



Sygn. akt II PK 243/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko W. Sp. z o.o. w L.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 grudnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego we W.

z dnia 5 kwietnia 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1) uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I, III i IV i w tym zakresie oddala apelację pozwanego,**
- 2) oddala skargę kasacyjną w pozostałej części,**
- 3) znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we W. wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017 r. zmienił zaskarżony przez pozwaną W. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L. oraz przez powódkę A. B. wyrok Sądu Rejonowego we W. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych z dnia 28 września 2016 r. w punkcie pierwszym zasądzaający na rzecz powódki od pozwanej kwotę 7.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, w punkcie drugim oddalający powództwo w pozostałym zakresie oraz w punkcie trzecim znoszący wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami, w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od 10 września 2008 r. do 9 września 2009 r., przedłużonej do 19 stycznia 2010 r. (dnia porodu) na stanowisku pracownika do spraw administracyjno-biurowych. Wspólnikami pozwanej spółki byli W. S., który był prezesem zarządu oraz jego żona J. S., która była prokurentem i bezpośrednią przełożoną powódki. W czerwcu 2010 r. powódka złożyła podanie o przyjęcie do pracy i 29 października 2010 r. otrzymała skierowanie z Urzędu Pracy do podjęcia zatrudnienia u pozwanej, a strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 października 2012 r., na stanowisku pracownika do spraw administracyjno-biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 października 2012 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2013 r., a 31 października 2013 r. następną umowę od 1 listopada 2013 r. do 31 października 2018 r. Przez cały okres zatrudnienia powódka pracowała w dziale księgowości, w którym jej przełożoną była J. S.. W dziale tym pracowały także B. M., A. F. oraz K. R.. Początkowo współpraca układała się poprawnie, atmosfera w pracy była prawidłowa, chociaż od czasu do czasu przełożona powódki pozwalała sobie na złośliwe komentarze wobec powódki. Relacje pomiędzy powódką a J. S. pogorszyły się „do końca 2012 r.”, kiedy to dziecko powódki było kilka razy hospitalizowane z uwagi na stan chorobowy zdrowia, co wymuszało jej nieobecność w pracy, ale przełożona (J. S.) dawała jej do zrozumienia, że w okresach takich nieobecności w pracy powinna korzystać z urlopu wypoczynkowego, a nie ze zwolnień z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. Od tej pory J. S. zaczęła też podejmować wobec powódki rozmaite działania dla jej poniżenia wobec innych pracowników. Początkowo polegało to na tym, że

jak powódka chciała uzyskać dzień wolny od pracy w ramach urlopu wypoczynkowego, to musiała dokładnie tłumaczyć, w jakim celu potrzebuje wolnego od pracy, podczas gdy inni pracownicy nie uzasadniali podobnych wniosków urlopowych. Takie decyzje w stosunku do powódki J. S. uzależniała od zgody innych pracowników, którzy pracowali na równorzędnych stanowiskach pracy. Z czasem deliktowe zachowania J. S. wobec powódki przybrały na sile i częstotliwości, gdy jej przełożona w wszystkie zasady czynności i działania podejmowane przez powódkę komentowała negatywnie. Wielokrotnie sprawdzając treść faktur wystawianych przez powódkę wyśmiewała je, a nawet gdy pracownicy z działu sprzedaży potwierdzali, że kontrolowany wpis był prawidłowy, np. wynikał z wyraźnej prośby klienta, przełożona nie przestawała negatywnie komentować wpisów powódki, choćby były prawidłowe. Innym pracownikom zwracała takie uwagi bez dodatkowych komentarzy, spokojnym tonem głosu, bez zbędnej gestykulacji, a wskazując na błędy poprzestawała na poleceniach ich poprawienia. Natomiast uchybienia powódki były zawsze w sposób złośliwy komentowane „pogardliwym tonem, z dodatkową gestykulacją wyrażającą niezadowolenie” i urastały do rangi groźby zwolnienia powódki z pracy. J. S. przy każdej okazji wyolbrzymiała błędy powódki, podkreślając także w obecności radcy prawnego, że „do niczego się nie nadaje” i wskazując, informacje o fakturach powódka „powinna mieć w pamięci”. Nawet gdy powódka przychodziła do J. S. z dokumentami do podpisu, zgłaszała do niej pretensje o brak długopisu, ostentacyjnie szukając swojego długopisu. Kiedy powódka przychodziła z dokumentami i kładła je na biurku przełożonej, ta miała o to pretensje, że gdy powódka trzymała dokumenty, aż J. S. o nie poprosi, ta nie kryła swojego niezadowolenia z takiego faktu. W razie podawania kwot z wyciągów bankowych „z groszami”, J. S. twierdziła, że powódka rozdrabnia się, a gdy powódka zaokrąglala kwoty do pełnych złotych zarzucała, że nie jest dokładna. Wielokrotnie J. S. „drocząc się z powódką zastanawiała się czy uwzględnić jej wniosek o udzielenie urlopu, czy to w sytuacjach związanych z uczestnictwem powódki w imprezach okolicznościowych organizowanych w przedszkolu, do którego uczęszczało jej dziecko, czy to udziału w pogrzebie osoby bliskiej powódce, czy też zawiezieniem męża powódki do szpitala”. „Przekornie” pytała wtedy innych pracowników, czy oni

nie potrzebują dnia wolnego z „pierwszeństwem” przed powódką lub czy powinna uwzględnić prośbę powódki. Drwiła także ze stanu zdrowia męża powódki, pytając się „czy po zabiegu mąż jeszcze żyje?”. Obśmiewała przy tym pracę funkcjonariuszy policji nazywając ich „sępami”, którzy powinni „skakać po drzewach jak małpy” i łapać złodziei, wymownie pytając, czym w policji zajmuje się jej mąż. J. S. pomijała powódkę w rozmowach o charakterze prywatnym, pokazywała prywatne zdjęcia innym pracownikom, do których zwracała się po imieniu, a powódkę ignorowała. Powódka była też pomijana w kierowaniu na szkolenia, a gdy na jedno ze szkoleń nie chciała pojechać żadna z pozostałych pracownic i zaproponowano wyjazd powódce, która chciała go skonsultować się z mężem w celu zapewnienia opieki nad dzieckiem, J. S. stwierdziła, że powódka „jest leniem i nie chce się rozwijać”. Wielokrotnie też przypisywała powódce błędy popełnione przez innych pracowników i nie przeproszała za takie sytuacje. Wszystko to wywoływało u powódki poczucie niekompetencji, poniżenia i permanentnego strachu przed przełożoną i przychodzeniem do pracy z obawy przed kolejnymi negatywnymi zachowaniami przełożonej.

Wprawdzie powódkę w takich sytuacjach starały się wspierać koleżanki z pracy, dając jej „środki na uspokojenie”, gdyż była „bardzo roztrzęsiona i często reagowała płaczem”, ale nawet po pracy nie mogła się uspokoić. Wielokrotnie w celu odreagowania i wyciszenia emocji nie wracała z pracy samochodem z mężem i dzieckiem, gdyż nie chciała by dziecko widziało ją zapłakaną. Z czasem samopoczucie powódki ulegało dalszemu pogorszeniu, co doprowadziło do krańcowych sytuacji, że nie była w stanie zajmować się dzieckiem podczas nieobecności męża, gdyż wskutek nieznośnej atmosfery w pracy stała się bardzo nerwowa i nawet na błahe sytuacje reagowała płaczem i zdenerwowaniem. W związku z tym zaczęła odczuwać strach przed pójściem do pracy, czemu towarzyszyły rozmaite objawy somatyczne, takie jak bóle zamostkowe, bóle brzucha, zawroty głowy i trzęsące się ręce po zdarzeniach inicjowanych przez J. S.. Pod koniec 2013 r. nasiliły się u powódki bóle w klatce piersiowej i była diagnozowana przez lekarza rodzinnego. Po wykluczeniu schorzenia kardiologicznego lekarz zasugerował konsultację psychiatryczną. Pierwszą wizytę u lekarza psychiatry powódka odbyła w 14 kwietnia 2014 r., otrzymując zwolnienie

lekarskie od 15 do 28 kwietnia 2014 r. Kolejne wizyty miały miejsce w dniach 28 kwietnia, 12 maja, 2 i 23 czerwca, 15 lipca, 5 i 25 sierpnia, 15 września, 14 października i 22 grudnia 2014 r. Już w czasie pierwszej konsultacji lekarskiej w dniu 14 kwietnia 2014 r. powódka skarżyła się na problemy w pracy, twierdząc, że przełożona naśmiewa się z niej i poniża wobec innych pracowników. Wskazywała, że nie może spać i boi się chodzić do pracy. Podczas wizyty w dniu 2 czerwca 2014 r. powódka wskazała na poprawę samopoczucia, jeżeli „nie zbliża się do miejsca pracy” i nie czuje strachu na myśl o spotkaniu się z „szefową”. Na przełomie 2013 i 2014 r. u powódki pojawiły się zaburzenia miesiączkowania i od 26 lutego 2014 r. odbywała prywatne wizyty ginekologiczne. W dniu 8 września 2014 r. rozpoznano u powódki ciążę. W okresie od 10 do 12 października 2014 r. powódka w związku z nieprawidłowym przebiegiem ciąży przebywała w [...] Szpitalu [...] w T., do którego została przyjęta z podejrzeniem ciąży obumarłej. Po diagnostyce potwierdzono rozpoznanie wstępne, a powódkę zakwalifikowano do farmakologicznej indukcji poronienia przeprowadzonej 11 października 2014 r. Podczas kolejnych wizyt wskazywała na dalszą poprawę samopoczucia. Na wizycie w dniu 15 września 2014 r. poinformowała o ciąży, a wizyty z 14 października i 22 grudnia 2014 r. związane były z utratą ciąży przez powódkę. Wskutek zachowań J. S. u powódki wystąpiły zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe z tendencją do somatyzacji.

Powódka nie informowała prezesa pozwanej spółki o problemach związanych z zachowaniami J. S., choć miała możliwość bezpośredniego kontaktu z nim. Pismem z dnia 20 listopada 2014 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, wskazując jako jego przyczynę mobbing, któremu była poddawana u strony pozwanej wywołujący u niej zaniżonej przydatności zawodowej, ośmieszanie jej i jej bliskich, podważanie kompetencji i dążenie do wyeliminowania jej z zespołu pracowników, który spowodował u niej rozstrój zdrowia. Stosunek pracy rozwiązał się 6 grudnia 2014 r.

W pozwie powódka domagała się zasądzenia zadośćuczynienia w wysokości 45.000 zł wraz z odsetkami od dnia 28 listopada 2014 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za szkody spowodowane mobbingiem oraz kwoty

3.349,92 zł z odsetkami tytułem zwrotu kosztów leczenia i zakupu leków.

W takim ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że wobec powódki J. S. podejmowała działania o charakterze mobbingowym, które odbiły się negatywnie na psychice ofiary, gdyż były „z wielokrotnione i długotrwałe”, a powódka obawiała się podejmowania jakiegokolwiek przeciwdziałań, gdyż każda jej czynność była poddawana krzywdzącej krytyce. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że ciągła krytyka powódki oraz jej męża, jako funkcjonariusza policji, stawianie w sytuacji, w których o jej uprawnieniach pracowniczych miały decydować współpracownicy czy pomijanie powódki w prywatnych rozmowach musiały wobec każdego pracownika, w tym powódki negatywnie wpływać na jej stan emocjonalny i postrzeganie własnej osoby jako bezwartościowego pracownika. Ustalone zachowania przełożonej (J. S.) były nakierowane na zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie powódki w celu jej izolowania i wyeliminowania z zespołu pracowników. Zawinione drwiny z powódki, wyśmiewanie dokonywanych przez nią wpisów na fakturach, negatywne komentowanie w zasadzie każdej czynności ze względu na rzekome nieprzygotowanie, przedkładanie praw innych pracowników ponad uprawnienia powódki należą do ustawowych znamion mobbingu. Wprawdzie część zachowań bezpośredniej przełożonej powódka mogła odbierać subiektywnie, to jednak znaczna ilość takich działań byłaby nie do zniesienia dla każdego pracownika w dłuższym okresie. Skoro miały one charakter zamierzony i nakierowany na poniżenie, ośmieszenie i izolowanie pracownika, to wyczerpywały znamiona mobbingu z art. 94³ § 2 k.p.

Zasądzając kwotę zadośćuczynienia Sąd uwzględnił to, że u powódki stosunkowo szybko nastąpiła poprawa samopoczucia, co było już przez nią zgłaszane na wizycie w czerwcu 2014 r., a w kolejnych miesiącach następowała dalsza poprawa stanu zdrowia tak, że do względnej równowagi powódka wróciła w sierpniu 2014 r. Jej stan zdrowia zaburzyła też utrata ciąży, co jednak nie było skutkiem mobbingu, z którym obumarcie płodu nie pozostawało w związku przyczynowym w sferze zdrowotnej powódki. Dolegliwości natury psychiatrycznej spowodowane mobbingiem miały także negatywny wpływ na życie rodzinne powódki, ale zapewne dzięki wsparciu męża i pozostałej rodziny nie spowodowały trwałych ani istotnych następstw chorobowych. Dlatego w ocenie Sądu pierwszej

instancji odpowiednią kwotą zadośćuczynienia z tytułu doznanego mobbingu jest kwota 7.500 zł.

Wyrok ten zmienił Sąd Okręgowy we W. oddalając powództwo, który ocenił, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do mobbingu prokurent pozwanej spółki wobec powódki, co wykluczało zasądzenie jakiegokolwiek kwoty zadośćuczynienia, gdy z opinii biegłych w sposób jednoznaczny wynikało, że powódka „jest osobą wrażliwą i skłonną do silnych reakcji mogących zakłócić odbiór istotnych dla wykonywanych przez nią zadań treści”. Wydawane przez przełożoną polecenia i sposób ich prezentowania zostały przed powódkę zniekształcone, a wywiedzione powództwo było oparte wyłącznie na jej subiektywnych odczuciach. Co prawda działania pozwanej były niewłaściwe, jednak nie doprowadziły do związanego z pracą rozstroju zdrowia powódki, a pejoratywne lub niekulturalne zachowania J. S. skierowane wobec powódki nie stanowiły uporczywego ani długotrwałego nękania lub zastraszania. Pomijanie powódki przy prezentowaniu prywatnych zdjęć J. S. mogło być oceniane wyłącznie jako brak zasad dobrego wychowania u przełożonej, a nie jako mobbing. Ponadto działania tej przełożonej nie powodowały, nie miały na celu poniżenia lub ośmieszenia ani izolowania lub wyeliminowania powódki z zespołu współpracowników, choćby w pozwie oraz w procesie konsekwentnie twierdziła, że doznała zaburzeń lękowych i depresyjnych, czego nie potwierdziła opinia powołanych w sprawie. Tym samym powódka nie udowodniła doznania rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, gdyż nie była izolowana w grupie pracowniczej, pozostając w stałym kontakcie z pozostałymi współpracownikami, którym zwierzała się, co całkowicie obala tezę o dążeniu do jej wykluczenia. Powódka nie była w stanie przyjąć krytyki przełożonej, ale te wyłącznie subiektywne odczucia nie uzasadniały przyjęcia, że wobec niej był stosowany mobbing, ponieważ pracodawca ma prawo korzystania z uprawnień wynikających z umownego podporządkowania, a w szczególności z prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. W takich przypadkach kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. W konsekwencji powódka nie zdołała wykazać, że naganne działania jej przełożonej J. S. nosiły znamiona mobbingu, który bardziej doprowadził do rozstroju stanu jej zdrowia. Same odczucia

pracownika o podejmowanych wobec niego działań o naturze mobbingu nie są wystarczające do ustalenia, że mobbing rzeczywiście wystąpił. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, które miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach, które „wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych”, co w przedmiotowej sprawie nie wystąpiło. Dlatego Sąd Okręgowy wyrokował reformatoryjnie i oddalił powództwo jako niezasadne.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 94³ § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że podejmowane przez pracodawcę (przedstawiciela pracodawcy) działania nie stanowiły mobbingu, a wywiedzione powództwo było oparte wyłącznie na subiektywnym odczuciu powódki, w sytuacji gdy doznała ona związanego z pracą rozstroju zdrowia, w postaci zaburzeń adaptacyjnych i depresyjno-lękowych, a działania J. S., obiektywnie oceniając prowadziłyby do skutków określonych w art. 94³ § 1 i 2 k.p. wobec każdego pracownika w dłuższym okresie; 2/ art. 6 k.c. przez przyjęcie, że powódka nie sprostала obowiązkowi wykazania w sposób wiarygodny, że działania jej przełożonej nosiły znamiona mobbingu, w sytuacji skorzystania ze wszelkich dostępnych jej środków dowodowych, w tym z dowodu z nagrań rozmów z byłymi współpracownikami. W ramach procesowej podstawy kasacyjnego zaskarżenia zarzuciła naruszenie art. 233 i 316 k.p.c. przez niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i stwierdzenie, że zachowanie pozwanej nie doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki związanego z pracą. Doszło też do pominięcia ustaleń zawartych w opinii biegłych, którzy wskazali na występowanie u powódki rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych, który nastąpił w okresie zatrudnienia u pozwanej.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy „innemu Sądowi równorzędnemu”, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej

na rzecz powódki kwoty 37.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 5 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem Okręgowym oraz Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego pozwanej przez adwokata według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo usprawiedliwiona co do zasady i w stopniu wymagającym zreformowania zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji uwzględniającego powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu w kwocie 7.500 zł, a w pozostałym zakresie nieusprawiedliwiona skarga podlegała oddaleniu. W takiej krytycznej ocenie, Sąd Najwyższy uznał, że Sąd drugiej instancji nazbyt tolerancyjnie ocenił, iż niebudzące wątpliwości fakty i okoliczności nękania powódki przez jej przełożoną nie zasługiwały na ochronę z art. 94³ § 1 i 2 k.p., podczas gdy co najmniej współprzyczyniły się one do rozstroju zdrowia psychicznego skarżącej odczuwającej „strach przed pójściem do pracy” i kontaktami z przełożoną, która ponad dopuszczalną i tylko niekiedy usprawiedliwioną krytykę sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez skarżącą, wielokrotnie nadużywała władzy pracodawczej w zakresie przypisywanych skarżącej błędów innych pracowników, złośliwie komentowała status zawodowy męża skarżącej i stan jego zdrowia, choćby dopytując po jego zabiegu operacyjnym, czy „jeszcze żyje?”, a w szczególności deliktowo bezprawnie utrudniała korzystanie z uprawnień prawa pracy określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2 i art. 188 k.p., z których skarżąca zobowiązała się nie korzystać według nieważnego z mocy prawa (art. 18 § 2 k.p.) oświadczenia zawartego w umowie o pracę z 31 października 2013 r. (k. 7 w aktach osobowych). W tym zakresie Sąd Najwyższy podzielił ustalenia Sądu

pierwszej instancji i ich mobbingową subsumcję pod dyspozycję art. 94³ § 2 k.p., który zasadnie i trafnie uznał, iż wielokrotne przypadki stałego złośliwego dręczenia, dokuczania i nękania podwładnej połączone z bezprawnym utrudnianiem możliwości korzystania z pracowniczych uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania nieletnich dziećmi, które z wymienionych przyczyn doprowadziły do rozstroju zdrowia pokrzywdzonej w postaci zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lekowych z tendencją do dalszych objawów somatycznych (bóle brzucha i zamostkowe, zawroty głowy i trzęsące się ręce) i rozwiązania umowy o pracę - ewidentnie wyczerpywały znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p.

Sąd drugiej instancji bezpodstawnie i bezzasadnie sugerował, jakoby deliktowe nękanie nie było zbyt dotkliwe dla skarżącej, która „mogła nie zawierać kolejnych umów i odmówić dalszej współpracy a tak się nie stało”, choć ostatecznie tak się stało, gdy psychicznie zdesperowana skarżąca rozwiązała stosunek pracy z powodu mobbingu. Oznacza to, że obrona przed mobbingiem nie powinna wymagać od pracownika nieprzedłużania terminowego stosunku pracy ani rozwiązywania z powodu mobbingu umowy o pracę na czas nieokreślony, bo nie są to efektywne sposoby przeciwdziałania deliktowym zachowaniem mobbera na gruncie bezwarunkowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowemu nękanii, poniżaniu lub ośmieszaniu pracownika (art. 94³ § 1 k.p.), a tak było w przedmiotowej sprawie, w której poddawana mobbingowi skarżąca wskazała taką przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze rozbieżne wyjaśnienia spornych stron i zeznania wnioskowanych przez nie świadków, Sąd Najwyższy podzielił ustalenia i konstatacje Sądu pierwszej instancji o zaistnieniu zdarzeń i okoliczności przekonujących o stosowaniu mobbingu przez przełożoną skarżącą w rozmiarze uzasadniającym częściowe uwzględnienie powództwa o zadośćuczynienie z tego tytułu w uznanej przez Sąd pierwszej instancji za adekwatną wysokości 7.500 zł ze względu na przejściowy charakter rozstroju zdrowia psychicznego skarżącej i brak związku z pracą przebiegu utraconej ciąży, ponieważ okresowy rozstrój zdrowia skarżącej ustąpił niedługo po rozwiązaniu stosunku pracy i dalej nie zakłócał jej normalnego „funkcjonowania” w związku z pracą. W tym zakresie zaskarżenia w skardze zabrakło wskazania jakichkolwiek, w tym konkretnych argumentów

faktycznych i prawnych, które wymagałyby podwyższenia wysokości spornego zadośćuczynienia ponad kwotę zasądzoną przez Sąd pierwszej instancji.

Mając powyższe na uwadze, a także to, że proceduralne zarzuty kasacyjne nie miały wpływu na częściowe uwzględnienie skargi kasacyjnej co do zasady podlegania skarżącej mobbingowi, Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie jak w pkt 1 na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., oddalając skargę kasacyjną w pozostałym zakresie w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., a także zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania przed Sądami obu instancji oraz koszty postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem dyspozycji art. 100 k.p.c. i wygranej skarżącej (co do zasady) oraz jej trudnej sytuacji materialnej (art. 102 k.p.c.).