

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 09 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Protokolant: sekr. sąd. Aleksandra Tusznio

po rozpoznaniu w dniu 09 maja 2017 r. w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp.k. M.

o uchylenie kary porządkowej nagany

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka D. C. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w M. o uchylenie kary porządkowej nałożonej na nią w dniu 17 października 2016 r.

W uzasadnieniu pozwu wywodziła, iż nie użyła obraźliwych i wulgarnych słów w stosunku do pracownika Sekcji Kontroli Jakości, jak wskazano w uzasadnieniu kary porządkowej. Wskazała, że użyła słowa wulgarnego, ale w odniesieniu do liczby i jakości szczotek dla pracowników oraz środka myjącego obuwiu robocze. Argumentowała dalej, że pozwana nałożyła na nią karę porządkową nagany za zachowanie niezwiązane z porządkiem pracy. Podniosła również, że pozwana nie zachowała wymogów formalnych nałożenia kary albowiem nie wysłuchała powódki przed wymierzeniem kary, lecz kazała jej złożyć pisemne wyjaśnienia.

Pozwana (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w M. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew motywowała, że zastosowała wobec powódki karę porządkową nagany za nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, które miało miejsce w dniu 3 października 2016 roku polegającego na użyciu słów wulgarnych w stosunku do innych pracowników pozwanej spółki. Pozwana zastosowała ww. karę porządkową po uprzednim wysłuchaniu powódki. Wskazała dalej, że jednym z obowiązków pracowników określonych w Regulaminie pracy jest przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy rozumianych również jako szacunek do innych współpracowników. Argumentowała dalej, że prowadzi działalność w zakresie przetwórstwa spożywczego, gdzie są określone wymagania co do higieny, czystości pracowników, ich ubrań i butów. Wskazała, że buty pracowników powinny być czyste przy ponownym wejściu na halę produkcyjną, gdzie prowadzona jest działalność przetwórcza mięsa. Pracownicy pozwanej zobowiązani są wyczyścić obuwie między innymi przy użyciu szczotek i płynów, których ilość zdaniem pozwanej jest wystarczającą.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. C. zatrudniona jest w (...) Sp. z o.o. Sp. k. w M. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku operatora maszyn i urządzeń, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2752,81 zł. A. foods Sp. z o.o. Sp. k. w M. zajmuje się przetwórstwem mięsa.

/bezsporne, dowód: umowa o pracę k. 10 część B akt osobowych, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 24/

W (...) Sp. z o.o. Sp. k. w M. obowiązuje Regulamin Pracy (dalej jako Regulamin) z dnia 8 marca 2013 roku. Regulamin nakłada na pracowników pozwanego pracodawcy obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 7 pkt. 1). Zgodnie z § 7 pkt. 2 Regulaminu, pracodawca liczy na to, że pracownik będzie wykonywał jego polecenia, dbał o dobro zakładu pracy, zachowywał zasady uczciwego współdziałania i współzycia w odniesieniu do pracodawcy i pozostałych pracowników. Pracownik w szczególności został zobowiązany m.in. do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 7 pkt. 3 ppkt. 6). Ponadto zabroniono pracownikowi stosować wobec któregokolwiek z pracowników mobbingu (§ 5 pkt. 2). Pracownik ma obowiązek (prawo) poinformowania kierownika ds. Personalnych lub Dyrektora Zarządzającego zakładem pracy o przypadkach groźenia użyciem przemocy, wszelkich zaistniałych przejawach molestowania oraz mobbingu skierowanych przeciwko mieniu jak i innym pracownikom (przez mobbing należy rozumieć działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, przez molestowanie należy rozumieć niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery) - § 5 pkt. 3 Regulaminu.

/dowód: Regulamin pracy k. 25-26/

Pracownicy pozwanej przez wejściem na salę produkcyjną zobowiązani są wyczyścić obuwie przy użyciu specjalnych szczotek i płynów. Obuwie czyszczą w specjalnej śluzie sanitarnej używając do tego płynu (...) i myjki mechanicznej. Następnie, jeżeli obuwie jest niedoczyszczone, stosują drugi środek – TM90. Szczotki służące do czyszczenia obuwia są codziennie kontrolowane i wymieniane systematycznie, w miarę ich eksploatacji. Wymianą szczotek zajmują się osoby sprzątające. Kontrolą szczotek i ilości płynów zajmuje się E. W. (1), będąca pracownicą sekcji kontroli jakości. Pracownice pozwanej kilkakrotnie skierowały do pełnomocnika do spraw jakości wnioski, w zakresie jakości jednego ze środków do czyszczenia obuwia. Zarzucono, że płyn podczas czyszczenia obuwia nie pieni się. Pełnomocnik do spraw jakości skonsultował to z firmą wytwarzającą środek i uzyskał informację, że płyn ma właściwości tego rodzaju i nie musi się pienić. Jeżeli proces czyszczenia obuwia jest poprawnie wykonany, to buty są czyste, co potwierdzają wymazy mikrobiologiczne.

Zdarzały się w pozwanej spółce przypadki wymierzenia pracownikom kar porządkowych za brudne obuwie.

W dniu 3 października 2016 roku w szatni damskiej pozwanej, po zakończeniu pierwszej zmiany zebrało się kilkudziesięć pracownic zajmujących się pakowaniem wędlin, m.in. powódka D. C., I. O., A. P. i A. M. oraz pracownik sekcji kontroli jakości E. W. (1). Powódka, I. O., A. P. i A. M. prowadziły rozmowę dotyczącą trudności z czyszczeniem obuwia, narzekały na złą jakość płynu oraz szczotek. Rozmawiały również o karach porządkowych, które pozwana wymierza pracownikom za brudne buty. Wówczas powódka użyła słów jak na k. 6, z których wynikało, że jeśli dostanie karę za niedoczyszczone buty, to kogoś tym butem uderzy. Powódka wypowiedziała te słowa podniesionym głosem, używając wulgaryzmu. W tym czasie E. W. (2) myła obuwie przy użyciu myjki mechanicznej i mimo panującego hałasu usłyszała słowa powódki. Odczuła, że te słowa są skierowane właśnie do niej, ponieważ to ona odpowiadała za kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Z uwagi na ton i treść wypowiedzi powódki, która wykrzyczała swoje pretensje w grupie ponad kilkudziesięciu pracowników, E. W. (2) poczuła się zagrożona. w tej sytuacji podeszła do powódki i zapytała czy te słowa kierowała do niej i czy to do niej ma pretensje. Powódka odpowiedziała twierdząco. E. W. (2) zwróciła powódce uwagę, że użyła wulgarnych słów. W trakcie rozmowy powódka powiedziała, że ma pretensje, bo brakuje

środka do czyszczenia obuwia i szczotek, dodała, że wulgaryzm nie był skierowany do E. W. (2). Z kolei E. W. (2) powiedziała, że jak ma do niej jakieś pretensje to powinna je zgłosić pełnomocnikowi do spraw jakości.

Tego samego dnia E. W. (1) zgłosiła zdarzenie swojemu przełożonemu - pełnomocnikowi do spraw jakości - E. T., która poinformowała bezpośredniego przełożonego powódki B. W. o zaistniałej sytuacji, który w dniu 7 października 2016 roku złożył wniosek o udzielenie powódce kary porządkowej nagany. Wniosek zawierał pisemne wyjaśnienia D. C..

26 października 2016 roku B. W., dyrektor do spraw produkcji S. J., E. W. (1) oraz powódka spotkali się i wyjaśnili zdarzenie, które miało miejsce 3 października 2016 roku.

W dniu 3 października 2016 roku stan szczotek i ilość płynu dezynfekującego była wystarczająca do czyszczenia obuwia przez pracowników.

/dowód: wniosek w sprawie ukarania k. 6, częściowo zeznania świadka A. M. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 00:16:26-00:20:02, częściowo zeznania świadka A. P. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 00:24:14-00:36:19, częściowo zeznania świadka I. O. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 00:37:49-00:41:47, zeznania świadka E. W. (1) - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 00:42:47-01:02:38, zeznania świadka S. J. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 01:04:06+01:13:20, zeznania świadka E. T. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 01:14:15-01:23:43, częściowo zeznania powódki D. C. - e-protokół z 9 maja 2017 roku zapis 01:30:31-01:49:29/

Pismem z dnia 12 października 2016 roku pozwana udzieliła powódce kary porządkowej nagany za używanie słów wulgarnych, obrażających pracownika Sekcji Kontroli Jakości kontrolującego czystość obuwia na szatni w dniu 3 października 2016 r., co stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. Wskazano, że kara porządkowa została udzielona po wysłuchaniu pracownika. Pozwana próbowała doręczyć ww. pismo powódce w dniu 17 października 2016 r. Powódka odmówiła podpisania pisma.

/dowód: kara porządkowa nagany k. 7, k. 8/

W dniu 24 października 2016 roku powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej nagany w uzasadnieniu którego wskazała, że w pozwanej występuje problem z jakością płynu do mycia butów i ilością szczotek do ich czyszczenia. Wskazała, że w dniu 3 października 2016 roku w tonie żartu użyła wulgaryzmu, wskazując, że miało to miejsce podczas emocjonalnej rozmowy z koleżankami i że nie ubliżyła osobom trzecim.

/dowód: sprzeciw k. 9/

Pismem z dnia 31 października 2016 roku pozwana, po zasięgnięciu opinii reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej - Komisji Międzyzakładowej (...), odrzuciła sprzeciw powódki od wymierzonej kary nagany.

/dowód: pismo do Komisji Międzyzakładowej (...) k. 10, pismo pozwanej z dnia 31 października 2016 r. o odrzuceniu sprzeciwu k. 11/

W dniu 7 listopada 2016 roku powódka zwróciła się do pozwanej o wydanie jej dokumentu (protokołu) w 2 egzemplarzach z konfrontacji z przedstawicielami pracodawcy, która miała miejsce w dniu 26 października 2016 r.

/dowód: oświadczenie powódki k. 12/

Przedstawiony wyżej stan faktyczny znajduje potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach, w tym aktach osobowych powódki, którym sąd dał wiarę w całości. Ponadto Sąd uwzględnił zeznania świadków E. W. (1), S. J., E. T. uznając je za wiarygodne. Zeznania w/w świadków są spójne, logiczne i w pełni korespondują z materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Oceniając zeznania ww. świadków Sąd miał na uwadze, że są to aktualnie pracownicy pozwanej, a zatem w myśl lojalności wobec pracodawcy i dbałości o własne zatrudnienie, mogą składać zeznania przychylnie pracodawcy, niemniej Sąd uznał, że w świetle wszystkich okoliczności, uprawdopodobniły one wersję pozwanego, iż zastosował wszystkie wymogi formalne wymierzenia powódce kary porządkowej, a nadto, że

zachowanie powódki nosiło znamiona naruszenia zasad współżycia społecznego. Zeznaniami E. W. (1) Sąd dał wiarę w całości, uznając je za wiarygodne. Z zeznań świadka wyłaniała się jasna, spójna wersja zdarzenia, które miało miejsce w dniu 3 października 2016 roku w szatni pozwanego, w szczególności, iż słowa powódki jak na k. 6, kierowane były bezpośrednio do świadka. Tym bardziej, że E. W. (1) słysząc słowa wulgarne z ust powódki upewniła się czy są kierowane do niej oraz wystraszyła się. Była bowiem nowym pracownikiem, zatrudnionym w pozwanej spółce dopiero od 4 miesięcy.

Na uwzględnienie zasługiwały również zeznania świadka S. J., które były logiczne, spójne. Świadek w sposób spontaniczny, z dużą dokładnością opisał proces nałożenia na powódkę kary nagany. Logicznie i konsekwentnie wyjaśnił również, czym kierował się wymierzając powódce karę porządkową.

Sąd w całości uwzględnił również zeznania E. T., z których wynika jakie wymagania miała pozwana w zakresie czyszczenia obuwia i posiadanych na ten cel środków.

Zeznania ww. świadków są spójne, logiczne i tworzą spójną całość.

W kontekście powyższego, nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadków A. M., A. P. i I. O., w części, z której wynika, że powódka żartując użyła słów obraźliwych oraz, że nie były adresowane one do kogokolwiek. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wypowiedź D. C. z użyciem słów wulgaryzmów dotyczyła E. W. (1). Powódka potwierdziła to w odpowiedzi na pytanie E. W. (2). Wprawdzie w dalszej części rozmowy D. C. powiedziała, że wulgaryzm nie był do niej skierowany, jednak, w ocenie Sądu, była to próba złagodzenia skutków swojego nagannego zachowania.

Oceniając zeznania powódki, sąd miał na uwadze fakt, że jako strona procesu była bezpośrednio zainteresowana korzystnym dla niej rozstrzygnięciem. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim zeznała ona, iż jej słowa nie były adresowane do E. W. (1). Jest to bowiem sprzeczne z zeznaniami wymienionego świadka a nadto nielogiczne. Samo sformułowanie użyte przez powódkę, że "jak jeszcze raz zostanie ukarana za brudne buty, to jej przypier tym gumakiem" ewidentnie skierowane było wobec konkretnej osoby.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1. karę upomnienia,
2. karę nagany.

(...) odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające porządek pracy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe. Jest to zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową, a zatem wskazanych tam przyczyn nałożenia kary nie można interpretować rozszerzająco. Karę nałożyć można tylko za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy (np. wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie w stosunku do przełożonych itp.). Tym samym uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych, nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Kary porządkowe nie są stopniowalne, co oznacza, że nie jest warunkiem zastosowania na przykład nagany, uprzednie ukaranie upomnieniem. Pracodawca ma w tej mierze swobodę, którą ograniczają najcięższe przekroczenia porządkowe, uzasadniające wyłączenie kary pieniężnej. Kary upomnienia i nagany są karami porządkowymi. Kara pieniężna jest sankcją wyjątkową. Pracodawca, stosując kary porządkowe, korzysta ze szczególnych uprawnień przyznawanych mu ze względu na zachowanie porządku i organizacji pracy. O rodzaju kary, która ma być zastosowana, decyduje pracodawca, biorąc pod uwagę rodzaj przewinienia. Pracownik, który nie był nigdy uprzednio karany, może zostać ukarany naganą lub karą pieniężną, jeżeli taką karę pracodawca uważa za słuszną w stosunku do nagannego zachowania pracownika.

Kara porządkowa spełnia przede wszystkim funkcję represyjną. Poza tym ma ona również funkcję prewencyjną – groźba jej nałożenia zniechęca pracownika do naruszania obowiązków.

Dodatkowo wskazać trzeba, że podobnie jak przy wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd bada zasadność nałożenia kary porządkowej w kontekście przyczyny sformułowanej przez zakład pracy w piśmie o nałożeniu kary. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w zawiadomieniu o ukaraniu karą (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688 na gruncie badania zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy). Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek wskazania rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i datę tego naruszenia (art. 110 k.p.). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności nałożenia kary porządkowej i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania jej w postępowaniu sądowym.

Zgodnie z art. 109 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika w pracy.

Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 k.p. stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowania w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika, drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przepisy prawa pracy nie przewidują dla wysłuchania szczególnej formy, wymagane jest jedynie, aby było uprzednie w stosunku do zastosowania kary.

Zgodnie z art. 112 § 1 i 2 k.p., pracownik ukarany karą porządkową może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu wnieść sprzeciw, który jest rozpatrywany przez pracodawcę po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Natomiast w razie odrzucenia sprzeciwu przez pracodawcę, ukarany pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o tym fakcie wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej.

Przy stosowaniu kary pracodawca powinien wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pozwana zachowała procedurę udzielenia kary upomnienia powódce (art. 108-112 k.p.).

Pozwana dokonała wysłuchania powódki przed nałożeniem kary, pisemnie, a następnie w piśmie z dnia 12 października 2016 r. udzieliła jej kary nagany za użycie słów wulgarnych, obrażających pracownika Sekcji Kontroli Jakości, które miało miejsce w dniu 3 października 2016 roku i stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził zarzut postawiony powódce w uzasadnieniu zastosowanej kary nagany. Powódka swym zachowaniem w rażący sposób naruszyła zasady współzycia społecznego, do których przestrzegania zobowiązany był każdy pracownik. Swoimi słowami nie tylko poniżyła E. W. (2), ale również wzbudziła w niej poczucie zagrożenia. Słowa powódki zawierały zapowiedź użycia przemocy, zostały wygłoszone w obecności kilkudziesięciu innych osób, wobec młodego stażem pracownika. Wypowiedź powódki nie stanowiła części prywatnej rozmowy między koleżankami z pracy, ale została wręcz wykrzyczana, tak, że E. W. (2) znajdująca się w odległości kilku metrów, mimo panującego hałasu dokładanie ją słyszała. Takie zachowanie należy uznać za niedopuszczalne. Stanowiło ono naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy i było sprzeczne z obowiązującym Regulaminem Pracy, który nakłada na pracowników pozwanego pracodawcy obowiązek zachowywania zasady uczciwego współdziałania i współzycia w odniesieniu do pracodawcy i pozostałych pracowników. Pracownik w szczególności został zobowiązany m.in. do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 7 pkt. 3 ppkt. 6). Ponadto zabroniono pracownikowi stosować wobec któregokolwiek z pracowników mobbingu (§ 5 pkt. 2). Fakt, na który powoływała się powódka, że w zakładzie pracy używa się wulgaryzmów w żadnym razie nie usprawiedliwia zachowania powódki. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, pozostaje również fakt nagradzania powódki w okresie zatrudnienia. Poza sporem jest, iż powódka otrzymywała nagrody za wzorową pracę, niemniej jednak zważyć należy, iż fakt ten nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za zachowanie uzasadniające wymierzenie kary porządkowej.

W ocenie Sądu, niewątpliwie pozwana miała podstawy do wymierzenia powódce kary porządkowej. D. C. w dniu 3 października 2016 roku użyła słów wulgarnych, uważanych za obraźliwe wobec pracownika sekcji kontroli jakości. Twierdzenia powódki, jakoby słowa te miały mieć wydźwięk żartobliwy oraz to, że nie były skierowane bezpośrednio do świadka nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu zastosowana wobec powódki kara nagany była adekwatną reakcją ze strony pracodawcy za nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Uznając, iż kara porządkowa została nałożona zasadnie i zgodnie z prawem, Sąd powództwo oddalił.

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 kpc należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z takim szczególnie uzasadnionym przypadkiem w rozumieniu powyższej normy, pozwalającym na odstąpienie od obciążania powódki kosztami, bowiem pozostawała ona w przekonaniu o prawdziwości swych racji, do Sądu zaś należała ocena tych roszczeń. Ponadto powódka znajduje się w gorszej sytuacji ekonomicznej aniżeli pracodawca będący prężnie działającą spółką. Z tych względów orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.