

Sygn. akt IV P 84/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w S. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Wioletta Szulc

Ławnicy: E. S., J. Ż.

Protokolant: Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 11 sierpnia 2017 r.

sprawy

z powództwa A. R. (1)

przeciwko 1/ K. S. 2/ (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo w stosunku do obu pozwanych,

II. przyznaje każdemu z pozwanych od powódki po kwocie 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygnatura akt IV P 84/16

UZASADNIENIE

A. Z. (uprzednio K., obecnie R.) wniosła przeciwko K. S. (...) pozew o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony w kwocie 3900 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, że pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę naruszenie obowiązków pracowniczych i dyscypliny pracy. W tym zakresie powódka wskazała, iż proceder bez fakturowego rozliczania się z klientami był powszechnie stosowany w firmie (...) K. S.. Pozwana chciała zaoszczędzić na podatku do Urzędu Skarbowego dlatego też powódka zadzwoniła do klienta T. S. (1) w dniu 6 kwietnia 2016 r. z propozycją bez fakturowego rozliczenia. Klient wpadł na pomysł ominięcia biura i stwierdził, iż w ogóle nie zapłaci na co powódka oświadczyła mu, iż szefowa wystawi fakturę.

W uzasadnieniu pozwu powódka odniosła się także do pozostałych punktów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, wskazując, iż pozwana zawsze miała pełny wgląd do poczty mailowej pracowników oraz kont w systemie (...), na którym pracowali. Niezrozumiały jest zatem dla powódki zarzut, iż pomyłka może być przyczyną wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę. Nadmienila także, iż w umowach o pracę zostało wyraźnie zapisane, że ze sprzętu powierzonego ma się rozliczyć z pozwaną w ciągu 5 dni po rozwiązaniu umowy o pracę. Zarówno system (...) jak i poczta służbowa została jej zablokowana tak więc nie miała dostępu do żadnych danych firmy. Dodała także, iż nie podpisywała pozwanej potwierdzenia przejęcia sprzętu a sam sprzęt został jej podarowany w ramach premii

za wykonywaną pracę bez umowy i za szczególne zaangażowanie. Powódka w uzasadnieniu swojego stanowiska nadmieniła także, iż wszystkie umowy pośrednictwa znajdowały się w biurze pozwanej gdyż tam je zostawiła i nie zabrała ich ze sobą. Pozwana w dniu 22 marca 2016 r. zmieniła zamki do biura i zdaniem powódki mogła zniszczyć lub wynieść z biura podpisane przez nią umowy. Zdaniem powódki pozwana odkąd podpisała z nią umowę o pracę szukała powodu aby ją rozwiązać. W związku z silnym załamaniem nerwowym spowodowanym wizją utraty pracy oraz nękaniami przez pozwaną telefonami i smsami powódka rozpoczęła kurację silnymi lekami psychotropowymi.

W piśmie z dnia 6 kwietnia 2016 roku powódka sprecyzowała swoje żądanie poprzez wskazanie, iż wnosi o naliczenie odsetek od dnia wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną tj. od dnia 05.05.2016 r.

W odpowiedzi na pozew K. S. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, iż pozwaną K. S. nigdy nie łączyła z powódką umowa o pracę a zatem pozwana nie ma w przedmiotowym postępowaniu legitymacji bierniej co sprawia, iż powództwo skierowane przeciwko niej powinno zostać oddalone w całości. Powódka dokonała błędnego oznaczenia strony pozwanej bowiem umowa o pracę łączyła ją ze spółką z o.o. (...). Celem nieprzedłużania postępowania zaznaczono jednak, iż stanowisko spółki jest tożsame ze stanowiskiem K. S..

W uzasadnieniu wskazano także, iż powódka wbrew twierdzeniom przeciwnym, ma pełną świadomość jaka wersja umowy o pracę była dla niej obowiązująca, a przedkładając wersje wstępną, z którą się zapoznawała i która podlegała modyfikacjom, próbuje bezpodstawnie oczernić pracodawcę. Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki bowiem powódka podejmując świadome działania przeciwko interesom pracodawcy, dopuściła się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki, iż pracodawca dokonuje bezfakturowych rozliczeń z klientami. Pozwana nadmieniła, iż wobec przywołania przez powódkę nazwisk osób, wobec których nie doszło jeszcze do sfinalizowania transakcji obrotu nieruchomością, czyni to zarzut braku wystawiania faktury zupełnie bezprzedmiotowym. Faktury wystawiane są bowiem za wykonane usługi na podstawie wskazań pracowników, w tym dotychczas także powódki.

Odnosząc się do meritum sprawy pozwana wskazała, iż w marcu 2016 roku powzięła wątpliwości co do rzetelności działań powódki jako pracownika, która nie rozliczała się z druków niewykorzystanych umów pośrednictwa oraz z podpisanych umów. Nie pomagały w tym zakresie polecenia pracodawcy, ponaglenia czy nawet prośby. Nadto powódka wygenerowała ofertę sprzedaży nieruchomości rzekomo stanowiącą własność jej partnera życiowego i wprowadziła ją do systemu pracodawcy, przy czym jako osobę właściciela wskazała swoją osobę podając poprzednie nazwisko, nie wprowadzając przy tym do systemu dokumentów potwierdzających prawo własności. Zdaniem strony pozwanej, K. S. próbowała wyjaśnić z powódką ww. nieścisłości bowiem oferta widniała pod szyldem pracodawcy, jednakże udzielała ona wymijających odpowiedzi. Podczas rozmowy w dniu 21 marca 2016 r. powódka w dalszym ciągu unikała odpowiedzi na zadawane pytania będąc przy tym arogancka i poddenerwowana. K. S. nie chcąc kontynuować rozmowy w takim tonie zaprosiła powódkę na rozmowę w dniu następnym wskazując jednocześnie, iż takie zachowanie poddaje w wątpliwość możliwość dalszej współpracy. Od tego czasu powódka nie stawiała się w pracy przedkładając zwolnienia lekarskie, zaś kontakt z nią był sporadyczny. K. S. próbowała kontaktować się z powódką celem uzyskania informacji o przebiegu transakcji, którymi przed zwolnieniem się zajmowała. Jak wskazała pozwana, w okresie zwolnienia lekarskiego powódka jedynie raz powiadomiła pracodawcę o przypadającym terminie wydania lokalu, przy czym w informacji tej zabrakło istotnych szczegółów m.in. o numerze telefonu do strony kupującej lokal, które to ostatecznie zostały ustalone przez pracodawcę poprzez stronę sprzedającą lokal. Zachowanie to w ocenie strony pozwanej podważyło zaufanie kontrahentów do pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew przytoczono także okoliczności dotyczące przebiegu transakcji z klientem T. S. (1), którą to powódka miała zajmować się przebywając na zwolnieniu lekarskim. Zdaniem pozwanej powódka informowała klienta o konieczności przekazania jej kwoty bez wystawienia faktury VAT, co miało sprawić, iż należność będzie

niższa. Pozwana zaprzeczyła, aby powódka miała informować pozwaną w jakikolwiek sposób o transakcji T. S. (1) i jej finalizacji która miała się odbyć w dniu 7 kwietnia 2016 r. Klient ten nie został wpisany do systemu pracodawcy, wbrew ciążącym na powódce obowiązkowi, co zdaniem pozwanej przemawia za świadomym działaniem na szkodę pracodawcy. W stanowisku procesowym pozwanej zaakcentowano także, iż powódka przyznała w treści pozwu, iż przebywając na zwolnieniu lekarskim kontaktowała się z klientem pracodawcy.

W uzasadnieniu odniesiono się także do faktu założenia przez syna powódki działalności gospodarczej zakresie pośrednictwa przy obrocie nieruchomościami prowadzonej pod firmą (...). Działalność ta miała zostać założona w okresie gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś wszelkie zamieszczane w jej ramach oferty są autorstwa powódki bądź też S. G., która zatrudniona była przez pozwaną spółkę. Pozwana nadmieniła także, iż ww. pracownik odszedł z pracy prawdopodobnie za namową powódki, co także było działaniem na szkodę. Nadto w ramach działalności prowadzonej pod szyldem syna, powódka jak i S. G. wykorzystują bez uprawnień oferty pozwanej, co również prowadzi do działania na jego szkodę.

Odnosząc się do pozostałych twierdzeń powódki, pozwana wskazała, iż pracodawca kontrolując dokumentacje i zapis w systemie (...) odkrył liczne przypadki rażącego naruszenia ciążących na powódce obowiązków, w tym przede wszystkim błędnego wpisywania danych kontaktowych klientów do systemu, czy też w ogóle ich nie wpisywania. Nieprawidłowości te miały uświadomić pracodawcy niechęć powódki do rozliczania się z zawartych umów pośrednictwa czy też z niewykorzystanych druków umów. Pozwana wskazała także, iż pracodawca wbrew twierdzeniom powódki, nie ma faktycznej możliwości stałego i ciągłego monitorowania historii zapytań internetowych czy też wpisów w systemie (...). Podyktowane jest to ilością klientów jak i pracowników, zaś do tego celu miała być zatrudniona powódka, która czuwać miała nad rzetelną obsługą klientów oraz prowadzić stosowną dokumentację.

W uzasadnieniu stanowiska pozwanej, wskazano także, iż pracodawca ma wiedzę, iż powódka nie odpowiadała na zapytania mailowe, bowiem po ich wyszukaniu na poczcie służbowej, skontaktował się z przykładowymi osobami pytając o to czy ktoś z ramienia spółki odpowiadał na ich zapytania. Uzyskane odpowiedzi były negatywne.

Strona pozwana przyznała w odpowiedzi na pozew, iż w marcu 2016 r. zablokowano powódce dostęp do systemu pracowniczego a po rozmowie w dniu 21 marca 2016 r. całkowicie ją zablokowano celem uniemożliwienia dokonania przez powódkę niepożądanych i szkodliwych dla firmy zmian. Dostęp do poczty służbowej i systemu (...) nie został powódce przywrócony z uwagi na kwestie sporne i przebywanie ww. na zwolnieniu lekarskim.

Strona pozwana odnosząc się do kwestii zwrotu sprzętu wskazała, iż sprzęt w postaci laptopa, telefonu komórkowego S. (...) z kartą SIM, modemu do mobilnego Internetu z kartą SIM na Internet, został przekazany powódce na podstawie umowy o pracę z obowiązkiem zwrotu. Żądanie zwrotu ww. sprzętu skierowane do powódki uzasadnione było koniecznością zapewnienia dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa i wyposażenia kolejnego pracownika na czas nieobecności powódki w odpowiedni sprzęt, a także względami ekonomicznymi – uniknięcia zakupu nowego sprzętu. W uzasadnieniu zaprzeczono aby jakikolwiek sprzęt został przekazany powódce z racji osiągnięć w pracy.

Powódka w piśmie z dnia 20 grudnia 2016 r. oświadczyła, że dokonuje zmiany strony pozwanej na (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. [k 174].

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 7 marca 2017 r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ś. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. [k 216].

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. (1) (wówczas K.) od 30 grudnia 2015 roku zatrudniona była w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...), na stanowisku pośrednik nieruchomości-doradca klienta, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na potrzeby zajmowanego stanowiska pracodawca wyposażył powódkę w narzędzia do pracy: laptop, telefon marki S. (...), kartę Sim o nr (...), bezprzewodowy Internet raz z modemem. Zapis o wyposażeniu pracownika w sprzęt zawarty został w umowie o pracę jak i załączniku stanowiącym integralną część umowy. Załącznik przewidywał także, iż pracownik, nie

później niż w ciągu 5 dni roboczych od rozwiązania umowy, obowiązany jest do zwrotu pracodawcy w jego siedzibie wszelkich urządzeń i sprzętów pochodzących od pracodawcy.

Dowód:

- umowa na czas nieokreślony, k. 67-68
- załącznik stanowiący integralną część umowy – k. 69-74

Pracownicy zatrudnieni w spółce korzystali z systemu (...) wgranego na laptopy służbowe, w którym znajdowała się baza klientów uzupełniana na bieżąco przez pracowników. Każdy z pracowników dysponował także służbowym kontem poczty internetowej. K. S. miała dostęp do każdego z kont służbowych i mogła przeglądać korespondencje mailową podwładnych.

Dowód:

- zeznania S. G. – k. 167v-168
- zeznania J. G. – k. 168
- zeznania A. G. – k. 132

W dniu 17 marca 2016 r. decyzją Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w S. orzeczono zmianę nazwiska powódki z K. na nazwisko Z..

Dowód:

- decyzja z dnia 17 marca 2016 r. – k. 77

W dniu 21 marca 2016 r. K. S. poprosiła powódkę o wyjście z biura aby porozmawiać o sprawach służbowych bez świadków. Powódka oświadczyła, iż nie ma takiej potrzeby bo nie ma nic do ukrycia. Rozmowa między kobietami odbyła się w biurze przy obecności innych pracowników. Pozwana zwróciła się o udzielenie wyjaśnień dotyczących przebiegu pracy i transakcji. K. S. stwierdziła, iż musi przemyśleć dalszą współpracę z powódką, na co ww. niezadowolona z przebiegu rozmowy oświadczyła, iż bierze dzień wolnego i wyszła z pracy. Pozwana chcąc zabezpieczyć się przed niepożądanym działaniem A. Z., zablokowała jej konto w systemie (...).

Dowód:

- zeznania S. G. – k. 167v-168
- zeznania J. G. – k. 168
- zeznania M. N. – k. 131
- zeznania K. S. k 266a-268

W dniu 22 marca 2016 r. powódka nie stawiała się w pracy. Ww. przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 22 marca 2016 r. do 6 maja 2016 r.

Dowód:

- zaświadczenia lekarskie – k. 9 i 10
- karta zasiłkowa – k 262

Jednym z klientów powódki, którego obsługą zajmowała się pracując w pozwanej spółce był T. S. (1). Ww. przy podpisywaniu umowy pośrednictwa wpłacił pierwszą ratę za świadczoną usługę w kwocie 1500 złotych. A. Z. kontaktowała się z klientem i pokazała mu jedną z nieruchomości, na zakup której się zdecydował. Po uzyskaniu informacji o udzieleniu kredytu przez bank umówiono wizytę u notariusza, która miała odbyć się 7 kwietnia 2016 roku. Powódka nie poinformowała K. S. zarówno o zawarciu umowy pośrednictwa jak i o terminie finalizacji transakcji. Przed spotkaniem u notariusza powódka zadzwoniła do T. S. (1) proponując, aby kolejną ratę za świadczoną usługę pośrednictwa wpłacił „po cichu”, bez uczestnictwa biura nieruchomości. Klient nie przystał na propozycję powódki i skontaktował się z K. S., której firmy dane widniały na zawartej przez niego z A. Z. umowie. W trakcie rozmowy z pozwaną, przedstawił sytuację i propozycję powódki na którą nie przystał. Pozwana nabierając podejrzeń rozważała możliwość wynajęcia prywatnego detektywa (...) do ustalenia czy powódka stawi się na zaplanowany termin aktu notarialnego. Ostatecznie zrezygnowała z tego pomysłu i sama dopełniła dalszych formalności z transakcją stawiając się u notariusza.

Dowód:

- zeznania T. S. (1) – k. 210
- zeznania J. W. – k. 216v-217
- zeznania T. S. (2) – k. 238
- zeznania P. K. – k. 131
- zeznania M. N. – k. 131

W dniu 30 marca 2016 roku powódka wysłała do K. S. wiadomość tekstową informując ją, iż w dniu 1 kwietnia 2016 r. odbędzie się wydanie jednego z lokali. W dalszym okresie zwolnienia chorobowego powódki, K. S. próbowała kontaktować się z nią dzwoniąc, a także wysyłając wiadomości tekstowe na jej prywatny numer telefonu. Pozwana próbowała uzyskać informacje dotyczące transakcji którymi zajmowała się powódka a także danych klientów. Wzywała także ww. do zwrotu sprzętu służbowego.

Dowód:

- wydruk korespondencji tekstowej – k. 107-112

W dniu 14 kwietnia 2016 r. K. S. wystosowała do A. Z. za pośrednictwem pełnomocnika wezwanie do zwrotu powierzonego mienia. Przesyłka skierowana do powódki została odebrana w placówce Poczty Polskiej w dniu 19 kwietnia 2016 r.

Dowód:

- wezwanie do zwrotu mienia wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 101-106

W dniu 20 kwietnia 2016 r. M. K. – syn powódki rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej polegającej na pośrednictwie w obrocie nieruchomościami. Jego firma nosiła nazwę M. L. (...). W ramach ww. firmy wystawiano na sprzedaż nieruchomości a osobą do kontaktu wskazywano powódkę. (...) te wcześniej były w ofercie pozwanego.

Dowód:

- wydruk z (...) k. 87
- wydruk oferty firmy pozwanej i L. k 88,89,92,94,95,96.

W okresie zwolnienia chorobowego powódki, podczas wykonywania czynności związanych ze sprawami prowadzonymi przez powódkę, pracownicy ujawniali braki w dokumentacji jak i błędne dane kontaktowe oraz błędne dane dotyczące położenia nieruchomości.

Dowód:

- zeznania M. N. – k. 131

W dniu 6 maja powódka za pośrednictwem poczty odebrała wysłane na jej adres oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, powołując się na art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W treści tego oświadczenia wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

1. Świadomym działaniu przeciwko interesom pracodawcy poprzez:

Podejmowanie czynności służbowych w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim w imieniu pracodawcy bez wiedzy i zgody pracodawcy mających na celu jego pokrzywdzenie – dot. transakcji zawarcia umowy sprzedaży nieruchomości segmentu skrajnego domu, położonego w S. pomiędzy p. A. R. (2) a T. S. (1), zaaranżowanej przez powódkę na dzień 07 kwietnia 2016 r., a o której to wiedzę pracodawca powziął poprzez informację telefoniczną od klienta kupującego nieruchomość p. T. S. (1) w dniu 06 kwietnia 2016 r., gdzie wskazał on także o zaproponowaniu przez powódkę bezfakturowego sposobu rozliczenia się za pośrednictwem przy transakcji zakupu nieruchomości z nim (jako klientem pracodawcy) z pominięciem pracodawcy,

2. Wypisywanie błędnych danych kontaktowych klientów pracodawcy do systemu (...) przy jednoczesnym braku danych kontaktowych tych osób w sporządzanej przez powódkę dokumentacji służbowej, celem uniemożliwienia tym samym bezpośredniego kontaktu pracodawcy z klientem

3. Nie wpisywanie do systemu (...) klientów zgłaszających się do pracodawcy drogą mailową, nie odpowiadanie na ich zapytania, a także nie poinformowanie o fakcie nawiązania kontaktu przez takie osoby pracodawcy w jakikolwiek inny sposób lub przez wpisanie do systemu,

4. Przechowywanie sprzętu biurowego, tj. służbowego laptopa, na którym zainstalowany jest system A. i baza danych klientów firmy i na którym umieszczone są dane dotyczące pracy innych maklerów i pracowników firmy

5. Również całej dokumentacji – podpisanych z klientami umów zlecenia pośrednictwa, klientów pracodawcy obsługiwanych przez powódkę, stanowiących własność pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, mimo wystosowania przez pracodawcę próśb i wezwań do ich zwrotu nawet poprzez przekazania ich osobie upoważnionej przez pracodawcę w miejscu zamieszkania powódki, narażając tym samym pracodawcę na straty materialne i utrudniając funkcjonowanie pracodawcy jak i wyposażenie osoby podejmującej czynności służbowe w zastępstwie.

Pismo powyższe powódka otrzymała również za pośrednictwem kuriera dzień lub dwa dni wcześniej przed 6 maja 2017 r.

Dowód:

- oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 5

- zeznania powódki k 266

Sąd rozważył, co następuje:

Z umów o pracę z datą 30 grudnia 2015 r. [k 11-19, 20-23] wynika, że powódka zatrudniona była na czas nieokreślony w Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w S.. Pracowała na stanowisku pośrednika nieruchomości-doradcy klienta.

Spornym w sprawie było czy powódce przysługuje odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w piśmie z 4 maja 2016 r. [k 5].

Przede wszystkim należy wskazać na art. 264 par. 2 k.p. w związku z art.2 pkt 5 i w zw. z art. 24 ustawy z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016.2255), który stanowi, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Z zeznań powódki złożonych na rozprawie w dniu 11 sierpnia 2017 r. wynika, że w dniu 6 maja 2016 r. otrzymała za pośrednictwem poczty dwa pisma, jedno na nazwisko (...), drugie (...), informujące o rozwiązaniu stosunku pracy. Zeznania te korespondują z załączonymi do akt osobowych potwierdzeniami odbioru przez powódkę tych pism, widnieje na nich data odbioru 06 maja 2016 r.

Jednocześnie powódka zeznała, że wcześniej- dzień, dwa albo jeszcze wcześniej, pismo o rozwiązaniu umowy doręczył jej kurier. Zatem termin do złożenia odwołania od rozwiązania umowy powinien być liczony od dnia, w którym powódka otrzymała po raz pierwszy pismo o rozwiązaniu umowy, czyli jak wynika z jej zeznań, od dnia najpóźniej 5 maja 2016 r. W tych okolicznościach termin do złożenia odwołania do sądu mijał w dniu 19 maja 2016 r. Powódka podała, że pozew złożyła bezpośrednio w sekretariacie [k 273], jest na nim data wpływu 20 maja 2016 r. Jest to pozew złożony przeciwko K. S.. Natomiast dopiero w dniu 20 grudnia 2016 r.[k176,174] powódka złożyła pismo, w którym podała, że dokonuje zmiany pozwanego na Spółkę (...) Spółka z o.o. w S.. Zatem zarówno pozew przeciwko pozwanej K. S. jak i przeciwko (...) Spółka z o.o. w S. złożono po upływie przewidzianego art. 264 par. 2 k.p. terminu i z tej przyczyny oba podlegają oddaleniu.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że rozwiązanie umowy z powódką przez (...) Spółka z o.o. w S. nie naruszało obowiązujących przepisów.

Art. 52 par. 1 pkt k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu zarzuty sformułowane w pkt 1, 4 i 5 pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy, dowodzą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków przez powódkę i mogły być przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Co do zarzutu z pkt 1 to na jego prawdziwość wskazują korespondujące ze sobą zeznania świadków T. S. (1), J. W., T. S. (2), P. K.. Brak powodów by świadkom tym odmówić wiarygodności. Wynika z tych zeznań i zeznań pozwanej, że w czasie zwolnienia lekarskiego powódka próbowała bez wiedzy pozwanej doprowadzić do transakcji sprzedaży nieruchomości i uzyskać od kupującego wynagrodzenie, które powinno być przeznaczone dla pozwanego. Powódka w żaden wiarygodny sposób nie wykazała, że próbowała o transakcji zawiadomić pozwaną. Jej twierdzenia, że próbowała dzwonić do pozwanej ale nikt nie odbierał telefonu, nie są przekonywujące, nie zostały poparte żadnym dowodem. Ponadto nawet jeśli telefonu pozwanej nikt nie odbierał to są przecież inne formy kontaktu np. wysłanie sms-a, wizyta w siedzibie pracodawcy. Sporna transakcja miała miejsce w dniu 7 kwietnia 2016 r., pozwana dowiedziała się o niej 6 kwietnia 2016 r., pismo o rozwiązaniu umowy powódka otrzymała 5 maja 2016 r. - zatem miesięczny termin wskazany w art. 52 par. 2 k.p. został dochowany.

Również zarzut z pkt 4 i 5 pisma z 4 maja 2016 r. uzasadniał rozwiązanie umowy. Pozwana wobec przedłużającego się zwolnienia lekarskiego powódki miała prawo żądać od niej służbowego sprzętu i dokumentacji, tak aby mieć wiedzę o sprawach prowadzonych przez powódkę i powierzyć ich prowadzenie innej osobie na czas nieobecności powódki.

Art. 100 par. 1 k.p. stanowi, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Nie wynika z materiału dowodowego aby stan zdrowia powódki uniemożliwił wykonanie polecenia zwrotu pozwanej sprzętu i dokumentacji. Z zaświadczenia lekarskiego znajdującego się na k 10 akt wynika, że powódka w trakcie zwolnienia mogła chodzić. O lekceważeniu przez powódkę poleceń pracodawcy świadczy kopia wydruku sms-a z k 109-112. Żądanie zwrotu sprzętu i dokumentów nie pozostaje wbrew twierdzeniom powódki w sprzeczności z treścią umowy o pracę. Pracodawca mógł bowiem uznać w trakcie przedłużającego się zwolnienia lekarskiego powódki, że zasadnym jest ustanowienie za nią zastępstwa i zdecydować o przekazaniu narzędzi pracy posiadanych przez powódkę wyznaczonemu zastępcy.

O zwrot sprzętu i dokumentów pozwana zwracała się do powódki m.in. 6 kwietnia 2016 r., 14 kwietnia 2016 r. [k 107,108 akt], zatem termin z art. 52 par. 2 k.p. w odniesieniu do zarzutów z pkt 4 i 5 również został zachowany.

Zdaniem sądu pozwana nie udowodniła, że wpisywanie błędnych danych przez powódkę do systemu (...) lub niewpisywanie wszystkich danych, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków tj. jest przejawem winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przede wszystkim nie wykazano, że błędnych danych lub braku danych w systemie było z winy powódki stosunkowo dużo w stosunku do ogółu danych wprowadzonych przez powódkę. Ponadto brak przykładów na błędy popełniane przez powódkę niemożliwa ocenę czy należy je kwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych czy np. oczywistą omyłkę, która może się zdarzyć w trakcie wykonywania pracy.

Wobec uznania za udowodnione trzech z pięciu zarzutów stawianych powódce, przyjęć należy, że pracodawca - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością mogła rozwiązać z powódką umowę bez wypowiedzenia z jej winy.

Powództwo co do K. S. oddalono jak wskazano wyżej złożono pozew z naruszeniem 14 dniowego terminu z art. 264 par. 2 k.p. Ponadto K. S. nie była pracodawcą powódki, co wynika z umów o pracę.

Zgodnie z par. 9 ust.1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst pierwotny Dz.U. 2015.1800) w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2016 r., stawka minimalna w sprawie o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi 360 zł.

Podobne stawki stosuje się w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Wobec tego, że w sprawie niniejszej obu pozwanych reprezentował ten sam pełnomocnik to każdemu z pozwanych przyznano od powódki po kwocie 180 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa, mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika.