

**Sygn. akt** V U 352/19

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 11 grudnia 2019 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** sędzia Regina Stępień

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

**po rozpoznaniu w dniu** 11 grudnia 2019 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** C. H.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o rekompensatę z tytułu pracy w szczególnych warunkach

**na skutek odwołania** C. H.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 18 marca 2019 r.

**znak** (...)

**oddala odwołanie**

Regina Stępień

**Sygn. akt** V U 352/19

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 18 marca 2019r. znak: (...) odmówił C. H. prawa do rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, iż ubezpieczony nie spełniła przesłanek do przyznania rekompensaty, albowiem wobec wymaganych 15 lat pracy w szczególnych warunkach udowodnił jedynie 6 lat, 11 miesięcy i 24 dni.. Nie uwzględnił do tych okresów zatrudnienia wnioskodawcy w (...) S.A. Oddział (...) od 1 stycznia 1977r. do 2 lipca 1977r. i od 10 lipca 1978r. do 31 grudnia 1984r. na stanowisku Kierownika Oddziału (...) oraz od 1 października 1990r. do 31 sierpnia 2003r. na stanowisku Kierownika Wydziału (...). Wskazał w uzasadnieniu, iż praca, którą w tych okresach wykonywała nie była praca polegającą na bezpośrednim dozorze nad pracownikami wykonującymi prace w szczególnych warunkach. Decyzję tę organ rentowy wydał w oparciu o art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych oraz przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Odwołanie od tej decyzji wniósł C. H. domagając się jej zmiany poprzez przyznanie mu prawa do rekompensaty. Podniósł, iż decyzja organu rentowego jest błędna bowiem do okresów pracy w szczególnych warunkach winno zostać mu uwzględnione kwestionowane zatrudnienie na stanowiskach Kierownika Oddziału (...) i Kierownika wydziału (...) w (...) S.A. Wskazywał, iż wykonywał prace w szczególnych warunkach ujęte w Wykazie A, dziale XIV pkt 24

– Załącznika do rozporządzenia RM z 7 lutego 1983r. – bowiem stale i w pełnym wymiarze czasu pracy sprawował nadzór nad pracami, które są pracami w szczególnych warunkach.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu powołał te same okoliczności, które zostały wskazane w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Przy czym wskazał, iż do okresów pracy w szczególnych warunkach uwzględnił wnioskodawcy zatrudnienie w (...) S.A. (...) w G. od 1 stycznia 1977r. do 2 lipca 1977r. i od 10 lipca 1978r. do 31 grudnia 1984r.

### **Sąd ustalił:**

Wnioskodawca C. H. urodził się (...) Z dniem (...) ukończył 65 lat. Ma prawo do emerytury w wieku powszechnym, przyznaną decyzją z 25 lutego 2019r. od 1 stycznia 2019r.

Organ rentowy uznał mu łącznie 6 lat, 11 miesięcy i 24 dni okresów pracy w szczególnych warunkach zatrudnienie w (...) S.A. (...)w G. od 1 stycznia 1977r. do 2 lipca 1977r. i od 10 lipca 1978r. do 31 grudnia 1984r. – na stanowisku mistrza zmianowego i mistrza zmianowego (...).

/bezsporne/

Wnioskodawca jest zatrudniony w (...) S.A. Oddział (...) w G. od 1 września 1976r., w tym m. in.:

- 1) **od 1 stycznia 1985r. do 30 września 1990r.** jako Kierownik Oddziału (...)
- 2) **od 1 października 1990r. do 31 sierpnia 2003r.** jako Kierownik Wydziału (...), przy czym pobierał zasiłki chorobowe w okresach:
  - w 1992r – od 30 do 31 stycznia
  - w 1993r. – od 23 do 26 lutego, od 26 do 30 marca, od 22 do 24 kwietnia,
  - w 1996r. – od 13 do 24 grudnia
  - w 1999r. – od 25 do 26 marca, od 29 czerwca do 26 lipca,
  - w 2003r. – od 21 do 30 czerwca

Praca na stanowisku Kierownika Oddziału (...) i na stanowisku Kierownika Wydziału (...) praktycznie była taka sama. Zmiana nazwy stanowiska pracy miała charakter administracyjny, bez zasadniczej zmiany zakresu obowiązków w dziedzinie procesów technologicznych. Jedyną, istotną zmianą było zwiększenie zakresu odpowiedzialności wnioskodawcy związanej ze sprawozdawczością. Na stanowisku Kierownika Oddziału (...) wnioskodawca podlegał kierownikowi wydziału i szefowi produkcji, zaś na stanowisku kierownika Wydziału (...) był samodzielnym kierownikiem i podlegał bezpośrednio jedynie szefowi produkcji.

Dział (...) zajmował się odpylaniem gazów z pieca zawieszinowego, elektrycznego i konwektorów. W (...) pracowały 4 brygady po 11 osób. Byli to: pierwszy operator urządzeń odpylających i klimatyzacyjnych, kierujący pracami brygady oraz operatorzy tych urządzeń. Wnioskodawca pracami na odpylni kierował przy pomocy dwóch mistrzów. Jeden zajmował się odpylnią pieca zawieszinowego, a drugi na odpylnią pieca elektrycznego i konwektorów. Wobec tego, że prace odbywały się na trzech zmianach. Wnioskodawca z reguły wraz z dwoma mistrzami pracował na I zmianie. Natomiast II i III zmianie, jeśli proces technologiczny nie był zakłócony bezpośredni nadzór nad pracami odpylni wykonywał mistrz technolog pieca zawieszinowego albo elektrycznego i konwektorów. Przy czym nadzór ten miał charakter organizacyjny. Polegał na sprawdzeniu obecności pracowników, tego czy i w jaki sposób wykonują oni polecenia ujęte w książce poleceń kierownika wydziału. Jeśli pojawiły się jakiegokolwiek problemy to ci mistrzowie produkcyjni dzwoniли do kierownika oddziału/wydziału. On bowiem odpowiadał merytorycznie za zadania. W takich sytuacjach wnioskodawca przychodził na odpylnię poza standardowymi godzinami pracy. Wnioskodawcy taki stały,

wiążący się z przebywaniem na terenie odpylni, nadzór zajmował przeciętnie ok. 80 % jego czasu pracy. Poza tym zajmował się sprawozdawczością, kontaktami z bankiem, sprawami związanymi z procesem inwestycyjnym, raportowaniem, akceptował pomiary geodezyjne hałd, pomiary czasu pracy urzędzeń, brał udział w codziennych spotkaniach kierownictwa i naradach, uczestniczył w czynnościach związanych z przyjmowaniem ludzi do pracy, ich szkoleniem, przygotowaniem do pracy, instruktażem stanowiskowym, wykonywał comiesięczny bilans, raz w roku wykonywał zaopatrzenie w materiały pomocnicze (narzędzia, łopaty itp.). Miał swoje biuro mieszczące się w budynku administracyjnym, w którym wykonywał te prace które nie wiązały się koniecznością przebywania bezpośrednio na obiekcie odpylni. Kiedy znajdował się na odpylni to on i mistrzowie pracowali w tzw. „mistrzówce”, tj. miejscu „dowodzenia” pracownikami.

/dowody:

- akta emerytalne: zaświadczenie z 4.01.2019r. k.5., zaświadczenie o zasiłkach chorobowych k.6, duplikat świadectwa pracy k.8, świadectwa pracy w szczególnych warunkach k.14, kopie stanowisk pracy k.22-28, zakres obowiązków k.29-32,

- akta osobowe wnioskodawcy: umowy o pracę i angaże, charakterystyki stanowisk pracy i zakresy obowiązków

- e-protokół z 11.12.2019r. (k.23-25): zeznania świadków: G. S. 00:04:51-00:34:33; Z. G. 00:34:33-00:59:50; wyjaśnienia wnioskodawcy 00:59:50-01:19:58/.

### **Sąd zważył:**

Odwołanie jest nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.jedn.: Dz.U. z 2015.965 ze zm.), 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. Rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS (ust. 2).

W myśl art. 23 cyt. 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 (ust. 2).

Rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom zatrudnionym w szczególnych warunkach przysługuje prawo do emerytury (a w niniejszej sprawie – prawo do rekompensaty), ustala się na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U.8.43 ze zm.). Rozporządzenie to stosuje się do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wymienione w § 4-15 rozporządzenia oraz w wykazach stanowiących załącznik do rozporządzenia (§ 1 ust. 1). Z kolei w myśl § 2 ust. 1 tego rozporządzenia – 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.

W rozpoznawanej sprawie kwestią sporną było, czy wnioskodawczyni posiada co najmniej 15-letni staż pracy w szczególnych warunkach uprawniający go do rekompensaty w myśl cyt. wyżej przepisów ustawy o emeryturach pomostowych, w szczególności czy okres pracy w (...) S.A. Oddział (...)w G. od 1 stycznia 1985r. do 30 września 1990r. na stanowisku Kierownik Oddziału (...) i od 1 października 1990r. do 31 sierpnia 2003r. jako Kierownik Wydziału (...) jest okresem pracy, o którym mowa w Wykazie A, dziale XIV poz. 24 załącznika do w. w. rozporządzenia RM z 7 lutego 1983r.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu – znajdujące się w aktach - emerytalnych i aktach osobowych świadectwa pracy, charakterystyki stanowisk pracy i zakresy obowiązków, umowy o pracę i angaże – a w szczególności wyjaśnienia wnioskodawcy i zeznania świadków G. S. i Z. G. nie pozwoliły na uznanie, że wnioskodawca spełnia warunek posiadania co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach.

Nie można bowiem jako takich uznać wnioskowanych przez ubezpieczonego spornych okresów pracy na stanowiskach Kierownika Oddziału (...) i Kierownika Wydziału (...). Nadzór jaki wnioskodawca sprawował nie był nadzorem bezpośrednim.

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze w wykazie A, w dziale XIV - „Prace różne”, w pkt 24 wymienia jako pracę w szczególnych warunkach - 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. W orzecznictwie przyjmuje się, że uznanie czynności ogólnie pojętej kontroli oraz dozoru inżynieryjno-technicznego za pracę w szczególnych warunkach zależy od spełnienia łącznie dwóch przesłanek. Po pierwsze - dozór ten musi być sprawowany na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie A, co jednocześnie nie wyklucza możliwości zatrudnienia na takim oddziale osoby niewykonywającej prac w warunkach szczególnych, jednakże dominować powinni pracownicy zajmujący stanowiska objęte wykazem A. Po drugie - dozór ten musi być dozorem inżynieryjno-technicznym, czyli dozorem specjalistycznym, a nie „zwykłym” dozorem wykonywanym w ramach pracowniczego podporządkowania kierownictwu pracodawcy oraz musi być sprawowany bezpośrednio, tj. osobiście, w konkretnym środowisku pracy odznaczającym się występowaniem warunków szczególnych. Tylko takie sprawowanie kontroli - nadzoru jest pracą wykonywaną w warunkach bezpośrednio narażających na szkodliwe dla zdrowia czynniki, ujętą w punkcie 24 Działu XIV wykazu A ww. rozporządzenia (por. wyrok SN z 2 października 2013r., II UK 69/13 oraz wyrok SN z 3 grudnia 2013r., I UK 184/13). Jeśli nadzór spełnia te dwa warunki, a nadto wykonywany jest stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku związanym z określoną w wykazie kontrolą lub dozorem inżynieryjno-technicznym, to okres wykonywania tej pracy jest okresem 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 administracyjno-biurowe (sporządzenie dokumentacji, prace biurowe, planowane zleceń produkcyjnych, ustalanie podziału pracy dla pracowników), ściśle związane ze sprawowanym dozorem i stanowiące jego integralną część. Pamiętać jednak należy, że czym innym jest wykonywanie czynności administracyjno-biurowych ściśle związanych ze sprawowaniem dozoru inżynieryjno-technicznego, a czym innym wykonywanie w ramach zakresu obowiązków również innych czynności, niemających związku z wykonywaniem bezpośredniego dozoru nad procesem produkcji. Wykonywanie takich czynności w ramach zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy uniemożliwia sprawowanie dozoru stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, a w konsekwencji wyłącza zaliczenie takiego okresu zatrudnienia do pracy w szczególnych warunkach (por. wyrok SN z 24 września 2009 r., II UK 31/09)

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd uznał, iż w spornym okresie wnioskodawca nie wykonywał stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach ujętej w dziale XIV, poz. 24 wykazu A, która uprawniałaby go do rekompensaty. Wynika to w szczególności z analizy charakteru pracy wnioskodawcy na wskazanych stanowiskach. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz z wyjaśnień samego wnioskodawcy, zakres obowiązków wnioskodawcy na tym stanowisku był bardzo szeroki. Wnioskodawca odpowiedzialny był za całość prac mających na celu utrzymanie prawidłowego funkcjonowania Wydziału/Oddziału (...). Jego odpowiedzialność miała charakter zarówno organizacyjny, ale także i koordynacyjny oraz koncepcyjny. Zadania wnioskodawcy na tym stanowisku można określić jako zadania nadzoru wyższego szczebla, a nie bezpośredniego nadzoru nad pracownikami produkcyjnymi na hali. Taki nadzór sprawowali bowiem pierwsi operatorzy urządzeń odpylających (brygadziści), mistrzowie podlegli bezpośrednio wnioskodawcy jak i mistrzowie technologiczni. Jak podał sam wnioskodawca, Odnosząc się do kwestii bezpośredniego nadzoru nad stanowiskami pracy w szczególnych warunkach w tym okresie wnioskodawca zeznał, iż jego dozór nad pracownikami produkcyjnymi na hali polegał na jego obecności przy pracach poważniejszych, tj. trudniejszych technologicznie bądź

z uwagi na bezpieczeństwo osób i mienia. Tak samo charakter pracy ubezpieczonego opisywali w/w świadkowie. Praca zaś Kierownika Wydziału/Oddziału związana z bezpośrednim nadzorem nad zadaniami wykonywanymi przez pracowników odpyłni zajmował wnioskodawcy ok. 80 % czasu pracy, na co wskazywał świadek Z. G.. W pozostałym czasie wykonywał on inne nie związane bezpośrednio z parami osob zatrudnionych w odpyłni, prace - zajmował się sprawozdawczością, kontaktami z bankiem, sprawami związanymi z procesem inwestycyjnym, raportowaniem, akceptował pomiary geodezyjne hałd, pomiary czasu pracy urzędzeń, brał udział w codziennych spotkaniach kierownictwa i naradach, uczestniczył w czynnościach związanych z przyjmowaniem ludzi do pracy, ich szkoleniem, przygotowaniem do pracy, instruktażem stanowiskowym, wykonywał comiesięczny bilans, raz w roku wykonywał zaopatrzenie w materiały pomocnicze. Nawet jeśli wnioskodawca osobiście dozorował niektóre prace części podległych mu pośrednio pracowników produkcyjnych, to czas, jaki na to poświęcał nie uzasadniał uznania, iż była to praca w pełnym wymiarze. A tylko taka praca - tj. świadczona stale i w pełnym wymiarze czasu pracy mogłaby uzasadniać słuszość roszczenia ubezpieczonego. Biorąc zaś pod uwagę wyżej wskazane obowiązki organizacyjno-koordynacyjne Kierownika Wydziału/Oddziału stwierdzić należy, iż wnioskodawca nie miał możliwości pełnienia stałego i bezpośredniego nadzoru nad pracownikami zatrudnionymi na odpyłni przy pracach, które wedle wykazu A zaliczane są do prac w szczególnych warunkach. Pracy w szczególnych warunkach nie można przy tym wywodzić z samego faktu zlokalizowania pomieszczenia biurowego wnioskodawcy w pobliżu wydziału /oddziału, na którym wykonywane były prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Pracami bowiem w szczególnych warunkach są prace ściśle określone w wykazie A i B rozporządzenia z 1983r., a nie jakiegokolwiek prace wykonywane w narażeniu na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub samo przebywanie w pobliżu miejsc, gdzie emitowane są tego typu czynniki.

W ocenie Sądu charakter pracy wnioskodawcy na stanowisku Kierownika Wydziału, jaki wyłonił się z osobowego materiału dowodowego (zeznań świadków i wyjaśnień wnioskodawcy) przeczy stanowisku pracodawcy, który w zawartym zaświadczeniu o pracy w szczególnym charakterze ocenił, iż praca wykonywana przez wnioskodawcę w spornym okresie była pracą w szczególnych warunkach.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd uznał, że wnioskodawca nie ma wymaganego okresu 15 lat pracy w szczególnych warunkach i z tych też względów, na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił jako nieuzasadnione.

Regina Stępień