

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27.07.2022 r. po rozpatrzeniu wniosku z dnia 8.07.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił B. W. prawa do rekompensaty z tytułu utraty możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

W uzasadnieniu decyzji poinformowano, iż zgodnie z art.21 ustawy z dn. 19.12.2008r. rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli przed dniem 01.01.2009 między innymi udowodni okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS wynoszący co najmniej 15 lat.

Zakład odmówił przyznania rekompensaty ponieważ na wymagane 15 lat pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze wnioskodawca udowodnił okres zatrudnienia w szczególnych warunkach w wymiarze 5 lat 7 miesięcy i 24 dni. Do ustalenia stażu pracy w szczególnych warunkach nie zaliczono okresu zatrudnienia: od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 Przędzalnia (...) S.A. ponieważ w świadectwie pracy z dnia 30.09.2000 r. brak jest informacji w jakich okresach wnioskodawca wykonywał prace na stanowisku dyspozytora oddziałowego oraz kierownika oddziału.

/ decyzja k. 25/26 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 18.08.2022 r. wniósł ubezpieczony B. W. domagając się zmiany decyzji i przyznania prawa do rekompensaty.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż organ rentowy w sposób nieuprawniony nie zaliczył mu do okresu pracy w szczególnych warunkach okresu zatrudnienia od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 Przędzalnia (...) S.A. mimo, iż przez cały czas niezależnie od zajmowanego stanowiska czy to dyspozytora czy kierownika oddziału, wykonywał pracę w szczególnych warunkach w pełnym wymiarze czasu pracy wymienioną w wykazie A działu XIV poz 24 pkt 1 załącznika nr 4 Zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego i Lekkiego nr 7 z dnia 7.07.1987 w sprawie prac wykonywanych w szczególnym charakterze.

/ odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 5/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca B. W., urodził się (...)

/ bezsporne/

W dniu 8.07.2022 r. B. W. wystąpił z wnioskiem o emeryturę z rekompensatą, który w zakresie rekompensaty został rozpoznany negatywnie zaskarżoną decyzją.

/ bezsporne/

Odmawiając przyznania prawa do ww świadczenia jednocześnie organ uznał za udowodniony okres zatrudnienia wnioskodawcy w szczególnych warunkach na dzień 01.01.2009 w wymiarze 5 lat 7 miesięcy i 24 dni.

/ bezsporne/

W okresie od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 r. wnioskodawca był zatrudniony w Przędzalni (...) S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyspozytor oddziałowy, kierownik oddziału. Przy tym w świadectwie pracy wskazano, iż ww. okresie B. W. pracował w szczególnych warunkach.

/świadectwo pracy z dnia 30.09.2000 r. k. 13 akt kapitałowych ZUS nadto w dokumentacji osobowej załączonej do akt sprawy w kopercie przy k. 17 /

W świetle świadectwa wykonywania prac w warunkach szczególnych wystawionego przez ww. zakład pracy w dniu 30.09.2000 r. wnioskodawca w okresie od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał pracę dyspozytor oddziałowy, kierownik oddziału, kontrola międzyoperacyjna, kontrola jakości produkcji usług oraz dozór inżynieryjno – techniczny na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie A działu XIV poz. 24 pkt 1 wykazu stanowiącego załącznik nr 4 do Zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego i Lekkiego nr 7 z dnia 07.07.1987 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnym charakterze w zakładach pracy resortu przemysłu chemicznego i lekkiego.

/ świadectwo wykonywania prac w warunkach szczególnych k. 15/16 akt ZUS nadto w dokumentacji osobowej załączonej do akt sprawy w kopercie przy k. 17 /

Przy tym wnioskodawca początkowo od chwili zatrudnienia zajmował stanowisko dyspozytora oddziałowego na wydziale skręcalni, od 1.01.1991 Kierownika Oddziału Przewijalni, od 1.03.1996 r., stanowisko kierownika na oddziale końcowym, a od 1.05.2000 r. do końca zatrudnienia, był dyspozytorem Przędzalni.

/ karta przebiegu zatrudnienia k. 13 angaż i dokumenty z akt osobowych. 14-15 nadto wskazane i inne dokumenty w dokumentacji osobowej załączonej do akt sprawy w kopercie przy k. 17/

Praca wnioskodawcy jako dyspozytora i kierownika na oddziałach które się łączyły i których nazwy się zmieniały, polegała na nadzorze nad pracownikami, komunikacji z mistrzami, zaopatrzeniu w dostawy surowców, dbaniu o ogólny przebieg procesu produkcji. Kiedy wnioskodawca zajmował stanowisko kierownika stanowiska dyspozytora już nie było. Wnioskodawca sprawami administracyjnymi zajmował się w pokoju na hali produkcyjnej wydzielonym ścianką działową z bezpośrednim wyjściem na halę produkcyjną w wymiarze 1-2 godzin dziennie, resztę czasu spędzał na produkcji na hali. Jako dyspozytor częściej przebywał na hali. Jako kierownik oddziału więcej czasu poświęcał na spotkania z mistrzami. Praca kierownika podlegała na ciągłym nadzorze procesu, aby jakość wyrobu była na dobrym poziomie. Kierownik musiał zapewnić cykl produkcyjny, zapewnić surowiec. Kierownik sprawował nadzór inżynieryjno - techniczny. Kierownik miał do dyspozycji jednego pracownika administracyjnego, który zajmował się rejestracją produkcji. Odpowiadał za stan maszyn eksploatację, remonty. W halach produkcyjnych był hałas zapylenie i kurz. Praca była wykonywana na akord. Ilość pracowników ciągle spadała byli przenoszani z innych wydziałów i oddziałów co utrudniało wykonywanie pracy. Na halach produkcyjnych pracowały wyłącznie osoby zatrudnione w szczególnych warunkach.

/zeznania świadka E. M. protokół z rozprawy z dnia 20.03.2023 r. 00:03:43-00:10:37, zeznania świadka A. K. protokół z rozprawy z dnia 20.03.2023 r. 00:10:37 -00:23:24, zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 20.03.2023 r. 00:24:30-00:27:49/

Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał następującej oceny dowodów

i zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne.

Zgodnie z art. 21 ust.1 ustawy o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 164 t.j.) 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.

Stosownie do treści ust. 2 tego przepisu rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W myśl art. 23 ust.1 i 2 powołanej ustawy ustalenie rekompensaty następuje na wniosek ubezpieczonego o emeryturę; rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Celem rekompensaty, podobnie jak i emerytury pomostowej, jest łagodzenie skutków utraty możliwości przejścia na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego przez pracowników zatrudnionych przy pracach w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W przypadku rekompensaty realizacja tego celu polega jednak nie na stworzeniu możliwości wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej, lecz na odpowiednim zwiększeniu podstawy wymiaru emerytury z FUS, do której osoba uprawniona nabyła prawo po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego (zob. np. M. Zieleniecki, Komentarz do art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych, LEX/el. 2017; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 31.03.2016 r., III AUa 1899/15, LEX 2044406).

Przepisy art. 2 pkt 5 i art. 21 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych formułują dwie zasadnicze przesłanki nabycia prawa do rekompensaty, tj.:

- 1) nienabycie prawa do emerytury pomostowej,
- 2) osiągnięcie okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze do dnia wejścia w życie ustawy tj. do 31.12.2008 r. w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS wynoszącego co najmniej 15 lat.

Przesłanką negatywną zawartą w art.21 ust.2 ustawy o emeryturach pomostowych jest nabycie prawa do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Skoro zgodnie z art.23 ustawy o emeryturach pomostowych rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, a zgodnie z art. 173 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS kapitał początkowy ustala się dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., za których były opłacane składki na ubezpieczenie społeczne przed dniem 1 stycznia 1999 r., to warunek sformułowany w art. 21 ust.2 ustawy o emeryturach pomostowych należy rozumieć w taki sposób, że rekompensata jest adresowana wyłącznie do ubezpieczonych objętych systemem emerytalnym zdefiniowanej składki, którzy przed osiągnięciem podstawowego wieku emerytalnego nie nabyli prawa do emerytury z FUS obliczanej według formuły zdefiniowanego świadczenia. Analiza układu warunkującego prawo do emerytury pomostowej prowadzi do wniosku, że świadczenie to przysługuje tym pracownikom, którzy osiągnęli co najmniej 15-letni okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 ust.1 i 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ale nie nabyli prawa do emerytury pomostowej z powodu nieuznania ich pracy za wykonywaną w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że odwołujący się nie nabył prawa do emerytury pomostowej, ani prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym w związku z wykonywaniem pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

Stosownie natomiast do treści art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych /Dz.U. z 2022 r. poz. 504 t.j./ za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia w podmiotach, w których obowiązują wykazy stanowisk ustalone na podstawie przepisów dotychczasowych.

Z kolei przepis art. 32 ust.4 stanowi, że wiek emerytalny, o którym mowa w ust. 1, rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom wymienionym w ust.2 i 3 przysługuje prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych, to jest na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w

sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz.43 z późn. zm.).

Z §1 cytowanego rozporządzenia wynika, że jego treść stosuje się do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, wymienione w §4-15 rozporządzenia oraz w wykazach stanowiących załącznik do rozporządzenia.

Przepis § 2 ust.1 rozporządzenia ustala, że za okresy uzasadniające nabycie prawa do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu uważa się okresy, w których praca w szczególnych warunkach jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy.

W niniejszym postępowaniu wnioskodawca domagał się ustalenia, że w spornym okresie zatrudnienia: od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 r. w Przędzalni (...) S.A. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał pracę w warunkach szczególnych i tym samym spełnia warunki do przyznania rekompensaty.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43) w § 2 ust. 2 zobowiązuje zakłady pracy do stwierdzenia okresów zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wyłącznie na podstawie posiadanej dokumentacji.

Natomiast rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz. U. 2011. 237.1412) określone zostały środki dowodowe, które powinny być dołączone do wniosku, stwierdzające okoliczności uzasadniające przyznanie tego świadczenia.

W myśl § 21-23 powołanego rozporządzenia środkiem dowodowym stwierdzającym okresy zatrudnienia są pisemne zaświadczenia zakładów pracy, wydane na podstawie posiadanych dokumentów, oraz legitymacje ubezpieczeniowe, a także inne dowody z przebiegu ubezpieczenia. W przypadku zaś ubiegania się pracownika o przyznanie emerytury z tytułu zatrudnienia w szczególnym charakterze, zaświadczenie zakładu pracy powinno stwierdzać charakter i stanowisko pracy w poszczególnych okresach oraz inne okoliczności, od których jest uzależnione przyznanie takiej emerytury lub renty. Wyjątek od zasady ustalonej w powołanym przepisie jest zawarty w § 25 wymienionego rozporządzenia, który przewiduje, że okresy zatrudnienia mogą być udowodnione zeznaniami świadków, gdy zainteresowany wykaże, że nie może przedstawić zaświadczenia zakładu pracy.

Tym samym brak świadectwa pracy wykonywanej w warunkach szczególnych lub wydanie świadectwa, które nie spełnia wymagań formalnych nie przekreśla ustalenia, że tego rodzaju praca była wykonywana. W szczególności ubezpieczony może wykazywać innymi środkami dowodowymi, że praca świadczona była w warunkach szczególnych. W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych stosuje się bowiem te same reguły dowodzenia, jak w zwykłym procesie cywilnym. W szczególności zastosowanie mają art. 6 k.c., art. 232 k.p.c. Strony mają też prawo podważać moc dowodową dokumentów, w tym także świadectwa pracy, które jest dokumentem prywatnym i podlega ocenie przez sąd zgodnie z zasadami art. 233 § 1 k.p.c. W postępowaniu sądowym nie jest dopuszczalne oparcie się wyłącznie na zeznaniach świadków, w sytuacji, gdy z dokumentów wynikają okoliczności przeciwne./tak SA w Szczecinie w wyroku z dnia 20 lipca 2016 r, III AUa 690/15, LEX nr 2121869 /.

W sprawie o świadczenia z tytułu pracy w warunkach szczególnych, gdzie przedmiotem ustaleń sądu ma być charakter zatrudnienia, dokonywanie ustaleń stanu faktycznego odbywa się z reguły poprzez przeprowadzenie dowodów osobowych oraz - o ile to jest możliwe - dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. Osobowe źródła dowodowe (w tym zarówno zeznania świadków, jak i strony procesowej) muszą być skonfrontowane z istniejącą dokumentacją i dopiero uzyskanie przekonania graniczącego z pewnością co do przebiegu zatrudnienia, może pozwolić na pozytywne rozstrzygnięcie o prawie do świadczeń. Ocena osobowych źródeł dowodowych musi być przy tym wolna od jakiegokolwiek dowolności, uwzględniając reguły logiki oraz zasady doświadczenia zawodowego./tak SA w Szczecinie w wyroku z dnia 27 października 2016 r III AUa 41/16 LEX nr 2151525/

Dla rozstrzygnięcia spornej kwestii zasadnym stało się zatem ustalenie, czy praca wykonywana przez wnioskodawcę we wskazanych zakładach w wymienionych wyżej okresach była pracą wykonywaną w warunkach szczególnych, o jakich mowa w cytowanych wyżej przepisach.

Wynikające z wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przyporządkowanie danego rodzaju pracy do określonej branży ma istotne znaczenie dla jej kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32 ust. 1 u.e.r.f.u.s. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013 r. III AUa 1370/12 LEX nr 1339369).

Dla oceny, czy pracownik pracował w szczególnych warunkach, nie ma istotnego znaczenia nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, tylko rodzaj powierzonej mu pracy. 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 dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2011 r. I UK 393/10).

Pełne zatrudnienie w warunkach szczególnych pojmowane jest jako bezwzględna cecha tego zatrudnienia jako uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego. Możliwe jest przy tym łączenie w przebiegu dniówki prac o różnym charakterze polegające na wykonywaniu nie jednego, lecz kilku rodzajów prac w szczególnych warunkach, wymienionych w wykazie. W takim wypadku do czasu pracy w warunkach szczególnych zlicza się czas równolegle wykonywanych czynności tylko wtedy, gdy różne prace wszystkie łącznie lub każda z osobna odpowiadają pracom w szczególnych warunkach i wszystkie razem wykonywane są stale i w pełnym wymiarze czasu pracy./tak SA w Łodzi w wyroku z dnia z dnia 2 czerwca 2016 r., III AUa 1687/15, LEX nr 2062050/ Przy ustalaniu okresów pracy w szczególnych warunkach, wymaganych do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym, nie jest natomiast 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 dnia z dnia 10 kwietnia 2014 r., II UK 395/13, Lex Nr 1455235).

Jednocześnie tylko okresy zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy kreują i wypełniają weryfikowalne kryterium uznania pracy o cechach znacznej szkodliwości dla zdrowia lub znacznego stopnia uciążliwości, lub wymagającej wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia. Taki sam warunek odnosi się do wymagania stałego wykonywania takich prac, co oznacza, że krótsze dobowo (nie w pełnym wymiarze obowiązującego czasu pracy na danym stanowisku), i nie stałe świadczenie pracy wyklucza dopuszczalność uznania pracy za świadczoną w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wskutek niespełnienia warunku stałej znacznej szkodliwości dla zdrowia lub stałego znacznego stopnia uciążliwości wykonywanego zatrudnienia. /III AUa 101/16 - wyrok SA Gdańsk z dnia 11-05-2016/.

Przy czym należy pamiętać, iż o określonych skutkach prawnych wykonywania pracy w warunkach szczególnych stanowi ustawa oraz utrzymane jej przepisami (art. 32 ust. 4 ustawy o e. i r. z FUS) rozporządzenie z dnia 7 lutego 1983 r. Zarządzenia resortowe traktowane są tylko jako wykazy prac wykonywanych w szczególnych warunkach i mają one znaczenie, o ile są dostosowane do treści załącznika do rozporządzenia i stanowią jego uszczegółowienie, poprzez bardziej ściśle ustalenie stanowisk pracy (por wyroki SN: z dnia 20 października 2005 r., I UK 41/05, OSNP 2006/19-20/306, z dnia 9 maja 2006 r., II UK 183/05, LEX nr 1001301).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy spornym jest czy faktycznie wykonywane przez wnioskodawcę czynności we wskazywanym przez niego okresie zatrudnienia, mogą być kwalifikowane jako praca warunkach szczególnych. Podnieść przy tym należy, iż wnioskodawca za sporne okresy zatrudnienia nie legitymuje się – co podniósł ZUS -

prawidłowo wystawionym świadectwem wykonywania prac w warunkach szczególnych to bowiem, które posiada nie wymienia okresów w jakich pracował na poszczególnych stanowiskach .

Odnosząc się zatem co do generalnej możliwości zakwalifikowania pracy wnioskodawcy w poszczególnych okresach zatrudnienia do pracy w szczególnych warunkach wskazać należy, iż analiza treści wykazu A do powołanego rozporządzenia z dnia 7 lipca 1987 r. wskazuje, że wymienione w Dziale XIV Prace różne poz. 24 Kontrola międzyoperacyjna, kontrola jakości produkcji i usług oraz dozór inżyniersko-techniczny na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie, stanowią pracę w szczególnych warunkach.

Ponadto załącznik nr 4 do Zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego i Lekkiego nr 7 z dnia 07.07.1987 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnym charakterze w zakładach pracy resortu przemysłu chemicznego i lekkiego. w wykazie A działu XIV poz. 24 pkt 1 jako prace w szczególnych warunkach wymienia pracę: Kontrola między operacyjna, kontrola jakości produkcji i usług oraz dozór inżyniersko-techniczny na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie. (W przedsiębiorstwach wielozakładowych, zakład należy traktować jak wydział): stanowiska pracy, na których prace wykonywane są stale i bezpośrednio przy stanowiskach wymienionych w wykazie.

W wyroku z dnia 6 grudnia 2007 roku Sąd Najwyższy (III UK 66/07; LEX nr 483283) wskazał, iż czynności ogólnie pojętego nadzoru lub kontroli w procesie produkcji wykonywanej w wydziałach i oddziałach, w których zatrudnieni są pracownicy wykonujący pracę w warunkach szczególnych w rozumieniu rozporządzenia z 1983 r., w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, objęte poz. 24 działu XIV wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 roku, to wyłącznie te czynności, które wykonywane są w warunkach bezpośrednio narażających na szkodliwe dla zdrowia czynniki, a więc polegające na bezpośrednim nadzorze i bezpośredniej kontroli procesu pracy na stanowiskach pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. Jeśli zatem czynności te wykonywane są w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na stanowisku pracy związanej z kontrolą międzyoperacyjną, kontrolą jakości produkcji i usług oraz dozorem inżyniersko-technicznym, to okres wykonywania tej pracy jest okresem pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu. Natomiast, jeśli pracownik zatrudniony na stanowisku związanym z kontrolą międzyoperacyjną, kontrolą jakości produkcji i usług oraz dozorem inżyniersko-technicznym wykonuje - poza bezpośrednim nadzorem procesu produkcji - inne czynności, w tym szeroko rozumiane czynności administracyjno-zarządzające, polegające na wykonywaniu pracy umysłowej i biurowej, istotne znaczenie z punktu widzenia uprawnień do emerytury na podstawie art. 32 ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS ma ustalenie, jaką część obowiązującego czasu pracy zajmowały te czynności.

W uzasadnieniu wskazanego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, iż we wskazanej pozycji 24 nie wymienia się stanowiska pracy, lecz odwołuje się do czynności ogólnie pojętego nadzoru lub kontroli w procesie produkcji wykonywanej w tych wydziałach i oddziałach, w których zatrudnieni są pracownicy wykonujący pracę w warunkach szczególnych. Jednocześnie podniósł, że definicję ustawową "pracy w szczególnych warunkach" zawiera art. 32 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS stwierdzając, iż za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia.

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, iż 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. Zdaniem Sądy Najwyższego, przy takim założeniu, czynności ogólnie pojętego nadzoru lub kontroli w procesie produkcji wykonywanej w tych wydziałach i oddziałach, w

których zatrudnieni są pracownicy wykonujący pracę w warunkach szczególnych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r., objęte poz. 24 działu XIV wykazu A, to wyłącznie te czynności, które wykonywane są w warunkach bezpośrednio narażających na szkodliwe dla zdrowia czynniki, a więc polegające na bezpośrednim nadzorze i bezpośredniej kontroli procesu pracy na stanowiskach pracy wykonywanej w szczególnych warunkach.

W wyroku z dnia 11 marca 2009 r. (II UK 243/08, LEX nr 550990) Sąd Najwyższy wskazał, iż czynności obejmujące sporządzenie dokumentacji związanej z dozorem stanowią integralną część sprawowanego dozoru. Nie ma zatem podstaw do ich wyłączenia i traktowania odrębnie. W sytuacji, gdy dozór inżynieryjno-techniczny jest pracą w szczególnych warunkach i praca polegająca na dozorze była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, nie ma żadnej potrzeby ustalania, ile czasu pracownik poświęcał na bezpośredni nadzór nad pracownikami, a ile na inne czynności, które również były związane z tym dozorem.

Również w wyroku z dnia 24 września 2009 roku (II UK 31/09, LEX nr 559949) Sąd Najwyższy stwierdził, iż jeśli czynności ogólnie pojętej kontroli oraz dozoru inżynieryjno-technicznego wykonywane są stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na stanowisku pracy związanym z określoną w pkt 24 działu XIV wykazu A rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.) kontrolą lub dozorem inżynieryjno-technicznym, to okres wykonywania tej pracy jest okresem pracy uzasadniającym prawo do świadczeń na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu, niezależnie od tego ile czasu pracownik poświęca na bezpośredni dozór pracowników, a ile na inne czynności ściśle związane ze sprawowanym dozorem i stanowiące jego integralną część, takie jak sporządzanie związanej z nim dokumentacji.

Zapoznając się szczegółowo z uzasadnieniami wskazanych wyroków, należy dojść od przekonania, iż nie pozostają one ze sobą w sprzeczności, gdyż zostały wydane w oparciu o zupełnie odmienne stany faktyczne.

Określonymi w pkt 24 działu XIV wykazu A rozporządzenia czynnościami ogólnie pojętej kontroli oraz dozoru inżynieryjno-technicznego na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie, są wyłącznie te czynności, które wykonywane są w warunkach bezpośrednio narażających na szkodliwe dla zdrowia czynniki, a więc polegające na bezpośrednim nadzorze i bezpośredniej kontroli procesu pracy na stanowiskach pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. Jeśli zatem czynności te wykonywane są stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na stanowisku pracy związanym z określoną w pkt 24 działu XIV wykazu A rozporządzenia kontrolą lub dozorem inżynieryjno-technicznym, to okres wykonywania tej pracy jest okresem pracy uzasadniającym prawo do świadczeń na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu, niezależnie od tego ile czasu pracownik poświęca na bezpośredni dozór pracowników, a ile na inne czynności ściśle związane ze sprawowanym dozorem i stanowiące jego integralną część, takie jak sporządzanie związanej z nim dokumentacji.

Nie ma bowiem żadnych podstaw do wyłączenia czynności administracyjno-biurowych takiego rodzaju z czynności polegających na sprawowaniu dozoru i traktowania ich odrębnie (por. także powołane wyżej wyroki z dnia 6 grudnia 2007 r., III UK 62/07; z dnia 6 grudnia 2007 r., III UK 66/07; z dnia 5 maja 2009 r., I UK 4/09 oraz wyroki z dnia 30 stycznia 2008 r., I UK 195/07, OSNP 2009 Nr 7-8, poz. 105 i z dnia 11 marca 2009 r., II UK 243/08, niepublikowany).

Przedkładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że z ustaleń poczynionych w oparciu o dostępne dowody zarówno z dokumentów postaci akt osobowych ze spornego okresu zatrudnienia jak i zeznań świadków i ubezpieczonego B. W., przez cały okres swojego zatrudnienia w Przędzalni (...) S.A. bez względu na to czy zajmował stanowisko dyspozytora oddziałowego czy kierownika oddziału sprawował dozór inżynieryjno techniczny na oddziałach, których wykonywana jest praca wymieniona w wykazie. Był odpowiedzialny za nadzór procesu produkcji, aby jakość wyrobu była na dobrym poziomie. Odpowiadał za stan maszyn eksplorację, remonty. Dostawę surowca kontakt z mistrzami. Jego praca była przede wszystkim wykonywana na halach produkcyjnych gdzie był hałas zapylenie i kurz. Odpowiedzialny był również za czynności administracyjne lecz to nie składało się na fundament jego pracy.

Przy tym były to sprawy nierozzerwalnie związane z dozorem. Warunkowały prawidłowe wykonanie pracy w ramach dozoru. Tym samym w ocenie Sądu brak podstaw do uznania iż wnioskodawca w spornym okresie nie wykonywał pracy w warunkach szczególnych stale i w pełnym wymiarze. Zatem ubezpieczony, udowodnił, iż będąc zatrudnionym w Przędzalni (...) S.A. od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 wykonywał pracę w warunkach szczególnych.

Reasumując, stwierdzić należy, że po uwzględnieniu do okresu pracy w szczególnych warunkach zatrudnienia spornego okresu od 2.11.1988 r. do 30.09.2000 (11 lat 10 miesięcy i 29 dni) przy jednoczesnym przyjęciu okresu już ustalonego przez ZUS wymiarze 5 lat 7 miesięcy i 24 dni ww. niewątpliwie spełnia wymóg posiadania 15-letniego okresu pracy w takim charakterze. Tym samym wnioskodawcy przysługuje prawo do spornego świadczenia.

W myśl art. 100 ust. 1. ustawy o emeryturach i rentach z FUS prawo do świadczeń określonych w ustawie powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa.

Na mocy art. 129 ust. 1 cytowanej ustawy świadczenia wypłaca się poczynając od dnia powstania prawa do tych świadczeń, nie wcześniej jednak niż od miesiąca, w którym zgłoszono wniosek lub wydano decyzję z urzędu.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do rekompensaty z tytułu utraty możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury w związku z pracą w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

J.L.