

Sygn. akt VU 87/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2015 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z wniosku J. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o prawo do emerytury

na skutek odwołania J. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 28 listopada 2014 r. sygn. (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 87/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 listopada 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił wnioskodawcy J. C. prawa do emerytury.

Od powyższej decyzji wniósł odwołanie w dniu 29 grudnia 2014 roku J. C., reprezentowany przez radcę prawnego. W odwołaniu skarżący wniósł o przyznanie żądanego prawa z uwagi na to, że przepracował wymagane 15 lat w warunkach szczególnych podnosząc, że pracował w takich warunkach także w okresach zatrudnienia w Fabryce (...) w P.: od 1 września 1991 roku do 31 sierpnia 1993 roku na stanowisku kierownika oddziału (...), od 1 września 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz od 1 stycznia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku szefa produkcji (...).

ZUS wnosił o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

J. C., urodzony w dniu (...) roku, złożył w dniu 18 listopada 2014 roku, wniosek o przyznanie prawa do emerytury.

(dowód: wniosek o emeryturę k. 1-8 w aktach ZUS)

Na dzień 1 stycznia 1999 roku skarżący udowodnił staż pracy wynoszący ponad 25 lat. Niekwestionowany przez ZUS okres zatrudnienia wnioskodawcy w warunkach szczególnych wynosi łącznie 8 lat, 2 miesiące i 2 dni. Są to okresy

zatrudnienia: od 3 sierpnia 1981 roku do 31 października 1981 roku na stanowisku stażysty – odlewnika (pełniącego obowiązki mistrza) oraz od 1 listopada 1981 roku do 2 maja 1982 roku i od 1 stycznia 1984 roku do 31 sierpnia 1991 roku w Fabryce (...) w P. na stanowisku mistrza.

Wnioskodawca nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego.

(okoliczności niesporne)

Od dnia 4 sierpnia 1981 roku do chwili obecnej J. C. jest zatrudniony w Fabryce (...) w P. (obecnie (...) wP..). W trakcie zatrudnienia w okresie od 3 maja 1982 roku do 3 grudnia 1982 roku wnioskodawca odbywał okresową służbę wojskową.

(dowód: zaświadczenie k. 20 w aktach ZUS, świadectwo pracy w warunkach szczególnych k. 10 w aktach sprawy)

W Fabryce (...) w P. wnioskodawca pracował na następujących stanowiskach:

- od 3 sierpnia 1981 roku do 31 października 1981 roku na stanowisku stażysty-odlewnika wykonującego obowiązki mistrza;
- od 1 listopada 1981 roku do 3 grudnia 1982 roku oraz od 1 stycznia 1984 roku do 31 sierpnia 1991 roku na stanowisku mistrza;
- od 1 września 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej;
- od 1 stycznia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku szefa produkcji odlewniczej.

(okoliczności niesporne)

(...) w P. wystawiła wnioskodawcy świadectwo wykonywania pracy w warunkach szczególnych, w którym wskazała, że przez cały okres zatrudnienia na wskazanych wyżej stanowiskach wykonywał on prace w warunkach szczególnych wymienione w wykazie A, Dział XIV, poz. 24 pkt 1 wykazu stanowiącego załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 17 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 12 sierpnia 1983 roku w sprawie określenia stanowisk pracy w resorcie górnictwa i energetyki, na których są wykonywane prace w warunkach szczególnych, tj. prace polegające na kontroli międzyoperacyjnej, kontroli jakości produkcji i usług oraz dozorcze inżynieryjno-technicznym na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie.

(dowód: świadectwo wykonywania pracy w warunkach szczególnych k. 10 w aktach sprawy)

W okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika oddziału (...) od 1 września 1991 roku do 31 sierpnia 1993 roku wnioskodawca nie wykonywał stale i pełnym wymiarze czasu prac związanych z dozorem inżynieryjno-technicznym i kontrolą międzyoperacyjną na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace w warunkach szczególnych. Zgodnie z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień z dnia 27 kwietnia 1992 roku do obowiązków wnioskodawcy na tym stanowisku należało m. in. :

- sprawowanie nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy, przepisów bhp i ppoż i innych unormowań obowiązujących w fabryce;
- kierowanie całokształtem prac podległej komórki;
- przydzielanie obowiązków podległym pracownikom zgodnie z kwalifikacjami i stanowiskiem (...);
- nadzorowanie terminowego i właściwego wykonywania prac przez podległych pracowników;

- organizowanie pracy w podległym wydziale (...);
- nadzorowanie terminowego przeprowadzania badań okresowych lekarskich podległych pracowników;
- sprawowanie nadzoru nad właściwym użytkowaniem powierzonego majątku fabryki, jego ochroną przed zniszczeniem i kradzieżą oraz prowadzeniem właściwej ewidencji środków trwałych i przedmiotów nietrwałych powierzonych jego pieczy;
- zapewnienie zgodnie z funkcjonalnym zakresem kierowania właściwych warunków bhp w obrębie kierowanej jednostki organizacyjnej oraz ochrony pracy, praw i obowiązków pracowniczych (...);
- kontrolowanie przebiegu realizacji zadań planowych i czuwanie nad sprawnym i terminowym wykonaniem zadań przewidzianych do wykonania przez wydział;
- dopilnowanie pełnego i regularnego zaopatrzenia wydziału oraz stanowisk pracy we wszystkie środki produkcyjne i materiały pomocnicze, dokumentację jak też w dostateczną ilość narzędzi, pomocy warsztatowych oraz dbałość o ich należyłą gospodarkę;
- współpraca z kierownikami innych wydziałów produkcyjnych w zakresie zharmonizowania produkcji;
- kontrolowanie przestrzegania przepisów eksploatacyjno-ruchowych oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku w miejscach pracy;
- przestrzeganie właściwego zabezpieczenia stanowisk pracy i pracowników z punktu widzenia bhp oraz współpraca w tym zakresie z działem bhp;
- nadzór nad właściwym zatrudnianiem pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami i przeszkoleniem bhp oraz zatrudnianiem kobiet i młodocianych według obowiązujących przepisów;
- dopilnowanie, aby nie dopuszczano do pracy pracowników nie przeszkolonych w bhp;
- sprawowanie pieczy nad ruchem współzawodnictwa pracy i ruchem racjonalizatorskim w wydziale;
- kierowanie pracą rozdzielni i dopilnowanie właściwego rozdzielnictwa robót i prowadzenie ewidencji obecności oraz przepracowanych godzin pracy;
- kontrolowanie i dbałość o utrzymanie porządku oraz czystości w podległym mu obiekcie;
- prowadzenie okresowych przeglądów i kontrola użytkowania narzędzi, przyrządów itp. na poszczególnych stanowiskach pracy;
- zgłaszanie meldunkami wyprodukowanych wyrobów gotowych do odbioru technicznego;
- dbałość o właściwe zabezpieczenie pod względem ppoż i kradzieżą podległych pomieszczeń i urządzeń;
- opracowywanie projektów aktów normatywnych dotyczących pracy wydziału;
- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp;
- zapewnianie pracownikom odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej oraz nadzór nad stosowaniem tych środków zgodnie z przeznaczeniem;
- organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie pracy w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy;

- zapewnianie bezpiecznego i higienicznego stanu pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego;
- nadzór nad przestrzeganiem przez pracowników przepisów i zasad bhp;
- wykonywanie innych czynności zleconych przez Głównego Inżyniera Produkcji Odlewniczej.

Jako kierownik oddziału (...) koordynował pracę zatrudnionych w tym oddziale mistrzów, a także współpracował z kierownikami innych oddziałów. Jego bezpośrednimi przełożonymi byli główny inżynier produkcji odlewniczej i szef planowania produkcji odlewniczej. Kierownikowi (...) podlegały działy (...), (...) i (...). Wnioskodawca sprawdzał przygotowanie produkcji, organizację pracy, stan urządzeń i stan odzieży roboczej na poszczególnych działach. Kierownik oddziału miał specjalne wydzielone pomieszczenie na hali produkcyjnej, w której zajmował się prowadzeniem dokumentacji.

(dowód: zakres obowiązków z dnia 27 kwietnia 1992 roku k. 12-16, zeznania świadków Z. G., K. M. i F. U. k. 37-38, 39, zeznania wnioskodawcy k. 38, 39 w zw. z k. 36-37 w aktach sprawy)

W okresach zatrudnienia od 1 września 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku na stanowisku kierownika szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz od 1 stycznia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku szefa produkcji odlewniczej wnioskodawca nie wykonywał stale i pełnym wymiarze czasu prac związanych z dozorem inżynieryjno-technicznym i kontrolą międzyoperacyjną na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace warunkach szczególnych.

Zgodnie z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień z dnia 29 kwietnia 1996 roku do obowiązków wnioskodawcy na stanowisku szefa produkcji odlewniczej należało m. in. :

- sprawowanie nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy, przepisów bhp i ppoż i innych unormowań obowiązujących w fabryce;
- kierowanie całokształtem prac podległej komórki;
- przydzielanie obowiązków podległym pracownikom zgodnie z kwalifikacjami i stanowiskiem (...);
- nadzorowanie terminowego i właściwego wykonywania prac przez podległych pracowników;
- organizowanie pracy w podległym wydziale (...);
- dbałość o doksztalcanie pracowników dozoru technicznego oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (...);
- nadzorowania właściwego użytkowania powierzonego majątku fabryki, jego ochrony przed zniszczeniem i kradzieżą oraz prowadzenia właściwej ewidencji środków trwałych i przedmiotów nietrwałych, powierzonych podległym komórkom organizacyjnym;
- inicjowanie, propagowanie i wprowadzanie nowych terminologii produkcji odlewów;
- zapewnienie właściwych warunków bhp w obrębie kierowanego pionu oraz ochrony pracy, praw i obowiązków pracowniczych określonych w kodeksie pracy i innymi obowiązującymi przepisami;
- zabezpieczenie (...) staliwa i żeliwa w potrzebne omodelowanie i oprzyrządowanie wykonywane z drewna lub metalu;
- analizowanie możliwości wykonania zadań ujętych w okresowych planach produkcji odlewniczej;

- planowanie produkcji odlewniczej poprzez sporządzanie programów operatywnych w oparciu o posiadaną zdolność produkcyjną i posiadane zamówienia, ewidencję, kontrolę realizacji i rozliczanie produkcji oraz emitowanie dokumentacji warsztatowej;
- składanie zamówień na usługi kooperacyjne zewnętrzne, zgodnie z zasadami obowiązującymi w fabryce;
- właściwe zagospodarowanie i wykorzystanie posiadanych maszyn i urządzeń oraz właściwą ich eksploatację i konserwację;
- bieżące gromadzenie informacji o przebiegu wykonania planowanych zadań produkcyjnych oraz kontrola ich wykonania;
- informowanie Kierownika Zakładu o realizacji zadań produkcyjnych i trudnościach w ich wykonywaniu oraz przedstawianie wniosków w tym zakresie;
- wydawanie w porozumieniu z Kierownikiem Zakładu – na podstawie stwierdzonych przez siebie lub zgłoszonych mu niedociągnięć i braków, jak też trudności i przeszkód hamujących realizację zadań produkcyjnych – poleceń wykonawczych do niezwłocznego ich usunięcia;
- przeprowadzanie okresowych odpraw i narad z kierownikami podległych komórek organizacyjnych celem omawiania bieżących spraw związanych z rytmicznością, jakością, organizacją pracy oraz bhp;
- dopilnowanie terminowego i prawidłowego opracowywania sprawozdań;
- współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi fabryki w zakresie poprawy warunków pracy, organizacji pracy, bezpiecznych metod pracy, utrzymania ruchu, poprawy jakości oraz realizacji produkcji;
- nadzorowanie korespondencji i dokumentacji wychodzącej z podległych komórek organizacyjnych;
- prowadzenie właściwej polityki zatrudnieniowo-płacowej w podległych komórkach organizacyjnych zgodnie z wymogami obowiązujących przepisów, zarządzeń, wytycznych i poleceń w tym zakresie;
- stwarzanie właściwej atmosfery wśród pracowników w nadzorowanych komórkach organizacyjnych;
- przestrzeganie terminów przekazywania maszyn i urządzeń do planowanych remontów zgodnie z harmonogramem służb utrzymania ruchu;
- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp;
- zapewnienie pracownikom odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej oraz nadzór nad stosowaniem tych środków zgodnie z przeznaczeniem;
- organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie pracy w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- zapewnianie bezpiecznego i higienicznego stanu pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego;
- nadzór nad przestrzeganiem przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wykonywanie innych czynności zleconych przez Dyrektora Fabryki oraz Kierownika Zakładu (...).

Jako kierownik – szef planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej, a następnie szef produkcji odlewniczej wnioskodawca nadzorował pracę kierowników poszczególnych wydziałów (...), tj. modelarni, (...) staliwa, (...) żeliwa, elektrostalowni, oczyszczalni, wykańczania odlewów i obróbki zgrubnej odlewów. Będąc zatrudniony na tych stanowiskach wnioskodawca miał oddzielne biuro, które znajdowało się w budynku modelarni (...) poza

halą produkcyjną. W biurze tym pracował około 2 do 3 godzin dziennie. W ramach wykonywanych czynności wnioskodawca podlegał głównemu inżynierowi produkcji odlewniczej.

(dowód: zakres obowiązków z dnia 29 kwietnia 1996 roku k. 17-20, zeznania świadków Z. G., K. M. i F. U. k. 37-38, 39, zeznania wnioskodawcy k. 38, 39 w zw. z k. 36-37 w aktach sprawy)

Sąd Okręgowy ocenił i zważył co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 748 ze zm.) ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 roku, będącym pracownikami, o których mowa w ust. 2-3, zatrudnionymi w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, przysługuje emerytura w wieku niższym niż określony w art. 27 pkt 1 (tj. poniżej 65 lat dla mężczyzn). Ustęp 4 art. 32 stanowi zaś, 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.

Stosownie do art. 184 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 roku przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32, 33, 39 i 40, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy (tj. w dniu 1 stycznia 1999 roku) osiągnęli:

- 1) okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymaganym w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym niż 60 lat – dla kobiet i 65 lat – dla mężczyzn oraz
- 2) okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27.

Emerytura, o której mowa w ust. 1, przysługuje pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego albo złożenia wniosku o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu, na dochody budżetu państwa.

W świetle powyższych regulacji żądanie wnioskodawcy należało zatem rozpoznać w aspekcie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8 poz. 43 z późn. zm.), zwanego dalej rozporządzeniem. Z treści § 4 tego rozporządzenia wynika, iż pracownik, który wykonywał prace w szczególnych warunkach wymienione w Wykazie A, nabywa prawo do emerytury, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. osiągnął wiek emerytalny wynoszący: 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn,
2. ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach.

Ten „wymagany okres zatrudnienia” to okres wynoszący 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, liczony łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia (§ 3 rozporządzenia), natomiast pracą w warunkach szczególnych jest praca świadczona stale i w pełnym wymiarze na stanowiskach wskazanych w załączniku do tegoż aktu (§ 1 i § 2 rozporządzenia).

Okresy pracy w warunkach szczególnych, stosownie do § 2 ust. 2 rozporządzenia, stwierdza zakład pracy, na podstawie posiadanej dokumentacji, w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach, wystawionym według wzoru stanowiącego załącznik do przepisów wydanych na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia, lub w świadectwie pracy. Z cytowanego wyżej § 2 rozporządzenia nie wynika jednakże, aby stwierdzenie zakładu pracy w przedmiocie wykonywania przez pracownika pracy w warunkach miało charakter wiążący i nie podlegało kontroli organów przyznających świadczenia uzależnione od wykonywania pracy w szczególnych warunkach. Świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach nie jest bowiem dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2

k.p.c., a tylko dokumenty wystawione przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Natomiast omawiane świadectwo traktuje się w postępowaniu sądowym jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Dokument taki podlega kontroli zarówno co do prawdziwości wskazanych w nim faktów, jak i co do prawidłowości wskazanej podstawy prawnej. Sąd, a także organ rentowy, są zatem uprawnione do weryfikacji danych zawartych w świadectwie wykonywania prac w warunkach szczególnych, wystawionym przez pracodawcę. Jeżeli świadectwo to zawiera dane, które nie są zgodne z prawdą, nie mogą na jego podstawie dokonać ustaleń, od których uzależnione jest prawo do świadczeń emerytalnych. To samo dotyczy ujawnienia okoliczności, że wskazane w zaświadczeniu pracodawcy stanowisko pracy wykonywanej w szczególnych warunkach nie figuruje w wykazie powołanym w tym zaświadczeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2004 roku, I UK 15/04, OSNP 2005/11/161).

Spór pomiędzy stronami, w związku z zarzutami podniesionymi przez wnioskodawcę w odwołaniu, ograniczał się do faktu, czy ma on wymagany 15-letni okres zatrudnienia w szczególnych warunkach. Spełnienie pozostałych przesłanek nie było przedmiotem sporu, a jednocześnie nie budzi żadnych wątpliwości – wnioskodawca ma wymagany okres zatrudnienia, to jest 25 lat, w dniu (...) (...) roku ukończył 60 lat i nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego.

Organ rentowy uznał, że wnioskodawca nie spełnia przesłanki zatrudnienia w warunkach szczególnych co najmniej przez 15 lat. Wnioskodawca twierdził zaś, że legitymuje się wymaganym okresem pracy w warunkach szczególnych, albowiem pracował w takich warunkach także w okresach zatrudnienia w Fabryce (...) w P. Tryb.: od 1 września 1991 roku do 31 sierpnia 1993 roku na stanowisku kierownika oddziału (...), od 1 września 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz od 1 stycznia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku szefa produkcji odlewniczej.

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uwzględnienia odwołania wnioskodawcy i przyznania mu prawa do emerytury ze względu na wykonywanie pracy w warunkach szczególnych.

Z dokumentów w postaci zakresów obowiązków z dnia 27 kwietnia 1992 roku oraz zakres obowiązków z dnia 29 kwietnia 1996 roku wynika jednoznacznie, że wnioskodawca na stanowiskach kierownika oddziału (...) kierownika szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej wnioskodawca nie wykonywał stale i pełnym wymiarze czasu prac związanych z dozorem inżynieryjno-technicznym i kontrolą międzyoperacyjną na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace warunkach szczególnych.

Wskazana wyżej dokumentacja osobowa ubezpieczonego, nie nasuwa wątpliwości, co do jej wiarygodności. Odzwierciedla bowiem w sposób precyzyjny i szczegółowy zakres powierzonych mu obowiązków. Zawarte w niej zapisy pozostają przy tym konsekwentne i tworzą logiczny ciąg wydarzeń, które są też spójne z nabywanymi przez ubezpieczonego kwalifikacjami, wykształceniem oraz stażem pracy.

Podkreślić w tym miejscu należy, że warunkiem zaliczenia pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze do stażu zatrudnienia wymaganego do nabycia emerytury w niższym wieku emerytalnym jest wykonywanie konkretnego zatrudnienia przy pracach nomenklaturowo wymienionych w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 roku Oznacza to, że nie każdy pracownik, który sprawuje jakiegokolwiek prace na wydziałach, na których jako podstawowe wykonywane są prace szczególne wymienione w wykazie do tego rozporządzenia, był zatrudniony w szczególnych warunkach pracy w rozumieniu tego aktu prawnego. Nie jest zatem wystarczające dla zaliczenia danego okresu pracy do stażu zatrudnienia wymaganego do nabycia emerytury w niższym wieku emerytalnym jedynie przebywanie w spornym okresie w szkodliwym dla zdrowia środowisku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 kwietnia 2013 roku I UK 564/12, LEX nr 1391150 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 17 kwietnia 2013 roku, III AUa 1481/12, Lex Nr 131327).

Niewątpliwie wnioskodawca miał w tych okresach styczność ze środowiskiem pracy w warunkach szczególnych, jednakże nie miało to wymiaru stałego i w pełnym wymiarze, tak jak tego wymaga ustawodawca w § 2 ust. 1 cyt. rozporządzenia. Ograniczona styczność z środowiskiem pracy w warunkach szczególnych nie wpływa tak intensywnie

na organizm pracownika jak u osoby, która w takich warunkach przebywa stale i w pełnym wymiarze, z tego względu w takiej sytuacji ustawodawca nie przewidział możliwości obniżenia wieku emerytalnego. Podkreślić należy, iż nie jest dopuszczalne uwzględnianie do okresów pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym, innych równocześnie wykonywanych prac w ramach dobowej miary czasu pracy, które nie oddziaływały szkodliwie na organizm pracownika (pot. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 roku, II UK 306/07, OSNP 2009/21-22/290).

Dodać też trzeba, że skoro pracodawca zmienił od dnia 1 września 1991 roku stanowisko pracy wnioskodawcy z mistrza na kierownika wydziału (...), od dnia 1 września 1993 roku na szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej, a od 1 stycznia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisko szefa produkcji odlewniczej, to należało uznać, że wnioskodawca wykonywał do dnia 1 września 1991 roku inny rodzaj prac, a nie ten sam co wcześniej na stanowisku mistrza. Powyższe potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie Z. G., K. M. i F. U., a także i sam wnioskodawca, z których zeznań wynika, że jako kierownik oddziału (...) koordynował jedynie pracę zatrudnionych w tym oddziale mistrzów, a także współpracował z kierownikami innych oddziałów. Wnioskodawca sprawdzał przygotowanie produkcji, organizację pracy, stan urządzeń i stan odzieży roboczej na poszczególnych działach. Miał specjalnie wydzielone pomieszczenie, w którym prowadził dokumentację. Jako szef planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej i szef produkcji odlewniczej wnioskodawca nadzorował natomiast pracę kierowników poszczególnych wydziałów (...), tj. (...) (...) (...), (...) (...), (...), (...), (...)i (...). Będąc zatrudniony na tych stanowiskach wnioskodawca miał oddzielne biuro, które znajdowało się w budynku modelarni (...) poza halą produkcyjną. W biurze tym pracował około 2 do 3 godzin dziennie.

W świetle powyższych dowodów nie sposób zatem przyjąć, że wnioskodawca w spornych okresach wykonywał prace związane z dozorem inżynieryjno-technicznym i kontrolą międzyoperacyjną. Będąc zatrudnionym na stanowiskach kierownika oddziału (...), a następnie szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji (...) oraz szefa produkcji (...)wnioskodawca zajmował się bowiem jedynie kontrolą i koordynacją procesu produkcji najpierw w dziale (...), a później we wszystkich działach Fabryki (...) w P., które to czynności noszą jedynie pewne cechy kontroli międzyoperacyjnej, jednakże w rozmiarze nie pozwalającym na ich zakwalifikowanie jako świadczonej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z uwagi na zajmowane przez wnioskodawcę stanowiska pracy i podnoszone przez niego twierdzenia, badaniu podlegała pozycja 24 działu XIV, kwalifikująca jako pracę w szczególnych warunkach, kontrolę międzyoperacyjną, kontrolę jakości produkcji i usług na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie. Analizując powyższy zapis należy zauważyć, że opis pracy zawarty w przedmiotowym punkcie wyraźnie wskazuje, że kontrola międzyoperacyjna, kontrola jakości produkcji i usług oraz dozór inżynieryjno-techniczny ma się odbywać na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie, a nie jedynie dotyczyć – bez względu na miejsce jej prowadzenia – takiej produkcji. Jest to zgodne z ogólną intencją potraktowania niektórych prac jako dających prawo do emerytury w wieku wcześniejszym z uwagi na fakt, że ich świadczenie przyczynia się do szybszego obniżenia wydolności organizmu. Zatem 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 znaczny sposób jest narażony na niekorzystne dla zdrowia czynniki. Jeżeli zatem owo narażenie nie występuje, lub nie występuje ono stale i przez cały dzień pracy – nie można mówić o pracy wykonywanej w szczególnych warunkach w rozumieniu przepisów emerytalnych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 września 2014 roku, LEX nr 1527046)

W ocenie Sądu Okręgowego wykonywane przez wnioskodawcę w spornych okresach prace „nadzorcze” w ramach zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych nie znajdują stosownego odpowiednika wśród prac wymienionych w wykazie A rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku. Jedynymi pracami „nadzorczymi” zaliczonymi do prac w warunkach szczególnych wymienionymi w wykazie A rozporządzenia są praca polegające na

kontroli międzyoperacyjnej, kontroli jakości produkcji i usług oraz dozoru inżynieryjno-technicznym na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie (Wykaz A Dział XIV poz. 24).

Zdaniem Sądu wykonywane przez ubezpieczonego prace w ramach zatrudnienia na stanowiskach kierownika oddziału (...), szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej nie mogą być zaliczone do prac wymienionych w Wykazie A Dział XIV poz. 24.

Na stanowisku kierownika oddziału (...) wnioskodawca nadzór nad wykonywaniem prac wykonywał bowiem za pośrednictwem mistrzów, którzy z kolei nadzorowali prace podległych im załóg wykonujących bezpośrednio prace melioracyjne, za pośrednictwem brygadzystów. Ubezpieczony zatem jedynie pośrednio nadzorował prace tych załóg. Na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej wnioskodawca sprawował natomiast nadzór nad pracą poszczególnych kierowników oddziałów Fabryki (...), który był także nadzorem pośrednim.

Co więcej również szczegółowa analiza zakresów obowiązków wnioskodawcy z dnia 27 kwietnia 1992 roku oraz z dnia 29 kwietnia 1996 roku przemawia za uznaniem, że sprawował on jedynie ogólny zwierzchni nadzór kierowniczy nad prawidłowym przebiegiem zleconych prac, nie zaś nadzór, o którym mowa w Wykazie A Dział XIV poz. 24.

Zdaniem Sądu obowiązków skarżącego polegających na pośrednim (sprawowanie nadzoru za pośrednictwem podległych pracowników – mistrzów i kierowników), ogólnym (koordynacja prac, dbanie o zaopatrzenie itp.) nadzorze nie można utożsamiać z dozorem inżynieryjno-technicznym na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku. Przez „kontrolę międzyoperacyjną, kontrolę jakości produkcji i usług oraz dozór inżynieryjno-techniczny na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie” należy bowiem rozumieć stanowiska pracy, na których prace wykonywane są stale i bezpośrednio przy stanowiskach wymienionych w wykazie (stała praca w warunkach, w których nie są zachowane higieniczne normy pracy). Tymczasem z ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że wnioskodawca nie nadzorował bezpośrednio pracy załóg wykonujących prace zaliczane do prac w warunkach szczególnych, a jedynie koordynował te prace za pośrednictwem podległych mu mistrzów i kierowników (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 16 maja 2014 roku, III AUa 3/13, LEX Nr 1416295).

Dlatego też zdaniem Sądu organ rentowy prawidłowo zanegował treść wystawionego wnioskodawczyni przez pracodawcę świadectwa wykonywania pracy w warunkach szczególnych, w zakresie, a jakim zaliczono w nim do takiej pracy również sporne okresy zatrudnienia.

Na marginesie, albowiem pełnomocnik wnioskodawcy nie wnosił o zaliczenie tego okresu do pracy w warunkach szczególnych, wskazać należy, iż do pracy w takich warunkach, nie mógł zostać zaliczony okres odbywania przez wnioskodawcę okresowej służby wojskowej, tj. okres od 3 maja 1982 roku do 3 grudnia 1982 roku.

W tym zakresie wskazać należy, iż możliwość zaliczenia okresu odbytej zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przewidywał art. 108 ustawy z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 44, poz. 220).

Przepis ten w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1974 roku stanowił, że okres odbytej zasadniczej lub okresowej służby wojskowej zalicza się do okresu zatrudnienia, w zakresie wszelkich uprawnień związanych z zatrudnieniem, pracownikom, którzy po odbyciu tej służby podjęli zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym byli zatrudnieni przed powołaniem do służby, albo w tej samej gałęzi pracy. Od 1 stycznia 1975 roku wskazany przepis otrzymał natomiast treść, zgodnie z którą czas odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia, w zakresie wszelkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, jeżeli po odbyciu tej służby podjął on zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby.

W oparciu o powyższy przepis możliwe było zaliczenie okresowej służby wojskowej, jednakże przypadającej przed dniem 6 sierpnia 1979 roku (por. chociażby uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2013 roku w sprawie II UZP 6/13 Biul.SN 2013/10/24 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 roku, II UK 293/13, LEX Nr 1441180). Od dnia 6 sierpnia 1979 roku art. 108 ustawy o powszechnym obowiązku obrony został bowiem znowelizowany i otrzymał treść: „Minister Obrony Narodowej określa w zależności od potrzeb obrony sposób i formę odbywania ćwiczeń wojskowych oraz ich ilość i czas trwania dla poszczególnych grup żołnierzy rezerwy, stosownie do ich wieku oraz stopnia i rodzaju wykształcenia wojskowego”. Przepis ten nie przewiduje już zatem możliwości zaliczania okresu służby wojskowej do stażu pracy w warunkach szczególnych.

Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało, iż w toku procesu wnioskodawca nie wykazał, by spełnił przesłankę wykonywania pracy w warunkach szczególnych w ilości co najmniej 15 lat. Fakt ten skutkował koniecznością przyjęcia, że skarżący nie spełnia wymaganych prawem warunków do uzyskania prawa do emerytury zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznał odwołanie za nieuzasadnione i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.