

Sygn. akt V U 1330/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2013 roku

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Protokolant: Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy A. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o emeryturę pomostową

na skutek odwołania A. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 6 czerwca 2013 roku Nr (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 1330/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 czerwca 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił wnioskodawcy A. G. prawa do emerytury powołując się na przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 2009 roku o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2009 roku Nr 237, poz. 1656) oraz ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.).

A. G. wniósł odwołanie od powyższej decyzji argumentując, że spełnia wszystkie niezbędne przesłanki do nabycia prawa do emerytury. Podnosił, że organ rentowy niesłusznie nie uznał mu do stażu pracy w warunkach szczególnych odbywania przez niego nadterminowej służby wojskowej w okresie pomiędzy 27 października 1970 roku, a 13 października 1975 roku w jednostce wojskowej w S., gdzie pracował w plutonie zaopatrzenia jako kierowca samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych domagał się oddalenia odwołania. W jego ocenie wnioskodawca nie spełniał wszystkich niezbędnych wymogów z art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, tj. na dzień 1 stycznia 1999 roku udowodnił jedynie 14 lat, 3 miesiące i 21 dni okresu pracy w warunkach szczególnych zamiast wymaganych 15 lat. Ponadto organ rentowy podnosił, że skarżący nie udowodnił, iż po dniu 31 grudnia 2008 roku wykonywał prace w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze wymienione w załączniku nr 1 lub 2 do wspomnianej ustawy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie, dlatego podlegało oddaleniu.

A. G. domagał się zaliczenia mu do stażu pracy w warunkach szczególnych okresu służby w jednostce lotniczej nr (...) w S.w Batalionie Samochodowo-Transportowym jako kierowca samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Wnioskodawca słuchany na rozprawie najpierw informacyjnie, a następnie w charakterze strony zeznał, że w latach 1970-1975 odbywał nadterminową służbę wojskową, która miała na celu przygotowanie go do zawodu. W momencie zgłoszenia się do wojska miał 16 lat, ukończył szkołę podstawową. Pomiędzy 1970, a 1971 rokiem zrobił prawo jazdy na wszystkie kategorie pojazdów. W jednostce pracował jako kierowca (...) o ciężarze całkowitym 7 ton plus przyczepa, miał też na stanie (...). Karierę w wojsku zaczynał od stopnia szeregowego, następnie awansował na starszego szeregowego, a ukończył w stopniu kaprała. Wnioskodawca przyznał, że nie pozostawał wówczas w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Był żołnierzem, w związku z czym otrzymywał żołd, a po zakończeniu okresu służby zamiast świadectwa pracy otrzymał dokumenty potwierdzające służbę z Wojskowej Komendy Uzupelnień w B.. Służba zasadnicza trwała 2 lata, po niej następowała służba nadterminowa (k.4). Odwołujący kierował samochodem w zależności od potrzeb. Przewoził nim żywność do jednostki, amunicję, broń, jak również czasem żołnierzy. W całej jednostce było tylko 5 kierowców. Wnioskodawca twierdził, że posiada uprawnienia do przewożenia ładunków niebezpiecznych. Nie przedłożył jednakże żadnych dokumentów potwierdzających świadczenie przez niego pracy w charakterze kierowcy samochodów ciężarowych, w tym wymiaru czasu pracy. Zeznał, iż w wojsku pracował po 10, 12 godzin na dobę, zdarzały się dyżury podoficera dwa razy w miesiącu trwające 24 godziny, w czasie których pilnował porządku na salach, bezpieczeństwa i dyscypliny żołnierzy. Od momentu osiągnięcia stopnia kaprała miał przydzieloną drużynę, niemniej jednak oprócz porannej zaprawy nie zajmował się ich szkoleniem ze względu na to, że obowiązki zaopatrzeniowca zajmowały mu praktycznie cały dzień. Żołnierzami odbywającymi zasadniczą służbę wojskową zajmowali się żołnierze zawodowi. Wnioskodawca odszedł z wojska po 5 latach służby. Obecnie, od 2004 roku, prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie montażu rolet i żaluzji.

W myśl art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2009 roku o emeryturach pomostowych prawo do wcześniejszej emerytury przysługuje pracownikowi – mężczyźnie, spełniającemu łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 roku,
- 2) legitymuje się 15 letnim okresem pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze,
- 3) osiągnął wiek wynoszący 60 lat,
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 25 lat,
- 5) przed dniem 1 stycznia 1999 roku wykonywał prace w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- 6) po dniu 31 grudnia 2008 roku wykonywał prace w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych,
- 7) rozwiązany z nim został stosunek pracy.

Powyższe przesłanki muszą być spełnione łącznie, co oznacza, że brak którejkolwiek z nich nie daje podstaw do skutecznego domagania się przyznania prawa do emerytury pomostowej.

Ustawa powyższa dopuściła odstępstwa od przesłanki wymienionej w art. 4 pkt 6, wskazując w art. 49, że w przypadku gdy osoba ubiegająca się o emeryturę pomostową nie kontynuuje pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze i legitymuje się w związku z tym jedynie stażem pracy „szczególnej” według poprzednio obowiązujących

przepisów, może nabyć prawo do emerytury jedynie wówczas, gdy dotychczasowy staż pracy można kwalifikować jako pracę w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu obowiązujących przepisów, tj. art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych. Jeżeli zatem dotychczasowy okres pracy ubezpieczonego w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nie może być tak zakwalifikowany, to brak jest podstaw prawnych do przyznania emerytury pomostowej (por. wyrok SN z dnia 13 marca 2012 roku, sygn. II UK 164/11).

W niniejszej sprawie bezsporne było, że A. G. na dzień złożenia wniosku o przyznanie mu emerytury pomostowej ukończył 60 lat, legitymował się okresem ubezpieczeniowym w wymiarze 42 lat, 4 miesiące i 13 dni, wykonywał pracę w warunkach szczególnych oraz, że nie pozostawał w stosunku pracy. Kwestią budzącą wątpliwości było, czy skarżący osiągnął wymagany 15 letni staż pracy w warunkach szczególnych, gdyż według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynosił on jedynie 14 lat, 3 miesiące i 21 dni.

W związku z powyższym rozstrzygnąć należało, czy okres pracy wnioskodawcy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, nieuznany przez organ rentowy, jest okresem pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy i emeryturach pomostowych. Zgodnie z wyżej powołanym artykułem „prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.” Prace o szczególnym charakterze to „prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się.” Wykaz prac w szczególnych warunkach stanowi załącznik Nr 1, natomiast wykaz prac o szczególnym charakterze załącznik Nr 2 do tej ustawy. Wykaz prac określonych w art. 3 ust. 1 i 2 jest zamknięty i nie podlega uzupełnieniu.

Wykazanie zatrudnienia w szczególnych warunkach wymaga wcześniejszego udowodnienia samego faktu zatrudnienia, a następnie przekonującego uprawdopodobnienia, że zatrudnienie to wykazywało wszelkie cechy określone w § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (por. wyrok SN z 6 czerwca 2013 roku, II UK 358/12). Zgodnie z tym paragrafem okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w o szczególnym charakterze była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy.

Jak przyznał Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 20 marca 2013 roku, sygn. Akt III AUa 104/13, z przywileju skorzystania z uprawnień emerytalnych we wcześniejszym wieku mogą skorzystać ubezpieczeni, którzy prace w szczególnych warunkach wykonywali pozostając w stosunku pracy określonym treścią art. 2 Kodeksu Pracy. Pojęcia „pracownik”, „stosunek pracy” czy „zatrudnienie” nie mogą być interpretowane na użytek prawa ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, czyli wspomniany kodeks.

Zgodnie z legalną definicją pracownika zawartą w art. 2 „pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”.

Zatrudnienie określa stosunek prawny pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą na podstawie umowy o pracę. Stosunek pracy dotyczy wyłącznie pracowników. Problematyka ta uregulowana jest, jak już wspomniano, w Kodeksie Pracy, który za wyjątkiem określonych przepisów (np. uprawnień związanych z macierzyństwem, niektóre regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy) nie ma zastosowania do żołnierzy ani zawodowych ani pełniących zasadniczą służbę wojskową. Stosunek służbowy żołnierza powstaje w drodze powołania do zawodowej służby wojskowej, nie jest on pracownikiem i nie pozostaje w stosunku pracy. I chociaż ustawa emerytalna uważa żołnierzy

zawodowych za pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze (art. 32 ust 3 pkt 6 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), to należy podkreślić wyraźnie, że ani zasadnicza ani nadterminowa służba wojskowa nie są tożsame z służbą zawodową (por. wyrok SN z 22 lutego 2007 roku, sygn. akt I UK 258/06).

Odbywanie nadterminowej służby wojskowej nie ma charakteru pracowniczego. Ta forma służby funkcjonowała do dnia 31 grudnia 2009 roku i była pełniona na podstawie art. 86 ustawy z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 roku, Nr 241, poz. 2416 z późn. zm.). Mogli ją pełnić żołnierze odbywający zasadniczą służbę wojskową przez okres od jednego do siedmiu lat na podstawie dobrowolnego zgłoszenia. Żołnierze ci nie pozostawali w zatrudnieniu. Wojskowa służba nadterminowa była służbą poprzedzającą powołanie do wojskowej służby zawodowej, trwała określony czas, a jej celem było stwierdzenie przydatności oraz przygotowanie do zawodowej służby (por. wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 roku, sygn. I UK 258/06). Brak jest pozytywnej regulacji odnośnie zasadniczej służby wojskowej stwierdzającej, że okres takiej służby jest okresem pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nie ma tego rozstrzygnięcia w rozporządzeniu z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ujęcie w nim tylko żołnierzy zawodowych (§ 10), tak jak w ustawie emerytalnej (art. 32 ust. 3 pkt 6), świadczy o regulacji zamkniętej i wyklucza lukę prawną (por. wyrok SN z dnia 7 grudnia 2010 roku, sygn. akt I UK 203/10).

Jedynym wyjątkiem, kiedy okres odbywania zasadniczej służby wojskowej można doliczyć do okresu pracy w warunkach szczególnych jest przewidujący w sytuacji, gdy pracownika, który przerwał świadczenie pracy wykonywanej w warunkach szczególnych w związku z powołaniem do wojska, a następnie powrócił po zakończeniu służby do tej samej pracy. Zaliczenie takie może nastąpić wyjątkowo, gdy pracownikowi temu brakuje stażu pracy do 15 lat pracy wykonywanej w warunkach szczególnych (por. wyrok SN z 6 kwietnia 2006 roku, sygn. akt III UK 5/06). Nie dotyczy to zatem rozważanej w tej sprawie sytuacji, gdyż wnioskodawca przed rozpoczęciem zasadniczej służby wojskowej w ogóle nie pracował. Wynika to zarówno z kwestionariusza wypełnionego w związku z wnioskiem o emeryturę jak i z wyjaśnień złożonych przez odwołującego na rozprawie. Nie można zatem zaliczyć okresu odbywania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach.

Ponadto zauważyć należy, że z dniem zgłoszenia się do odbycia służby skarżący skończył 16 lat, był zatem w rozumieniu przepisów prawa pracy młodocianym. Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2012 roku, sygn. II UK 96/11, przed dniem 1 stycznia 1975 roku młodociani zatrudniani byli na podstawie umowy określonej w przepisach ustawy z 2 lipca 1958 roku o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958r. Nr 46, poz.625) i byli ubezpieczonymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 3 ust. 1 powołanej wyżej ustawy młodociani w wieku od 14 do 18 lat mogli być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu nauki zawodu lub przyuczania do określonej pracy albo odbycia wstępnego stażu pracy. Z założenia uczeń przyuczany do wykonywania prac w szczególnych warunkach nie mógł ich wykonywać stale i pełnym wymiarze czasu pracy, lecz co najwyżej w wymiarze czasu pracy przewidzianym dla młodocianych. Gdyby chodziło o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę związanej z możliwością przyuczenia do zawodu można by rozważać zaliczenie tego do ogólnego stażu pracy ale nie do pracy w warunkach szczególnych ze względu na niewystarczający wymiar czasu pracy, gdyż byłby on niższy od 8 godzin na dobę.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności stwierdzonych w sprawie Sąd uznał, że ubezpieczony nie legitymuje się 15 letnim okresem zatrudnienia w szczególnych warunkach, gdyż służba w wojsku nie była pracą w rozumieniu Kodeksu Pracy, świadczoną na podstawie umowy o pracę, powołania czy też wyboru. W spornym okresie ubezpieczony był żołnierzem, a nie pracownikiem, zaś tylko pracownikowi można zaliczyć okres pracy w szczególnych warunkach uprawniający do niższego wieku emerytalnego. Ponadto z wnioskodawcą nie była zawarta umowa o pracę związana z przyuczeniem zawodowym, a nawet jeśli taka umowa by była, to skarżący był wówczas młodocianym, w związku z czym przepracowany przez niego wymiar czasu pracy byłby niewystarczający. Dodatkowo skarżący nie wykazał aby wykonywał prace w warunkach szczególnych po 2008 roku co było jednym z koniecznych warunków do uzyskania emerytury z art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych.

W związku z powyższym Sąd postanowił, na mocy art. 477¹⁴ §1 Kodeksu postępowania cywilnego oddalić odwołanie.