

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Tomasz Bujak

Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. Ś.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

oraz z powództwa wzajemnego (...) z siedzibą w W.

przeciwko D. Ś.

o odszkodowanie

1. zasądza na rzecz powódki (pозwanej wzajemnej) D. Ś. od pozwanej (powódki wzajemnej) (...) z siedzibą w W. kwotę 2.845,22 zł brutto (słownie: dwa tysiące osiemset czterdzieści pięć złotych 22/100) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;
2. oddala powództwo wzajemne;
3. zasądza na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) (...) z siedzibą w W. od powódki (pозwanej wzajemnej) D. Ś. kwotę 1.260,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z powództwem głównym;
4. zasądza na rzecz powódki (pозwanej wzajemnej) D. Ś. od pozwanej (powódki wzajemnej) (...) z siedzibą w W. kwotę 1.800,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z powództwem wzajemnym;
5. nakazuje pobrać od pozwanej (...) z siedzibą w W. a rzecz Skarbu państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 143,00 zł (słownie: sto czterdzieści trzy złote 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;
6. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.845,22 zł brutto (słownie: dwa tysiące osiemset czterdzieści pięć złotych 22/100).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 czerwca 2014 roku (data prezentaty) powódka D. Ś. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) z siedzibą w W. kwoty 18.900,00 zł brutto tytułem odszkodowanie na podst. art. 55 § 1⁽¹⁾ KP w kwocie stanowiącej równowartość jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że została zatrudniona przez pozwanego z dniem 1 maja 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wpisanym 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Dnia 26 maja 2014 roku sprawdziła w ZUS-ie, czy została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, okazało się, że nie została zgłoszona. Wobec tego rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

(pozew – k. 1)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że członkowie zarządu pozwanej w rozmowie z powódką uzgodnili, że stawi się ona do pracy dopiero po powrocie ze swego urlopu dnia 22 maja 2014 roku. Pozwana dodała, że i tak podstawowe narzędzia pracy powódki były dopiero organizowane. Powódka dalej przedstawiła dwa zwolnienia lekarskie za dni 26-28 maja 2014 roku i 29-30 maja 2014 roku. 30 maja 2014 roku dostarczyła zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana dodała, że faktycznie zgłosiła powódkę do ubezpieczeń dopiero dnia 30 maja 2014 roku, ale było to spowodowane nieznaną przez członków zarządu pozwanej spółki, którzy myśleli, że zgłoszenia dokonuje się dopiero po faktycznym stawieniu się powódki do pracy. Pozwana podniosła, że wśród podstawowych obowiązków pracodawcy nie ma obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych. Pozwana dodała, że obowiązek zgłoszenia do tych ubezpieczeń jest obowiązkiem wobec ZUS-u, a nie wobec pracownika. Pozwana argumentowała, że na podst. art. 26 KP należy uznać, że strony w rzeczywistości przesunęły początek pracy powódki na dzień 22 maja 2014 roku, a co za tym idzie opóźnienie w zarejestrowaniu powódki w ZUS-ie, które nastąpiło dnia 30 maja 2014 roku, wynosiło jedynie 1 dzień. Pozwana dodała również, że opóźnienie w rejestracji powódki nie miało dla niej żadnych negatywnych konsekwencji. Wreszcie pozwana podniosła również, że wystąpienie przez powódkę z roszczeniem odszkodowawczym stanowi nadużycie prawa jej strony i na podst. art. 8 KP nie powinno korzystać z ochrony.

Ponadto pozwana złożyła pozew wzajemny, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od powódki kwoty 18.900,00 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej od dnia doręczenia pozwanej wzajemnej (powódce) odpisu pozwu wzajemnego do dnia zapłaty na podst. art. 61¹ KP.

(odpowiedź na pozew z pozewem wzajemnym – k. 17 – 26)

W odpowiedzi na pozew wzajemny powódka (pozwana wzajemna) wniosła o jego oddalenie w całości. Powódka dalej wskazała, że chciała stawić się w pracy od 2 maja 2014 roku, ale została powiadomiona o tym, że jeszcze nie ma biura i narzędzi pracy oraz, że powódka ma się na razie nie stawiać do pracy. Powódka dodała, że członek zarządu pozwanej powiedział jej, że nie zapłaci jej za okres, w którym nie świadczy pracy, a jednocześnie powiedział jej, że na razie nie ma sensu, żeby się do pracy stawiała. Powódka dodała, że powiadomiła pracodawcę, że powinien ją zarejestrować w ZUS - miało to miejsce 22 maja 2014 roku. Powódka wskazała, że pracodawca jako przedsiębiorca i profesjonalista powinien mieć wiedzę o konieczności zgłoszenia pracownika do ZUS, ponadto dodała ona, że brak zarejestrowania jej w ZUS rodzi dla niej negatywne skutki w postaci narażenia jej na brak świadczeń w razie wypadku, czy brak pieniędzy z ubezpieczenia chorobowego. Powódka powołała się także na art. 219 Kodeksu karnego oraz art. 2 ust. 1 pkt 13 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

(odpowiedź na pozew wzajemny – k. 60 – 67)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. Ś. zawarła z pozwaną spółką (...) z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2014 roku. Wynagrodzenie powódki zostało określone w kwocie 6.300,00 zł brutto miesięcznie. W treści umowy strony wskazały, że niniejsza umowa może zostać rozwiązana zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i wypowiedziana z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Taki okres wypowiedzenia został zaproponowany przez pozwaną podczas negocjacji dotyczących zawarcia z powódką umowy o pracę, powódka w poprzedniej pracy miała 6-miesięczny okres wypowiedzenia.

(dowód: umowa o pracę – k. 2 – 8, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 34, zeznania powódki D. Ś. – protokół rozprawy z dnia 17.01.2018r. od 00:08:13 do 00:52:55)

Decyzją nr (...) z dnia (...) (...) w S. odmówił powódce wydania zaświadczenia o treści żądanej w jej wniosku z dnia 23 maja 2014 roku. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że powódka tym wnioskiem zwróciła się o wydanie zaświadczenia potwierdzającego okres podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na umowie o pracę, wskazując jako płatnika pozwaną spółkę, jednak z informacji ZUS wynika, że nie została ona zgłoszona do ubezpieczeń społecznych u wymienionego płatnika, stąd też ZUS nie wydał żądanego zaświadczenia.

(dowód: decyzja (...) nr (...) z dnia (...) - k. 9 – 11)

Powódka dnia 30 maja 2014 roku złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako jego przyczynę powódka wskazała na rażące naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę w postaci niezgłoszenia jej jako pracownika do ubezpieczenia społecznego zgodnie z art. 36 ust. 4 w zw. z art. 36 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, którą to informację uzyskała dnia 26 maja 2014 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 12)

Przed zawarciem umowy o pracę z pozwaną spółką powódka pracowała w innej spółce, której okres wypowiedzenia kończył się jej z dniem 1 lipca 2014 roku. Wspólnicy pozwanej spółki nalegali jednak, aby powódka zaczęła pracę dla nich już od 1 maja 2014 roku, powódka się na to zgodziła i podpisała umowę o pracę. Powódka uzgodniła, że rozpocznie pracę do dnia 2 maja 2014 roku. Następnie powódka kontaktowała się w kwietniu 2014 roku z asystentką, aby dowiedzieć się, o której godzinie ma się stawić do pracy. Uzyskała wtedy informację, że ma się na razie nie stawiać do pracy, gdyż dopiero jest organizowane biuro spółki. Dnia 6 maja 2014 roku powódka rozmawiała z jednym ze wspólników pozwanej, B. M., który powiedział jej, że biuro wciąż nie jest gotowe i żeby czekała na telefon. Powódka czekała więc na telefon z pozwanej, nie wykonywała w tym czasie żadnej innej pracy. Powódka następnie pojechała na wcześniej zaplanowany urlop, o którym pozwana wiedziała, a po powrocie z tego urlopu, dnia 21 maja 2014 roku powódka znowu zadzwoniła do spółki i dowiedziała się, że ma przyjść do pracy następnego dnia na 8 rano. Powódka stawiała się w pracy dnia 22 maja 2014 roku, ale nikogo nie było, dopiero o 10 rano przyszła asystentka, która przekazała powódce numer telefonu do księgowej. W rozmowie z księgową spółki powódka dowiedziała się, że nie została jeszcze zgłoszona do ZUS. Powódka następnie ustaliła z O. O., że stawi się w pracy dnia 26 maja 2014 roku. Jednak od 25 maja 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 27 maja 2014 roku, po otrzymaniu dzień wcześniej informacji z ZUS, że nadal nie jest zarejestrowana, powódka przesłała mailem do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. To samo oświadczenie zostało przez powódkę przesłane listem poleconym. Dnia 30 maja 2014 roku powódka osobiście stawiała się w biurze spółki i w obecności swojego kolegi D. S. wręczyła asystentce zatrudnionej w tym biurze swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Asystentka odmówiła potwierdzenia przyjęcia tego oświadczenia, gdyż wskazała, że pracodawca zakazał jej przyjmowania jakichkolwiek pism od powódki. Wobec tego powódka pozostawiła w biurze spółki swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

(dowód: zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z dnia 10.02.2016r. od 00:08:06 do 00:23:31, zeznania świadka D. S. - protokół rozprawy z dnia 10.02.2016r. od 00:24:22 do 00:31:34, zeznania świadka A. M. (1) - protokół rozprawy z dnia 10.02.2016r. od 00:31:50 do 00:41:51, zeznania powódki D. Ś. – protokół rozprawy z dnia 17.01.2018r. od 00:08:13 do 00:52:55)

Pozwana spółka miała profesjonalną obsługę księgową, wspólnicy spółki nie zajmowali się osobiście sprawami księgowymi, czy rejestrowaniem pracowników w ZUS. Wspólnicy pozwanej spółki wiedzieli, że muszą zarejestrować pracowników w ZUS. Pracownik, który pracował na stanowisku asystentki był zarejestrowany w ZUS. Księgowa obsługująca pozwaną informowała wcześniej członków zarządu, że mają oni obowiązek rejestracji pracowników w ZUS. Księgowa sama dowiedziała się bardzo późno o tym, że pozwana ma zawartą umowę o pracę z powódką. Tuż po tym poinformowała ona pozwaną o obowiązku zarejestrowania powódki w ZUS. Księgowa zwracała się do zarządu pozwanej o przekazanie odpowiednich dokumentów, aby móc zarejestrować powódkę. Te dokumenty to umowa o pracę oraz kwestionariusz osobowy. Asystentka A. B. przesyłała powódce kwestionariusz osobowy, który powódka wypełniła, kwestionariusz ten został następnie przesłany mailowo do księgowej. Ostatecznie powódka została zgłoszona do ubezpieczeń dopiero dnia 30 maja 2014 roku. Zgłoszenie przesłano w systemie informatycznym ZUS o godzinie 19:44. Z kolei A. B. została zgłoszona do ZUS już dnia 14 maja 2014 roku.

(dowód: zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z dnia 10.02.2016r. od 00:08:06 do 00:23:31, zeznania świadka A. M. (1) - protokół rozprawy z dnia 10.02.2016r. od 00:31:50 do 00:41:51, informacja o wysyłce i potwierdzeniu oraz druk ZUS P ZUA powódki i druk ZUS P ZUA A. B. – a/ o powódki (biała koperta))

Powódka w ramach swych obowiązków miała zajmować się sprzedażą konglomeratów kwarcowych na terenie Polski. Powódka dysponowała swoją bazą klientów.

(dowód: zeznania powódki D. Ś. – protokół rozprawy z dnia 17.01.2018r. od 00:08:13 do 00:52:55)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z: umowy o pracę z k. 2 – 8, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 34, decyzji (...) nr (...) z dnia (...) z k. 9 – 11, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z k. 12, informacji o wysyłce i potwierdzeniu oraz druku ZUS P ZUA powódki i druku ZUS P ZUA A. B. z a/o powódki (biała koperta). Wiarygodność powyższych dowodów nie była w toku postępowania skutecznie zakwestionowana przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: A. B., D. S., A. M. (1), które były ze sobą spójne, a ponadto znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Odnosnie zeznań powódki D. Ś. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powódka stwierdziła, że wręczyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w obecności świadka D. S. dnia 29 maja 2014 roku, bowiem zarówno z zeznań owego świadka, jak i z treści stanowiska procesowego powódki i treści oświadczenia z k. 12 akt sprawy wynika, że miało to miejsce dnia 30 maja 2014 roku. Jednocześnie w pozostałym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, mają one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny, a w szczególności w zeznaniach świadków: A. B., D. S. oraz A. M. (1), a także w dokumentach, w szczególności w decyzji ZUS z k. 9 - 11 akt sprawy.

Odnosnie wiadomości mailowych z k. 70 – 74 i 255 – 256 Sąd nie oparł się na nich, gdyż oryginały tych wiadomości są w języku angielskim, zaś strony nie załączyły ich tłumaczenia sporządzonego przez tłumacza przysięgłego, a jedynie tłumaczenie sporządzone przez same strony.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie główne powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania związanego z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz roszczenie z pozwu wzajemnego o zasądzenie na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki D. Ś. jest regulacja z art. 55 § 1¹ KP, zgodnie z którym 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. Z analizy powyższej regulacji wynika, że dla zasadności powództwa głównego powódka powinna wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z treści uzasadnienia oświadczenia powódki wynika, że tym ciężkim naruszeniem miało być niezgłoszenie powódki do ubezpieczeń społecznych, pomimo rozpoczęcia przez nią zatrudnienia dnia 1 maja 2014 roku.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie wynika, że rzeczywiście pozwana spółka nie zarejestrowała powódki aż do dnia 30 maja 2014 roku. Sąd miał na uwadze, że pozwana była informowana przez księgową o obowiązku rejestrowania wszystkich pracowników w ZUS, ponadto dopełniła ona tego obowiązku wobec drugiego pracownika – A. B., która została zgłoszona do ZUS dnia 14 maja 2014 roku.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. – Dz. U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei art. 36 ust. 1 tej ustawy wskazuje, że każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 36 ust. 4 w zw. z art. 36 ust. 2 tej ustawy płatnik składek, czyli w przypadku powódki jej pracodawca, ma obowiązek zgłosić ją do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, czyli od daty jej zatrudnienia. W przypadku powódki więc pracodawca miał obowiązek zgłosić ją do ubezpieczeń społecznych w terminie 7-dniowym liczonym od dnia 1 maja 2014 roku.

W toku postępowania pozwana broniła się, że w rzeczywistości ustaliła ona z powódką późniejszą datę rozpoczęcia świadczenia pracy. Zgodnie z art. 26 KP stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. W niniejszej sprawie strony zawarły umowę o pracę, w której jasno określono, że stosunek pracy rozpoczyna się dnia 1 maja 2014 roku. Co prawda powódka nie stawiała się w pracy przez cały maj 2014 roku, ale nie było to spowodowane ani zgodnym oświadczeniem stron, co do przesunięcia terminu rozpoczęcia świadczenia pracy (powódka bowiem cały czas kontaktowała się w sprawie rozpoczęcia pracy, chciała przyjść do pracy i pomóc w organizacji biura), ani też nie było to spowodowane ignorancją powódki, która przecież cały czas dążyła do tego, żeby w pracy się pojawić. W rzeczywistości należy uznać, że powódka doznała przeszkód w wykonywaniu swej pracy z winy pracodawcy, a to oznacza, że od dnia 1 maja 2014 roku strony łączył stosunek pracy, tyle tylko, że powódka pozostawała cały czas w gotowości do pracy, a pracodawca nie był jej w stanie zapewnić warunków do świadczenia tej pracy. Brak jednak fizycznego świadczenia pracy w takiej sytuacji nie usprawiedliwia w żaden sposób pracodawcy co do faktu niezgłoszenia powódki do ubezpieczeń społecznych, miał on bowiem obowiązek wykonać tę czynność w terminie 7 dni od dnia 1 maja 2014 roku, czyli od rozpoczęcia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami.

W tym miejscu należy wskazać, że ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy należy oceniać analogicznie jak ciężkie naruszenia obowiązków przez pracownika, co oznacza, że powinno ono się charakteryzować winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem po stronie pracodawcy, powinno prowadzić do narażenia lub wręcz naruszenia interesów pracownika, a także powinno być faktycznym naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Brak zgłoszenia powódki do ZUS stanowi niewątpliwie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika. Warto bowiem wskazać, że do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należą nie tylko obowiązki wynikające z Kodeksu pracy, ale również te, które nie wynikają wprost z jego przepisów, ale są integralnie związane ze stosunkiem pracy (tak też: A. Marek, Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy, Służba Pracownicza, Nr 7/2004). Takim obowiązkiem jest niewątpliwie obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych wynikający ze wskazanych już wyżej regulacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Obowiązek ten jest bowiem nierozzerwalnie związany z istnieniem stosunku pracy, zapewnia pracownikowi ochronę ubezpieczeniową.

Przechodząc dalej Sąd uznał, że zachowanie pozwanej, polegające na niezgłoszeniu powódki do ubezpieczeń społecznych cechuje się winą umyślną. Sąd miał bowiem na uwadze, że pozwana była informowana przez księgową o obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych swoich pracowników, pozwana nie chciała jednak dokonać owego zgłoszenia powódki. Pozwana była więc świadoma swego obowiązku, świadomie też podjęła decyzję o niezgłaszaniu powódki – powyższe świadczy więc o winie umyślnej pozwanej. Niezasadne jest tłumaczenie pozwanej, jakoby miała ją usprawiedliwiać fakt, iż członkowie jej zarządu są obywatelami Izraela i nie znają prawa polskiego, bowiem spółka miała zapewnioną obsługę przez polskie biuro księgowe, księgowa zaś poinformowała członków zarządu o obowiązkach w zakresie ubezpieczeń społecznych wynikających z polskich przepisów. Wymowny jest w tym kontekście fakt zgłoszenia powódki do ubezpieczeń społecznych dopiero dnia 30 maja 2011 roku wieczorem, podczas gdy wcześniej tego samego dnia powódka złożyła już pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że pozwana podjęła decyzję o zgłoszeniu powódki dopiero po fakcie rozwiązania z nią umowy o pracę przez powódkę.

Wreszcie co do ostatniej przesłanki świadczącej o ciężkości naruszenia, czyli przesłanki narażenia bądź naruszenia interesów pracownika również należy uznać ją za spełnioną w niniejszej sprawie. Brak zgłoszenia powódki do ubezpieczeń społecznych narusza jej interesy majątkowe związane tak z kwestią wypłaty zasiłków przy spełnieniu się ryzyka ubezpieczeniowego w postaci choroby pracownika, jak i też co do kwestii uprawnień emerytalnych powódki.

Reasumując powyższe Sąd uznał, że pozwana niezgłaszając powódki do ubezpieczeń społecznych naruszyła w sposób ciężki podstawowy obowiązek wobec pracownika, a tym samym rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia było uzasadnione. Prowadzi to do wniosku, że spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego podniesionego przez powódkę. Jednocześnie niezasadna jest argumentacja pozwanej, jakoby roszczenie powódki podlegało oddaleniu na podst. art. 8 KP, bowiem stanowi ono nadużycie prawa. Pozwana umyślnie nie zgłaszała przez prawie cały miesiąc powódki do ubezpieczeń społecznych i nie wynikało to jednocześnie z wprowadzenia pozwanej w błąd przez powódkę. W tej sytuacji pozwana nie wykazała jakichkolwiek racjonalnych przesłanek, które mogłyby przemawiać za zastosowaniem regulacji z art. 8 KP w niniejszej sprawie.

W tym miejscu należy przeanalizować wysokość odszkodowania, jakie jest należne powódce. Zgodnie bowiem z art. 55 § 1¹ KP odszkodowanie dla pracownika należy się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W treści umowy o pracę strony zastrzegły, że okres wypowiedzenia wynosić będzie 3 miesiące. Z kolei z art. 36 § 1 pkt 1 KP wynika, że jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, tak jak powódka w niniejszej sprawie, wówczas jego okres wypowiedzenia wynosi zaledwie 2 tygodnie. W tym miejscu należy wskazać na argumentację zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 roku, sygn. akt II PK 215/11, zgodnie z którą „okres wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.), odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.)”. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela powyższy pogląd i przytoczoną w cytowanym wyżej orzeczeniu argumentację na jego poparcie. W związku z powyższym Sąd uznał, iż powódce należy się odszkodowanie, ale w wysokości jedynie jej 2-tygodniowego wynagrodzenia. Sąd zasądził więc na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę odpowiadającą jej wynagrodzeniu za dwa tygodnie. Skoro miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 6.300,00 zł brutto, a powódka pracowała w maju 2014 roku, to wynagrodzenie za jeden dzień pracy powódki wynosiło 203,23 zł brutto (6.300,00zł : 31 = 203,23 zł brutto). Wobec tego wynagrodzenie powódki za dwa tygodnie, czyli 14 dni wynosi 2.845,22 zł brutto (14 x 203,23 zł = 2.845,22 zł brutto) i taką też kwotę Sąd zasądził na jej rzecz. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo główne.

Odnośnie roszczenia z powództwa wzajemnego to jego podstawą materialnoprawną jest regulacja z art. 61¹ KP, zgodnie z którą w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. W niniejszej sprawie jednak, jak to już wyżej wskazano, rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę na podst. art. 55 § 1¹ KP było zasadne, pozwana bowiem rzeczywiście naruszyła w sposób ciężki podstawowy obowiązek wobec pracownika. Tym samym brak jest spełnienia

przesłanki, od której ustawodawca uzależnia zasadność roszczenia odszkodowawczego podniesionego przez pozwaną w powództwie wzajemnym. Sąd oddalił więc powództwo wzajemne w całości.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC i 99 KPC.

Jeśli chodzi o koszty to w zakresie powództwa głównego powódka wygrała w 15% ($2.845,22 \text{ zł} : 18.900,00 \text{ zł} = 15\%$), przegrała zaś w 85%. Koszty zastępstwa z tytułu tego roszczenia wynoszą 1.800,00 zł, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. - Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) w ich brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu w niniejszej sprawie. Wobec faktu, że powódka wygrała w 15% to na jej rzecz należy się 15% z kwoty 1.800,00 zł, a więc 270,00 zł, zaś na rzecz pozwanej od powódki należy się 85% z 1.800,00 zł, a więc 1.530,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu ($1.530,00 \text{ zł} - 270,00 \text{ zł} = 1.260,00 \text{ zł}$) pozostaje 1.260,00 zł do zasądzenia na rzecz pozwanej od powódki tytułem kosztów zastępstwa procesowego związanych z powództwem głównym.

Jeśli chodzi o koszty procesu w zakresie powództwa wzajemnego to zostało ono oddalone w całości, a więc koszty zastępstwa procesowego obliczone na podstawie regulacji analogicznych jak przy powództwie głównym, w kwocie 1.800,00 zł zostały zasądzone w całości na rzecz powódki od pozwanej spółki.

Na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 143,00 zł tytułem opłaty od pozwu obliczonej od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty 2.845,22 zł ($5\% \text{ z } 2.845,22 \text{ zł} = 143,00 \text{ zł}$).

Sąd, na podst. art. 477² § 1 KPC, nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.845,22 zł zasądzonej na rzecz powódki od pozwanej, jest to bowiem kwota mniejsza niż miesięczne wynagrodzenie powódki.