

UZASADNIENIE

Decyzją z 3.12.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., po rozpoznaniu wniosku z 27.11.2019 r., odmówił A. B. prawa do rekompensaty w formie dodatku do kapitału początkowego z uwagi na brak przedstawienia przez wnioskodawczynię świadectwa pracy w warunkach szczególnych, potwierdzającego wymagany co najmniej 15 letni okres pracy wykonywanej w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów obowiązujących do 31.12.2008 r.

(decyzja w aktach ZUS)

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą wnioskodawczyni złożyła od niej odwołanie wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do rekompensaty w wyniku zaliczenia do pracy w warunkach szczególnych okresu pracy od 1.09.1985 r. do 31.07.1992 r. i od 22.03.1993 r. do 31.12.2008 r. w (...) S.A. przy elektronicznym monitorze ekranowym, a nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

(odwołanie k. 3 -5)

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację, a dodatkowo podniósł, że co prawda pracodawca wnioskodawczyni w piśmie z 21.11.2019 r. poświadczył, że ubezpieczona pracowała z wykorzystaniem elektronicznego monitora ekranowego, jednak w piśmie z 26.11.2019 r. wyjaśnił, że w aktach osobowych nie ma żadnego dokumentu potwierdzającego rodzaj monitora. Ponadto pozwany argumentował, że nie można uznać, iż do 2008 r. wnioskodawczyni wykonywała prace narażające na działanie promieniowania jonizującego bądź prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych i monitorów ekranowych - szczególnie obciążające narząd wzroku przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych. ZUS podniósł, że obsługa komputera w warunkach biurowych jest jedynie pracą uciążliwą ze względu na wymuszoną pozycję ciała i obciążenia narządu wzroku - jeżeli przekracza 4 godziny. W takiej sytuacji pracodawca ma możliwość zorganizowania stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bhp oraz ergonomii; pracodawca jest zobligowany do podjęcia działań eliminujących stwierdzone uchybienia i uciążliwości. Pozwany podniósł, że wykaz A dział XIV poz. 5 załącznika do rozporządzenia z 7.02.1983r. dotyczy prac szczególnie obciążających narząd wzroku i wymagających precyzyjnego widzenia - w kartografii, montażu mikroelementów wymagającego posługiwania się przyrządami optycznymi oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, a zatem prac w warunkach, w których pracownik jest narażony na działanie czynników, których, niezależnie od stopnia starań, pracodawca nie może wyeliminować. W konkluzji Zakład wniósł o oddalenie odwołania, gdyż wnioskodawczyni nie udowodniła 15 lat pracy w szczególnym charakterze.

(odpowiedź na odwołanie k. 10)

W piśmie procesowym z 12.03.2020 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa radcowskiego według norm prawem przepisanych.

(pismo procesowe pełnomocnika wnioskodawczyni z 12.03.2020 r. k. 45)

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały zajęte w sprawie stanowiska.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni – A. B. urodziła się (...) (niesporne)

Decyzją z 4.01.2018r. Zakład przyznał wnioskodawczyni prawo do emerytury od 1.23.2018r., tj. od miesiąca, w którym zgłoszono wniosek o świadczenie emerytalne bez rekompensaty. (niesporne, a nadto decyzja k. 6 akt ZUS).

W dn. 27.11.2019 r. odwołująca złożyła wniosek o rekompensatę za pracę w warunkach szczególnych (niesporne, a nadto wniosek k. 50 akt ZUS).

Zaskarżoną decyzją z 3.12.2019 r. (...) Oddział w T. odmówił wnioskodawczyni prawa do rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach, argumentując, że ubezpieczona nie udowodniła co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na dzień 31.12.2008 r. ze względu na brak świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach. (decyzja w aktach ZUS k. 53)

W świadectwie pracy z 16.03.1993 r. podano, że wnioskodawczyni była zatrudniona w Banku Spółdzielczym w T. w okresie od 1.08.1992 r. do 20.03.1993 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównej księgowej.

(świadectwo pracy k. 9 plik dotyczący wniosku o ustalenie kapitału początkowego w aktach ZUS)

W świadectwie pracy z 2.05.2017 r. podano, że wnioskodawczyni od 22.03.1993 r. do 30.04.2017 r. była zatrudniona w Bank (...) S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: specjalisty od 22.03.1993 r. do 30.09.1993 r., zastępcy Naczelnika Wydziału od 1.10.1993 r. do 31.07.1994 r., Kierownika Zespołu Administracji Kredytów od 1.08.1994 r. do 31.08.1995 r., p.o. Naczelnika Wydziału od 1.09.1995 r. do 30.01.2000 r., Naczelnika Wydziału od 31.01.2000 r. do 14.12.2000 r., specjalisty od 15.12.2000 r. do 31.01.2004 r., Kierownika Sekcji od 1.02.2004 r. do 31.03.2006 r., Eksperta ds. (...) – p.o. Koordynatora Sekcji od 1.04.2006 r. do 31.03.2011 r., Lider od 1.04.2011 r. do 30.04.2015 r., Kierownik Zespołu (...) Usług (...) od 1.05.2015 r. do 18.10.2015 r., Ekspert II Stopnia ds. (...) od 19.10.2015 r. do 30.04.2017 r. W w/w świadectwie pracy podano także, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

(świadectwo pracy w pliku dotyczącym wniosku o świadczenie przedemerytalne w akt ZUS)

A. B. nie posiada świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach z w/w okresów zatrudnienia. (okoliczność niesporna)

W pierwszym spornym okresie zatrudnienia od 1.08.1992 r. do 20.03.1993 r. w Banku Spółdzielczym do obowiązków wnioskodawczyni na stanowisku głównej księgowej należało: wprowadzanie danych do przelewów, sprawdzanie zapisów w księgach finansowych w systemie komputerowym, a także sporządzanie sprawozdawczości, kontrola danych, wprowadzanych przez innych pracowników do systemu. Jako główna księgowa wnioskodawczyni zajmowała się także naliczaniem wynagrodzeń także w systemie. Po naliczeniu wynagrodzeń dane były drukowane i odpowiednio wysyłało się do ZUS. Wynagrodzenia były przekazywane na rachunki bankowe. Wnioskodawczyni wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu i przed monitorem kineskopowym. Poza w/w obowiązkami wnioskodawczyni nie wykonywała innych czynności. Odwołująca wykonywała pracę codziennie przez co najmniej 8 godzin. Wnioskodawczyni jako głównej księgowej podlegali służbowo inni pracownicy. Były to 1 albo 2 osoby. Wnioskodawczyni kontrolowała czynności wykonywane przez te osoby w systemie. W tym okresie nie wszystkie dokumenty były dostępne w drodze on-line. Część dokumentów była w formie papierowej. Na podstawie papierowych dokumentów były wprowadzane dane do systemu. Wnioskodawczyni nie uczestniczyła w naradach z dyrekcją.

(zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 15.09.2020 r.: 00:01:08-00:27:14 w zw. z e-prot. z 25.11.2021 r.: 00:34:26, pismo Banku Spółdzielczego w T. z 15.10.2019 r. k. 18, akta osobowe, a w nich: umowa o pracę, zakres obowiązków służbowych z 1.08.1992 r.)

W drugim spornym okresie zatrudnienia w (...) wnioskodawczyni pracowała: od 22.03.1993 r. do 30.09.1993 r. na stanowisku specjalisty, od 1.10.1993 r. do 31.07.1994 r. na stanowisku zastępcy naczelnika wydziału, od 1.08.1994 r. do 31.08.1995 r. na stanowisku kierownika zespołu ds. administracji kredytów, od 1.09.1995 r. do 30.01.2000 r. na stanowisku p.o. naczelnika wydziału, od 31.01.2000 r. do 14.12.2000 r. na stanowisku naczelnika wydziału, od 15.12.2000 r. przeszła do centrali banku, gdzie pracowała na stanowisku specjalisty do 31.01.2004 r., później

od 1.02.2004 r. do 31.03.2006 r. pracowała jako kierownik sekcji, a następnie od 1.04.2006 r. do 31.01.2011 r. na stanowisku ekspert ds. informatycznych zespołów jako p.o. koordynatora sekcji.

W okresie od 22.03.1993 r. do 30.04.2017 r. wnioskodawczyni wykonywała zadania z wykorzystaniem elektronicznego monitora ekranowego.

Na stanowisku specjalisty wnioskodawczyni podlegała służbowo pod główną księgową, która kontrolowała pracowników, zajmowała się sprawozdawczością, rozdysponowywała pracę. Wnioskodawczyni zajmowała się administracją kredytów tzn. monitorowaniem klientów kredytowych, sprawdzała czy klient wpłacił odpowiednią kwotę oraz czy zrobił to w odpowiednim terminie. Sporządzała sprawozdania. Na stanowisku zastępcy naczelnika wydziału Administracji Kredytów wnioskodawczyni dalej zajmowała się administracją kredytów, wprowadzała do systemu wszelkie dane, które otrzymywała z sekcji kredytowej podlegającej naczelnikowi. Praca ta wymagała skupienia i precyzji przy wprowadzaniu cyfr i liter, ponieważ nieprawidłowe wprowadzenie znaku skutkowało szeregiem problemów z wypłatą kredytu, bądź jego windykacją. Do obowiązków wnioskodawczyni należało także sprawdzenie wszystkich danych, które zostały wprowadzone przez pracowników do systemu. Jeżeli było dużo klientów wnioskodawczyni sama także wprowadzała dane do systemu. W tym czasie umowy kredytowe były w formie papierowej. Wszystkie dane dotyczące takiej umowy musiały być wprowadzone do systemu. Wnioskodawczyni nie zastępowała naczelnika podczas jego nieobecności. W takiej sytuacji był wyznaczony inny pracownik z tej sekcji. Swoje obowiązki wnioskodawczyni wykonywała przed dużym monitorem kineskopowym. Gdy powstał odrębnie zespół administracji kredytów wnioskodawczyni została kierownikiem. Jej praca polegała wtedy nadal na wykonywaniu takich czynności jak poprzednio. Gdy wnioskodawczyni pełniła obowiązki naczelnika a także gdy następnie była naczelnikiem Wydziału Administracji Kredytów, zmianie uległa tylko nazwa jej stanowiska i nadal wykonywała te same czynności co wcześniej. W całym ww. okresie (do momentu przejścia wnioskodawczyni do centrali banku) praca odwołującej przy monitorze kineskopowym zajmowała ok. 70-80% dobowego czasu pracy. Była to praca związana głównie z księgowaniem. Poza tym w tym czasie wnioskodawczyni obsługiwała też klientów banku, którzy zamierzali zaciągnąć kredyt, a nadto uczestniczyła w spotkaniach z dyrekcją. Ponadto ok. pół godziny dziennie poświęcała czas na omówienie przepisów z innymi pracownikami. Jeśli któryś z pracowników podległych wnioskodawczyni miał problem wówczas szedł do niej, aby go omówić.

W 2000 r. w rzeczonym banku tworzył się nowy departament w centrali -Departament (...) Bankowych, który miał za zadanie stworzenie centralnego systemu bankowego. Bank miał kilka systemów, a chciał stworzyć jeden system. Co tydzień był wdrażany dany oddział.

Wnioskodawczyni od 16.12.2000 r. przeszła z oddziału do centrali Banku (...) do Pionu IT, gdzie wdrażała nowy system informatyczny on-line E.. Firma zewnętrzna pisała program do E. a praca wnioskodawczyni polegała w szczególności na sprawdzeniu jak dane zostały przeniesione z innego systemu i czy dane te będą prawidłowo funkcjonować. W tym czasie wnioskodawczyni nie pracowała na dokumentach papierowych. W okresie pracy w centrali banku wnioskodawczyni sprawdzała jak funkcjonują kredyty w innych systemach. Wnioskodawczyni w tym czasie wykonywała przez ok. 90% pracę przy komputerze. Raz w tygodniu było spotkanie, w którym wnioskodawczyni uczestniczyła, trwało czasami godzinę, czasami pół. Większość czynności wykonywała w systemie a protokoły były wysyłane mailowo. Tylko gdyby coś zostało źle naliczone łatwiej było to wydrukować i sprawdzić. Wnioskodawczyni wykonywała pracę w pokoju, w którym w tym czasie pracowały też J. M. i J. Ł. (1). Każda z nich zajmowała się innym produktem. Jeśli był problem z produktem, to wnioskodawczyni pomagała innym pracownikom. Wnioskodawczyni nie miała w tym okresie kontaktu z klientami banku. Zdarzało się, że wnioskodawczyni pracowała w nadgodzinach, jednak nie zawsze otrzymywała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nie występowała do banku o zapłatę za godziny nadliczbowe, ponieważ rekompensowano tę pracę premiami bądź nagrodami. Premiami zajmowała się dyrekcja. Wnioskodawczyni raz w tygodniu uczestniczyła w naradach i konferencjach, na których były omawiane błędy w nowo wprowadzanym systemie informatycznym w banku. Odwołująca robiła w tym czasie to samo co inni pracownicy a dodatkowo akceptowała czas pracy i wyrażała zgodę na urlop. Wnioskodawczyni udzielała urlopów na wniosek pracowników, którzy składali je w systemie. Udzielenie zgody polegało na tym, że wnioskodawczyni wchodziła

do systemu i akceptowała taki wniosek. Jako ekspert wnioskodawczyni wykonywała takie same czynności jak wtedy, gdy była kierownikiem sekcji.

W 2009 r. w departamencie, w którym pracowała wnioskodawczyni nastąpiła sukcesywna zmiana monitorów na płasko ekranowe. W pierwszej kolejności w 2008 roku wprowadzone monitory dostawali pracownicy informatyki.

W trakcie ww. zatrudnienia wnioskodawczyni składała wnioski z prośbą o zmianę czasu pracy, tj. wniosek z 5.02.1998 r. o zmianę czasu pracy z dniem 9.02.1998 r. w godzinach 7.00-15.00 z uwagi na sytuację rodzinną. Wnioskodawczyni uzyskała też w dniu 8.01.2001 r. zgodę na zmianę godzin pracy od 7.30 do 15.30 w związku z dojazdami do pracy.

Wnioskodawczyni w całym okresie zatrudnienia w (...) otrzymywała dodatek za pracę w warunkach szczególnych przy czym na początku był on wydzielony od 22.03.1993 r. do 21.09.1995 r., potem na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 21.09.1995 r. dodatek został włączony do wynagrodzenia zasadniczego.

(zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 15.09.2020 r.: 00:01:08-00:27:14 w zw. z e-prot. z 25.11.2021 r.: 00:34:26, pismo z 21.11.2019 r. k. 7, protokół przekazania sprzętu komputerowego k. 19, zeznania świadka J. Ł. (2) – płyta CD k. 134, transkrypcja e-prot. z 11.06.2021 r.: 00:04:02-00:20:28, zeznania świadka J. M. e-prot. z 25.11.2021 r.: 00:07:22-00:18:27, akta osobowe, a w nich w części B: umowa o pracę k. 3, wniosek z 18.10.1993 r. k. 10, angaż k. 11, zakres obowiązków służbowych k. 12, angaż k. 17, zakres obowiązków służbowych k. 18, pismo w sprawie podwyższenia dodatku za pracę przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych z 29.08.1994 r. k. 19, angaż k. 23, zakres obowiązków służbowych k. 34, wniosek z 5.02.1998 r. k. 48, karta pracy pracownika k. 54, angaż z 5.12.2000 r. k. 61, wniosek o przeniesienie k. 62, wniosek o przeniesienie k. 63, zgoda na zmianę godzin k. 71, wniosek k. 71, zakres czynności k. 74, zaświadczenie o szkoleniu z obsługi systemu E. on-line k. 76, zakres czynności k. 79, angaż k. 83, porozumienie zmieniające z 12.5.2003 r. karta nienumerowana, zakres czynności k. 87, porozumienie zmieniające z 21.12.2004 r. karta nienumerowana, porozumienie zmieniające z 26.01.2006 r. karta nienumerowana, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 100, porozumienie zmieniające z 31.03.2011 r. karta nienumerowana)

W aktach osobowych wnioskodawczyni z okresu zatrudnienia w (...) Bank nie ma żadnego dokumentu poświadczającego rodzaj monitora, przy którym odwołująca świadczyła pracę. Bank ten nie posiada również żadnych innych dokumentów na podstawie, których można byłoby stwierdzić w jakim okresie wnioskodawczyni korzystała z monitorów kineskopowych. Protokoły przekazania sprzętu nie podlegały archiwizacji.

(niesporne, a nadto wydruk maila z 26.11.2019 r. k. 8, pismo (...) z 9.03.2020 r. k. 48, załączone akta osobowe wnioskodawczyni)

Powyższy stan faktyczny Sąd odtworzył na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań świadków i częściowo wnioskodawczyni a mianowicie w takim zakresie w jakim jej zeznania były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd nie dał wiary wnioskodawczyni, że w obu spornych okresach przez cały czas co najmniej 8 godzin dziennie wykonywała stale i wyłącznie pracę przy monitorze kineskopowym. Z zeznań świadka J. Ł. (2) wprost wynika, że wnioskodawczyni do czasu przejścia do centrali Banku (...) przy monitorze kineskopowym pracowała przez ok. 70% dobowego czasu pracy, albowiem wykonywała pracę polegającą głównie na księgowości, w tym czasie pracowała także z dokumentami papierowymi, a nadto zdarzało się, że uczestniczyła przy obsłudze klienta, który zamierzał zaciągnąć kredyt. Sąd nie neguje temu, że znaczną część obowiązków wnioskodawczyni wykonywała przy monitorze kineskopowym, jednak charakter jej pracy w początkowym okresie zatrudnienia w (...) o jakim zeznała świadek J. Ł. (2) wyklucza przyjęcie, że przez cały czas co najmniej 8 godzin dziennie wszystkie czynności jakie skarżąca wykonywała robiła to przy monitorze kineskopowym. Również z zeznań drugiego świadka J. M. nie wynika, że nawet po przejściu do centrali wnioskodawczyni stale i wyłącznie wykonywała codziennie przez co najmniej 8 godzin pracę przy monitorze kineskopowym, albowiem z zeznań tego świadka wynika, że było to ok. 90% czasu pracy. Zeznające

w charakterze świadków J. Ł. (2) i J. M. zgodnie także zeznały, że w czasie pracy wnioskodawczynie brała udział w zebraniach i konferencjach, na których były omawiane problemy jakie powstały w trakcie wdrożenia centralnego systemu informatycznego banku, co także wyklucza przyjęcie, że skarżąca przez cały czas pracowała do końca 2008 r. wyłącznie przy monitorze kineskopowym. Ponadto Sąd zważył, że wnioskodawczynie występowała do pracodawcy o zmianę godzin pracy. Znamienne jest także, że pracodawca bank (...) nie wystawił wnioskodawczynie świadectwa wykonywania pracy w warunkach szczególnych ponieważ nie ma dokumentów potwierdzających w jakim okresie konkretnie pracowała przy monitorach kineskopowych, ani też dokumentów jakiego rodzaju były to monitory. Ani wnioskodawczynie, ani też świadkowie nie potrafili powiedzieć niczego konkretnego na ten temat, wobec czego należy uznać, że w tym zakresie nie zostało udowodnione na jakiego rodzaju monitorach wnioskodawczynie wykonywała faktycznie pracę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z dyspozycją art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2017 r., poz. 664) określa warunki nabywania prawa do emerytur i rekompensat przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zwanych „emeryturami pomostowymi”, o których mowa w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1383 z późn. zm.).

Stosownie do treści art. 2 ust. 5 w/w ustawy o emeryturach pomostowych, rekompensata jest to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które nie nabędą prawa do emerytury pomostowej.

W myśl art. 21 ust. 1 w/w ustawy, rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli ma okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 15 lat.

Ust. 2 art. 21 stanowi, że rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Przesłanka negatywna została zawarta w art. 21 ust. 2 ustawy o emeryturach pomostowych. Jest nią nabycie prawa do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Treść art. 21 ust. 2 w/w ustawy może budzić wątpliwości i jego interpretacji należy dokonywać przy uwzględnieniu uregulowania zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy zgodnie, z którym użyte w ustawie określenie rekompensata oznacza odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które nie nabędą prawa do emerytury pomostowej. Rekompensata jest zatem odszkodowaniem za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które rozpoczęły pracę przed 1 stycznia 1999 r. i nie nabędą prawa do emerytury pomostowej, w zamian za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (analogiczne stanowisko zajął Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 25 listopada 2010 r. (K 27/09, OTK-A 2010, Nr 9, poz. 109).

Skoro, jak wynika z powyższego, celem rekompensaty jest łagodzenie skutków utraty możliwości przejścia na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego przez pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, to przesłanka negatywna, o której mowa w art. 21 ust. 2 ustawy, na co wskazuje wykładnia funkcjonalna tego przepisu, zachodzi w przypadku pobierania emerytury przyznanej w obniżonym wieku

emerytalnym np. na podstawie art. 46 w zw. z art. 32 lub 39 czy też art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 14.12.2015 r., Lex nr 1979477).

Art. 23 ust. 1 w/w ustawy stanowi, że ustalenie rekompensaty następuje na wniosek ubezpieczonego o emeryturę.

Rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, o których mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (art. 23 ust. 2 w/w ustawy). Jako dodatek do kapitału początkowego, razem z kapitałem początkowym podlega waloryzacji.

Bezspornym jest w rozpoznawanej sprawie, że wnioskodawczyni nie nabyła prawa do emerytury pomostowej, ani prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym w związku z wykonywaniem pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

ZUS zakwestionował, że praca wykonywana przez ubezpieczoną w okresie 1.08.1992 r. – 31.12.2008 r. była pracą w szczególnych warunkach. Pozostałe przesłanki nabycia prawa do rekompensaty nie były kwestionowane przez organ rentowy.

Pomocnicze znaczenie w tym zakresie ma wykaz zawarty w załączniku nr 1 do zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 12.07.1987 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze z zakładach pracy resortu zdrowia i opieki społecznej.

Analiza treści wykazu A do rozporządzenia Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43) wskazuje w poz. 5 Działu XIV – prace różne – prace szczególnie obciążające narząd wzroku i wymagające precyzyjnego widzenia - przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,

Praca w warunkach szczególnych to praca, w której pracownik w sposób znaczny jest narażony na niekorzystne dla zdrowia czynniki i pracę taką pracownik musi wykonywać stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku, aby nabyć prawo do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym. Sąd Najwyższy podkreślił, że ustawodawca tworząc instytucję przewidzianą w art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, opierał się na założeniu, że praca wykonywana w szczególnych warunkach stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy, przyczynia się do szybszego obniżenia wydolności organizmu, stąd też osoba wykonująca taką pracę ma prawo do emerytury wcześniej niż inni ubezpieczeni.

Jak stanowi art. 3 ust. 1 ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych, prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku; wykaz prac w szczególnych warunkach określa załącznik nr 1 do ustawy.

Ponadto zgodnie z art. 3 ust. 7 ww. ustawy za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze uważa się osoby wykonujące przed dniem wejścia w życie ustawy prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Wskazane odwołanie do art. 32 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pozwala na stosowanie omawianych przepisów łącznie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r., Nr 8, poz. 43 ze zm.) (vide art. 32 ust. 4).

Zgodnie z §2 ust. 1 wskazanego rozporządzenia oraz zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy, przy czym powyższe okoliczności pracownik jest obowiązany udowodnić (por. wyrok SN z 15.12.1997 r. II UKN 417/97 – (...) i US (...) i wyrok SN z 15.11.2000 r. II UKN 39/00 Prok. i Prawo (...)).

Stosownie do §2 ust. 2 rozporządzenia okresy takiej pracy stwierdza zakład pracy, na podstawie posiadanej dokumentacji, w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach, wystawionym według określonego wzoru, lub świadectwie pracy.

Regulacja §2 rozporządzenia, statuująca ograniczenia dowodowe i obowiązująca w postępowaniu przed organem rentowym, nie ma zastosowania w postępowaniu odwoławczym przed Sądem. W konsekwencji okoliczność i okresy zatrudnienia w szczególnych warunkach Sąd uprawniony jest ustalać także innymi środkami dowodowymi niż dowód z zaświadczenia zakładu pracy, w tym zeznaniami świadków (por. uchwała SN z 27.05.1985 r., III UZP 5/85 – LEX 14635, uchwała SN z 10.03.1984 r. III UZP 6/84 – LEX 14625).

Podkreślić należy jednak, iż ustawodawca w obecnie obowiązujących przepisach celowo odszedł od szczegółowego określania stanowisk pracy, skupiając się na zakresach obowiązków, bowiem nazwy stanowisk pracy mogły być bardzo różne w zależności od zakładu pracy. Ponadto ustalano je często na długo przed wejściem w życie przepisów określających pracę w warunkach szczególnych. Z tej przyczyny Sąd ma nie tylko prawo, ale i obowiązek ustalać rzeczywisty zakres obowiązków, bez względu na nazwę stanowiska.

Dla oceny, czy pracownik pracował w szczególnych warunkach, nie ma istotnego znaczenia nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, tylko rodzaj powierzonych mu prac. ***Praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy (przez 8 godzin dziennie, jeżeli pracownika obowiązuje taki wymiar czasu pracy)*** w warunkach pozwalających na uznanie jej za jeden z rodzajów pracy wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Przy ustalaniu okresów pracy w szczególnych warunkach, wymaganych do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym, nie jest dopuszczalne zaliczanie innych równocześnie wykonywanych prac w ramach dobowej miary czasu pracy, które nie oddziaływały szkodliwie na organizm pracownika w stopniu powodującym wcześniejszą utratę zdolności do zatrudnienia i nie zostały wymienione w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 10.04.2014 r., II UK 395/13, Lex Nr 1455235).

Jednocześnie Sąd Okręgowy zważył, że co do prac przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych w judykaturze wyjaśniono, że nie chodzi o samo posługiwanie się komputerem na stanowisku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19.09.2007 r., III UK 38/07, OSNP 2008 nr 21 – 22, poz. 329; z 8.03.2010 r., II UK 236/09, z 13.06.2012 r., II UK 319/11, z 18.11.2014 r., II UK 45/14, z 17.12.2014 r., I UK 171/14, z 13.06.2017 r., III UK 160/16). ***Brak jest bowiem pozytywnej regulacji normatywnej, która ex definitione pozwalałaby przyjąć, że każda praca w pełnym wymiarze czasu na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy jest pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu powołanego przepisu.*** Takiej kwalifikacji prawnej podlega jedynie praca przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, jeżeli oddziałują na wzrok pracownika i wymaga precyzyjnego widzenia, bo z tej przyczyny została ujęta w wykazie prac szczególnie szkodliwych na podstawie dotychczasowych przepisów. Chodzi wszak o pracę o znacznej szkodliwości i uciążliwości, co powinno pozostawać w związku z określoną czynnością polegającą na obsłudze, a nie tylko na posługiwaniu się w pracy elektronicznym monitorem ekranowym. Przy powszechnym posługiwaniu się komputerami w pracy na wielu różnych stanowiskach, odmienna interpretacja tego przepisu prowadziłaby do zatarcia różnic między pracą w szczególnych warunkach i pracą, w której pracownik posługuje się komputerem.

O pracy związanej z obsługą elektronicznych monitorów ekranowych mowa jest także w § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973). Przepisy tego rozporządzenia określają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jaki i organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. **Jednakże przepisów nawet tego rozporządzenia nie stosuje się do każdej pracy z systemem komputerowym** (§ 3 rozporządzenia). Przykładowo nie odnoszą się one do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 28.11.2018 r., II UK 367/17 (niepubl.), **w okresie, w którym tworzony był wykaz A, wskazana poz. 5 działu XIV odnosiła się do monitorów starej generacji – kineskopowych, o niskiej rozdzielczości i to determinowało założenie prawodawcy, że praca z wykorzystaniem takich urządzeń wymagała precyzyjnego widzenia, co szczególnie obciążało wzrok.** Postęp technologiczny w tej dziedzinie stopniowo powodował, że to założenie traciło na aktualności i w tej sytuacji konieczna stawała się ocena wykonywanej pracy przez pryzmat ponadstandardowego (stosunku do przeciętnej pracy przy komputerze) obciążenia wzroku. W związku z tym trafne jest spostrzeżenie, że **poz. 5 działu XIV wykazu A nie ma na uwadze samego posługiwania się komputerem w pracy, lecz pracę szczególnie obciążającą narząd wzroku i wymagającą precyzyjnego widzenia przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.**

Ponadto Sąd Okręgowy w całości podzielił pogląd SN wyrażony w wyroku z 4.06.2019 r., III UK 150/18, (OSNP 2020/5/45), że **prawo do rekompensaty przysługuje takiemu pracownikowi, który przy użyciu monitora wykonywał pracę wymagającą precyzyjnego widzenia w warunkach szczególnego obciążenia wzroku** (art. 21 ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych, Dz.U. Nr 237, poz. 1656 ze zm. w zw. z poz.5 działu XIV Wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, Dz.U. Nr 8 poz. 43 ze zm.).

Wobec powyższego Sąd uznał, że cały zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, że wnioskodawczyni wykazała w sposób wystarczający, że legitymuje się wymaganym prawem co najmniej 15-letnim stażem pracy wykonywanej w warunkach szczególnych stale i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dostępnych dowodów nie wynika bowiem, że odwołująca w badanych okresach wykonywała w sposób ciągły, w pełnym wymiarze, **wyłącznie** pracę, która jednoznacznie była związana z koniecznością obsługi elektronicznych monitorów ekranowych i była pracą szczególnie obciążającą narząd wzroku i wymagającą precyzyjnego widzenia.

W obu spornych okresach pracy co prawda wnioskodawczyni pracowała przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, jednakże po pierwsze nie wiadomo jakiego rodzaju były to monitory, albowiem nie ma zachowanej dokumentacji, która pozwalałaby na czynienie takich ustaleń, a wnioskodawczyni i świadkowie nie mają na ten temat wiedzy. Po drugie, w pierwszym spornym okresie oraz w drugim spornym okresie do czasu przejścia do centrali wnioskodawczyni pracowała wykonując głównie czynności związane z księgowością i pracowała wtedy także dokumentami papierowymi. W pierwszym spornym okresie w Banku Spółdzielczym wnioskodawczyni jako osoba kierująca pracą innych podległych jej pracowników musiała niewątpliwie wykonywać także czynności związane z organizacją pracy tych osób. W drugim spornym okresie, z zeznań świadka J. Ł. (2) wprost wynika, że wnioskodawczyni do czasu przejścia do centrali Banku (...) przy monitorze kineskopowym pracowała przez ok. 70% dobowego czasu pracy, albowiem wykonywała też pracę polegającą głównie na księgowości, a ponadto w tym czasie pracowała także z dokumentami papierowymi, jak również zdarzało się, że uczestniczyła przy obsłudze klienta, który zamierzał zaciągnąć kredyt. Charakter pracy wnioskodawczyni w początkowym okresie zatrudnienia w (...) o jakim zeznała świadek J. Ł. (2) wyklucza zatem przyjęcie, że przez cały czas co najmniej 8 godzin dziennie wszystkie czynności jakie skarżąca wykonywała robiła przy monitorze kineskopowym. Z zeznań drugiego świadka J. M. nie wynika także, że po przejściu do centrali wnioskodawczyni stale i wyłącznie wykonywała codziennie przez co najmniej 8 godzin pracę przy monitorze kineskopowym, albowiem świadek zeznała, że było to ok. 90%

czasu pracy wnioskodawczynie. Zeznające w charakterze świadków J. Ł. (2) i J. M. zgodnie także zeznały, że w czasie pracy wnioskodawczynie brała udział w zebraniach i konferencjach, na których były omawiane problemy jakie powstały w trakcie wdrożenia centralnego systemu informatycznego banku, co także wyklucza przyjęcie, że skarżąca przez cały czas pracowała do końca 2008 r. wyłącznie przy monitorze kineskopowym. Ponadto Sąd zważył, że wnioskodawczynie występowała do pracodawcy o zmianę godzin pracy, który pozytywnie rozpoznawał jej wnioski. Nie sposób też nie zauważyć, że Bank Spółdzielczy i Bank (...) nie wystawiły wnioskodawczynie świadectwa wykonywania pracy w warunkach szczególnych, bo pracodawcy ci w pismach zalegających w aktach sprawy wprost wskazali, że nie ma dokumentów potwierdzających w jakim okresie konkretnie wnioskodawczynie pracowała przy monitorach kineskopowych, ani też dokumentów jakiego konkretnie rodzaju były to monitory. Ani wnioskodawczynie, ani też świadkowie nie potrafili także powiedzieć niczego konkretnego na ten temat.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że wnioskodawczynie nie wykazała, że pracowała stale i w pełnym wymiarze pracę w szczególnych warunkach przez co najmniej 15 lat, a tym samym nie wykazała, że spełnione zostały wszystkie przesłanki do nabycia prawa do rekompensaty przewidzianej w art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, o czym orzekł, jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczynie – PI.

A.P.