

Świadectwo pracy w szczególnych warunkach nie wiąże ZUS

Na podstawie dokumentacji pracowniczej ZUS samodzielnie podejmuje decyzję w przedmiocie ustalenia pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, która uprawnia do wcześniejszego przejścia na emeryturę. W tej sytuacji dokumenty wystawione przez pracodawcę nie mają przeważającego znaczenia.

Tak wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 12 sierpnia 2014 r. (III AUa 2207/13).

Ubezpieczony od 1979 r. był zatrudniony w spółdzielni mieszkaniowej. W listopadzie 2012 r. i w styczniu 2013 r. spółdzielnia wystawiła mu świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach. Zaświadczyła w nim, że w okresie zatrudnienia od 2 maja 1979 r. do 31 grudnia 1998 r. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał pracę „kontrola międzyoperacyjna, kontrola jakości produkcji i usług oraz dozór inżyniersko-techniczny prac nie zautomatyzowanych palaczy kotłów wodnych typu przemysłowego” na stanowisku mistrza i zastępcy kierownika działu gospodarki zasobami mieszkaniowymi.

Mimo wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy w szczególnych warunkach, ZUS odmówił prawa do emerytury, uznając że pracownik nie udowodnił 15 lat pracy w warunkach szczególnych. Wnioskodawca odwołał się od decyzji, ale sąd okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego. Wskazał, że świadectwo pracy w warunkach szczególnych wydane przez pracodawcę stanowi jedynie domniemanie i podstawę do przyjęcia, że okres pracy w nim podany jest okresem pracy w warunkach szczególnych. Jednak samo posiadanie świadectwa pracy potwierdzającego wykonywanie zatrudnienia w warunkach szczególnych nie wiąże ZUS i nie przesądza automatycznie o przyznaniu świadczenia na podstawie art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wnioskodawca nie zgodził się z takim stanowiskiem sądu i wniósł apelację od wyroku.

Sąd Apelacyjny uznał, że rozstrzygnięcie sądu I instancji odpowiada prawu. W jego ocenie nawet jeżeli pracodawca uznał pracę na danym stanowisku za wykonywaną w szczególnych warunkach, taki pracownik może nie otrzymać wcześniejszej emerytury. ZUS jej odmówi, gdy praca nie była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Apelacyjny podniósł, że praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana:

- stale (codziennie),
- 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 Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (dalej: rozporządzenie).

W tej sprawie bezspornie ustalono, że ubezpieczony pracował we wskazanym wyżej okresie w warunkach szczególnych, ale nie dłużej niż po 8 miesięcy w każdym roku. Przez

pozostałe 4 miesiące w roku nie wykonywał pracy w warunkach szczególnych z uwagi na jej charakter – w sezonie niegrzewczym nie pracował stale i w pełnym wymiarze czasu pracy prac w warunkach szczególnych wskazanych w tym świadectwie. Stąd wystawienie przez pracodawcę świadectwa pracy we wskazanym okresie było nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach nie stanowi dokumentu urzędowego w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c. Podmiot je wydający nie jest bowiem organem państwowym ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej. Świadectwo to traktuje się w postępowaniu sądowym jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c. Stanowi on dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Tym samym treść świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach podlega weryfikacji zarówno w toku postępowania administracyjnego przed organem rentowym, jak i w toku postępowania sądowego przed sądami ubezpieczeń społecznych.

Komentarz eksperta

W niniejszym wyroku Sąd Apelacyjny przesądził, że samo wystawienie pracownikowi świadectwa pracy nie przesądza o zaliczeniu bądź nie określonych czynności jako prac wykonywanych w szczególnych warunkach.

Zatem nawet gdyby pracodawca chciał „iść na rękę” pracownikowi i wystawiłby mu świadectwo pracy w szczególnych warunkach, to do przyznania wcześniejszej emerytury i tak daleka droga. ZUS bowiem – w oparciu o dokumentację pracowniczą – samodzielnie podejmuje decyzję w kwestii ustalenia pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze uprawniającą do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Z drugiej strony jeśli pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy w szczególnych warunkach, pracownik także ma prawo do ustalenia, że w latach objętych wnioskiem pracował w szczególnych warunkach na stanowisku kwalifikującym się do zaliczenia pracy w szczególnych warunkach, na drodze postępowania sądowego (np. przez zeznania świadków czy dokumenty). O uznaniu danego zatrudnienia za pracę w szczególnych warunkach nie przesądza bowiem treść dokumentów, które wystawi bądź nie pracodawca ani nazwa stanowiska pracy, lecz jedynie charakter faktycznie wykonywanych czynności, które samodzielnie ocenia ZUS.

Co istotne, pracami w szczególnych warunkach nie są wszelkie prace wykonywane w narażeniu na kontakt z niekorzystnymi dla zdrowia pracownika czynnikami, lecz jedynie takie, które zostały rodzajowo wymienione w w/w rozporządzeniu (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1 czerwca 2010 r., II UK 21/10). Ponadto wykonywanie pracy w szczególnych warunkach stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy oznacza, że pracownik nie ma powierzonych innych obowiązków niż te, które dotyczą pracy w szczególnych warunkach. Nie wystarczy zatem, że dana osoba jedynie przebywa w spornym okresie w szkodliwym dla zdrowia środowisku pracy.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy

