

Sygn. akt III U 294/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Jolanta Pardo

Protokolant : st. sekr. sąd. Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 20 listopada 2018 r. w Ł. na rozprawie

sprawy A. Ś.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o emeryturę z rekompensatą

na skutek odwołania A. Ś.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z 25 maja 2018 r. Nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje A. Ś. prawo do emerytury z rekompensatą od 03 lutego 2018 r.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz A. Ś. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt III U 294/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 25.05.2018 r. znak: (...) na podstawie przepisów ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z. Nr 237, poz. 1656) oraz ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 887 ze zm.), odmówił A. Ś. prawa do emerytury z rekompensatą, ponieważ na dzień 01.01.1999 r. nie udokumentował on 15 lat pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że nie uwzględniono okresu pracy od 17.08.1971 r. do 11.04.1975 r. oraz od 10.05.1975 r. do 30.06.1978 r., jako okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach, gdyż w przedłożonym świadectwie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze z 24.11.2010 r. nie został określony charakter pracy ściśle według wykazu, działu i pozycji Rozporządzenia Rady Ministrów z 07.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz brak umiejscowienia zajmowanego stanowiska w resortowym akcie prawnym. Ponadto nie uznał okresu pracy od 01.10.1978 r. do 15.02.1989 r., od 10.11.1989 r. do 31.12.1989 r. i od 01.12.1992 r. do 31.05.1993 r., gdyż pierwsze świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze zostało wystawione 01.02.1991 r., a wykazano w nim okres pracy w szczególnych warunkach do 31.05.1993 r. W obu świadectwach brak jest określonego charakteru pracy ściśle według wykazu, działu i pozycji powołanej wyżej rozporządzenia, a jedynie wskazane zajmowane

stanowisko. Podkreślił organ rentowy, że w przypadku prywatnego pracodawcy Zakład pracy powinien wystawić świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach zgodnie z stanem faktycznym, w którym powinien podać prawidłowy okres zatrudnienia, wymiar czasu pracy, rodzaj wykonywanej pracy ściśle według wykazu, działu i pozycji rozporządzenia Rady Ministrów z 07.2.1983 r.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł pełnomocnik odwołującego się zaskarżając ją w całości i zarzucając jej naruszenie art. 21 ust. 1 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych w zw. z art. 32 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, poprzez nie zaliczenie do okresu prac w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze okresów pracy wskazanych w uzasadnieniu decyzji, mimo iż ubezpieczony świadczył stale i w pełnym wymiarze prace, objęte wykazem stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze i udokumentował je świadectwami pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie ubezpieczonemu prawa do emerytury z rekompensatą oraz zasądzenie na rzecz ubezpieczonego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że organ rentowy nie poddał głębszej analizie świadectwa pracy dotyczącego pracy odwołującego się w Hucie (...) w Ś.. Pomimo, że świadectwo zostało wydane według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do zarządzenia nr 3 Ministra Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego z 30.03.1985 r. w sprawie stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w zakładach pracy resortu hutnictwa i przemysłu maszynowego, to przywołane pozycje są zgodne również z brzmieniem powołanego wyżej rozporządzenia. Ponadto wskazał, że świadectwo pracy dotyczące zatrudnienia odwołującego się w Zakładzie (...) w Ł. wyraźnie określa, iż wykonywana przez odwołującego się praca ślusarza została wymieniona w Wykazie A Dział IX poz. 12 rozporządzenia Rady Ministrów z 07.02.1983 r. jako praca przy spawaniu i wycinaniu elektrycznym, gazowym, atomowowodorowym. Zaś pomyłka w dacie wystawienia świadectwa była naprawiona wydaniem sprostowanego świadectwa z 31.05.1993 r. (k. 3-9 akt).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powtórzył argumentację faktyczną i prawną zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji (k. 10 akt).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

Wniesione odwołanie należało uwzględnić.

A. Ś. urodził się (...) r. Od 17.08.1971 r. do 30.06.1978 r. był zatrudniony w Hucie (...) na stanowisku ślusarza, w którym to również czasie w okresie od 26.04.1973 r. do 11.04.1975 r. odbył zasadniczą służbę wojskową. Następnie w okresie od 02.11.1978 r. do 31.12.1989 r. i od 01.12.1992 r. do 31.05.1993 r. pracował w Zakładzie (...) w Ł. na stanowisku spawacza. Ponadto w okresie od 28.02.1990 r. do 14.06.1991 r., od 06.08.1993 r. do 30.06.1994 r. i od 30.09.1994 r. do 04.11.1994 r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako osoba bezrobotna i z tego tytułu pobierał zasiłek. Od 16.01.1998 r. A. Ś. jest zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowej (...) w Ł..

12.02.2018 r. A. Ś. złożył wniosek o emeryturę z rekompensatą, w wyniku rozpatrzenia którego Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 23.05.2018 r. znak: (...) przyznał mu emeryturę od daty nabycia uprawnień, tj. od 03.02.2018 r., której wypłatę jednocześnie zawiesił z uwagi na kontynuowanie przez A. Ś. zatrudnienia, zaś decyzją z 25.05.2018 r. znak: (...) (obecnie zaskarżoną) odmówił mu prawa do emerytury z rekompensatą, ponieważ A. Ś. na dzień 01.01.2009 r. nie udokumentował 15 lat pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach.

Zgodnie z art. 21 w zw. z art. 2 pkt 5 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1924, 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. Rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. 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 nabeą prawa do emerytury pomostowej.

Do oceny pracy wykonywanej w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze konieczne jest odwołanie się do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie wskazano, że rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom wymienionym w art. 32 ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych (ust. 4 art. 32 ustawy). Przepisy dotychczasowe to 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 ze zm.), dalej jako rozporządzenie. Zgodnie z § 4 rozporządzenia pracownik, który wykonywał prace w szczególnych warunkach, wymienione w wykazie A, nabywa prawo do emerytury, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki: osiągnął wiek emerytalny wynoszący 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn oraz ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. W myśl zaś § 2 ust. 1 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. Okresy pracy w szczególnych warunkach stwierdza zakład pracy na podstawie posiadanej dokumentacji w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wystawionym według wzoru stanowiącego załącznik do przepisów wydanych na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia, lub w świadectwie pracy. Zaświadczenie zakładu pracy powinno potwierdzać charakter i stanowisko pracy w poszczególnych okresach oraz inne okoliczności, od których uzależnione jest przyznanie emerytury.

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy odwołujący się zgromadził 15 lat pracy w szczególnych warunkach, a w szczególności, czy pracował w szczególnych warunkach stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w okresach:

- od 17.08.1971 r. do 30.06.1978 r. w Hucie (...) w Ś.;

- od 01.10.1978 r. do 31.12.1989 r. oraz d 01.12.1992 r. do 31.05.1993 r. w Zakładzie (...) w Ł..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem powołanym z mocy przepisów prawa do weryfikacji dokumentów potwierdzających zatrudnienie danych osób i podleganie tych osób ubezpieczeniom społecznym i trudno jest kwestionować te uprawnienia. Jednakże przeprowadzone niniejsze postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do przekonania, iż odwołujący się pracował w warunkach szczególnych.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, jednocześnie odnosząc się do drugiego z wymienionych okresów pracy odwołującego się dotyczącego jego zatrudnienia w Zakładzie (...) w Ł., to sam fakt wykonywania przez niego pracy na stanowisku spawacza, nie budzi wątpliwości również organu rentowego. Nie budzi też wątpliwości, że praca spawacza jest pracą w warunkach szczególnych wynikającą z wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze Dział XIV poz. 12. Z osnowy pism organu rentowego wynika jego przekonanie, że odwołujący się w omawianym okresie zatrudnienia na danym stanowisku nie pracował stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Jest to wymóg konieczny, by uznać dany okres za pracę w warunkach szczególnych.

Na okoliczność pracy odwołującego się w Zakładzie (...) w Ł. Sąd przesłuchał świadka C. W., który prowadził ten Zakład, był pracodawcą odwołującego się i który najlepiej wiedział, na jakim stanowisku pracował odwołujący się. Świadek potwierdził zatrudnienie odwołującego się w charakterze spawacza. Przyznał, że data wystawienia świadectwa, tj. 01.02.1991 r. jest pomyłką. Świadek nie zatrudniał wielu pracowników, nie był to wielki zakład. Jak zeznał pracowało u niego od 2 do 5 pracowników, w zależności od okresu. Z jego zeznań można wywnioskować, że czynności zwane w orzecznictwie czynnościami przygotowawczymi, które organ rentowy uznał za nieuzasadniające wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zabierały niewielką ilość czasu pracy odwołującego się. Czynności te polegały na cięciu detali z blachy, co zajmowało raptem 15-20 minut. W tym czasie uzyskiwano 50-60 sztuk detali. Cięcie blachy trwało krótko, dlatego że robiła to maszyna. Pracownicy tylko przytrzymywali blachę,

była to krótka operacja. 50 sztuk blach wystarczyło, jak zeznał świadek, na dwa miesiące produkcji, więc w skali dwóch miesięcy 15 czy 20 minut poświęcone na czynności przygotowawcze trudno uznać za wyłączone z normalnego, stałego czasu pracy pracownika. Trzeba też zauważyć, że był to Zakład zajmujący się jedynie produkowaniem kotłów. Świadek jako właściciel zajmował się całą technologią projektowania takiego kotła, a wszyscy zatrudnieni pracownicy zajmowali się spawaniem i wykonywaniem projektowanych kotłów.

O zatrudnieniu A. Ś. w charakterze spawacza świadczą też dokumenty zgromadzone w aktach ubezpieczeniowych C. W.- (...). I tak np. z protokołu przesłuchania A. Ś. przez inspektora ZUS z 27.12.1985 r. wynika

, że pracuje w charakterze spawacza od 02.11.1978 r. W deklaracjach rozliczeniowych z lat 1978 r.- 1989 r. również wskazywano A. Ś. jako spawacza. Zajmowane przez niego stanowisko w Zakładzie (...) zatem nie może budzić wątpliwości.

W orzecznictwie dopuszcza się jednak wykonywanie ubocznych czynności innych niż określone w wykazie stanowisk prac wykonywanych w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze a mimo to uznanie, że praca wykonywana była w pełnym wymiarze czasu pracy. Aby zachować uprawnienia związane z pracą w warunkach szczególnych wymienione czynności powinny być wykonywane w ramach dobowego czasu pracy na stanowisku i tylko w związku z realizowanym przez pracownika zadaniami tu: zadaniami spawacza. Ponadto, konieczne jest by wymienione czynności pracownik wykonywał tylko incydentalnie, sporadycznie, okazjonalnie na podstawie konkretnych poleceń pracodawcy albo krótkotrwale, marginalnie w ciągu doby pracowniczej poświęconej na wykonywanie pracy tu: spawacza (wyrok SN z 15.03.2018 r. III UK 41/17). W realiach sprawy odwołujący się niewątpliwie w Zakładzie (...) pracował jako spawacz, miał stosowne uprawnienia. C. W. zatrudniał zasadniczo tylko spawaczy, gdyż jego firma wykonywała kotły centralnego ogrzewania. Czynności jakie wykonywał A. Ś. związane z pocięciem blachy przez 15-20 minut co dwa miesiące oraz sprawdzenie szczelności pospawanego kotła niewątpliwie mają charakter incydentalny i krótkotrwały. W konsekwencji uznane przez ZUS okresy zatrudnienia od 02.11.1978 r. do 28.02.1979 r. (4 miesiące), od 01.04.1979 r. do 15.02.1989 r. (9 lat 10 miesięcy i 15 dni), od 10.11.1989 r. do 31.12.1989 r. (1 miesiąc 21 dni) i od 01.12.1992 r. do 31.05.1993 r. (6 miesięcy) należy zakwalifikować jako pracę w warunkach szczególnych na stanowisku spawacza - Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze Wykaz A Dział XIV poz. 12. Łącznie czas takiej pracy wyniósł **10 lat 10 miesięcy i 6 dni**.

Kolejnym spornym okresem jest zatrudnienie w Hucie (...) w Ś. (obecnie (...) S.A. w D.).

Na podstawie akt osobowych Sąd ustalił, że A. Ś. jako absolwent (...) Szkoły Zawodowej w Ł., z zawodem wyuczonym ślusarz-mechanik, został skierowany do pracy na wolne miejsce ślusarz-mechanik i 13.08.1971 r. zawarł z Hutą (...) w Ś. umowę o pracę. Zgodnie z postanowieniami umowy odwołujący się był zobowiązany odbyć w Zakładzie wstępny staż pracy stosownie do założeń Uchwały Nr 126 Rady Ministrów z 02.07.1971 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół, staż miał trwać 3 miesiące począwszy od 17.08.1971 r., zakres wstępnego stażu pracy obejmował czynności wykonywane na stanowisku ślusarza mechanika na Wydziale Siłowni oraz czas wstępnego stażu pracy wliczał się do okresu pracy zawodowej. 18.11.1971 r. w związku z ukończeniem wstępnego stażu pracy odwołujący się został zatrudniony na stanowisku ślusarza mechanika w Wydziale Siłowni.

W aktach osobowych znajduje się również W. z Karty Powołania, który wskazuje, że Miejski S. (...) R. zobowiązał odwołującego się do stawienia się 25.04.1973 r. w Jednostce Wojskowej w celu odbycia zasadniczej służby wojskowej. Po zakończeniu w dniu 11.04.1975 r. służby wojskowej odwołujący się wrócił do pracy w terminie 28 dni tj 10.05.1975 r. i zatrudniony został ponownie jako ślusarz urządzeń hutniczych w wydziale siłowni.

W latach 1975-1978 odwołujący się uczęszczał do Trzyletniego Technikum M.-Hutniczego dla Pracujących Huty (...) w Ś.. W roku szkolnym 1975/1976 zajęcia odbywały się cztery dni w tygodniu (poniedziałek, wtorek, czwartek i piątek). Rozpocynały się o 15:15. Natomiast odwołujący się pracował w godzinach 6-14. Dlatego zwrócił się z prośbą

o skrócenie dnia pracy z tytułu uczęszczania do szkoły od 15.12.1975 r. Zakład wyraził zgodę na skrócenie dnia pracy w dni nauki do 13.30. Korzystał też z urlopu szkolnego od 31.05.1976 r. do 05.06.1976 r. – 6 dni.

W roku szkolnym 1976/1977 zajęcia odbywały się trzy dni w tygodniu (poniedziałek, wtorek i piątek). Rozpoczęły się o 15:15. Od 07.09.1976 r. zakład wyraził zgodę na skrócenie dnia pracy w dni nauki do 13.30. Korzystał też z urlopu szkolnego od 10.06.1977 r. do 16.06.1977 r. – 6 dni.

W roku szkolnym 1977/1978 zajęcia odbywały się trzy dni w tygodniu (poniedziałek, środa i piątek). Rozpoczęły się o 15:15. Od 07.09.1976 r. zakład wyraził zgodę na skrócenie dnia pracy w dni nauki do 13.30. Korzystał też z urlopu szkolnego od 28.03.1978 r. do 10.04.1978 r. – 14 dni celem przygotowania się do egzaminu końcowego i obrony pracy dyplomowej.

W okresie zatrudnienia w Hucie (...) odwołujący się korzystał również z urlopów bezpłatnych: 23.09.1971-27.09.1971 (5 dni), 01.04. – 04.04.1972 r. (4 dni), 05.08.-12.08.1972 r. (7 dni), 6 dni w kwietniu 1973 r. i 9 dni od 27.07.-04.08.1977 r. Łącznie 33 dni. Okres zatrudnienia w Hucie (...) wyniósł 1 rok, 8 miesięcy i 9 dni, do czasu służby wojskowej i 3 lata 1 miesiąc 22 dni. Pomniejszając ten okres o 28 dni urlopów bezpłatnych wyniósł on 4 lata 8 miesięcy i 28 dni. Organ rentowy zasadniczo nie kwestionował faktu, że odwołujący się zatrudniony był na stanowisku wykazanym w Rozporządzeniu Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze Wykaz A Dział XIV poz. 25. Fakt ten potwierdził również pracodawca w świadectwie pracy w warunkach szczególnych z 12.07.2018 r. Uznał za pracę w warunkach szczególnych okres 4 lata 2 miesiące i 14 dni w tym okresie zatrudnienia (bez urlopów bezpłatnych i 2 lat i 6 miesięcy nauki w szkole) i okres służby wojskowej 1 rok 11 miesięcy i 16 dni. Zdaniem organu rentowego okres nauki należy wyłączyć, gdyż odwołujący się nie pracował wówczas w pełnym wymiarze czasu pracy.

Porządkując te kwestie po pierwsze trzeba wskazać, że odwołującemu się do stażu pracy w warunkach szczególnych niewątpliwie należy zaliczyć okres służby wojskowej 1 rok 11 miesięcy i 16 dni. A zatem łącznie z już uznanym okresem pracy w Zakładzie (...) lat 10 miesięcy i 6 dni okres ten wyniesie **12 lat, 9 miesięcy i 24 dni**. Wynika to z art. 108 ust. 1 i 3 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w brzmieniu obowiązującym od dnia 29 listopada 1967 r. Zgodnie z tym przepisem 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. Warunkiem zaliczenia okresu odbytej służby wojskowej do okresu zatrudnienia jest zachowanie terminów, o których mowa w art. 106 ust. 1 lub art. 107 ust. 1. Według art. 106 ust. 1 ustawy (w wersji obowiązującej do 5 lipca 1979 r.) zakład pracy, który zatrudniał pracownika w dniu powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz nie niżej opłacanym, jeżeli najpóźniej w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z tej służby pracownik zgłosił swój powrót do zakładu pracy w celu podjęcia zatrudnienia. Niezachowanie tego terminu powoduje rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Odwołujący się służbę wojskową zakończył 11.04.1975 r., a 06.05.1975 r. zgłosił się do pracy w Hucie (...) w Ś., od 06.05.1975 r. odbywał szkolenia bhp, przechodził badania lekarskie. Zatem, okres służby wojskowej nie powinien budzić wątpliwości, co do zasadności zaliczenia go do okresu pracy w warunkach szczególnych. Zresztą nie kwestionował tego również organ rentowy.

Nie można jednak zgodzić się z organem rentowym, że odwołującemu się nie powinno się zaliczyć okresu nauki w szkole. Zauważyć trzeba, że odwołujący się pobierał naukę na podstawie skierowania pracodawcy i za jego zgodą. Kwestie te regulowała uchwała nr 64 Rady Ministrów z 23 marca 1973 r. w sprawie zasad kierowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy do szkół dla pracujących i na studia dla pracujących w szkołach wyższych oraz w sprawie ulg i świadczeń przysługujących tym pracownikom od zakładów pracy (Monitor Polski z 1973 r. Nr 18 poz. 111).

Zgodne z uchwałą, zdolni i wyróżniający się pracownicy uspołecznionych zakładów pracy, w celu zdobycia wyższych kwalifikacji i osiągnięcia awansu społecznego, byli kierowani do szkół albo na studia. § 3 ust. 1 uchwały stanowił,

że nauka w szkole lub studia w szkole wyższej nie mogły usprawiedliwiać niewywiązywania się z przydzielonych pracownikowi zadań. Zakłady pracy, w których praca odbywa się w systemie zmianowym, obowiązane były jeżeli nie zagrażało to wykonywaniu zadań produkcyjnych lub innych podstawowych zadań zakładu, ustalać harmonogramy pracy uczących się pracowników w sposób możliwie nie kolidujący z obowiązkowymi zajęciami w szkole - § 4 ust. 1. Pracownikom odbywającym naukę w szkołach średnich (zaocznych i wieczorowych) oraz zasadniczych szkołach zawodowych zaocznych przysługiwały płatne urlopy szkoleniowe, przeznaczone na udział w obowiązkowych zajęciach, przygotowanie prac kontrolnych oraz na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów. Wymiar urlopu szkoleniowego w średnich szkołach zaocznych oraz w zasadniczych szkołach zawodowych zaocznych wynosił 12 dni roboczych w każdym roku szkolnym, z tym że począwszy od drugiego roku nauki ulega on zwiększeniu o 1 dzień roboczy w każdym roku szkolnym w stosunku do roku poprzedniego, jeżeli pracownik osiągnął w poprzednim roku średnią ocen co najmniej 3,6. Wymiar urlopu szkoleniowego w średnich szkołach wieczorowych wynosił 6 dni roboczych w każdym roku szkolnym, z wyjątkiem ostatniego, jeżeli program nauczania przewiduje egzaminy doroczne z klasy do klasy lub egzaminy semestralne, 6 dni roboczych w ostatnim roku szkolnym, jeżeli program nauczania przewiduje egzaminy semestralne, a jeżeli pracownik przystępuje do egzaminu dojrzałości lub egzaminu dyplomowego - łącznie 12 dni roboczych. Zgodnie z § 9 uchwały pracownikom odbywającym naukę w szkołach wieczorowych lub studia wieczorowe w szkołach wyższych przysługują niezależnie od urlopu szkoleniowego zwolnienia z części dnia pracy, jeżeli czas pomiędzy zakończeniem pracy a rozpoczęciem zajęć w szkole nie wystarcza na spożycie obiadu i punktualne przybycie do szkoły:

- 1) w zasadniczych szkołach zawodowych oraz w szkołach średnich - w wymiarze do 4 godzin tygodniowo,
- 2) w szkołach wyższych - w wymiarze do 5 godzin tygodniowo.

W wypadkach uzasadnionych odległym dojazdem do siedziby szkoły wyższej zakład pracy mógł odpowiednio zwiększyć wymiar zwolnień. Urlopu szkoleniowego oraz zwolnień z części dnia pracy udzielał zakład pracy na udokumentowany wniosek pracownika jednorazowo lub w częściach w okresie danego roku szkolnego (studiów). Pracownik, który wykorzystał urlop szkoleniowy lub zwolnienie z pracy niezgodnie z przeznaczeniem, tracił prawo do wynagrodzenia za czas tego urlopu lub zwolnienia od pracy.

Pracownik odbywający naukę w zasadniczej szkole zawodowej zaocznej, średniej szkole zaocznej lub studia zaoczne w szkole wyższej otrzymywał od zakładu pracy ryczałt na pokrycie kosztów przejazdu w celu uczestniczenia w wynikających z programu nauczania obowiązkowych zajęciach i egzaminach, jeżeli siedziba szkoły była poza miejscem pracy i zamieszkania pracownika. Pracownikom, którzy przystępowali do egzaminów z zakresu programu nauczania szkoły średniej lub z zakresu programu określonego kierunku studiów wyższych jako eksterniści, przysługiwały płatne zwolnienia z pracy na czas niezbędny do przystąpienia do tych egzaminów, a ponadto na przygotowanie pracy dyplomowej z zakresu średniej szkoły zawodowej lub pracy magisterskiej (dyplomowej) z zakresu określonego kierunku studiów wyższych - 6 dni roboczych płatnego urlopu szkoleniowego. Zgodnie z § 13 pracownikom przysługiwało za czas płatnego urlopu szkoleniowego oraz płatnego zwolnienia z pracy wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Za dobre wyniki w nauce zakład pracy w trakcie nauki mógł przyznać nagrody pieniężne, a po zakończeniu nauki przyznawał nagrodę pieniężną w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Treść uchwały jednoznacznie wskazuje, że za urlopy szkoleniowe oraz skrócony czas pracy w dni nauki pracownik otrzymywał wynagrodzenie liczone jak za urlop wypoczynkowy.

W zakresie rekompensaty art. 21 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1924, t.j.) posługując się pojęciem okresu pracy w warunkach szczególnych odsyła do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS a ta w art. 32 ust 4 odsyła do przepisów dotychczasowych, czyli przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.2.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W Rozporządzeniu zawarte są definicje zarówno pojęcia zatrudnienia jak i pracy w warunkach szczególnych. I tak za okres zatrudnienia uważa się okres liczony łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresu zatrudnienia -§ 3, natomiast okresami pracy są okresy, w których praca w

szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy -§ 2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 7.2.1983 r. zostało wydane z upoważnienia i w ramach delegacji ustawowej, zawartej w art. 55 nieobowiązującej już ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. W słowniku zawartym w art. 5 pkt 1 i 2 ustawy o z.e.p., zdefiniowano pracownika jako osobę pozostającą w stosunku pracy w myśl Kodeksu pracy, a **zatrudnienie** jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. W tym kontekście należy odczytywać też przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów. § 2 ust. 1 stanowi, iż 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, a przy ustalaniu tych okresów pracy, uwzględnia się także okresy takiej pracy wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia - §19 ust. 1. Natomiast § 4 w ust. 1 pkt 3 przewiduje, że pracownik, który wykonywał prace w szczególnych warunkach, nabywa prawo do emerytury, **jeżeli ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach**. Sformułowania zawarte zwłaszcza w § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia, świadczą o tym, że pojęcie "wykonywał prace" oraz "ma wymagany okres zatrudnienia" nie są tożsame

Pogląd ten umacnia regulacja art. 11 ustawy o z.e.p., stanowiąca, że **okresami zatrudnienia, wymaganymi do uzyskania świadczeń, są okresy pozostawania w stosunku pracy. W konsekwencji regulacja Rozporządzenia dotyczy** pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze a więc pozostających w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy. Ma to i ten skutek, że do takiego okresu pracy wlicza się także okres corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, będącego niezbywalnym prawem pracownika, mimo, że w takim okresie - co oczywiste - praca rozumiana jako faktyczne wykonywanie określonych czynności nie ma miejsca.

Przepis § 2 rozporządzenia z dnia 7.2.1983 r. wymaga aby praca w tym charakterze była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie chodzi tu oczywiście o stałe i nieprzerwane wykonywanie określonych w umowie o pracę czynności, gdyż jest to niesprawdzalne. Dla spełnienia wymaganego warunku wystarczające jest powierzenie pracownikowi w umowie o pracę obowiązków wykonywania stałej pracy uznawanej za pracę w szczególnym charakterze i wykonywanie tej pracy przez pracownika. Wykonywaniem pracy w szczególnym charakterze są również przerwy w pracy spowodowane różnymi przyczynami, czy to leżącymi po stronie pracodawcy, czy wynikającymi z przepisów (urlop wypoczynkowy, niezdolność do pracy z powodu choroby), za które pracownikowi wypłacono wynagrodzenie. Wykonywanie pracy w rozumieniu omawianego przepisu należy rozumieć jako wykonywanie umowy o pracę, a w treści tego pojęcia mieszczą się także usprawiedliwione nieobecności w pracy.

W konsekwencji w sytuacji skierowania pracownika do szkoły przez zakład pracy, zarówno zwolnienia w celu dojechania do szkoły (maksymalnie 4 godziny w tygodniu) jak i urlopy szkolne były prawem pracownika, były to nieobecności usprawiedliwione i płatne jak za urlop wypoczynkowy. Nieobecności te winny zostać wliczone do okresu pracy w warunkach szczególnych na takich samych zasadach jak urlop wypoczynkowy. Takie stanowisko zajął też Sąd Apelacyjny w Katowicach z 06.09.2016 r. III AUa 913/16.

A zatem pełen okres zatrudnienia w Hucie (...) z wyłączeniem urlopów bezpłatnych czyli 4 lata 8 miesięcy i 28 dni należy A. Ś. doliczyć do stażu pracy w warunkach szczególnych uprawniających do rekompensaty. Odwołujący się wykazał w rezultacie ponad 15 lat takiego zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał A. Ś. prawo do emerytury z rekompensatą od 03 lutego 2018 r.

O kosztach orzeczono na podstawie 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1797 ze zm.) zasądając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz A. Ś. 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.