

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 11 grudnia 2015 r. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. R. J. (1) złożył odwołanie od rozwiązania umowy o pracę z dnia 5 grudnia 2015 r. oraz wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 2.350 zł tytułem odszkodowania. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w pozwanej spółce był zatrudniony w ramach długotrwałej umowy na czas określony, na stanowisku kierowcy. Łączyła go także z pozwaną umowa o odpowiedzialności za powierzone mienie, w ramach której powierzono mu ciągnik siodłowy marki V.. Powód wskazał, że w dniu 5 grudnia 2015 r. podczas postoju w bazie pozwanej w L. na terenie Niemiec, osoba podająca się za przedstawiciela pracodawcy próbowała wręczyć mu pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wskazał, że odmówił przyjęcia pisma oraz odmówił opuszczenia pojazdu powołując się na brak skutecznego rozwiązania umowy o pracę i zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. Na miejsce została wezwana niemiecka policja, w obecności której powód zmuszony był opuścić pojazd, a następnie pozostawiono go bez transportu na terenie bazy w Niemczech. Podkreślił, że umowę o pracę zawartą między stronami należy traktować jako umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód wskazał, iż należy uznać, że umowa zawarta przez niego z pozwaną na okres pięciu lat z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, winna ulec kontroli sądu i zostać uznana za zawartą na czas nieokreślony ze wszelkimi tego konsekwencjami. Nadto wskazał, że wbrew twierdzeniom pozwanej, nie próbowano doręczyć mu wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie dokument zawierający zgodne oświadczenie obu stron o woli rozwiązania stosunku pracy. Zaznaczył również, że nie została mu przedstawiona żadna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Podniósł ponadto, że w okresie wypowiedzenia powód wciąż odpowiadał za ciągnik, miał prawo i obowiązek w nim pozostawać i w dalszym ciągu świadczyć pracę, co zostało mu zakazane i siła uniemożliwione. W ocenie powoda pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umowy o pracę, co uzasadnia roszczenie powoda o odszkodowanie.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana w pierwszej kolejności zaznaczyła, że pismem z dnia 11 grudnia 2015 r. powód rozwiązał umowę o pracę, co odniosło skutek z chwilą otrzymania pisma przez pozwaną. Powyższe powoduje, że oświadczenie złożone przez powoda doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, a zatem wypowiedzenie złożone przez pozwaną nie wywołało skutków prawnych. Odnosząc się do wydarzeń z dnia 5 grudnia 2015 r. pozwana wskazała, że od momentu zakończenia świadczenia pracy na skutek zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powód nie był odpowiedzialny za powierzone mienie. J. B., który wręczył powodowi jednostronne wypowiedzenie umowy o pracę, był dobrze znany powodowi, a także posiadał stosowne upoważnienia do wręczania wypowiedzeń umów o pracę. Ponadto zaznaczyła, iż wbrew twierdzeniom powoda, nie został on bez transportu na terenie Niemiec, ponieważ bezpośrednio po opuszczeniu samochodu ciężarowego udał się do swojego samochodu, który stał na terenie bazy pozwanej i miał on możliwość powrotu do Polski.

Pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powoda, nie wykonywał on sumiennie swoich obowiązków – spowodował dwa wypadki we Francji i w Niemczech. W efekcie powód otrzymał zakaz wjazdu na teren Francji i nie mógł wykonywać części zleceń na rzecz pozwanej. W związku z działaniem powoda pozwana poniosła koszty zatrzymania pojazdu na terenie Francji. Ponownie powód naraził pozwaną na koszty uszkadzając powierzony pojazd na terenie Niemiec. Wskazując na powyższe pozwana podniosła, że miał powody, aby rozwiązać z powodem umowę o pracę. Podkreśliła, że w dniu 5 grudnia 2015 r. J. B. wręczył powodowi jednostronne wypowiedzenie umowy o pracę a nie pismo rozwiązujące umowę za porozumieniem stron.

Pozwana zauważyła, że po powrocie do kraju powód uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 5 grudnia 2015 r., co oznacza, że nie zamierzał kontynuować pracy w tym dniu, przy czym w momencie wręczania wypowiedzenia nie zgłaszał on żadnych zastrzeżeń co do stanu swojego zdrowia.

Odnosząc się do umowy o pracę łączącej strony podkreśliła, że pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadnienia przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie zaznaczyła, że powód zawarł przedmiotową umowę dobrowolnie i zdawał sobie sprawę z jej charakteru. Podsumowując wskazała, iż to sam powód zdecydował o wcześniejszym zakończeniu stosunku pracy pomiędzy stronami i uczynił to skutecznie.

Na rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że roszczenie o odszkodowanie powód opiera na treści art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy i domaga się odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Zaznaczył, że pozew nie stanowi odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

W odpowiedzi na tak zmodyfikowane powództwo pełnomocnik pozwanej wniosł o jego oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych podnosząc, że pracodawca nie naruszył podstawowych obowiązków wobec powoda. Powołał się na dotychczasową argumentację.

Modyfikacja żądania pozwu wymusiła zmianę składu Sądu na jednoosobowy – zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

R. J. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 20 maja 2014 r. do 19 maja 2019 r., na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.680 zł miesięcznie oraz ryczałtem za godziny nadliczbowe i nocne oraz za dyżur w wysokości 670 zł miesięcznie.

**Niesporne**, a nadto dowód: umowa o pracę – cz. B akt osobowych (także k. 5-6 akt sprawy), lista płac – k. 28-30, zaświadczenie – k. 38

R. J. (1) łączyła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. umowa z dnia 20 maja 2014 r. o odpowiedzialności za powierzone mienie, w ramach której powierzano R. J. (1) ciągniki siodłowe marki V. (...), M., D. – zgodnie z dyspozycjami pracodawcy.

**Niesporne**, a nadto: umowa o odpowiedzialności za powierzone mienie – cz. B akt osobowych (także k. 10 akt sprawy).

W okresie świadczenia pracy R. J. (2) spowodował wypadek we Francji, po czym zbiegł z miejsca zdarzenia. W związku z wypadkiem R. J. (1) został zatrzymany na okres 24 godzin, co wiązało się z dużymi kosztami dla pracodawcy.

Na terenie Niemiec R. J. (1) również spowodował wypadek. Cofając, tyłem naczepy uderzył motocyklistę, po czym ponownie oddalił się z miejsca zdarzenia.

O obu zdarzeniach R. J. (1) nie poinformował niezwłocznie pracodawcy.

R. J. (1) był pracownikiem roszczeniowym, wymagającym od pracodawcy więcej niż inni pracownicy. Zdarzało się, że niedokładnie wykonywał zlecenia, nie stosował się do poleceń wydawanych przez dyspozytorów, a także miał duże opóźnienia w dostarczaniu towarów.

Podczas trwania stosunku pracy R. J. (1) otrzymał karę upomnienia za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na zaniedbaniu i niewykonywaniu swoich obowiązków.

R. J. (1) otrzymał również pismo dyscyplinujące w związku z nadmiernym zużyciem paliwa w trakcie delegacji.

**Dowód:** zeznania świadka H. S. – k. 60-61, zeznania świadka M. W. – k. 62-63, zeznania świadka M. K. (1) – k. 63-64, zeznania świadka J. B. – k. 87-90, upomnienie – k. 17 cz. B akt osobowych, pismo dyscyplinujące – k. 10 cz. B akt osobowych

W dniu 5 grudnia 2015 r. R. J. (1) rozpoczął o godz. 11.00 pauzę na bazie w L..

Dowód: historia pojazdu – k. 77 i 79, wykres czasu pracy – k. 78, raport szczegółowy – k. 93-94.

J. B. – dysponent w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na terenie bazy pracodawcy w miejscowości L. w Niemczech próbował wręczyć R. J. (1) jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. R. J. (1) odmówił przyjęcia oświadczenia. Świadcami tego zdarzenia byli K. K. i A. S., którzy wraz z J. B. potwierdzili pisemnie, że doszło do próby wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

R. J. (1) został poproszony o opuszczenie pojazdu służbowego. Odmówił i zażądał sporządzenia protokołu przekazania pojazdu służbowego.

W celu zmuszenia R. J. (1) do opuszczenia pojazdu służbowego na miejsce zdarzenia została wezwana niemiecka policja. Na polecenie policji i w jej asyście powód opuścił pojazd służbowy i przeniósł swoje rzeczy do samochodu prywatnego, który stał na parkingu w bazie pozwanej.

**Dowód:** zeznania świadka H. S. – k. 60-61, zeznania świadka M. W. – k. 62-63, zeznania świadka M. K. (1) – k. 63-64, zeznania świadka J. B. – k. 87-90, zeznania świadka K. K. – k. 61-62, rozwiązanie umowy o pracę – k. 1 cz. C akt osobowych.

J. B. został upoważniony przez A. Z. działającego jako Prezes Zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. do dokonywania w imieniu spółki wszelkich czynności kadrowych, w szczególności do wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę oraz załatwiania wszelkich formalności z tym związanych.

**Dowód:** pełnomocnictwo – k. 32

Pismem z dnia 11 grudnia 2015 r., które wpłynęło do pracodawcy w dniu 15 grudnia 2015 r., R. J. (1) rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując pozbawienie go możliwości wykonywania pracy i wyprowadzenie z pojazdu przy pomocy niemieckiej policji. Stosunek pracy ustał z dniem 15 grudnia 2015 r.

**Niesporne**, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 35 (także k. 4 cz. C akt osobowych)

W dniu 7 grudnia 2015 r. R. J. (1) uzyskał zaświadczenie lekarskie na czas niezdolności do pracy w okresie od dnia 5 grudnia 2015 r. do dnia 24 grudnia 2015 r.

**Dowód:** zaświadczenie (...) k. 34

### **Sąd zważył, co następuje.**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszym postępowaniu było żądanie odszkodowania z tytułu rozwiązania przez powoda z pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Takie roszczenie sformułował pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 r. w oparciu o uprzednio przytoczone okoliczności faktyczne. Sąd uznał, że modyfikacja roszczenia jest dopuszczalna mając na uwadze fakt, że pełnomocnik powoda aplikant adwokacki Ł. K. był należycie umocowany do działania w sprawie, w tym na podstawie upoważnienia wystawionego przez pełnomocnika głównego. Sąd zauważył, że w dniu 8 grudnia 2015 r. R. J. (1) udzielił adwokatowi J. K. pełnomocnictwa do reprezentowania go we wszelkich sprawach sądowych i pozasądowych. Natomiast, adwokat J. K. upoważnił aplikanta adwokackiego Ł. K. do zastępowania go w postępowaniach, w których został ustanowiony pełnomocnikiem lub obrońcą. Upoważnienie nie obejmowało jedynie możliwości zawierania ugód sądowych (pełnomocnictwo – k. 4, upoważnienie – k. 58).

Z oświadczeń powoda wynikało, że powód dochodzi od pozwanej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odszkodowania stanowiącego równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia przy jednoczesnym powoływaniu się na okoliczności faktyczne związane z próbą rozwiązania z nim umowy o pracę przez pozwaną oraz dotyczące rozwiązania umowy o pracę przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z punktu widzenia Sądu wskazanie podstawy prawnej roszczenia powoda było o tyle istotne, że wpływało na skład Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę.

Zgodnie z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku niezasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. W początkowej fazie procesu Sąd prowadził proces w składzie sędziego jako przewodniczącego składu i dwóch ławników. Jednakże na pierwszej rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, iż żądanie odszkodowania opiera na art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Rozpoznanie sprawy opartej o art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie mieści się w katalogu enumeratywnie wymienionych spraw, do których rozpoznania powoływany jest skład sądu złożony z sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Zatem tutejszy Sąd zobligowany był do zmiany składu orzekającego, aby nie narazić się na zarzut nieważności postępowania w sytuacji, gdy powód nie występował z nowym roszczeniem obok dotychczas zgłoszonego, lecz zastąpił roszczenie dotychczasowe przez nowe żądanie poprzez wskazanie innej podstawy prawnej dochodzonego odszkodowania.

Odnosząc się do kwestii sprecyzowania podstawy prawnej żądanego odszkodowania, należy zauważyć, iż została ona dokonana prawidłowo. Aplikant adwokacki Ł. K. został prawidłowo upoważniony przez pełnomocnika powoda do zastępowania go we wszystkich postępowaniach, w których jest ustanowiony pełnomocnikiem lub obrońcą, przed wszystkimi sądami, urzędami i organami na wszystkich etapach postępowania. Przedmiotowe upoważnienie obejmuje tylko jedno zastrzeżenie, a mianowicie takie, iż aplikant nie może zawierać ugód sądowych. Brak jest zastrzeżenia, iż nie może on dokonywać sprecyzowania żądania czy jego modyfikacji. Zatem należy uznać, iż podstawa prawna żądanego odszkodowania została prawidłowo sprecyzowana.

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy (m. in. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, umowa o pracę), w tym w aktach osobowych powoda, których prawdziwości nikt nie kwestionował, a także na podstawie wiarygodnych i korespondujących ze sobą wzajemnie zeznań świadków H. S., K. K., M. W., M. K. (1), M. K. (2) oraz J. B.. Co do wiarygodności zeznań tych osób Sąd nie powziął żadnych wątpliwości jako spójnych i spontanicznych, a także korelujących z treścią dokumentów zgromadzonych w sprawie.

Zeznania powoda R. J. (1) Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części, w której korespondowały z zeznaniami świadków oraz z treścią dokumentów zgromadzonych w sprawie.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do uwzględnienia powództwa opartego na art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z uwagi na jego bezzasadność.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Jako nadmiernie uproszczony jawi się pogląd, odwołujący się tylko do obowiązków wyliczonych w art. 94 k.p. Przymiot podstawowości posiadają również obowiązki wymienione w innych przepisach Kodeksu pracy.

Mogą one też wynikać z ustaw szczególnych, a także regulacji pozaustawowych. Przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika mają zachowania pracodawcy bądź osób działających w jego imieniu naruszające ciężko m.in. prawo do wynagrodzenia: np. poprzez zaniechanie wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia, chyba że dotyczy to świadczeń częściowych o małej wartości, bądź o charakterze fakultatywnym, opóźnienie wypłaty wynagrodzenia, jeżeli jest ono w wymiarze temporalnym znaczne lub skutkuje dla pracownika poważnymi następstwami, prawo do wypoczynku: np. złośliwa odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego w ustawowym terminie, uporczywe naruszanie prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego, permanentne i nieuzasadnione potrzebami zakładu pracy przekraczanie obowiązujących pracownika norm czasu pracy w godzinach nadliczbowych, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: np. nakazanie pracownikowi świadczenia pracy w warunkach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu. Zgodnie z postanowieniami art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. W praktyce oznacza to, iż jego następstwa dotkliwie godzą w interesy pracownika. Dotyczy to nie tylko interesów o charakterze prawnym. W zakres ochrony wchodzi też wszystkie inne życiowo istotne, począwszy od ściśle osobistych, skończywszy na szeroko pojmowanych interesach ekonomiczno-socjalnych. W tym kontekście uprawniona jawi się konstatacja, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie skutkuje dlań poważnymi następstwami. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie. Stąd też błahе naruszenia obowiązków wobec pracownika nie uprawniają go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (por. Komentarz pod redakcją (...)).

W niniejszej sprawie podstawowe zarzuty powoda R. J. (1) postawione pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy dotyczyły pozbawienia go możliwości wykonywania pracy i wyprowadzenia z pojazdu służbowego przy pomocy niemieckiej policji.

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, iż zarzuty te są bezzasadne.

Jak wynika z zeznań świadków, zwłaszcza dysponentów J. B. i M. W. pracodawca nie pozbawił powoda możliwości wykonywania pracy. Po próbie doręczenia mu, przez upoważnionego pracownika, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód poproszony został o opuszczenie ciągnika siodłowego oraz o przeniesienie swoich rzeczy do samochodu prywatnego, który znajdował się na parkingu pozwanej spółki w L.. Powód odmówił wykonania polecenia. Tłumacząc się tym, iż na podstawie umowy o odpowiedzialności za powierzone mienie jest on odpowiedzialny za ciągnik siodłowy. Zażądał wydania protokołu przekazania mienia. Należy zauważyć, iż podczas zdarzenia powód miał przerwę w pracy, nie był zobligowany w ciągu kilkunastu następnych godzin do odbycia podróży służbowej. Pojazd stał na monitorowanym parkingu pozwanej, był dobrze strzeżony. Nie było zatem obawy o to, że może zostać skradziony czy uszkodzony co rodziłoby odpowiedzialność odszkodowawczą powoda wobec pozwanego. Należy także zauważyć, iż to zachowanie powoda, który uporczywie odmawiał opuszczenia pojazdu służbowego doprowadziło do tego, że konieczna była interwencja niemieckiej policji. Powód twierdził, iż policja siłą usunęła go z pojazdu, jednak na poparcie tego zarzutu, nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów. Nie wskazywał na użycie przez policjantów środków przymusu bezpośredniego, lecz na dobrowolne opuszczenie pojazdu w obecności policji. Z okoliczności sprawy nie wynika, aby powód miał w dniu 5 grudnia wykonywać dalsze zlecenia na rzecz pracodawcy z użyciem pojazdu służbowego. Jednocześnie J. B. był osoba upoważnioną przez pracodawcę do wydania powodowi polecenia przekazania pojazdu. Z zapisów umowy o powierzeniu mienia nie wynika, że pojazd służbowy winien być przekazywany pracodawcy, w tym osobom przez niego umocowanym, w sposób protokolarny. Umowa ustala jedynie zakres odpowiedzialności pracownika za powierzone mu mienie oraz obowiązek wyliczenia się z niego.

Podsumowując powyższe rozważania, pracodawca nie dopuścił się wobec powoda naruszenia ciężkich podstawowych obowiązków, zatem brak jest podstaw do uznania żądania odszkodowania za zasadne.

Na marginesie niejako wskazać należy, że Sąd nie podziela zarzutu powoda, jakoby łącząca strony umowa o pracę była de facto umową na czas nieokreślony. W ocenie Sądu, długotrwała (pięcioletnia) umowa na czas określony łącząca strony zawarta została zgodnie z zasadami współżycia społecznego i nie miała na celu obejścia prawa. W orzecznictwie

wskazuje się, iż pracodawca, może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 w zw. z art. 300 k.p.), (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13).

W przedmiotowej sprawie uzasadnieniem dla zawarcia długotrwałej umowy na czas określony jest specyfika branży transportowej i związany z nią dynamizm. Ilość stanowisk pracy dla kierowców jest ściśle skorelowana z ilością otrzymanych przez ich pracodawców zleceń transportowych, która nie jest stała. Pracodawca, nie jest w stanie w dłuższej perspektywie czasu przewidzieć, ile będzie miał zleceń, a w konsekwencji jaka ilość kierowców będzie mu potrzebna. R. J. (1) zawierając umowę z pozwaną zdawał sobie sprawę z jej charakteru, znając skutki jej zawarcia dobrowolnie się na nią zgodził. Dodatkowo, jak wynika z zeznań świadków, powód nie zgłaszał swojego niezadowolienia z zawarcia przedmiotowej umowy i chęci przekształcenia jej w umowę na czas nieokreślony.

Z uwagi na wszystkie wskazane powyżej okoliczności, powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 6 pkt 2 w zw. § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa) z dnia 28 września 2002 r. (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490) i wynosi w przypadku sprawy o odszkodowanie oparte o art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. 450 zł. Zatem z tytułu kosztów procesu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. jako stronie wygrywającej proces od R. J. (1) należy się kwota 450 zł, o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

19.07.2017 r.