oddział jest miejscem, gdzie odbywa się proces świadczenia pracy, lecz nie jest odrębnym pracodawcą.

Odnosząc się do merytorycznych aspektów pozwu, strona pozwana podniosła, że w stosunku łączącym powoda D. M. i ANR OT w O. brak było podporządkowania pracowniczego i podległości służbowej, a powód miał dowolność w zakresie czasu wykonywania obowiązków oraz sam organizował wykonywane czynności. W ocenie pozwanej, z przepisu art. 22 kp nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, w której zatrudniony osobiście wykonuje pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie. Dodatkowo, zaakcentowano, że powód nie przejawiał zainteresowania zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, a strony w ramach swobody zawierania umów wyraziły wolę zawierania kolejnych umów cywilnoprawnych.

Pismem z dnia 27 września 2016 r. strona powodowa cofnęła pozew w stosunku do Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O., wskazując przy tym, że art. 3 k.p. nie uzależnia bycia pracodawcą od posiadania przez podmiot osobowości prawnej. Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2017 roku strona pozwana oświadczyła, iż procesowo „cofa” oświadczenie o cofnięciu pozwu, albowiem w przedmiotowej sprawie winno nastąpić jedynie sprecyzowanie nazwy strony pozwanej, którą pozostaje Agencja Nieruchomości Rolnych w W.. Ostatecznie, na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 roku strona powodowa wniosła o dopuszczenie do udziału w sprawie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w miejsce poprzedniej pozwanej, która została zlikwidowana.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **wyrokiem z dnia 21 maja 2018 r.**, sygn. akt: IV P 199/16 ustalił, że powoda D. M. i Agencję Nieruchomości Rolnych w W. łączył stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku - na czas określony, a od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony (pkt I wyroku), zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa na rzecz powoda D. M. kwotę 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy (pkt II); w pozostałej części powództwo oddalił (pkt III); zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa na rzecz powoda D. M. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV); nakazał ściągnąć od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwotę 2.250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt IV); wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł (pkt V wyroku).

Rozstrzygnięcie to poprzedziły następujące ustalenia i wnioski:

D. M. od dnia 15 marca 2011 roku zawarł z Agencją Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. kilkanaście umów zlecenia. Kolejne umowy były zawierane na następujące okresy: od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 15 września 2011 roku, od dnia 16 września 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, od dnia 01 stycznia 2012 roku do dnia 30 czerwca 2012 roku, od dnia 2 lipca 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku i od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Jednakże z uwagi na wyjazd powoda poza granice kraju ostatnia z umów została za porozumieniem stron rozwiązana w dniu 31 lipca 2013 roku. Po powrocie, D. M. zawarł z Agencją Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. kolejne umowy zlecenia: od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, od dnia 2 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku, od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku, od dnia 1 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku, od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku oraz od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku.

Od 24 sierpnia 2015 roku w Agencji Nieruchomości Rolnych obowiązywał Regulamin określający zasady i tryb zatrudniania pracowników w Biurze Prezesa i Oddziałach Terenowych. Zgodnie z § 4 powyższego regulaminu, zatrudnienie kandydatów w trybie naboru z zewnętrznego rynku pracy odbywa się w przypadku, gdy na określone stanowiska pracy nie ma odpowiednich kandydatów spośród pracowników Agencji. Nabór kandydatów do zatrudnienia w Agencji jest otwarty i konkurencyjny. Natomiast według § 7 i 8 oraz 10 ust. 3, wybór kandydatów jest to proces, w wyniku którego wyłoniony zostaje kandydat spełniający optymalne wymagania określone w ogłoszeniu o naborze. Wybór właściwego kandydata do obsadzenia wakującego stanowiska obejmuje selekcję dokumentów aplikacyjnych i rozmowy kwalifikacyjne. Selekcję dokumentów kandydatów na stanowiska pracy w Oddziałach przeprowadzają pracownicy wyznaczeni przez Dyrektora Oddziału, w tym sekcji organizacyjnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że zasadniczo wszystkie umowy zlecenia zawarte pomiędzy D. M., a pozwaną były skonstruowane w niemal identyczny sposób. Do obowiązków powoda należała przede wszystkim: ścisła współpraca ze stanowiskami ds. zamówień publicznych oraz wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru w celu monitorowania sumy zamówień na usługi, dostawy i roboty budowlane, których wartość nie przekraczała kwoty określonej w stosownych przepisach; rejestrowanie zapotrzebowań, faktur i sprawdzaniem ich zgodności z zapotrzebowaniem oraz uzyskiwanie niezbędnych akceptacji na zapotrzebowania; prowadzenie rejestru zamówień publicznych i sprawdzenie faktur pod kątem ich zgodności z prowadzonym rejestrem; przygotowywanie części dokumentacji na posiedzenia komisji dotyczących otwarcia ofert; udział w procesie sprawdzania i oceny ofert pod kątem spełnienia SIWZ; przegotowywanie dokumentacji przetargowej w celu przekazania jej do pracownika merytorycznego, archiwizowanie zakończonych postępowań przetargowych; przygotowywanie korespondencji do wysyłki. Dodatkowe obowiązki powoda obejmowały: obsługę stoiska promocyjnego na targach; powielanie i zamieszczanie na tablicy ogłoszeń Oddziału ogłoszeń o ofertach; obsługę głównego sekretariatu Dyrektora Oddziału; obsługę kancelarii; przepisywanie projektów zarządzeń, decyzji oraz regulaminów i innych dokumentów; sporządzenie analiz dotyczących zakresu działania Sekcji Organizacyjnej.

Swoje codzienne obowiązki D. M. wykonywał wspólnie z B. M. oraz S. B.. Wymieniony miał obowiązek stawiać się codziennie w dniach roboczych w siedzibie pozwanej i pozostawać do dyspozycji przełożonego w godzinach pracy Oddziału Terenowego- od godz. 7:30 do godz. 15:30. D. M. nie podpisywał list obecności, bowiem jego nazwisko nie było na nich umieszone. Powód, kiedy chciał opuścić siedzibę Oddziału Agencji w godzinach jego pracy musiał prosić o zezwolenie Kierownika - J. S., a następnie wpisywał się do tzw. książki wyjść. W okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, powód przynosił zwolnienia lekarskie, a wynagrodzenie było mu wówczas stosownie obniżane. Nie odrabiał nieobecności, nie mógł swobodnie kształtować godzin pracy, ani wykonywać zadań w dowolnej kolejności.

W czasie łączących powoda z pozwaną umów, D. M. często zastępował pracowników Agencji podczas ich nieobecności. Wówczas podlegał takim samym rygorom co do organizacji pracy oraz czasu i miejsca jej wykonywania, jak zastępowani pracownicy. Przykładowo, kiedy D. M. zastępował T. O.- kierownika administracyjnego budynków

biurowych w O. i w terenie, nadzorował podległych zastępowanemu pracowników i wydawał im polecenia służbowe. W okresie takich zastępstw, powód, podobnie, jak T. O. miał nielimitowany czas pracy, który zależał także od nieprzewidzianych zdarzeń w budynkach.

W listopadzie 2015 roku Dyrektorzy Oddziałów Terenowych ANR zostali poinformowani, że wszelkie zmiany kadrowe mogą być dokonane wyłącznie po uzyskaniu uprzednio zgody Prezesa ANR. Z dniem 25 stycznia 2016 roku Dyrektor Oddziału Terenowego ANR w O. został upoważniony przez Prezesa ANR do dokonywania w imieniu ANR czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału, z wyjątkiem dokonywania takich czynności w stosunku do zastępców dyrektora i głównego księgowego. Pismem z dnia 22 lutego 2016 roku Prezes ANR wyraził zgodę na sukcesywne zatrudnianie w Oddziałach Terenowych nowych pracowników na wolne stanowiska pracy pod warunkiem zachowania średniorocznego limitu zatrudnienia i limity mnożników wynagrodzeń osobowych przyznanych w planie finansowym dla OT ANR, które to wielkości były corocznie ustalane.

W dniach bezpośrednio poprzedzających datę końcową ostatniej umowy zlecenia D. M. udał się do Dyrektora Oddziału, by zgłosić chęć kontynuowania współpracy. Dyrektor podczas rozmowy podziękował wymienionemu i dał powodowi do zrozumienia, że to jest koniec współpracy stron. W następnych miesiącach powód wielokrotnie wysyłał na adres elektroniczny pozwanego oświadczenia o gotowości do pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że w świetle poczynionych ustaleń powództwo D. M. jako częściowo zasadne, zasługuje na uwzględnienie w części.

Powód w pierwszej kolejności domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim, a pozwanym (uprzednio ANR), w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 2 stycznia 2015 roku - na czas nieokreślony

Roszczenie powoda w tym zakresie okazało się zasadne i zasługiwało na uwzględnienie, z tym zastrzeżeniem, że zgromadzony materiał dowodowy nakazał uznanie, iż łączący go stosunek pracy trwał do dnia 30 kwietnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy wskazując na treść art. 22 k.p. oraz szeroko na orzecznictwo dotyczące problematyki ustalania rodzaju łączącego strony stosunku pracy oraz zeznania świadków: T. O., S. B., E. P., E. H. oraz J. K. (1), a także częściowo J. S. i B. M., stwierdził, że w przeważającej mierze ma on cechy stosunku pracy. Wprawdzie w postępowaniu sądowym pozwany starał się wykazać, że strony łączyła typowa umowa zlecenie, jednak analiza sposobu wykonywania przez powoda codziennych obowiązków i cechy łączącego strony stosunku przeczą uznaniu, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna.

Zdaniem Sądu I instancji należało bez żadnych wątpliwości przyjąć, że D. M. w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku i od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku wykonywał pracę na podstawie wcześniej ustalonych między stronami zasad. Strony poczyniły ustalenia, co do warunków świadczonej przez powoda pracy, nie tylko w zakresie godzin i miejsca pracy, ale także wysokości należnego wynagrodzenia, formy jego zapłaty oraz terminu zapłaty, czy zasad korzystania ze służbowego sprzętu. Poza tym, praca świadczona była przez powoda pod kierownictwem i bezpośrednim nadzorem, a powód nie mógł być zastąpiony w wykonywaniu swoich obowiązków przez osobę trzecią. Bezsprzecznie zatem uznać należało, że między stronami istniał stosunek prawny, którego analiza, a także sposób jego realizacji, w ocenie Sądu Rejonowego wskazywała, iż w przeważającej mierze miał cechy stosunku pracy, w którym pozwany (uprzednio ANR) występował w roli pracodawcy, zaś powód w charakterze pracownika.

Nie budzi wątpliwości, że powód wykonywał pracę osobiście. Jego praca polegała bowiem na obsłudze dokumentów i dopełnianiu formalności związanych z zamówieniami publicznymi, jak również zapotrzebowaniami na realizowane przez pracowników zakupy. Powyższe, w konfrontacji z treścią zawieranych umów, pozwalało przyjąć, że zatrudniony był on na stanowisku z określonym zakresem obowiązków.

Zdaniem Sądu Rejonowego w realiach niniejszej sprawy nie ulegało żadnej wątpliwości, że powód podlegał kierownikowi Sekcji Organizacyjno- Prawnej - J. S., a także bezpośrednio B. M., która na co dzień nadzorowała poszczególne czynności D. M.. Wymienione osoby pełniły funkcję kierowniczą w stosunku do powoda. To właśnie pozwany ustalał jakie czynności ma wykonywać powód. Istotnym jest także fakt, że powód związany był ustaleniami, co do czasu wykonywania pracy, gdyż miał obowiązek przebywać w siedzibie pozwanego w godzinach pracy Oddziału, od poniedziałku do piątku. Powyższe świadczy także o fakcie, że od powoda wymagana była stała dyspozycyjność i gotowość do pracy w ustalonych godzinach. To z kolei przesądza o tym, że nie mógł on samodzielnie decydować o organizacji czasu pracy. Powód nie miał również pełnej swobody w zakresie podejmowania decyzji co do sposobu wykonywania pracy. Istotnym jest również, że powód wykonując pracę korzystał z narzędzi – komputer i sprzęt biurowy, który otrzymał od pozwanego. Pozwany dostarczył mu zatem zasadniczych narzędzi niezbędnych do wykonywania określonych prac, bez których powód nie miałby możliwości prawidłowego ich wykonania.

Zatem jego praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, którego polecenia wiązały pracownika w stopniu znacznie większym, aniżeli w przypadku, gdyby strony łączyła jedynie umowa cywilnoprawna. Ponadto powód otrzymywał stałe wynagrodzenie za wykonywaną pracę, wypłacane przez pozwanego co do zasady miesięcznie, w określonej z góry wysokości. Wynagrodzenie przysługiwało powodowi niezależnie od tego, czy wykonywał swoją pracę prawidłowo i skutecznie (bez względu na efekty swojej pracy). Świadczy to jednoznacznie o przyjęciu przez pozwanego ryzyka, jakie ponosi pracodawca w związku z prowadzoną działalnością.

Jako niewiarygodne, zwłaszcza w świetle twierdzeń samego powoda oraz przekonujących zeznań świadków T. O. i S. B. oraz częściowo B. M. jawiły się zeznania J. S., jakoby D. M. mógł samodzielnie organizować sobie pracę i wykonywać zadania w dowolnej kolejności.

Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego strony łączył stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony

Powyższych ustaleń w przekonaniu Sądu I instancji nie mogły zmienić twierdzenia świadków J. S. oraz B. M.. Trudno także było przyjąć, by w realiach przedmiotowej sprawy powód miał żywotny wpływ na rodzaj zawieranej z nim umowy, co niejako potwierdziła także świadek J. K. (1). Ponadto żadną miarą nie mogło przesądzać o bezzasadności powództwa, podnoszona przez stronę pozwaną argumentacja, że powód nie był zainteresowany zawarciem z pozwaną umowy o pracę, bowiem nie aplikował na wolne stanowiska pracy w pozwanej Agencji. D. M. skutecznie bowiem odparł ten argument przekonująco wskazując, iż brak aplikacji i udziału w konkursach na wolne stanowiska nie był podyktowany brakiem zainteresowania umową o pracę, lecz okolicznościami, w których był informowany, że nie ma szans na wygranie ogłaszanych konkursów.

Dodatkowo, nie sposób podzielić argumentu strony pozwanej, jakoby okoliczności związane z limitami zatrudnienia w pozwanej Agencji oraz koniecznością uzgadniania wszelkich zmian kadrowych, jak również koniecznością monitorowania środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników pozwanej miały przemawiać przeciwko uznaniu, iż strony łączył stosunek pracy. Okoliczności te, jakkolwiek bezsporne, pozostawały jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Mając na względzie powyższe okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki do stwierdzenia, że strony pozostawały w stosunku pracy. Z tych względów w oparciu o art. 22 § 1 k.p. Sąd uwzględnił powództwo w tym zakresie jako zasadne, ustalając, iż między Agencją Nieruchomości Rolnych i D. M. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 2 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony (pkt I wyroku), a zawierane z powodem kolejne umowy zlecenia zmierzały do obejścia przepisów prawa pracy. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że pracodawcą powoda była ANR, bowiem na chwilę uznanej przez Sąd daty zakończenia stosunku pracy nie istniał KOWR.

W dalszej kolejności powód domagał się od pracodawcy przywrócenia do pracy, albowiem po dniu 30 kwietnia 2016 roku nie został do niej dopuszczony, ewentualnie, w przypadku uznania, iż stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, stosunek pracy łączący powoda z pozwanym uległ rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2016 roku. Zgodnie z relacją samego D. M., czego nie zakwestionowała strona pozwana, podczas spotkania bezpośrednio poprzedzającego datę końcową określoną w ostatniej umowie Dyrektor miał grzecznie i dyplomatycznie podziękować powodowi i dać do zrozumienia, że to jest koniec współpracy pomiędzy stronami. Okoliczność powyższą, należało uznać za złożenie powodowi przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Z kolei dokonując oceny żądania powoda przywrócenia do pracy, Sąd Rejonowy miał na względzie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy oraz fakt, że zgodnie art. 45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. 2017.624) z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a z dniem 1 września 2017 r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa i stwierdził, że przywrócenie powoda do pracy jawiło się jako niecelowe, czy wręcz niemożliwe, skoro ustalony w niniejszej sprawie pracodawca powoda już nie istnieje. O ile zatem zgodnie z treścią art. 47 ust. 1 cytowanej ustawy KOWR z dniem 1 września 2017 roku z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, to jednak nie staje się z mocy prawa nowym pracodawcą zatrudnionych w ANR pracowników, których stosunki pracy wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 roku.

Zatem skoro pozwany pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, nie wskazując przyczyny wypowiedzenia tej umowy i nie składając oświadczenia na piśmie, Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.000 złotych (odpowiadającą okresowi wypowiedzenia ze względu na długość trwania stosunku pracy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt II wyroku), oddalając powództwo w części dotyczącej dopuszczenia powoda do pracy (pkt III wyroku).

Sąd oddalił przy tym wniosek dowodowy strony powodowej o zażądanie od pozwanego zwolnień lekarskich powoda oraz potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia za ten okres, albowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione i przeprowadzenie dowodu jawiło się jako zbędne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Co do kosztów procesu Sąd Rejonowy na podstawie na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV wyroku).

Z kolei w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy - nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwotę 2.250 złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt V wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzonego odszkodowania, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda (pkt VI wyroku).

Od powyższego wyroku **apelację** wywiodły obie strony postępowania.

I tak strona pozwana zaskarżyła orzeczenie w części z wyjątkiem pkt III, tj. w zakresie obejmującym rozstrzygnięcia w sprawach w części objętej: pkt I, II, IV, V i VI sentencji wyroku. Powyższemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów prawa procesowego w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie:

art. 233 § 1 i 2 k.p.c.;

a) przez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia zawodowego ocenę materiału dowodowego, prowadzącego do uznania, że strony łączył stosunek pracy, podczas gdy właściwa ocena dowodów zgromadzonych w sprawie prowadzi do wniosku, że była to umowa zlecenia,

b) rozstrzygnięcia w przedmiocie zasądzenia od ozwanej na rzecz powoda kwoty: 9.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy i nadania rygoru natychmiastowej wykonalności wyroku do kwoty: 3.000,00 zł,

c) dokonanie oceny dowodu z zeznań świadków: J. S., B. M., T. O., S. B., E. P., J. K. (1) i E. H. poprzez uznanie iż stosunek łączący powoda z ozwanym ma w przeważającej mierze cechy stosunku pracy. Okoliczności, iż świadkowie: T. O., J. S. i E. P. są skonfliktowani z pozwanym powinny być brane także pod uwagę przez Sąd przy ocenie w/w dowodów. Bezkrzytyczne uznanie przez Sąd tych zeznań za wiódące i oparcie na nich ustalonego stanu faktycznego, nie mieści się w zasadzie swobodnej oceny dowodów,

d) przez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz pominięcie okoliczności, że powód do czasu ustania stosunku zlecenia nie kwestionował charakteru łączącego go z pozwaną stosunku prawnego. Prośby powoda o zmianę formy zatrudnienia nie znalazły odzwierciedlenia w żadnych dokumentach,

art. 328 § 2 k.p.c.:

a) przez brak możliwości przesłедzenia motywów Sądu, dlaczego nie odniósł się w ogóle do kwestii limitów pracowniczych oraz faktu, że pozwana jako państwowa osoba prawna, do której mają zastosowanie przepisy ustawy o finansach publicznych, nie dysponowała w spornym okresie wolnymi etatami. Ponadto pozwana nie powinna być uznana jako następcą prawny w przypadku Powoda, gdyż stosunek zlecenia z Pozwaną ustał w dniu 30 kwietnia 2016r. a więc blisko rok przed utworzeniem nowego bytu prawnego jakim jest Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa,

b) przez dokonanie przez Sąd dowolnej oceny materiału dowodowego i bezpodstawne uznanie, że między pozwaną a powodem istniał stosunek podporządkowania charakterystyczny dla stosunku pracy. Zleceniodawca takiego podporządkowania od Zleceniobiorcy nie wymagał o czym świadczą nie tylko dokumenty ale i zeznania świadków, np.: J. K. (1), B. M.,

• naruszenie przepisów prawa materialnego, przez ich błędną wykładnię i potoczne rozumienie skutkujące przyjęciem, że normy zrekonstruowane na podstawie tych przepisów mają brzmienie odmienne od tego, którego przyjęcie nakazywałaby prawidłowa rekonstrukcja i wykładnia tych norm,

1) art. 22 § 1 i § 1⁽¹⁾ k.p.- przez jego nieprawidłową wykładnię i uznanie, że pozwaną łączył stosunek pracy, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zeznań świadków w tym J. K. (1) i B. M. wynika, iż powód wykonywał konkretne czynności techniczne, które nie wymagały jego osobistego świadczenia, nadzoru, ani także codziennej stałej ośmiogodzinnej obecności powoda u pozwanej,

2) art. 25¹ § 1-3 k.p., przez nieprawidłowe przyjęcie, że przerwa w zatrudnieniu pomiędzy końcem pierwszej umowy z dniem 31 lipca 2013r. a zawarciem kolejnej umowy z dnia 16 września 2013r. nie powoduje przerwania ciągłości i przekształcenia trzeciej umowy z dnia 2 stycznia 2015 r. na czas nieokreślony,

3) art. 65 § 2 k.c. - przez błędne jego zastosowanie i dokonaniu niewłaściwej wykładni oświadczeń woli stron złożonych w chwili zawierania umów zleceń, a w konsekwencji błędnego uznania, że strony łączył stosunek pracy, podczas gdy obie strony w sposób dobrowolny w pełni świadomy zawarły umowę zlecenia.

Mając na uwadze wyżej wywiedzione zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania; ewentualnie o zmianę wyroku przez oddalenie powództwa powoda w całości wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania w obu instancjach, z ich zasądzeniem na rzecz pozwanego. W uzasadnieniu stanowiska podkreśliła, że powód nigdy wcześniej nie przejawiał chęci zawarcia stosunku pracy, bowiem

gdyby tak było, to w okresie od 15 marca 2011 r. do 30 kwietnia 2016 r., a także później miał możliwość przystąpienia do naborów, które są jedyną formą zatrudnienia w państwowej osobie prawnej. Ponadto skarżąca zakwestionowała rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oraz nie zgodziła się z kwotą 2.250 zł tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Powód w złożonym środku odwoławczym wskazał, że zaskarża wyrok Sądu Rejonowego w części, tj.:

- w pkt I, w zakresie ustalenia, że był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony od 2 stycznia 2015 r. do 30 kwietnia 2016 r.,

- w pkt II i III, w zakresie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania oraz oddalenia powództwa o dopuszczenie do pracy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego: art. 60 i 61 § 1 k.c., w związku z art. 300 kp, przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem,
- naruszenie przepisów postępowania, art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy Sąd nie ustalił kto złożył powodowi takie oświadczenie.

Wskazując na powyższe pełnomocnik profesjonalny powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie, że powód jest zatrudniony u pozwanego na czas nieokreślony oraz o dopuszczenie powoda do pracy. Ponadto domagał się zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji wskazał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił istnienie stosunku pracy. Jednakże Sąd wadliwie uznał, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem. W ocenie apelującego bowiem danie do zrozumienia o braku zamiaru dalszej współpracy, nie jest tożsame ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana domagała się jej oddalenia w całości. Zdaniem pełnomocnika pozwanego argumentacja podniesiona w apelacji strony powodowej nie powinna być uwzględniona przez Sąd II instancji. Nie ma bowiem żadnych przesłanek prawnych do przyjęcia, że stosunek pracy z powodem trwa. Umowa z powodem została rozwiązana 30 kwietnia 2016 r. Nowy podmiot, który powstał z dniem 1 września 2017 r. (KOWR) nie ma obowiązku kontynuować stosunku pracy z powodem, co trafnie zaznaczył Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa również wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości, argumentując, że złożony środek odwoławczy jest nieuzasadniony i stanowi jedynie polemikę z prawidłowo ustalonym materiałem dowodowym, a nadto uzasadnienie apelacji nie jest spójne z jej zarzutami. W podsumowaniu stwierdziła, że w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego, który szczegółowo wyjaśnił dlaczego zostały spełnione przesłanki istnienia stosunku pracy.

Sąd Okręgowy, ustalił i zważył, co następuje:

Apelacje obu stron zdaniem Sądu nie zasługują na uwzględnienie.

Jako dalej idąca w pierwszej kolejności zostanie omówiona **apelacja pozwanego** pracodawcy.

Wobec postawienia w tejże apelacji zarówno zarzutów naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego zauważyć trzeba, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne, zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r. II CKN 60/97 - OSNC 1997/9/128). Powyższe rodzi konieczność rozpoznania w pierwszej

kolejności zmierzających do zakwestionowania stanu faktycznego zarzutów naruszenia prawa procesowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r. II CKN 18/97 – OSNC 1997/8/112).

1) Pierwszy zarzut apelacyjny dotyczący rzekomego błędu w ustaleniach faktycznych, które zdaniem skarżącego należy przypisać Sądowi I instancji został sformułowany niezwykle enigmatycznie i to jedynie w petitum apelacji, który brzmi następująco „ sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia zawodowego ocenę materiału dowodowego, prowadzącego do uznania, że strony łączył stosunek pracy, podczas gdy właściwa ocena dowodów zgromadzonych w sprawie prowadzi do wniosku, że była to umowa zlecenia „ i dalej „ bezpodstawne uznanie, że między pozwaną a powodem istniał stosunek podporządkowania charakterystyczny dla stosunku pracy. Zleceniodawca takiego podporządkowania od Zleceniobiorcy nie wymagał o czym świadczą nie tylko dokumenty ale i zeznania świadków, np.: J. K. (1), B. M. „

W tym miejscu należy wskazać, iż aby zarzucić skutecznie naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. skarżąca powinna przede wszystkim wskazać, **jaki konkretnie dowód mający istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy sąd uznał za wiarygodny i mający moc dowodową albo za niewiarygodny i niemający mocy dowodowej, i w czym przy tej ocenie przejawia się naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów** (wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2002r. sygn. I CKN 132/01). Kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r. sygn. II CKN 572/99). Stwierdzić także należy, iż jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r. sygn. II CKN 817/00). **Apelacja tak wymaganych zarzutów nie przedstawia** i nie wykazuje, aby ocena dowodów oraz oparte na niej wnioski były dotknięte powyższymi uchybieniami. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny dowodów. Pozwany poza ogólnikowymi stwierdzeniami, iż nie zgadza się z ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym i ogólnym odwołaniem się do zeznań świadków J. K. (1) B. M. oraz bliżej nieokreślonych dokumentów nie kwestionuje w opisanym wyżej sposób oceny Sądu Rejonowego w zakresie żadnego z dowodów.

Oznacza to, iż ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy nie zostały skutecznie zakwestionowane, a Sąd Okręgowy przyjmuje jej za własne.

Przechodząc to zarzutów prawa materialnego, a mianowicie

2) naruszenie art. 22§ 1 i 1(2) kp poprzez jego błędną wykładnię i nieprawidłowe uznanie na podstawie ustalonego przez Sąd stanu faktycznego iż łączący strony umowa była umową o pracę należy, iż najistotniejszą cechą wyróżniającą stosunek pracy od stosunków cywilno – prawnych jest tzw. podporządkowanie pracownice. Stanowi ono swoistą linię demarkacyjną pomiędzy wspomnianymi konstrukcjami normatywnymi. Jako cechę owego podporządkowania wskazuje się podleganie poleceniom pracodawcy (dyspozycyjność pracownika). Innymi słowy jest to **możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi przez pracodawcę jego obowiązków**, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 KP. Zatem **codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNPiUS 2001 nr 7, poz. 214 czy z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14).

Archetypem zatem pracy podporządkowanej jest skooperowana praca robotnika produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym (podlega on podporządkowaniu pracowniczemu w/w rozumieniu) i jako podstawa wykonywania takiej pracy nadal najbardziej adekwatna jest forma umowy o pracę.

Takiemu podporządkowaniu podlegał właśnie powód. Przypomnieć należy, iż z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego (który nie został skutecznie zakwestionowany przez apelującego), wynika iż:

- powód miał obowiązek stawiać się codziennie w dniach roboczych w siedzibie pozwanej i pozostawać do dyspozycji przełożonego w godzinach pracy Oddziału Terenowego- od godz. 7:30 do godz. 15:30 go)
- nie mógł swobodnie kształtować godzin pracy, ani wykonywać zadań w dowolnej kolejności.
- podlegał kierownikowi Sekcji Organizacyjno- Prawnej- J. S., a także bezpośrednio B. M., która na co dzień go nadzorowała i ustalała jakie poszczególne czynności ma wykonać
- wykonywał obowiązki w trybie „ skooperowanym „ w tym sensie, iż niewykonanie poleconych mu czynności blokowałyby (utrudniałyby) wykonywanie obowiązków przez jego współpracowników
- nie mógł być zastąpiony w wykonywaniu swoich obowiązków przez osobę trzecią
- przy wykonywaniu obowiązków korzystał z narzędzi dostarczonych mu przez pozwanego (komputer, sprzęt biurowy)

Wskazane charakterystyczne cechy wykonywanej przez powoda pracy, stanowią wręcz „ akademicki przykład „ jej świadczenia w reżimie stosunku pracy i stąd w pełni prawidłowa jest jej kwalifikacja prawna dokonana przez Sąd Rejonowy.

Nieskuteczne jest też zarzut apelacyjny z powołaniem się na regulację art. 65§ 2 kc, który sprowadza się do tezy, iż skoro strony zawarły umowę zlecenia to Sąd nie jest władny przełamywać tak wyrażonej w umowie zgodnej woli stron. Takie zapatrywanie nie uwzględnia treści art. Art. 22 § 1¹ kp zgodnie z którym „ zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy „ oraz 22§ 1² kp w myśl którego „nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 „ Chodzi więc zatem w przytoczonej regulacji nie tylko o treść umowy, ale także (może nawet przede wszystkim) o sposób jej wykonywania. Jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią, to oczywiście ta treść (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) jest decydująca. W takich sytuacjach należy też przypisywać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy (por. wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 11, poz. 329; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 81, MoP 2000 r. nr 1, s. 36 z glosą W. Cajsela; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22, poz. 718). Jeżeli jednak sposób wykonywania umowy (rzeczywiste zatrudnianie) odbiega od jej treści, to **decydujący jest ten sposób**. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, iż sposób świadczenia pracy w sposób niebudzący wątpliwości wskazuje na to, iż strony w rzeczywistości łączy stosunek pracy. Warto też w tym miejscu za Sądem Rejonowym podkreślić, iż sam pracodawca jest w swoim działaniu niekonsekwentny bo jak wytłumaczyć fakt, iż po zakończeniu współpracy z powodem na jego miejsce **zatrudnił innego pracownika ale już na podstawie umowy o pracę**

3) w kolejnym zarzucie apelacyjnym pracodawca wskazywał, iż na przeszkodzie ustaleniu istnienia stosunku pracy stać ma też okoliczność iż po pierwsze pozwany jako państwowa osoba prawna nie dysponował w spornym okresie wolnym etatem pracowniczymi w zakresie stanowiska zajmowanego przez powoda (dlatego świadczył on pracę na umowie

zlecenia) a po drugie, iż warunkiem takiego zatrudnienia (pracowniczego) jest aplikowanie (wygranie konkursu) na wolny pracowniczy etat (zarzut ten skarżący „ ubrał „ w nieadekwatną podstawę prawną tj. art. 328§ 1 kpc). W tym kontekście jeszcze raz należy podkreślić, iż norma prawna zawarta w art. 22 § 1 i 1(2) i 1(3) kp zawiera materialno - prawną definicję stosunku pracy w tym sensie, że spełnienie wskazanych tam warunków (przesłanek normatywnych) obliuguje organ stosujący prawo do kwalifikacji danego stanu faktycznego (więzi prawnej) jako stosunku pracy. W konsekwencji w sytuacji stwierdzenia **w sposób obiektywny** że dana więź obligacyjna spełnia warunki określone w art. 22 § 1 i 1(2) i 1(3) kp okoliczność ta wymusza na organie rozstrzygającym spory ustalenie istnienia stosunku pracy, mimo, że **czynniki formalne** (np. brak wolnych etatów pracowniczych, brak przejścia procedury konkursowej itp.) w praktyce mogły utrudnić, bądź uniemożliwić zawarcie takiej umowy. Dzieje się tak z dwóch powodów. Po pierwsze w regulacji prawnej dotyczącej spornej problematyki brak jest wyraźnego zastrzeżenia, iż ustalenie stosunku pracy jest wykluczone w sytuacji, istnienia formalno – prawnych przeszkód do zawarcia umowy o pracę. Po drugie gdyby przyjąć optykę skarżącego to należało by uznać, iż osoby zatrudniane w szeroko pojętej administracji publicznej, gdzie przecież istnieją szersze obostrzenia w zakresie zatrudniania niż w sektorze prywatnym były w znacznie gorszej sytuacji (od osób zatrudnionych w sferze prywatnej) w zakresie możliwości ustalenia istnienia stosunku pracy. Tymczasem celem przepisów wskazanych w art. 22 § 1 i 1(2) i 1(3) kp jest przeciwdziałanie nielegalnym praktykom pracodawców (bez względu czy sektora prywatnego i publicznego) zastępowania umów o pracę umowami cywilno – prawnymi, dającymi dużo mniejszą ochronę prawną (stąd ich potoczna nazwa „ umowy śmieciowe „) Stąd też wyraźna regulacja w art. 22 § 1² kp zgodnie z którą „ nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.”

4)Odnośnie kolejnego zarzutu pracodawcy, który wskazuje , iż Sąd Rejonowy nieprawidłowo ustalił, iż strony do dnia 30.04.2016 r wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony to należy wskazać, należy, iż zgodnie z brzmieniem przepisu art. 25¹ kp obowiązującym w okresie spornym „ zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.” Skoro jak ustalił Sąd Rejonowy strony zawarły w okresie od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, od dnia 02 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku, od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku, od dnia 01 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku, od dnia 01 lutego 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku oraz od dnia 01 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku umowy zlecenia, które w rzeczywistości były umowami o pracę to wedle wskazanej reguły już umowa od dnia 2.01.2015 r. była umową na czas nieokreślony (strony już dwukrotnie wcześniej zawarły umowy zlecenia a w rzeczywistości umowy o pracę tj. dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, od dnia 02 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku a kolejna zawarta przed upływem 30 dni tj. od 2.01.2015 r.) W tej sytuacji nie może budzić wątpliwości, iż do dnia **30.04.2016 r wiązała strony umowa o pracę na czas nieokreślony**

5) nieuzasadniony jest też kolejny zarzut pozwanego pracodawcy, iż jakoby Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa nie był następcą prawnym Agencji Nieruchomości Rolnych.

Zgodnie z art. 45 ust. 1 przepisów ustawy z dnia 10.02.2017 r. przepisy wprowadzające cyt. ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych. Doszło zatem do zniesienia – ustania bytu prawnego – podmiotu, który zatrudnił powoda, z dniem 31.08.2017 r. Od 01.09.2017 r. powstał zupełnie nowy podmiot, w stosunku do którego nie można z góry uznać, że jest sukcesorem ogólnym Agencji Nieruchomości Rolnych. Ma to fundamentalne znaczenie dla oceny roszczeń powodów.

Sukcesja prawna, jej zakres oraz warunki, zostały wprowadzone mocą kolejnego artykułu ustawy wprowadzającej, tj. art. 46 gdzie warto przytoczyć ust.1. w całości:

1. Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności:

1) mienie Agencji Nieruchomości Rolnych staje się mieniem Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa;

2) wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa;

3) Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa staje się stroną umów i porozumień, których stroną jest Agencja Nieruchomości Rolnych;

4) na Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa przechodzą prawa i obowiązki wynikające z:

a) przepisów prawa, w tym wynikające z art. 5 ustawy zmienianej w art. 8,

b) decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych.

Z kolei zgodnie z art. 47 ust. 2. cytowanej powyżej ustawy „ W sprawach sądowych, sądowno-administracyjnych, administracyjnych lub egzekucyjnych, w których stroną lub uczestnikiem są organy ANR lub Agencja Rynku Rolnego, lub organy ARR, stroną lub uczestnikiem stają się, z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosownie do swojej właściwości Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa lub organy KOWR albo Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa lub organy ARiMR. „

Tym samym treść ustępu 2 cytowanego artykułu nie budzi wątpliwości, iż pozwany jest biernie legitymowany do występowania w przedmiotowym procesie, albowiem wstąpił on w toczące się postępowanie sądowe. (w momencie wytoczenia powództwa – maj 2016 r. istniała Agencja Nieruchomości Rolnych)

6) nie zasługuje na podzielenie zarzut procesowy pozwanego w zakresie nieprawidłowo ustalonej wysokości opłaty, którą został obciążony. Zgodnie z art. 23¹ kpc „w sprawach o roszczenia pracowników istnienia stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi przy umowach na czas nieokreślony - suma wynagrodzenia za pracę za okres jednego roku „ Z kolei w myśl art. 19 § 1 kpc „w sprawach o roszczenia pieniężne, , podana kwota pieniężna stanowi wartość przedmiotu sporu „ . Tym samym wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony wynosiła 36 000 zł (12 x 3000 zł) zaś o w zakresie żądanego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę kwotę 9 000 zł (zasądzona w pkt II wyroku) W tej sytuacji zgodnie z regułą zawartą w art.13 ust. 1 w zw. z art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych Sąd prawidłowo nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwotę 2.250 złotych (5% z 45 000 zł). Prawidłowo też Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu w oparciu o brzmienie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu (pkt IV wyroku)

W zakresie apelacji powoda.

Wymieniony zwalcza ustalenie Sądu Rejonowy w zakresie w jakim przyjął on, iż doszło w ogóle do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.(art. 60 i 61 § 1 kpc w powiązaniu z art. 233§ 1 kpc) Na pierwszy rzut oka zarzut tej wydaje się być zasadny, gdyż po pierwsze pracodawca nie mógł złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę skoro był przekonany że strony wiąże umowa cywilno – prawna, a po drugie skoro ta ostatnia umowa miała trwać do dnia 30 kwietnia 2016 roku i pracodawca był przekonany iż rozwiąże się ona z upływem czasu na który została zawarta to nie miał potrzeby (powodów) aby jej wypowiadać. W sytuacji gdy obie strony są przekonane, iż wiąże je umowa cywilno - prawna, a pracownik dopiero po jej wygaśnięciu , twierdzi iż wiąże strony stosunek pracy i to na czas nieokreślony (a dopiero orzeczenie Sądu rozstrzyga definitywnie tę kwestię) to zdaniem Sądu Okręgowego organy orzecznicze są uprawnione do zidentyfikowania czy badanej przez nich rzeczywistości można wyodrębnić takie zachowania pracodawcy, które kwalifikują się jako oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy.

Zaznaczyć przy tym należy, iż skuteczne oświadczenie wypowiedzeniu umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) **może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie**. Może ono być **także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny** (art. 60 KC w związku z art. 300 KP por. wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r. I PKN 631/98 OSNP 2000/10/381). Przykładowo w wyroku SN z dnia 19 marca 2002 r. I PKN 209/01 OSNP 2004/5 poz. 79 stwierdzono, iż „faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę polegające na zlikwidowaniu „z dnia na dzień” zakładu pracy może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 kc w związku z art. 300 kp).” Na kanwie niniejszej sprawy Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż oświadczenie dyrektora pozwanego (osoby uprawnionej do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę) przed terminem upływu umowy zlecenia (30 kwietnia 2016 roku) iż nie zamierza kontynuować z powodem współpracy (zeznania powoda k. 80 – 81 i 274v – 275) w połączeniu z konsekwentną odmową dopuszczenia go do pracy po tym terminie (pisma pozwanego k. 337) może być uznane w realiach niniejszej sprawy jako oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób konkludentny (art. 60 kc w związku z art. 300 kp).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w oparciu o powołane przepisy oraz art. 385 kpc oddalił obie apelację (pkt I)

Z uwagi fakt, iż żadna ze stron nie utrzymała się ze swoimi racjami w zakresie postępowania apelacyjnego Sąd w oparciu o art. 100 kpc zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie (pkt II)

SSO Beata Kurowska SSO Rafał Jerka SSR del. Andrzej Łotowski