

Sygn. akt III AUa 166/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Dorota Rzeźniowiecka

SSA Beata Michalska (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017 r. w Ł.

sprawy **J. C.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o emeryturę

na skutek apelacji J. C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 23 listopada 2015 r. sygn. akt V U 87/15

**oddala apelację.**

Sygn. akt III AUa 166/16

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 23 listopada 2015r., w sprawie VU 87/15, oddalił odwołanie J. C. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. z 28 listopada 2014r. odmawiającej ubezpieczonemu prawa do emerytury na podstawie art.184 ustawy z 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ( j.t.: Dz.U. z 2016r., poz.887) z uwagi na nieudowodnienie okresu co najmniej 15 lat pracy w warunkach szczególnych.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło po dokonaniu przez Sąd I instancji następujących ustaleń faktycznych:

J. C., ur. (...), złożył w dniu 18 listopada 2014r. wniosek o emeryturę. Na dzień 1 stycznia 1999r. wnioskodawca udowodnił ponad 25 lat stażu pracy. Niekwestionowany przez ZUS okres zatrudnienia wnioskodawcy w warunkach szczególnych w Fabryce (...) w P. wyniósł łącznie 8 lat, 2 miesiące i 2 dni: od 3 sierpnia do 31 października 1981r. na stanowisku stażysty– odlewnika oraz od 1 listopada 1981r. do 2 maja 1982r. i od 1 stycznia 1984r. do 31 sierpnia 1991r. na stanowisku mistrza. Wnioskodawca nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego.

Jak ustalił Sąd I instancji, wnioskodawca jest zatrudniony w Fabryce (...) w P. (obecnie (...) Spółka z o.o. ) od 4 sierpnia 1981r. do chwili obecnej. W okresie od 3 maja do 3 grudnia 1982r. odbywał okresową służbę wojskową. W trakcie zatrudnienia pracował na stanowiskach:

- od 3 sierpnia do 31 października 1981r. - stażysty-odlewnika wykonującego obowiązki mistrza;
- od 1 listopada 1981r. do 3 grudnia 1982r. i od 1 stycznia 1983r. do 31 sierpnia 1991r.-mistrza;
- od 1 września 1993r. do 31 grudnia 1994r.- szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej;
- od 1 stycznia 1995r. do 31 grudnia 1998r.- szefa produkcji odlewniczej.

Zakład wystawił mu świadectwo wykonywania pracy w warunkach szczególnych, w którym wskazał, że przez cały okres zatrudnienia na ww. stanowiskach wykonywał prace w warunkach szczególnych, wymienione w wykazie A, dziale XIV, poz. 24, pkt 1 wykazu stanowiącego załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 17 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 12 sierpnia 1983r. 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika oddziału odlewni 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 27 kwietnia 1992r. 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 odlewni, 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 odlewni podlegały działy formiarni, rdzeniarni i przygotowania ma formierskich. 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, również na stanowisku 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.

Zgodnie z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień z dnia 29 kwietnia 1996r. do jego obowiązków 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 doszkalcenie 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 odlewni 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 odlewniczego.

Jako kierownik – szef planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej, a następnie szef produkcji odlewniczej wnioskodawca nadzorował pracę kierowników poszczególnych wydziałów (...), tj. modelarni, odlewni staliwa, odlewni żeliwa, elektrostalowni, oczyszczalni, wykańczania odlewów i obróbki zgrubnej odlewów. Będąc zatrudnionym 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.

Sąd I instancji uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie, przywołał treść przepisów art. 32 ust. 1,4 i art. 184 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz § 1- 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8 poz. 43 ze zm.) wskazując, że spór ograniczał się do ustalenia, czy wnioskodawca ma wymagany 15-letni okres zatrudnienia w szczególnych warunkach. Spełnienie pozostałych przesłanek nie było sporne. Podkreślił, że świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach nie jest bowiem dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, z dokumentów w postaci ww. zakresów obowiązków wynika, że wnioskodawca na stanowiskach kierownika oddziału odlewni, kierownika szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej 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. Podkreślił, 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).

Od 1 września 1991r. wnioskodawca otrzymał angaż z mistrza na kierownika wydziału odlewni, od 1 września 1993r. - na szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej i od 1 stycznia 1995r. - na stanowisko szefa produkcji odlewniczej. Oznacza to, że wykonywał on do 1 września 1991r. inny rodzaj prac, a nie ten sam co

wcześniej na stanowisku mistrza. Powyższe potwierdzili świadkowie: Z. G., K. M. i F. U., a także i sam wnioskodawca, z których zeznań wynika, że jako kierownik oddziału odlewni 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. modelarni, odlewni staliwa, odlewni żeliwa, elektrostalowni, oczyszczalni, wykańczania odlewów i obróbki zgrubnej odlewów. Będąc zatrudniony na tych stanowiskach, wnioskodawca miał oddzielne biuro, które znajdowało się w budynku modelarni odlewni poza halą produkcyjną. W biurze tym pracował około 2 do 3 godzin dziennie. Zajmował się zatem kontrolą i koordynacją procesu produkcji najpierw w dziale odlewni, a później we wszystkich działach, 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 wymienionej w wykazie A, dziale XIV, poz.24. Opis pracy zawarty w tym 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. 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). Na stanowisku kierownika oddziału odlewni 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. Szczegółowa analiza ww. zakresów obowiązków wnioskodawcy wskazuje, że sprawował ogólny zwierzchni nadzór kierowniczy nad prawidłowym przebiegiem zleconych prac, nie zaś nadzór, o którym mowa w wykazie A, dziale XIV, poz. 24. Zdaniem Sądu I instancji, 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).

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że wnioskodawca nie spełnił przesłanki wykonywania pracy w warunkach szczególnych w ilości co najmniej 15 lat, a tym samym nie spełnił warunków do uzyskania prawa do emerytury zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Dlatego na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. odwołanie oddalono, jako bezzasadne.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości wnioskodawca, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, zarzucając:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że będąc zatrudniony na stanowisku kierownika - szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej miał oddzielne biuro, które znajdowało się poza halą produkcyjną, gdzie pracował po około 2 do 3 godzin dziennie, podczas gdy z zeznań wnioskodawcy wynika, że miejscem jego pracy jako: - kierownika wydziału odlewni była formiarnia, a stanowiskiem

do wykonywania prac biurowych był „kantorek” wydzielony płytami, który również był usytuowany w formierni; - szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej i szefa produkcji odlewniczej była odlewnia, a wyodrębnione pomieszczenie do wykonywania prac administracyjnych znajdowało się w budynku modelarni;

2.naruszenie przepisów prawa materialnego:- art. 32 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz § 2 ust. 1 cyt. rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. przez jego niezastosowanie w sytuacji, w której stan faktyczny sprawy uzasadniał jego zastosowanie, bowiem wykonywana przez wnioskodawcę praca w okresie: od 1 września 1991r. do 31 sierpnia 1993r. na stanowisku kierownika wydziału odlewni, od 1 września 1993r. do 31 grudnia 1994r. na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej, od 1 stycznia 1995r. do 31 grudnia 1998r. na stanowisku szefa produkcji odlewniczej była pracą w warunkach szczególnych, wykonywaną stale i w pełnym wymiarze czasu pracy; -art. 184 ust. 1 ustawy poprzez jego niezastosowanie, skutkujące bezpodstawną odmową przyznania prawa do emerytury, pomimo spełnienia przesłanek, o których we wskazanym przepisie mowa.

W ocenie apelującego Sąd Okręgowy nie rozważył wszechstronnie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i błędnie ustalił stan faktyczny.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że miejscem pracy wnioskodawcy, jako kierownika wydziału odlewni, była formiernia, a do jego obowiązków należało m.in.: sprawowanie nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy, przepisów bhp, p.poż i innych unormowań prawnych 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. Nadzór nad pracownikami, który zajmował ubezpieczonemu większość czasu pracy wykonywany był bezpośrednio w formierni - w warunkach zagrażających zdrowiu.

Podobnie zakres obowiązków przedstawiał się w okresie zatrudnienia wnioskodawcy na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej i szefa produkcji odlewniczej, a miejscem pracy była wówczas odlewnia składająca się z trzech hal: hali elektrostalowni i formierni, hali oczyszczalni i hali modelarni. We wszystkich tych halach panowały warunki szkodliwe dla zdrowia. Prace administracyjne wykonywane były przez wnioskodawcę w wyodrębnionym pomieszczeniu, które również znajdowało się w budynku modelarni, gdzie panowały warunki szkodliwe dla zdrowia, co potwierdzili świadkowie K. M. i Z. G.. Świadek F. U. wskazał ponadto, że wnioskodawca jako „szef produkcji miał biuro w pobliżu - w budynku modelarni. Były tam wykonywane modele z drewna, żywicy, był tam hałas, zapylenie i chemiczne substancje”. Z prawidłowej analizy zeznań wnioskodawcy płynie wniosek, że zajmował się sprawowaniem dozoru w stałym i pełnym wymiarze czasu pracy przebywając na wydziałach produkcyjnych. Pracownikami, nad którymi sprawował nadzór byli: formierze, wytapiacze metalu, spawacze, rdzeniarze, wykańczacze odlewów, malarze metali, modelarze i ślusarze remontowi. Dozór nad pracownikami podległymi wykonywany był w takim środowisku pracy, w którym istniało narażenie na czynniki szkodliwe dla zdrowia (formiernia, modelarnia, odlewnia). Prace biurowe wykonywane były w pomieszczeniu mieszczącym się również w budynku modelarni, w którym panowały warunki szkodliwe dla zdrowia. We wszystkich budynkach występowały warunki szkodliwe dla zdrowia ze względu na hałas, zapylenie. Kiedy został szefem produkcji odlewniczej, to w zasadzie zmieniła się tylko nazwa stanowiska pracy, bo zakres jego obowiązków był taki sam jak wcześniej.

Odnosząc się do błędnie ustalonego przez Sąd I Instancji miejsca pracy, apelujący podkreślił, że jako kierownik wydziału odlewni większość czasu pracy wykonywał bezpośrednio w formierni, w warunkach zagrażających zdrowiu, a prace biurowe były wykonywane w kantorku wydzielonym płytami w formierni, w których nie były zachowane higieniczne normy pracy. Natomiast na stanowisku szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej i szefa produkcji odlewniczej miejscem pracy była odlewnia, w której panowały warunki szkodliwe dla zdrowia, a prace administracyjne wykonywane były w pomieszczeniu, które znajdowało się w budynku modelarni, w którym również zaistniało narażenie na czynniki szkodliwe dla zdrowia. Zajmując się pracą biurową wnioskodawca wykonywał ją w warunkach, w których nie były zachowane higieniczne normy pracy (hałas, kurz, gazy, dymy, zapylenie).

Błędny jest pogląd Sądu meriti, że w przypadku dozoru inżynieryjno - technicznego wykonywanie jakichkolwiek innych prac, np., o charakterze administracyjno - biurowym, typowych dla pełnionej funkcji, lub przebywanie w czasie zmiany z dala od stanowisk pracy wymienionych w wykazie przesądza o niezaliczeniu danej pracy do prac wykonywanych w szczególnych warunkach. Okoliczność, że w ramach swoich obowiązków J. C. zajmował się także analizą dokumentacji technicznej nie może prowadzić do uznania, że praca wykonywana w okresach spornych nie była pracą w warunkach szczególnych. Podobne stanowisko wyraził również Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 22 lutego 2012r., III AUa 1649/11, zgodnie z którym „czynności obejmujące sporządzenie dokumentacji związanej z dozorem stanowią integralną część sprawowanego dozoru. Nie ma zatem podstaw do ich wyłączenia i traktowania odrębnie. W sytuacji, gdy dozór inżynieryjno - techniczny jest pracą w warunkach szczególnych i praca polegająca na dozorem była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, nie ma żadnej potrzeby ustalania, ile czasu pracownik poświęcał na bezpośredni nadzór nad pracownikami, a ile na inne czynności, które również były związane z dozorem” (tak też wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13.02.2013 roku, III AUa 1393/12). Nadto przywołano uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2008r., I UK 195/07, zgodnie z którym: „Osoba wykonująca taki nadzór nie musi stale przebywać na stanowiskach, gdzie wykonywana jest praca, w zakresie jej obowiązków musi być przewidziane sporządzenie dokumentacji, planów organizacyjnych i innych czynności. Ponoszenie odpowiedzialności za wykonywanie pracy, w której każdy błąd techniczny może narazić na niebezpieczeństwo pracowników i inne osoby, zostało uznane za wykonywanie pracy w warunkach szczególnych”.

Sąd meriti nie ma racji twierdząc, że wnioskodawca nie nadzorował bezpośrednio pracy załóg wykonujących prace w warunkach szczególnych, a jedynie koordynował te prace za pośrednictwem podległych mu mistrzów i kierowników. Jak wynika z materiału zgromadzonego w sprawie, z racji wykonywanych obowiązków sprawowania dozoru stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przebywał na wydziałach produkcyjnych, a pracownicy nad którymi sprawował dozór, wykonywali pracę w takim środowisku pracy, w którym istniało narażenie na czynniki szkodliwe dla zdrowia. Objęcie nadzorem lub kontrolą także innych prac niż wymienione w wykazie A prac nie wyłącza zakwalifikowania samego nadzoru lub kontroli jako pracy w warunkach szczególnych, jeżeli te inne (podlegające dozorowi lub kontroli) prace nie są na danym oddziale lub wydziale podstawowe (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 roku, I UK 111/07 LEX nr 375689).

Sąd meriti błędnie ustalił, że Wnioskodawca jedynie przebywał w okresie spornym w szkodliwym dla zdrowia środowisku pracy i nie ma racji twierdząc, że nie jest wystarczającym jedynie przebywanie w spornym okresie w szkodliwym dla zdrowia środowisku pracy. Apelujący przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2009r., I UK 201/08, że osoba wykonująca dozór inżynieryjno - techniczny nie musi stale przebywać na stanowiskach, gdzie jest wykonywana praca, w zakresie jej obowiązków musi być przewidziane sporządzenie dokumentacji, planów organizacyjnych i innych czynności. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika, że wnioskodawca wykonywał prace, o których mowa w wykazie A w dziale XIV poz. 24 cyt. rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r.

Apelujący zwrócił uwagę, że praca w tym samym zakładzie na stanowisku mistrza uznana została za pracę w warunkach szczególnych, a w okresach tych praca polegała na wykonywaniu takich samych czynności, jakie wnioskodawca wykonywał później od 1 września 1991 r. do 31 sierpnia 1993 r. Zakres obowiązków, środowisko pracy oraz czynności faktycznie wykonywane przez wnioskodawcę w okresach spornych oraz tych uwzględnionych przez organ rentowy do warunków szczególnych były takie same jak na stanowisku mistrza (na stanowisku kierowniczym uległy one poszerzeniu o dodatkowe zadania, a nie odwrotnie).

Przy czym brak ustaleń Sądu I Instancji w zakresie prac wykonywanych przez podwładnych pracowników wnioskodawcy jest kwestią kluczową w sprawie, gdyż dopiero wówczas można prawidłowo ocenić, czy określona kontrola bądź dozór stanowiły pracę w szczególnych warunkach. Prawidłowe ustalenia prowadzą do wniosku, że praca polegała m.in. na: sprawowaniu nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy, przepisów bhp, p.poz i innych unormowań prawnych obowiązujących w fabryce, kierowaniu całokształtem prac podległej komórki, przydzielaniu obowiązków podległym pracownikom zgodnie z kwalifikacjami i stanowiskiem,

nadzorowaniem terminowego i właściwego wykonywania prac przez podległych pracowników, a nadzór nad pracownikami wykonywany był w warunkach bezpośrednio zagrażających zdrowiu. Takie ustalenia winny skutkować uznaniem, że wnioskodawca w spornym okresie wykonywał pracę, o jakiej mowa w dziale XIV, poz. 24, załącznika A do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo apelujący przywołał wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, III AUa 2032/13, gdzie w analogicznej sprawie pracownik (...) nabył prawo do emerytury w niższym wieku.

W konkluzji swojego stanowiska apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przyznanie J. C. prawa do wcześniejszej emerytury przewidzianej dla pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze lub szczególnych warunkach oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie zawiera uzasadnionych podstaw. Wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy, oparty na zasadniczo właściwych ustaleniach faktycznych i prawidłowej ocenie dowodów oraz prawie materialnym.

Przewidziane w art. 184 w zw. z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ( j.t.: Dz.U. z 2016r., poz.887) prawo do emerytury w niższym wieku emerytalnym niż powszechnie przyjęty stanowi przywilej i odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 27 cyt. ustawy emerytalnej, a zatem regulujące je przepisy należy wyklądać w sposób ścisły i gwarantujący zachowanie celu uzasadniającego to odstępstwo.

Zgodnie z treścią art. 184 cyt. wyżej ustawy, ubezpieczonemu urodzonemu po dniu 31 grudnia 1948r., przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32 ustawy, tj. po ukończeniu 60 lat, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy – na dzień 1 stycznia 1999r. osiągnął okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymagany w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 z późn. zm.) – 15 lat oraz okres składkowy i nieskładkowy o którym mowa w art. 27 ustawy, to jest 25 lat. W myśl § 2 ww. rozporządzenia okresy pracy uzasadniające prawo do wcześniejszego świadczenia emerytalnego to okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wykonywana jest stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku.

W niniejszej sprawie przesłanką warunkującą nabycie prawa do wcześniejszej emerytury było udowodnienie co najmniej 15 lat pracy wykonywanej w warunkach szczególnych. Organ rentowy uwzględnił wnioskodawcy 8 lat, 2 miesiące i 2 dni zatrudnienia w Fabryce (...) w P.: od 3 sierpnia do 31 października 1981r. na stanowisku stażysty–odlewника pełniącego obowiązki mistrza oraz od 1 listopada 1981r. do 2 maja 1982r. i od 1 stycznia 1984r. do 31 sierpnia 1991r. na stanowisku mistrza. W sporze pozostaje natomiast pozostały okres zatrudnienia w (...) w latach 1991-1998 na stanowiskach kolejno kierownika działu odlewni, szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej oraz szefa produkcji odlewniczej. Dla ustalenia uprawnień emerytalnych decydujące znaczenie miała przy tym ocena zatrudnienia wnioskodawcy na dwóch ostatnich stanowiskach, które – jak wynika z niespornych ustaleń - były tożsame co do zakresu obowiązków i charakteru pracy, a zmianie uległo tylko nazewnictwo. Bez uwzględnienia bowiem tych okresów analiza zatrudnienia na stanowisku kierownika wydziału odlewni od 1 września 1991r. do 31 sierpnia 1993r. staje się bezprzedmiotowa, ponieważ nie ma wpływu na ustalenie prawa do emerytury ( okres ten wraz z okresem uznanym przez ZUS wynosi niewiele ponad 10 lat). A zatem kluczowe dla ustalenia uprawnień emerytalnych wnioskodawcy ma ocena charakteru jego pracy od 1 września 1993r. do 31 grudnia 1998r. i możliwość jej przyporządkowania do prac wymienionych w dziale XIV, punkt 24 w wykazie A, stanowiącym załącznik do cyt. rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r.

Chybiony jest zarzut apelującego naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa procesowego przez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w wyniku dowolnej oceny zeznań przesłuchanych świadków: Z. G., K. M. i F. U. oraz zeznań samego ubezpieczonego. Wg apelującego, zeznania ww. świadków przesądzają, że wnioskodawca w całym okresie zatrudnienia w (...) wykonywał ten sam rodzaj pracy, zmieniało się tylko nazewnictwo i zakres obowiązków, zmianie



nie ulegały natomiast szczególnie uciążliwe warunki jego pracy, wskazujące na wykonywanie stale i w pełnym wymiarze czasu pracy specjalistycznego dozoru, ujętego w cyt. wykazie A, dziale XIV, punkt 24. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji nie naruszył przepisów postępowania i dokonał zasadniczo prawidłowych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, uwzględniając nie tylko, jak chce apelujący, treść osobowych źródeł dowodowych, ale dokonując wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie, nie pomijając w pierwszej kolejności-niekwestionowanych przez strony-kopii dokumentów z oryginalnych akt osobowych. Należy ponownie podkreślić, że prawo do emerytury w niższym wieku stanowi przywilej i jako takie jest odstępstwem od zasady powszechnego wieku emerytalnego. W związku z tym strona nie można poprzestać na jego uprawdopodobnieniu, lecz musi udowodnić przesłanki przyznania prawa w sposób bezsporny, a temu służą przede wszystkim dokumenty i dopiero wówczas, gdy są one niedostępne lub niekompletne, możliwym i uzasadnionym jest dokonywanie ustaleń na podstawie innych dowodów, w tym zeznań wskazywanych przez wnioskodawcę świadków. W rozpatrywanej sprawie Sąd drugiej instancji uznaje za adekwatną regułę prezentowaną w wielu judykatach, że same zeznania świadków, gdy nie znajdują potwierdzenia w dokumentach pracowniczych, nie stanowią miarodajnego dowodu pracy w szczególnych warunkach. Tym bardziej nie jest dopuszczalne oparcie się wyłącznie na zeznaniach świadków, w sytuacji gdy z dokumentów wynikają okoliczności przeciwne (por. Sąd Apelacyjny w Lublinie z dnia 6 sierpnia 2014r., III AUa 466/14, LEX nr 1496008; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 22 maja 2013 r., III AUa 952/12, LEX nr 1327500; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 374/12, LEX nr 1223476; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 stycznia 2012 r., III AUa 1482/11, LEX nr 1110006; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 22 lutego 2012 r., III AUa 1734/11, LEX 1129735, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16 października 2013r., III AUa 211/13).

Uwzględniając powyższe, należy w pierwszej kolejności wskazać, że przy ustalaniu charakteru i zakresu obowiązków wnioskodawcy na spornych stanowiskach szefa planowania i szefa produkcji odlewniczej nie można pominąć treści oryginalnej i niespornej dokumentacji pracowniczej. Treść tej dokumentacji musi mieć zasadnicze znaczenie przy ustalaniu stanu faktycznego zwłaszcza, że zeznania świadków dotyczą okresu sprzed 20 lat i odnoszą się do opisu zakresu czynności pracowniczych wnioskodawcy na przestrzeni ponad 15 lat. Wbrew twierdzeniom apelacji, zarówno dowody z dokumentów, ale też zeznania świadków wskazują, że na przestrzeni lat pracy w (...) począwszy od 1981r. do 1998r. wnioskodawca zajmował różne stanowiska – od stażysty odlewnika przez mistrza, kierownika wydziału odlewni do szefa całej produkcji odlewniczej. Dlatego chybionym jest argument, że wnioskodawca na wszystkich tych stanowiskach wykonywał ten sam rodzaj pracy w szczególnych warunkach i w konsekwencji chybiony jest zarzut, że uwzględnienie przez ZUS do stażu pracy w szczególnych warunkach zatrudnienia na stanowisku odlewnika i mistrza uzasadnia zaliczenie do stażu szczególnego również pozostałych, pozostających w sporze, okresów. Już tylko z zakresów obowiązków na stanowisku mistrza odlewni staliwa (k.21-24 akt), kierownika wydziału odlewni staliwa (12-16 akt) oraz szefa produkcji zakładu odlewniczego (17-20) wynika stosunek wzajemnych zależności i zakres powierzonych prac, które przeczą tezie, że były to tożsame prace z szerszym zakresem obowiązków na wyższym stanowisku. „Podstawowym obowiązkiem mistrza było bezpośrednie kierowanie i organizowanie pracy brygadam roboczym; mistrz winien być łącznikiem swego odcinka pracy z kierownikiem wydziału innymi komórkami organizacyjnymi wydziału zakładu”. A zatem mistrz odlewni staliwa w (...) niewątpliwie sprawował bezpośredni nadzór nad pracownikami na oddziale, gdzie jako podstawowe były wykonywane prace w szczególnych warunkach. Natomiast podstawowym obowiązkiem szefa produkcji odlewniczej było zapewnienie właściwego funkcjonowania podległego pionu „w zakresie organizacyjnym, technicznym, produkcyjnym i ekonomicznym”. Co z kolei oznacza, że szef produkcji był odpowiedzialny nie tylko za działania zakładu w zakresie realizacji stricte zadań produkcji odlewniczej, ale za wszystkie aspekty działalności zakładu odlewniczego, również w zakresie organizacyjnym, technicznym i ekonomicznym. W odróżnieniu od kierownika wydziału odlewni, który kierował i koordynował pracę mistrzów (pkt 5c zakresu obowiązków na k.12 akt), szef planowania/produkcji organizował „jakościowe, asortymentowe oraz terminowe wykonanie produkcji” (pkt 4c zakresu obowiązków na k.17 akt). Do jego podstawowych obowiązków należało m.in. planowanie produkcji odlewniczej przez sporządzanie programów operatywnych, ewidencję, kontrolę realizacji i rozliczanie produkcji, emitowanie dokumentacji warsztatowej, składanie zamówień, dopilnowywanie terminowego i prawidłowego opracowywania sprawozdań, nadzorowanie korespondencji i dokumentacji wychodzącej z podległych komórek organizacyjnych (pkt 10,11 ppkt a-c zakresu

obowiązków na k.18 akt). Opisanych wyżej obowiązków, a dotyczących m.in. planowania produkcji, opracowywania sprawozdań, składania zamówień, sporządzania analiz i materiałów informacyjnych dotyczących działalności podległego pionu (dz. III, pkt 4 zakresu obowiązków na k.19 akt) nie miał w swoim zakresie obowiązków ani kierownik wydziału, ani tym bardziej mistrz. Są to jednocześnie obowiązki administracyjne niezwiązane bezpośrednio z produkcją odlewniczą zakładu. Jak wyjaśnił świadek K. M., mistrz kierował bezpośrednio produkcją, cały czas nadzorował pracę podległych brygad w sumie około 20 osób. Kierownik wydziału sprawdzał przygotowanie produkcji, stan maszyn i urządzeń na poszczególnych oddziałach, a szef planowania „zabezpieczał produkcję w rzeczy niezbędne do produkcji”. W schemacie organizacyjnym, jak niespornie wynika z osobowych źródeł dowodowych i zakresów obowiązków, mistrzowie podlegali kierownikowi oddziału, a szef planowania produkcji koordynował pracę wszystkich kierowników wydziałów i oddziałów, przy czym ta koordynacja – wbrew twierdzeniom apelującego – nie odbywała się wyłącznie na poziomie realizacji produkcji odlewniczej. Jak wynika z ww. zakresu obowiązków kierownika planowania produkcji, jego zadaniem było zapewnienie właściwego funkcjonowania podległego pionu w zakresie organizacyjnym, technicznym, produkcyjnym i ekonomicznym. Zatem element nadzoru w zakresie produkcyjnym był tylko jednym z czterech różnych i równorzędnych zakresów obowiązków na tym stanowisku. Jednocześnie pozostałe obowiązki, odnoszące się m.in. do planowania produkcji odlewniczej (sporządzanie programów operatywnych, ewidencji, analiz i materiałów informacyjnych), kontroli sprawozdawczości, składania zamówień na usługi kooperacyjne zewnętrzne, nie mają żadnego związku z dozorem nad pracownikami wykonującymi pracę w szczególnych warunkach.

W odniesieniu do pracy w szczególnych warunkach kwalifikowanej z działu XIV, pkt 24 wykazu A, stanowiącego załącznik do cyt. wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r., a dotyczącej kontroli międzyoperacyjnej, kontroli jakości produkcji i usług oraz dozoru inżynieryjno - technicznego na oddziałach i wydziałach, na których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie, judykatura podkreśla, że czynności dozoru objęte ww. wykazem to czynności wykonywane w warunkach bezpośrednio narażających pracownika na szkodliwe czynniki, a więc polegające na bezpośrednim nadzorze i bezpośredniej kontroli procesu pracy wykonywanych w szczególnych warunkach i w pełnym wymiarze czasu. Nie jest dopuszczalne uwzględnienie innych równocześnie wykonywanych prac w ramach dobowej miary czasu pracy, które nie oddziaływały szkodliwie na organizm pracownika za wyjątkiem czynności krótkotrwałych, sporadycznych ( np. szkolenia pracowników) albo czynności immanentnie związanych ze sprawowanym dozorem. ( por. wyrok Sądu Najwyższego: z 6 grudnia 2007r., III UK 62/07, z 16 czerwca 2009r., I UK 20/90, z 23 maja 2012r., I UK 442/11, z 3 grudnia 2013r., I UK 184/13, 8 stycznia 2014r., III UK 229/13, z 14 stycznia 2014r., II UK 209/13, z 4 kwietnia 2014r., I UK 377/13, z 10 kwietnia 2014r., I UK 388/13) . Przy czym okres wykonywania pracy polegającej na dozorczo inżynieryjno-technicznym na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w cyt. wykazie A 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 ściśle związane ze sprawowanym dozorem (kontrolą) i stanowiące jego integralną część ( por. wyrok Sądu Najwyższego: z 22 stycznia 2015r., III UK 77/14, z 11 marca 2009r., II UK 243/08). Czym innym jest wykonywanie czynności administracyjno-biurowych immanentnie związanych ze sprawowaniem dozoru inżynieryjno-technicznego, a czym innym wykonywanie w ramach zakresu obowiązków służbowych również innych czynności niemających związku z wykonywaniem bezpośredniego dozoru nad procesem produkcji. Wówczas, gdy wykonywanie takich „pozostałych” czynności w ramach zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy uniemożliwia sprawowanie dozoru inżynieryjno-technicznego stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, nie jest możliwe zaliczenie takiego okresu zatrudnienia do pracy w szczególnych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2011r., II UK 48/11, postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., (...), L.). W wyroku z 5 maja 2009r., I UK 4/09, Sąd Najwyższy podkreślił, że należy oddzielić czynności, które nie mają związku z dozorem i stanowią dodatkowe obowiązki. Jeśli poza bezpośrednim nadzorem procesu produkcyjnego wykonywane są inne obowiązki, w tym szeroko rozumiane czynności administracyjno-zarządcze, istotne staje się ustalenie, jaką część obowiązującego czasu pracy zajmowały te czynności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2011r., III UK 3/11).

Przenosząc powyższe na grunt sprawy należało przesądzić nie tylko, ile czasu wnioskodawca poświęcał na inne, poza dozorem inżynieryjno-technicznym, dodatkowe obowiązki, ale też ustalić ( w przypadku gdy nie były to czynności

incydentalne), czy były to obowiązki mające ścisły związek z tym dozorem. Jak wynika z niekwestionowanych dowodów z ww. dokumentów pracowniczych (również przez porównanie zakresów obowiązków na różnych stanowiskach), na stanowisku szefa produkcji odlewniczej (szefa planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej) wnioskodawca miał dodatkowo cały szereg różnych obowiązków administracyjnych związanych ze stroną ekonomiczną, organizacyjną i techniczną produkcji, które nie miały żadnego związku z dozorem inżynierijno-technicznym sprawowanym na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w cyt. wykazie A. Jeśli tak, nie ma istotnego znaczenia, ile dokładnie godzin w ramach dobowej normy czasu pracy poświęcał na te czynności (świadczenie twierdzi, że było to od 2 do 3 godzin dziennie). Zasadniczego znaczenia nabiera natomiast ustalenie, że wnioskodawca będąc zatrudnionym od 1 września 1993r. na stanowisku szefa planowania (przemianowanym następnie na szefa produkcji), w ramach ustalonego zakresu obowiązków służbowych około 1/3 dobowej normy czasu pracy poświęcał na inne czynności administracyjno-zarządcze, niemające żadnego związku z wykonywaniem bezpośredniego dozoru nad procesem produkcji, a wynikające z istoty kierownictwa procesem pracy całego zakładu odlewniczego. Przy takich niespornych ustaleniach traci na znaczeniu zarzut apelacji w zakresie błędnego ustalenia warunków wykonywania prac administracyjno-biurowych. Apelujący argumentuje bowiem, że fakt wykonywania prac biurowych w warunkach uciążliwych dla zdrowia (hałas, zapylenie) przesądza o wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach. Teza ta jest nieuprawniona w świetle brzmienia poz.24, działu XIV, wykazu A, zgodnie z którym dozór inżynierijno-techniczny powinien dotyczyć prac zgodnych z wykazem prac w szczególnych warunkach i wykonywanych bezpośrednio przez osoby, nad którymi sprawowany jest nadzór. Innymi słowy, dla osoby która sama nie wykonuje – jako podstawowych - prac wymienionych w wykazie prac w szczególnych warunkach, pracą w szczególnych warunkach są wyłącznie czynności nadzoru i kontroli nad tymi pracami, nie zaś wykonywanie innych prac, choćby w szkodliwych warunkach. Łącznikiem jest w tym wypadku narażenie wykonującego te czynności na czynniki istniejące na stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach, których praca podlega nadzorowi lub kontroli w procesie produkcji. Jak wynika z zeznań K. M., wnioskodawca miał biuro w budynku modelarni, oddalonym około 4 m od hal produkcyjnych, w części którą zajmowali technolodzy, główny inżynier, planista i archiwum. Biura zajmowały około 1/4 budynku modelarni. Niewątpliwie prace administracyjno-biurowe wykonywane w pomieszczeniach biurowych na terenie modelarni – wydziału technologicznego (por. zeznania F. U.), nawet jeśli panowały tam uciążliwe dla zdrowia czynniki, nie mają żadnego związku ze sprawowaniem nadzoru nad pracami wykonywanymi na oddziałach, na których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie, tj. prace formierzy, spawaczy, wykańczaczy odlewów, wytapiaczy metalu itp.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelacji, a dotyczącego odmiennego orzecznictwa Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim i Sądu Apelacyjnego w Łodzi na przykładzie wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt III AUa 2033/13, należy zwrócić uwagę, że wyrok ten odnosi się do innego stanu faktycznego. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 30 lipca 2014r., wydanego w sprawie III AUa 2033/13, mocą którego oddalono apelację organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego przyznającego ubezpieczonemu prawo do emerytury, w sporze był okres zatrudnienia w (...) na stanowisku kierownika pracowni konstrukcji oprzyrządowania odlewniczego i kierownika wydziału utrzymania ruchu produkcji odlewniczej. Z niespornych ustaleń faktycznych, wynikało, że ubezpieczony na pierwszym z zajmowanych stanowisk sprawował bezpośredni nadzór nad wykonawstwem oprzyrządowania, tj. wykonywaniem próbnich sztuk modeli odlewów i sprawdzaniem ich parametrów na wydziałach formiarni, modelarni i oczyszczalni, a inne prace niezwiązane z dozorem miały z nim ścisły związek. Na drugim stanowisku ubezpieczony sprawował bezpośredni nadzór nad prawidłowością funkcjonowania linii produkcyjnej, w tym nad pracą ślusarzy remontowych, elektryków utrzymania ruchu, spawaczy, suwnicowych. Jednocześnie Sąd Apelacyjny rozpoznawał w ww. sprawie apelację tylko w zakresie zarzutów prawa materialnego, mając za podstawę oceny i rozstrzygnięcia stan faktyczny ustalony przed Sądem I instancji. Dodatkowo warto zauważyć, że sporne stanowiska, zaliczone w sprawie III AUa 2033/13 do prac wykonywanych w szczególnych warunkach, lokują się na poziomie kierowników wydziałów, a takie stanowisko wnioskodawca zajmował tylko w latach 1991-1993. Natomiast w niniejszej sprawie decydujące znaczenie dla nabycia przez wnioskodawcę prawa do emerytury ma ocena jego zatrudnienia na stanowisku szefa

planowania produkcji, któremu podlegali kierownicy wydziałów. Konkludując, powołane orzecznictwo nie może mieć odniesienia w przedmiotowej sprawie.

Również powołany przez apelującego wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2009r., I UK 201/08, odnosi się do odmiennego stanu faktycznego. Ocenie podlegało stanowisko kierownika elektrociepłowni. Z uzasadnienia ww. wyroku wynika, że zakwalifikowanie pracy wnioskodawcy na tym stanowisku do pracy w szczególnych warunkach wymaga uprzedniego ustalenia, czy zakres obowiązków powoda obejmował czynności wymienione w pkt 24 działu XV załącznika A, tj. czy w zakresie obowiązków powoda mieściły się czynności, które mogą być zaliczone do kontroli międzyoperacyjnej, kontroli jakości produkcji i usług oraz dozór inżynieryjno-techniczny, a ponadto, czy czynności te były wykonywane w oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie A. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że nie ma przy tym rozstrzygającego znaczenia, w jakim zakresie wnioskodawca wykonywał dozór inżynieryjno-techniczny bezpośrednio, czyli osobiście lub pośrednio, czyli poprzez podległych mu służbowo pracowników. Ponadto, „osoba wykonująca taki dozór nie musi stale przebywać na stanowiskach, gdzie jest wykonywana praca, w zakresie jej obowiązków musi być przewidziane sporządzanie dokumentacji, planów organizacyjnych i innych czynności. Ponoszenie odpowiedzialności za wykonywanie pracy, w której każdy błąd techniczny może narazić na niebezpieczeństwo pracowników i inne osoby, zostało uznane za wykonywanie pracy w warunkach szczególnych”. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje możliwości sprawowania dozoru inżynieryjno-technicznego pośrednio ( odnosi się to np. do stanowiska kierownika wydziału odlewni , sprawującego dozór za pośrednictwem mistrzów), tylko wskazuje , że w niniejszej sprawie ustalono dodatkowo, iż zakres obowiązków odwołującego na stanowisku szefa planowania/produkcji obejmował cały szereg innych, niezwiązanych z dozorem , czynności o charakterze administracyjno-zarządczym, które, jak słusznie uznał Sąd Okręgowy, nie pozwalają przyjąć, aby wnioskodawca na ww. stanowiskach wykonywał stale i w pełnym wymiarze czasu prace wymienione w cyt. wykazie A, dziale XIV, poz.24.

Sumując, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie uzasadnia przyjęcia, że w spornym okresie wnioskodawca, jako szef planowania i koordynacji przygotowania produkcji odlewniczej, a następnie jako szef produkcji odlewniczej , wykonywał prace w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32 ustawy emerytalnej przy zastosowaniu rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r.

Reasumując, apelacja ubezpieczonego okazała się nieuzasadniona, bowiem nie została spełniona przesłanka 15 lat pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze, warunkująca przyznanie prawa do emerytury w obniżonym wieku na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a tym samym zarzuty naruszenia prawa materialnego również okazały się chybione.

Z omówionych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.