

Sygn. akt: III U 655/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2016 r. w O.

sprawy z odwołania E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o prawo do emerytury

na skutek odwołania E. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 17.08.2015r. **znak** (...)

orzeka:

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17.08.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił E. K. prawa do emerytury.

E. K. wniósł odwołanie od tej decyzji. Stwierdził, że spełnia warunki do otrzymania emerytury po ukończeniu 60 lat.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Wskazał, że E. K. nie spełnia warunków do przyznania wcześniejszej emerytury, o których mowa w art.184 ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, gdyż pomimo osiągnięcia wymaganego wieku emerytalnego 60 lat nie legitymuje się 25-letnim ogólnym stażem pracy oraz 15-letnim okresem pracy w szczególnych warunkach.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

W dniu 29.07.2015r. E. K. złożył w Oddziale ZUS wniosek o emeryturę z tytułu pracy w warunkach szczególnych. Po rozpoznaniu tego wniosku ZUS uznał, że E. K. osiągnął wymagany wiek emerytalny 60 lat, lecz na dzień 01.01.1999r. legitymuje się on łącznym stażem pracy 24 lata, 4 miesiące i 1 dzień okresów składkowych i nieskładkowych, w tym 13 lat, 6 miesięcy i 26 dni w szczególnych warunkach.

E. K. urodził się dnia (...), zatem podstawą ubiegania się przez niego o prawo do emerytury jest **art.184** ustawy **o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń** (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz.748 ze zm.) w zw. z **§4** rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983r. **w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze** (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Zgodnie z tymi przepisami prawo do emerytury przysługuje ubezpieczonemu urodzonemu po 31.12.1948r., jeżeli:

- osiągnął wiek emerytalny wynoszący 60 lat dla mężczyzn,
- nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego lub złożył wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w OFE, za pośrednictwem Zakładu na dochody budżetu państwa,
- w dniu 01.01.1999r. udowodnił 25-letni okres składkowy i nieskładkowy, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach.

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy odwołujący na dzień 01.01.1999r. zgromadził 25 lat ogólnego stażu pracy, w tym 15 lat pracy w szczególnych warunkach.

Odwołujący wykazywał, że zarówno do ogólnego stażu pracy jak i pracy w szczególnych warunkach należy zaliczyć mu okres zatrudnienia od 10.03.1972r. do 15.09.1973r. w Spółdzielni Handlowo-Rolniczej w M.. Okres ten wynosi 1 rok, 6 miesięcy i 7 dni. Zatem jego uwzględnienie dawałoby odwołującemu prawo do emerytury.

Odwołujący nie dysponował żadnym dokumentem potwierdzającym okoliczność tego zatrudnienia. Jedynym dowodem, który przedstawił na tę okoliczność, były zeznania świadków: D. K. i J. M. (k.51v) oraz własne zeznania.

D. K. była pracownikiem GS w M., pracowała w restauracji w latach 1967-1991. Wytwórnia (...) w M., w której miał pracować odwołujący, podlegała pod ten GS. Świadek stwierdziła, że pamięta odwołującego z zebrań pracowniczych organizowanych przez Prezesa w GS. Przy czym z jej zeznań wynika, że w GS, restauracji i Wytwórni (...) było zatrudnionych 150-160 osób. Z jej zeznań wynika, że świadek widziała odwołującego na produkcji, gdy jeździła z Prezesem do Wytwórni (...) z ramienia związków zawodowych. Było to kilka razy w roku. Świadek pamiętała, że odwołujący pracował tam od 1972r. przez półtora roku. Jednak nie potrafiła wskazać bliżej czasookresu tego zatrudnienia. Była przekonana, że odwołujący był pracownikiem, ale swą pewność czerpała jedynie z przekonania, że nie słyszała, aby ktoś pracował na innej podstawie. W Wytwórni pracowało około 20 osób. Mieściły się tam magazyny, do których okoliczni rolnicy zwozili zboże. Odwołujący wykonywał takie czynności, jakie zlecili mu przełożeni. Z jej zeznań wynika także, że w Wytwórni pracował brat odwołującego, ale świadek słabo go pamięta.

Natomiast świadek J. M. był magazynierem w GS M.. Stwierdził, że widział odwołującego przy załadunku, przy pakowaniu worków ze zbożem. Świadek przyznał, że w pisemnym oświadczeniu, które podpisał, ktoś inny wpisał okres zatrudnienia odwołującego, a on jedynie to oświadczenie podpisał, lecz stwierdził, że z uwagi na słaby wzrok – nie mógł tego pisma odczytać. Z jego zeznań wynika, że była rotacja wśród pracowników. Świadek zapamiętał, że odwołujący pracował w dniu 6 lipca 1972r., bo wówczas urządził tzw. pępkowe w zakładzie z okazji urodzenia się córki i odwołujący także wtedy był.

Sąd dał świadkom wiarę jedynie w części, a mianowicie uznał, że świadkowie, w szczególności J. M., mogli zapamiętać odwołującego jako osobę pracującą w Wytwórni (...) w M.. Sąd odmówił natomiast wiary świadkom co do czasookresu zatrudnienia odwołującego. Świadek J. M. wprost przyznał, że to nie on wypełniał dane dotyczące okresu zatrudnienia odwołującego w oświadczeniu złożonym do ZUS (k.25 a.e.). Świadcowi wydawało się, że odwołujący pracował tam w latach 1971-1972, co nie pokrywa się z okresem wskazywanym przez odwołującego. Zeznania świadka D. K. co do okresu ewentualnego zatrudnienia odwołującego, Sąd uznał natomiast za całkowicie niewiarygodne. Spór dotyczy okresu sprzed 40 lat. O ile uznać, że odwołujący rzeczywiście tam pracował – był to krótki epizod. Była rotacja wśród pracowników, a świadek pracowała w zupełnie innym miejscu aniżeli odwołujący. Niewiarygodne jest, że zapamiętała odwołującego, a w szczególności okres jego pracy, tylko w oparciu o sporadyczne spotkania pracownicze. W samej Wytwórni pracowało około 20 osób, przez 40 lat niewątpliwie była to znacznie większa liczba. Niewiarygodne jest,

aby świadek tak dobrze zapamiętała okres pracy obcej osoby. Nie można przy tym pomijać okoliczności, że nie miała już tak doskonałej pamięci, gdy chodzi o zatrudnienie brata odwołującego pracującego razem z nim.

Podkreślić należy, że w oparciu o zeznania wyżej wymienionych osób, Sąd musiał ustalić nie tylko czy odwołujący pracował w Wytwórni (...) w M. na podstawie umowy o pracę, ale w szczególności Sąd musiał ustalić czasookres tej pracy. W ocenie Sądu ustaleń takich nie można poczynić w oparciu o ten dowód.

W szczególności Sąd miał na uwadze, że w archiwum przechowującym akta osobowe pracowników Spółdzielni Handlowo-Rolniczej w M., nie ma dokumentów dotyczących zatrudnienia odwołującego (k.31 a.e. i k.22 a.s.). Sąd poszukiwał zatem akt osobowych odwołującego z kolejnego zatrudnienia, aby na ich podstawie podjąć próbę ustalenia jego wcześniejszej kariery zawodowej. Najwcześniejszym okresem zatrudnienia udokumentowanym poprzez istnienie akt osobowych, było zatrudnienie E. K. w (...) Fabryce (...) w W.. Odwołujący pracował tam od 12.05.1976r. Akta te nie zawierają życiorysu, w oparciu o który można byłoby ustalić wcześniejsze miejsca jego zatrudnienia. Znajduje się w nich natomiast „kwestionariusz”, w którym jako pierwsze zatrudnienie wpisane jest Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) w J. w okresie od 26.09.1973r. do 02.01.1976r. Odwołujący nie wskazał, że wcześniej pracował w Spółdzielni Handlowo-Rolniczej w M.. Kolejne zatrudnienie wpisane w kwestionariuszu to (...) Zakłady (...) w M. w okresie od 02.01.1976r. do 14.02.1976r. Brak jest racjonalnego wytłumaczenia, dlaczego nie wpisano w kwestionariuszu spornego okresu, jeśli odwołujący istotnie byłby tam zatrudniony. Kwestionariusz sporządzano w niewielkiej odległości czasowej od spornego okresu. Odwołujący nie mógł zatem o nim zapomnieć. Nadto znamienne jest to, że wpisano w nim trwające zaledwie 1,5 miesiąca zatrudnienie w (...) w M., a nie wpisano pracy mającej trwać 1,5 roku. Aktualnie odwołujący tłumaczy brak dokumentów dotyczących tego zatrudnienia licznymi przeprowadzkami i zaginięciem dokumentów. Ale w okresie, gdy sporządzano ten kwestionariusz, a więc w 1976r. niewątpliwie istniała dokumentacja dotycząca tego zatrudnienia o ile miało ono miejsce. Zdziwia zatem okoliczność, że nie ujęto tego zatrudnienia w opisanym dokumencie.

Podkreślić należy, że zasadą jest przechodzenie na emeryturę po uzyskaniu powszechnego wieku emerytalnego. Jeśli odwołujący pragnie skorzystać z wyjątku od tej zasady i przejść na emeryturę po ukończeniu 60 roku życia, to jego powinnością było wykazanie, że spełnia ku temu warunki. W ocenie Sądu materiał dowodowy zaprezentowany przez odwołującego na okoliczność zarówno samego zatrudnienia jak i tego, czy była to praca w szczególnych warunkach – nie jest wystarczający, aby oprzeć na nim ustalenia.

Nadto Sąd miał także na uwadze, że odwołujący w spornym okresie miał zaledwie 17-18 lat. Jeśli był zatrudniony – był pracownikiem młodocianym. We wskazanym powyżej okresie aktem prawnym, który regulował zatrudnienie młodocianych była ustawa z dnia 2 lipca 1958r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz wstępnym stażu pracy (Dz. U. Nr 45, poz. 226 z późn. zm.). Zgodnie z pierwotnym brzmieniem tej ustawy w spornym okresie - za młodocianego uważano osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 roku życia. Zgodnie z art.3 tej ustawy - młodociani mogli być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu:

- 1) nauki zawodu,
- 2) przyuczenia do określonej pracy,
- 3) odbycia wstępnego stażu pracy.

Ponadto zakłady pracy mogły zatrudniać młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych.

Natomiast z art.15 ust.1 tej ustawy - Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustalała w drodze rozporządzenia wykaz prac, przy których wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w wieku od lat 15 do 16 oraz w wieku powyżej lat 16. Takim aktem wykonawczym było Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26.09.1958r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. z 1958r., Nr 64, poz.312 ze zm.). Zgodnie z §1 tegoż aktu - zatrudnianie młodocianych obojga płci było zabronione przy pracach, wymienionych

w wykazie prac wzbronionych młodocianym, który stanowił załącznik do niniejszego rozporządzenia. W dziale I jako zabronione wymienione były prace przy podnoszeniu, przenoszeniu, przesuwaniu i przewożeniu ciężarów. Młodocianym wzbronione były prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu, przesuwaniu i przewożeniu ciężarów. Podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów było dozwolone młodocianym, jeżeli czynności te wchodziły w zakres wykonywanego przez nich zawodu (zajmowanego stanowiska roboczego) i nie przekraczają 1/3 czasu pracy młodocianych. Młodocianym wzbronione były prace załadowczo-wyładowcze. Ponadto w dziale XIX odnoszącym się do przemysłu spożywczego zabronione były dla młodocianych prace w elewatorach i magazynach zbożowych przy wszelkich manipulacjach ze zbożem, czyszczenie silosów zbożowych, czyszczenie i przemiał zboża, mieszanie, przesiewanie mąki i otrąb oraz paczkowanie mąki, napełnianie i ważenie napełnianych worków oraz ich składowanie.

Już choćby z zaprezentowanych powyżej przepisów wynika jednoznacznie, że odwołujący jako młodociany mógł być zatrudniony jedynie do prac sezonowych lub dorywczych, nie mógł być zatrudniony do pracy wykonywanej w szczególnych warunkach, a jeśli już - to nie mógł jej wykonywać stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującego, że przez półtora roku wykonywał ciężkie prace przy podnoszeniu, przenoszeniu, przesuwaniu ciężarów oraz prace w magazynach zbożowych przy manipulacji ze zbożem, przy jego przemiale, paczkowaniu i składowaniu.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, że brak jest podstaw do zaliczenia spornego okresu do ogólnego stażu pracy, a zwłaszcza – do pracy wykonywanej w szczególnych warunkach.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy **art.477¹⁴§1 kpc** oddalił odwołanie.