

POSTANOWIENIE

Dnia 24 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko M. F.
o ustalenie wypadku przy pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 maja 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2021 r., sygn. akt XIV Pa 123/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie wyrokiem z 13 kwietnia 2021 r., VIII P 257/19 oddalił powództwo M. S. (powódka) wniesione przeciwko M. F. w W. (pozwany) o sprostowanie protokołu powypadkowego sporządzonego 13 marca 2019 r. przez ustalenie, że zdarzenie z [...] 2019 r. tj. śmierć P. S. (dalej jako mąż powódki lub pracownik) było wypadkiem przy pracy.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 16 grudnia 2021 r., XIV Pa 123/21 oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie.

W sprawie zostały poczynione następujące ustalenia. Mąż powódki był zatrudniony w M. F. od 7 maja 1991 r., na stanowisku elektromontera, ostatnio na stanowisku rzemieślnika specjalisty (elektryka), na czas nieokreślony. Na przełomie 2018 i 2019 r. pracodawca podjął działania mające na celu uregulowanie wysokości wynagrodzeń pracowników. Toczyły się rozmowy indywidualne z pracownikami, w tym z powodem, co do podwyższenia wynagrodzeń. Mąż powódki uczestniczył w

kilku rozmowach na temat wysokości wynagrodzenia. 21 stycznia 2019 r. odbyło się spotkanie, podczas którego pracodawca zaproponował mężowi powódki nowe warunki zatrudnienia, to jest wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.793 zł, dodatek stażowy za wieloletnią pracę oraz premię miesięczną zgodnie z regulaminem premiowania. Pracownik odmówił podpisania porozumienia zmieniającego.

W dniu zdarzenia, [...] 2019 r. mąż powódki przyjechał do pracy samochodem i o 8:15 rozpoczął pracę. W tym dniu wykonywał lekkie prace. Podjął dwie interwencje - jedną w garażu, gdzie miał za zadanie włączyć zasilanie, zaś drugą na 4 piętrze budynku, gdzie sprawdzał, czy firma zewnętrzna wykonuje dobrze zlecone prace. O godzinie 11.00 mąż powódki odbył spotkanie z przedstawicielami pracodawcy. Rozmowa dotyczyła zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika. Przebiegła w spokojnej atmosferze. Nie wywierano na niego presji. Podczas rozmowy nie był zastraszany ani zmuszany do podjęcia jakichkolwiek decyzji. Był zapewniany, że decyzja w zakresie przyjęcia podwyżki należy wyłącznie do niego. Mąż powódki otrzymał informację, iż pracodawca wysoce ceni jego kompetencje i w żadnym wypadku nie zamierza z nim rozwiązać stosunku pracy. Pracownik był zapewniany, że oferowana podwyżka jest pierwszym etapem z zaplanowanej serii, mającej na celu podwyższenie mu wynagrodzenia. Pracownik nie był zainteresowany ofertą pracodawcy i odmówił zawarcia porozumienia. Stwierdził, iż ma inne pomysły na przyszłość. Także podczas wcześniejszych rozmów (21-23 stycznia 2019 r.) w kwestii uregulowania wysokości wynagrodzenia pracownik zachowywał spokój i informował że wynajął kancelarię, która będzie go reprezentowała w tej sprawie. Wysokość podwyżki przedstawiona pracownikowi [...] 2019 r. była taka sama jak w poprzednich dniach. Około godziny 14.00, schodząc do pokoju elektryków, pracownik poczuł się źle. Mąż powódki został zabrany przez karetkę pogotowia i tego samego zmarł w szpitalu.

W protokole powypadkowym ustalono, że wypadek z [...] 2019 r. nie jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W protokole wskazano m.in., że w dniu wypadku mąż powódki wykonywał lekkie, standardowe prace. Jego zadania polegały na ustalaniu lokalizacji i usuwaniu

awarii instalacji zasilającej, zaś do godziny 14.00 wykonał dwa zadania. W ciągu pozostałego czasu oczekiwał na kolejne zgłoszenia. Zamieszczono także informacje, iż od dłuższego czasu unikał pracy w godzinach nadliczbowych czy w weekendy. W protokole wskazano, że [...] 2019 r. odbył jedno spotkanie około godziny 11:00. W wyniku ustaleń Zespołu Powypadkowego nie stwierdzono jednoznacznie nagłości zadziałania przyczyny powodującej zgon, a także istnienia przyczyny zewnętrznej zdarzenia. Zespół powypadkowy nie stwierdził wykonywania przez pracownika w dniu zdarzenia pracy w warunkach nadmiernego wysiłku fizycznego lub psychicznego. Wskazano, że mąż powódki nie zetknął się [...] 2019 r. z sytuacją trudną, niespodziewaną czy zaskakującą, zaś zaproponowane mu na spotkaniu nowe warunki zatrudnienia były zgodne z jego oczekiwaniami. Komisja wypadkowa nie uznała wypadku z [...] 2019 r., któremu uległ pracownik za wypadek przy pracy, bowiem uznano, iż nie wystąpiła nagłość zdarzenia i przyczyna zewnętrzna.

Sąd Rejonowy podkreślił, że biegły z zakresu kardiologii wskazał, iż dominującą przyczyną śmierci męża powódki była przyczyna wewnętrzna - miażdżyca tętnic wieńcowych i choroby współistniejące. Co prawda biegły wskazał, iż współprzyczyną śmierci mogła być przyczyna zewnętrzna (stres emocjonalny związany z prowadzeniem przez opiniowanego negocjacji z pracodawcą), jednocześnie jednak podał, iż do zawału serca mogło dojść także bez takiego czynnika sprawczego. Pracownik cierpiał na poważne schorzenia współistniejące takie jak nadciśnienie tętnicze, otyłość, cukrzyca typu 1, czy podwyższony poziom cholesterolu, które są głównym i zasadniczym czynnikiem prowadzącym do zawału mięśnia sercowego. Przy tym nie stosował się do zaleceń lekarskich.

W ocenie Sądu Rejonowego - biorąc pod uwagę, że sama rozmowa z pracownikiem [...] 2019 r., podobnie jak rozmowy w poprzednich dniach, nie odbiegała od przyjętych standardów stosowanych przy takich rozmowach, a także fakt, iż pracownik przewlekłe chorował na liczne choroby i nie stosował się zaleceń lekarskich – nie wystąpiła przyczyna zewnętrzna zawału serca. Decydujący wpływ na zawał wywarły bowiem przyczyny wewnętrzne (liczne schorzenia organizmu). Nawet gdyby przyjąć, że stres wywołany rozmowami z pracodawcą przyczynił się do zawału serca, to zdaniem Sądu brak było związku pomiędzy procesem pracy,

wykonywanej, a stresem. Stres, jakiemu poddawany był pracownik w ostatnich dniach [...] 2019 r., nie miał żadnego związku z wykonywanymi przez pracownika obowiązkami pracowniczymi.

Sąd Okręgowy, oddalając apelację powódki wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego, podkreślił, że zmiana warunków płacy jest sytuacją typową dla środowiska pracy. Pracodawca nie ma obowiązku przedstawiania pracownikowi warunków płacowych zgodnych z jego oczekiwaniami. Strony mogą prowadzić w tym celu negocjacje, a ostatecznie zdecydować się nawet na rozwiązanie stosunku pracy. Rozmowa dotycząca ewentualnego nieprzyjęcia proponowanych warunków i związanych z tym konsekwencji zazwyczaj wywołuje negatywne emocje, jednakże pracodawca nie może mieć wpływu na sposób, w jaki pracownik zareaguje na przedstawione mu propozycje, i to nawet w sytuacji przeciągających się negocjacji, które niekoniecznie zakończą się w sposób satysfakcjonujący pracownika. Tego typu sytuacje nie mogą być traktowane jako niedopuszczalne w zakładzie pracy. Jeżeli przyczyna zewnętrzna, powodująca wypadek przy pracy, wynika z postępowania pracodawcy wobec pracownika, to musi to być tego rodzaju postępowanie, które - uwzględniając nawet szczególny stan zdrowia pracownika - nie powinno być stosowane. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie postępowanie pracodawcy takich znamion nie nosiło. Pracownik po rozmowie z pracodawcą był poddenerwowany, to jednak sama rozmowa przebiegała w sposób spokojny, a w jej trakcie pracownik nie okazywał zdenerwowania, nie był zastraszany czy zmuszany do podjęcia jakichkolwiek decyzji wbrew swojej woli. Pracodawca nie groził mu zwolnieniem, a wręcz przeciwnie zapewniał go o dalszej chęci zatrudnienia. Co więcej, pracownik wydawał się być pewny siebie i opanowany, a jeszcze przed rozmową odmówił skorzystania z pomocy przedstawicieli związku zawodowego, powołując się na podjęcie współpracy z kancelarią prawną.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo skonstatował, że przeprowadzona rozmowa stanowiła zwykłą czynność realizowaną w ramach stosunku pracy, prowadzoną w normalnych, zwyczajowo przyjętych warunkach i nawet jeśli pracownik pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że pracodawca przedstawił mu odbiegające od wcześniejszych ustaleń warunki płacy, to nadal nie może być zakwalifikowana jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy,

bowiem nie stanowi źródła stresu przekraczającego normalną wytrzymałość ludzkiego organizmu. Decydujący wpływ na zawał wywarły przyczyny wewnętrzne. W takiej zaś sytuacji nie można uznać, że zawał serca został wywołany przyczyną zewnętrzną i jest wypadkiem przy pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi Okręgowemu ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez ustalenie, na podstawie art. 189 k.p.c., że zdarzenie z [...] 2019 r. było wypadkiem przy pracy oraz wprowadzenie wnioskowanych przez nią zmian w protokole wypadkowym.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej. Zdaniem skarżącej w przedmiotowej sprawie zasadność skargi kasacyjnej jest oczywista w świetle nie budzącego wątpliwości naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ustawa wypadkowa) przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskazując, że z niekwestionowanej przez strony i Sądy opinii biegłego kardiologa wynikało bezspornie, że współprzyczyną śmierci męża powódki był ostry stres emocjonalny spowodowany prowadzoną z pracodawcą rozmową dotyczącą wynagrodzenia, w trakcie której pracodawca złamał uzgodnione dwa dni wcześniej z pracownikiem warunki wynagrodzenia. Śmierć męża powódki w wyniku zmian w narządzie wewnętrznym dotkniętym schorzeniem samoistnym (zawał serca) powinna być uznana za wypadek przy pracy wskutek wystąpienia szczególnych nadzwyczajnych okoliczności, związanych ze złamaniem przez pracodawcę uzgodnionych wcześniej przez strony warunków zatrudnienia, co spowodowało zaostrzenie istniejącego stanu chorobowego. Skarżąca podniosła, że bezsporne było, iż wskutek dyskryminacyjnych działań pracodawcy, rażącego naruszania przez pracodawcę obowiązków wynikających z art. 94 pkt 2b, 9 i 10 k.p. doszło do zawału serca, skutkującego zgonem męża

powódki, wywołanego bardzo silnym przeżyciem psychicznym pracownika, wskutek nawarstwienia się szczególnie go krzywdzących okoliczności mających związek z pracą trwających od kwietnia 2018 r. do [...] 2019 r. *„trudno bowiem uznać za normalne zdarzenia związane z pracą łamanie przez pracodawcę ustalonych wcześniej przez pracownika i pracodawcę w drodze wzajemnego konsensusu zasad wynagradzania, a także ustalanie wynagrodzeń pracowników po „uważaniu”, nie wiadomo na podstawie jakich kryteriów a nie podstawie posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i oceny pracy, co może w efekcie doprowadzić do swoistej „anarchizacji” stosunków pracy łączących pracownika i pracodawcę”*.

Skarżąca podniosła ponadto, że rozbieżności w orzecznictwie sądów wynikają z oceny, jakie czynności związane ze stosunkiem pracy można uznać za wykonywanie zwykłych czynności ze stosunku pracy, a jakie można uznać za czynności nadzwyczajne, nie występujące w codziennych relacjach między pracodawcą i pracownikiem, a w szczególności czy za normalne czynności pracodawcy można uznać działania dyskryminacyjne, woluntaryzm w zakresie przyznawania wynagrodzeń, niedotrzymywanie przez pracodawcę ustalonych z pracownikiem warunków zatrudnienia, co narusza zasadę *pacta sunt servanda* oraz naruszanie w sposób rażący przez pracodawcę zasad współżycia społecznego. Zdaniem powódki przeważa pogląd, który nie może mieć zastosowania w przedmiotowej sprawie, że wykonywanie zwykłych czynności przez pracownika (normalny wysiłek, normalne przeżycia psychiczne), który doznał zawału serca w czasie i miejscu wykonywania zatrudnienia nie może być uznane za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do jej merytorycznego rozpoznania.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej wynika zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia. O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (np. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 września 2022 r., III USK 541/21, LEX nr 3484135 i powołane tam orzecznictwo).

Wskazując na oczywiste naruszenie art. 3 ustawy wypadkowej powódka skoncentrowała się na odmiennej ocenie ustaleń faktycznych. Argumenty skarżącej stanowią polemikę z ustaleniami faktycznymi w zakresie ustaleń sądów co do oceny czy sporne zdarzenie było wypadkiem przy pracy. Powołuje się także na nieobjęte ustaleniami faktycznymi okoliczności w postaci dyskryminacji jej męża. Podniesione argumenty odwołują się *de facto* do odmiennej oceny stanu faktycznego. Wywody skargi stanowiące wyłącznie polemikę z oceną dowodów dokonaną przez Sądy *meriti*, nie podlegają zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. kontroli kasacyjnej. Do postępowania kasacyjnego nie należy bowiem rozstrzyganie sporów

o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Sąd Najwyższy, nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. Innymi słowy w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd drugiej instancji. W konsekwencji skarżąca nie wykazała, aby zaskarżone orzeczenie było dotknięte tego rodzaju kwalifikowaną wadą prawną, która mogłaby być uznana za elementarną lub oczywistą, a która by uzasadniała twierdzenie o oczywistej zasadności wniesionej skargi kasacyjnej.

Sądy obu instancji ustaliły, że przeprowadzona w dniu zdarzenia rozmowa męża powódki z pracodawcą stanowiła zwykłą czynność realizowaną w ramach stosunku pracy, prowadzoną w normalnych, zwyczajowo przyjętych warunkach i nawet jeśli pracownik pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że pracodawca przedstawił mu odbiegające od wcześniejszych ustaleń warunki płacy, to nadal nie może być zakwalifikowana jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy, bowiem nie stanowi źródła stresu przekraczającego normalną wytrzymałość ludzkiego organizmu. Opierając się również na opinii biegłego lekarza kardiologa, sądy stwierdziły, że decydujący wpływ na zawał wywarły przyczyny wewnętrzne i dlatego nie można było uznać, że zawał serca był wypadkiem przy pracy. Należy przy tym przytoczyć stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 28 marca 2012 r., II PK 182/11, (LEX nr 1211182), zgodnie z którym złożenie przez pracodawcę propozycji zmian warunków zatrudnienia pracownika jest czynnością prawną mieszczącą się w granicach uprawnień pracodawcy. Jest to też zdarzenie, które nie wywołuje zawału serca u pracownika, którego organizm normalnie reaguje na tego rodzaju zewnętrzne działanie. Zdarzeniom polegającym na wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę (a tym bardziej, gdy dochodzi jedynie do złożenia propozycji zmiany warunków zatrudnienia) odmawia się cech wypadku przy pracy. Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia może stanowić dla niego zaskoczenie, nie uzasadnia to jednakże, by przypisywać mu cechę nagłości w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej.

Odnosząc się do przesłanki potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie, należy wskazać, że nie zostały przedstawione argumenty przekonujące o tym, że skarga powinna

zostać przyjęta do rozpoznania przez Sąd Najwyższy. Nie sprecyzowano wykładni jakich przepisów domaga się skarżąca. Nie zostało też uzasadnione występowanie rozbieżności w orzecznictwie sądów. Potrzeba wykładni przepisu budzącego poważne wątpliwości lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) zachodzi wtedy, kiedy jego niejednolita wykładnia wywołuje wyrażnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego (postawienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 42436; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231).

Twierdzenia skarżącej nie przekonują o istniejących w orzecznictwie rozbieżnościach oraz pozostają w sprzeczności z dokonanymi w sprawie ustaleniami Sądów. Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2016 r., I UK 236/15, (LEX nr 2107086) „fakt występowania u pracownika schorzeń samoistnych nie wyklucza uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, jeśli w środowisku pracy zaistniały czynniki przyspieszające bądź pogłębiające proces chorobowy. Nadmierny wysiłek (stres) powinien być przy tym oceniany przy uwzględnieniu indywidualnych właściwości pracownika (stanu jego zdrowia, sprawności ustroju) i okoliczności, w jakich wykonywana jest praca. Generalnie wykonywanie zwykłych czynności (normalny wysiłek, normalne przeżycia psychiczne) przez pracownika nie może być uznane za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy. W przypadku przeżyć psychicznych, ujmowanych w kategoriach czynników przyspieszających proces chorobowy i w rezultacie będących współprzyczyną zdarzenia, akcentuje się pewną typowość zjawisk stresogennych związanych z realizacją obowiązków pracowniczych, a w niektórych zawodach wręcz stanowiących ich cechą charakterystyczną. Dlatego też tylko w razie wyjątkowo dużego nawarstwienia się niekorzystnych dla poszkodowanego okoliczności, przekraczających przeciętne normy wrażliwości psychicznej człowieka i wywołujących silne, negatywne emocje, można upatrywać w tych zjawiskach zewnętrznej przyczyny zdarzenia. W związku z tym nie uważa się za wypadek przy pracy nagłego pogorszenia stanu zdrowia wskutek zdenerwowania wywołanego przeniesieniem pracownika do innej pracy nieodpowiadającej jego oczekiwaniom, lub innych z natury rzeczy stresujących zdarzeń, jak odwołanie z zajmowanego

stanowiska bez podania przyczyny, czy wręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę.”

Wskazane w skardze kasacyjnej orzecznictwo Sądu Najwyższego nie potwierdza tezy o rozbieżności stanowisk w zakresie problematyki wypadku przy pracy, podnoszonej przez skarżącą. Przytoczone przez skarżącą stanowiska wyrażone w orzecznictwie pozostają w ścisłym związku z ustaleniami faktycznymi poczynionymi w poszczególnych sprawach. Skarżąca powołała się m. in. na wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2019 r., I PK 215/17, (OSNP 2019 nr 8, poz. 98), zgodnie z którego tezą „śmierć pracownika w wyniku zmian w narządzie wewnętrznym dotkniętym schorzeniem samoistnym (np. zawał serca) może zostać uznana za wypadek przy pracy tylko w przypadku wystąpienia szczególnych nadzwyczajnych okoliczności towarzyszących świadczeniu pracy, która jako przyczyna zewnętrzna spowodowały zaostrzenie istniejącego już procesu chorobowego”. Ponadto skarżąca wskazuje, że w niniejszej sprawie ma zastosowanie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 12 grudnia 1979 r., III PRN 53/79 (LEX nr 14512), w którym stwierdzono, że zawał serca może być uznany za wypadek przy pracy, jeżeli został spowodowany silnym przeżyciem psychicznym pracownika wskutek nawarstwienia się szczególnie krzywdzących go okoliczności mających związek z pracą. Tymczasem, jak to zostało wyjaśnione powyższej, takich ustaleń: „dotyczących „szczególnych nadzwyczajnych okoliczności towarzyszących świadczeniu pracy”, czy „silnego przeżycia psychicznego pracownika wskutek nawarstwienia się szczególnie krzywdzących go okoliczności mających związek z pracą”, sądy nie poczyniły.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak na wstępie.

[KAS]

[ms]

