

Sygn. akt VI U 468/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2022 r.

Sąd Okręgowy (...) VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Czaplak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2022 r. w S.

sprawy E. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o emeryturę pomostową

na skutek odwołania E. B. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 26 listopada 2021 r., nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje E. B. (1), poczynając od 1 września 2021 roku, prawo do emerytury pomostowej.

SSO Monika Miller-Młyńska

UZASADNIENIE

Decyzją z 26 listopada 2021 roku (zmienioną następnie wyłącznie w zakresie uzasadnienia decyzją z 7 marca 2022 roku) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił E. B. (1) prawa do emerytury pomostowej, wskazując, iż ubezpieczony po 31 grudnia 2008 roku nie wykonywał prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych. Organ rentowy wyjaśnił przy tym, że nie wziął od uwagę okresu zatrudnienia od 2 do 13 lipca 2018 roku, ponieważ pracodawca w niewystarczający sposób udowodnił, że ubezpieczony wykonywał w tym czasie pracę w warunkach szczególnych. Na podstawie załączonych dowodów organ rentowy uznał jednocześnie za udowodnione okresy składkowe i nieskładkowe ubezpieczonego w łącznym wymiarze 42 lat, 7 miesięcy i 7 dni, w tym w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 4 ww. ustawy - 25 lat, 6 miesięcy i 18 dni.

E. B. (1) odwołał się od powyższej decyzji, domagając się przyznania mu prawa do emerytury pomostowej). Podniósł, że pracodawca wystawił mu świadectwo pracy, w którym wyraźnie wskazał, że wykonywał pracę w szczególnych warunkach - bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniach o bardzo małej kubaturze, jako spawacz. Na rozprawie w dniu 23 listopada 2022 r. sprecyzował przy tym, że domaga się przyznania prawa do świadczenia, poczynając od 1 września 2021 roku (k. 135 akt sądowych).

Organ rentowy w toku procesu wnosił o oddalenie odwołania. Jego pełnomocnik na rozprawie w dniu 21 września 2022 r. zgłosił dodatkowe wątpliwości dotyczące tego czy ubezpieczony w spornym okresie wykonywał pracę w szczególnych warunkach w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. B. (1) urodził się (...).

Wniosek o emeryturę pomostową złożył w ZUS 14 września 2021 roku. W tym czasie (i od 1 września 2021 roku) nie pozostawał w stosunku pracy. Legitymował się wówczas łącznym okresem ubezpieczenia wynoszącym 42 lata, 7 miesięcy i 7 dni, w tym stażem pracy w szczególnych warunkach w myśl art. 4 ustawy pomostowej wynoszącym 25 lat, 6 miesięcy i 18 dni.

Niesporne, a nadto dowody: dokumenty w aktach ZUS.

(...) S.C. Z. K. P. K. w S. jest następcą prawnym przekształconego zgodnie z umową z 21 stycznia 2021 roku (...) Przedsiębiorstwa Usługowo – Produkcyjnego (...). W ramach swojej działalności zajmuje się produkcją maszyn drogowych.

W spółce (...) kwestie związane z pracą szczególnie niebezpieczną, za którą jest uważana m.in. praca wewnątrz zbiorników lub w innych przestrzeniach zamkniętych, regulują zarządzenie wewnętrzne dyrektora (...) z 31 maja 2004 roku, zawierające wykaz prac szczególnie niebezpiecznych i zasady ich wykonywania oraz Instrukcja BHP przy pracach w przestrzeniach zamkniętych w PUP M. (...) w S..

Zarządzenie z 31 maja 2004 roku zostało wydane na podstawie § 80 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustalono w nim m.in. w § 5, że praca niebezpieczna to praca we wnętrzach urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione, zwanych dalej "zbiornikami". Dalej wskazano, że:

1. Podjęcie i prowadzenie pracy w zbiornikach może nastąpić jedynie na podstawie pisemnego pozwolenia wydanego w trybie ustalonym przez pracodawcę.
2. Przy pracy w zbiornikach należy zapewnić stały nadzór. Osoba wydająca polecenie wykonania takiej pracy powinna sprawdzić, czy przygotowania organizacyjne i techniczne zapewniają bezpieczeństwo pracownikom podczas wykonywania pracy.
3. Pracownikowi znajdującemu się w zbiorniku należy zapewnić możliwość udzielenia natychmiastowej pierwszej pomocy w razie nagłej potrzeby lub wypadku.
4. Prace w zbiorniku mogą być podjęte i prowadzone po spełnieniu następujących wymagań:
 - 1) zbiornik należy opróżnić i wstępnie oczyścić przez przemycie, przedmuchiwanie parą lub gazem obojętnym oraz przedmuchiwanie powietrzem; przedmuchiwanie zbiornika tlenem jest niedopuszczalne,
 - 2) jeżeli praca w zbiorniku może być związana z zagrożeniem pożarowym należy stosować niezbędne środki ochrony przeciwpożarowej;
 - 3) odłączyć dopływ do zbiornika materiałów, substancji i czynników z innych zbiorników, przewodów, aparatury itp.,
 - 4) znajdujące się we wnętrzu zbiornika grzejniki, urządzenia ruchome i inne mogące stworzyć zagrożenie należy odłączyć od źródeł zasilania,

5) przed wykonywaniem prac w kanale lub studziencie należy przewietrzyć dany odcinek kanału, pozostawiając otwarte włązy,

6) temperatura powietrza w zbiorniku nie powinna się różnić od temperatury otoczenia o więcej niż 5 °C (5 K);

7) zapewnienie niezbędnych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

5. Bezpośrednio przed przystąpieniem pracowników do pracy w zbiorniku osoba kierująca pracownikami jest obowiązana poinformować ich o:

1) zakresie pracy, jaką mają wykonać,

2) rodzaju zagrożeń, jakie mogą wystąpić,

3) niezbędnych środkach ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz o sposobie ich stosowania,

4) sposobie sygnalizacji między pracującymi wewnątrz zbiornika a asekurującymi ich na zewnątrz zbiornika,

5) postępowaniu w razie wystąpienia zagrożenia.

6. Prace wewnątrz zbiornika odbywają się w następującym systemie: 30 minut pracy, 30 minut przerwy na odpoczynek na zewnątrz zbiornika.

7. Pracownik lub pracownicy wykonujący pracę wewnątrz zbiornika powinni być asekurovani co najmniej przez jedną osobę znajdującą się na zewnątrz. Osoba asekurująca powinna być w stałym kontakcie z pracownikami znajdującymi się wewnątrz zbiornika oraz mieć możliwość niezwłocznego powiadomienia innych osób mogących w razie potrzeby, niezwłocznie udzielić pomocy.

8. Pracownik wchodzący do wnętrza zbiornika powinien być wyposażony w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, a w szczególności:

1) szelki bezpieczeństwa z linką umocowaną do odpowiednio wytrzymałego elementu konstrukcji zewnętrznej;

2) hełm ochronny i odzież ochronną.

9. Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej osoby asekurującej powinno być takie, jak wyposażenie pracowników wchodzących do wnętrza zbiornika.

10. Niestosowanie ochron układu oddechowego jest dopuszczalne wyłącznie w warunkach, gdy zawartość tlenu w powietrzu zbiornika wynosi co najmniej 18 % oraz gdy w powietrzu tym nie występują substancje szkodliwe dla zdrowia w stężeniu przekraczającym najwyższe dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy ani nie istnieje niebezpieczeństwo ich wystąpienia podczas przebywania pracownika w zbiorniku.

11. Decyzję o niestosowaniu przez pracowników ochron układu oddechowego może podjąć jedynie osoba kierująca pracownikami.

12. W czasie przebywania pracowników wewnątrz zbiornika wszystkie włązy powinny być otwarte, a jeżeli nie jest to wystarczające do utrzymania wymaganych parametrów powietrza w zbiorniku - należy w tym czasie stosować stały nadmuch powietrza.

13. Wnętrze zbiornika powinno być oświetlone przy użyciu źródła światła elektrycznego o bezpiecznym napięciu.

14. Transport narzędzi, innych przedmiotów i materiałów wewnątrz zbiornika powinien odbywać się w sposób niestwarzający zagrożeń i uciążliwości dla zatrudnionych tam pracowników.

Dowód: zarządzenie wewnętrzne dyrektora (...) k. 115-116 akt sprawy.

Z kolei w Instrukcji BHP przy pracach w przestrzeniach zamkniętych w PUP M. (...) w S. wskazano między innymi:

- w pkt 4, że prace w przestrzeniach zamkniętych to prace prowadzone w zbiornikach, wnętrzach urządzeń technicznych, do których jest utrudniony dostęp, lub w innych niebezpiecznych przestrzeniach których może wystąpić atmosfera dusząca;

- w pkt 5 ustalono tryb postępowania przy pracach w przestrzeniach zamkniętych, wskazując, że:

a) wszelkie prace wewnątrz zbiorników, mogą być wykonywane wyłącznie na podstawie pisemnych zezwoleń (Załącznik nr 1),

b) wejście do zbiorników oraz wykonywanie przez pracowników wewnątrz zbiorników prac: pomiarowych, kontrolnych, montażowych, remontowych dozwolone jest wyłącznie w porze dziennej,

c) do prac wewnątrz zbiorników nie dopuszcza się pracowników młodocianych, praktykantów, stażystów i kobiet.

Prace w zbiorniku muszą być bezpośrednio nadzorowane i koordynowane przez pracodawcę, który musi znać niniejszą instrukcję oraz zasady bezpieczeństwa pracy.

Prace wewnątrz zbiornika odbywają się w systemie: 30 minut pracy, 30 minut przerwy na odpoczynek na zewnątrz zbiornika.

W przypadkach, gdy czyszczenie możliwymi do stosowania metodami zawodzi i nie zapewnia bezpiecznej atmosfery wnętrza lub w toku pracy możliwe jest wywiązanie się niebezpiecznych związków, należy stosować ciągle nawiew świeżego powietrza o takiej częstotliwości wymiany, aby nie wystąpiły zagrożenia toksyczne i wybuchowe.

Ponadto wskazano, iż pracownik wchodzący do wnętrza zbiornika powinien być wyposażony w:

a) odzież ochronną zabezpieczającą przed wpływem mogących się jeszcze znajdować w zbiorniku resztek niebezpiecznych mediów. Odzież, przy zagrożeniu substancjami palnymi i wybuchowymi musi być wykonana z materiałów nie wytwarzających ładunków elektrostatycznych,

b) szelki bezpieczeństwa z linką umocowaną do odpowiednio wytrzymałego elementu konstrukcji zewnętrznej,

c) hełm ochronny, a w przypadku wykonywania prac spawalniczych konieczne są środki ochrony indywidualnej, przeznaczone dla spawacza (przyłbica, rękawice ochronne itp.).

Ustalono również, że skład brygady przy wchodzeniu do zbiorników winien liczyć, co najmniej 3 osoby: jeden wchodzący i dwóch asekurujących, przy czym jeden z pracowników ubezpieczających cały czas powinien obserwować i ubezpieczać pracownika zatrudnionego wewnątrz zbiornika oraz komunikować się i utrzymywać z nim łączność, zaś drugi z ubezpieczających może obsługiwać sprzęt doprowadzający świeże powietrze lub wykonywać inną pracę w pobliżu, w zasięgu wzroku lub głosu pierwszego ubezpieczającego i tak, aby w każdej chwili mógł udzielić pomocy przy ewakuacji pracownika z wnętrza zbiornika,

Zastrzeżono również, że wyposażenie w środki ochrony indywidualnej osoby asekurującej musi być takie jak wyposażenie pracownika wchodzącego do zbiornika oraz, że jeżeli warunki pracy wymagają, aby jednocześnie wewnątrz zbiornika pracowało więcej pracowników, to należy zapewnić im warunki bezpieczeństwa, a przede wszystkim ubezpieczenie i możliwość szybkiej ewakuacji, przy czym fakt pracy więcej niż jednego pracownika należy odnotować w zezwoleniu.

Dodatkowo ustalono, że przy pracy z użyciem sprzętu ochrony dróg oddechowych lub w podwyższonej temperaturze, należy stosować przerwy nie rzadziej, niż co 30 min. Zmiana pracownika musi odbywać się na zewnątrz zbiornika. Zaznaczono, iż przy pracach spawalniczych i innych z ogniem otwartym wewnątrz zbiorników należy:

- a) zabezpieczyć pracownika w odzież trudnopalną,
- b) oczyścić zbiornik, aby analiza atmosfery i pozostałości stałych np.: szlam, osad itp. wykluczała powstanie pożaru lub wybuchu oraz stosować stałą wentylację mechaniczną nawiewną o odpowiedniej skuteczności,
- c) zapewnić strefę bezpieczeństwa pożarowego i posterunek przeciwpożarowy z odpowiednimi środkami gaśniczymi,

Dowód: instrukcja BHP - k. 117-118 akt sprawy.

W okresie od 1 lutego 2017 roku do 30 grudnia 2019 roku i od 2 stycznia 2020 roku do 31 sierpnia 2021 roku E. B. (1) był zatrudniony w przedsiębiorstwie (...) w S., na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku montażysty maszyn drogowych.

W trakcie tego zatrudnienia na co dzień ubezpieczony zajmował się pracą przy produkcji maszyn drogowych. Dodatkowo, w związku z przyjęciem przez pracodawcę wyjątkowego zlecenia, wykonywał jednak pracę w szczególnych warunkach w okresie od 2 lipca 2018 roku do 13 lipca 2018 roku na stanowisku spawacza – wykonując prace bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniu - zbiorniku o bardzo małej kubaturze, będącym dodatkowo zbiornikiem po substancjach szczególnie niebezpiecznych.

Pracodawca wystawił E. B. (1) za ww. okres świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych oraz zgłosił w ZUS fakt wykonywania tej pracy przez E. B..

Dowody: świadectwa pracy – k. 6-9 akt sądowych oraz w aktach ZUS.

W 2017 roku przedsiębiorstwo (...) sprzedało na (...)jedną z wyprodukowanych przez siebie maszyn drogowych - skrapiarzkę do emulsji asfaltowej, wykorzystywaną przy kładzeniu asfaltu.

Po około roku użytkowania tej maszyny kontrahent łotewski zwrócił się do (...) z pytaniem o możliwość jej modernizacji - powiększenia jej objętości z 6 tysięcy litrów do 8 tysięcy litrów. (...) podjął się wykonania tego zlecenia; jego realizację rozpoczęto w lipcu 2018 roku. Do prac przy modernizacji skrapiarzki zostali oddelegowani dwaj zatrudnieni w spółce doświadczeni pracownicy – E. B. (1) oraz M. M. (1). Szczegółowy sposób i zakres wykonywania prac uzgodniony został pomiędzy R. P., zatrudnionym w spółce na stanowisku zastępcy dyrektora, do którego obowiązków w 2018 roku należało nadzorowanie produkcji a S. M. – pracującym w spółce inżynierem elektrykiem.

S. do emulsji asfaltowej jest maszyną o owalnym kształcie (w kształcie dużej beczki) o wymiarach około 2 metry wysokości i 6 metrów długości. Jest to zbiornik o małej kubaturze, który nie jest pusty w środku, gdyż jest wyposażony w różnego rodzaju urządzenia i elementy - całą instalację grzewczą do asfaltu, dużą ilość przewodów, rurociągi.

S., która przyjechała do spółki (...) z Łotwy była przez rok użytkowana, toteż wewnątrz znajdowały się pozostałości po asfalcie.

Prace przy powiększeniu skrapiarzki były wykonywane od 2 do 13 lipca 2018 roku. Pierwszego dnia, tj. 2 lipca 2018 roku odbyło się szkolenie i uzgodnienie zasad, według których prace miały być wykonywane. Od 3 lipca 2018 roku od godziny 10.00 E. B. (1) razem z M. M. (1) wykonywali pracę wewnątrz skrapiarzki z zachowaniem zasad bezpieczeństwa obowiązujących w firmie – naprzemiennie jeden z nich przez pół godziny pozostawał na zewnątrz, asekurując drugiego, a do środka wchodził drugi, wykonując przez pół godziny konieczne prace.

Aby dokonać powiększenia zbiornika maszyny należało w pierwszej kolejności wyczyścić jej wnętrze, gdyż po roku jej użytkowania na ściankach i dnie pozostały resztki emulsji, które po podgrzaniu (wynikającym z używania palnika

i spawarki) tworzyły niebezpieczne opary. Oczyszczanie z resztek smoły wykonywano za pomocą rozpuszczalnika. Po oczyszczeniu konieczne było przecięcie skrapiarki, oszlifowanie, powiększenie jej oraz pospawanie i końcowe oszlifowanie wszystkich elementów. M. M. (1) zajmował się przy tym głównie cięciem plazmą poszczególnych elementów wyposażenia maszyny, a E. B. (1) spawaniem łukowym. Żeby dokonać naprawy i przedłużenia beczki ubezpieczony i M. M. (1) musieli wejść do jej wnętrza z odpowiednim zabezpieczeniem, powycinać przewody, pospawać, musieli odciąć jej dno w odpowiednim miejscu by nie uszkodzić aparatury wewnętrznej, rozmontować, a potem odpowiednio przedłużyć i wszystko ponownie połączyć i zmontować.

W okresie od 3 do 13 lipca 2018 roku E. B. (1) przez pół godziny pracował w środku maszyny, po czym zmieniał się z M. M.. Po kolejnej pół godzinie pracy następowała zmiana powrotna; proces ten był powtarzany przez całą dniówkę roboczą. Praca we wnętrzu maszyny przez tę samą osobę jednorazowo dłużej niż przez 30 minut nie była możliwa, z uwagi na bardzo uciążliwe warunki pracy panujące w jej wnętrzu. Z uwagi na rozmiar maszyny i znajdujące się w jej wnętrzu wyposażenie, większość prac wewnątrz musiała być wykonywana w pozycji kucznej lub na kolanach. Ponadto podczas spawania i cięcia we wnętrzu beczki panowała bardzo wysoka temperatura; jej wnętrze nie było też dostatecznie doświetlone z uwagi na znajdującą się tam aparaturę zasłaniającą dostęp światła do niektórych miejsc. Spawanie lub cięcie dłużej niż pół godziny stwarzało duże zagrożenie. W beczce unosiły się opary i nieprzyjemne zapachy powstające podczas spawania i cięcia, istniało również duże niebezpieczeństwo zatrucia się oparami pozostałej na ściankach emulsji asfaltowej lub oparami powstałymi podczas spawania i cięcia. Była tam również utrudniona wentylacja - celem zapewnienia prawidłowej wentylacji do wnętrza beczki doprowadzony był nadmuch świeżego i wyciąg zużytego powietrza. Ubezpieczony, jak i M. M. pracowali wewnątrz zbiornika w maskach przeciwpyłowych i z użyciem szelek bezpieczeństwa.

Czasowo zdecydowanie najwięcej zajęły prace wewnątrz zbiornika - minimum 80% czasu pracy przeznaczonego na przedłużenie skrapiarki. Wynikało to z tego, że pracę wewnątrz - z uwagi na bardzo ograniczoną ilość wolnego miejsca i duże zagrożenie wybuchem czy zatruciem - mogła wykonywać na raz tylko jedna osoba, natomiast do prac na zewnątrz można było skierować więcej osób.

W czasie, gdy jeden pracownik był wewnątrz, drugi nie mógł w tym czasie spawać na zewnątrz, gdyż prowadziłoby to do dodatkowego podwyższenia temperatury wewnątrz zbiornika. Osoba która po 30 minutach pracy opuszczała zbiornik, przez kolejne 30 minut odpoczywała na zewnątrz, nie wykonywała wówczas pracy. Jeżeli jednak uważała, że jest w stanie, to w porozumieniu ze S. M. mogła pracować przy zdemontowanych elementach, na zewnątrz.

Podczas wykonywania prac wewnątrz zbiornika przez cały czas na zewnątrz obecny był S. M., który kierował pracą ubezpieczonego i M. M. (1) i był gotowy udzielić im pomocy, gdyby była taka potrzeba. Nadzór nad wykonywaniem pracy sprawował także R. P.. Przez cały czas wszystkie prace były wykonywane zgodnie z obowiązującymi w spółce regulacjami wewnętrznymi. W szczególności zostało sporządzone pisemne polecenie wykonania prac ślusarsko-spawalniczych wewnątrz zbiornika zabrudzonego osadem asfaltu w beczce skrapiarki drogowej. Dokument ten został wypełniony przez R. P., który wskazał w nim, że pierwsze prace rozpoczęto 2 lipca 2018 roku o godz. 10:00 i zakończono tego samego dnia o godz. 13:00, przy czym w tym dniu dokonano oględzin zbiornika przed przystąpieniem do kolejnych prac. Dalej w dokumencie wskazano, że kolejne prace wewnątrz zbiornika były wykonywane w terminie od 3 lipca 2018 roku do 13 lipca 2018 roku. Jako osobę przygotowującą i dopuszczającą E. B. (1) oraz M. M. (1) do pracy wpisano S. M.. Wskazano, że prace prowadzone były w warunkach szczególnie niebezpiecznych, przy czym zapewniono oświetlenie miejsca pracy, stały nadmuch świeżego powietrza i wyciąg zużytego. Pracownicy wewnątrz zbiornika pracowali przemiennie, wyposażeni byli w szelki bezpieczeństwa z asekuracją na zewnątrz. Wskazano również, że praca przemienna polegała na pracy do maksymalnie 30 minut w zbiorniku oraz, że nie występowały przypadki opuszczenia strefy pracy przez członka zespołu pracowników.

Dowody:

- pismo (...) s.c. z 22.2.2022 r. - k. 87 akt sprawy,

- pisemne oświadczenia pracowników z 22.2.2022 r. - k. 88 akt sprawy,
- zeznania świadka M. M. (1) - w wersji elektronicznej oraz protokół - k. 91-92 akt sprawy,
- zeznania świadka J. P. - w wersji elektronicznej oraz protokół - k. 92 akt sprawy,
- zeznania świadka Z. K. - w wersji elektronicznej oraz protokół - k. 110v, 111-111v akt sprawy,
- zeznania świadka S. M. - w wersji elektronicznej oraz protokół - k. 110v-111 akt sprawy,
- zeznania świadka R. P. - w wersji elektronicznej oraz protokół - k. 134-135 akt sprawy,
- dokumentacja fotograficzna przedstawiająca używane wnętrza skraparki - k. 32-42 akt sprawy,
- rysunki techniczne przedstawiające przekrój skraparki - k. 43-45 akt sprawy.
- pisemne polecenie wykonania pracy - k. 107-108 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się uzasadnione.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych przed organem rentowym oraz dokumentów dołączonych do akt w toku postępowania sądowego. Ich autentyczność i miarodajność nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości sądu. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji oraz w sposób rzetelny, stąd też sąd ocenił je jako wiarygodne. Sąd nie znalazł również podstaw aby kwestionować wiarygodność zeznań świadków, których zeznania były logiczne, szczegółowe i pokrywały się zarówno z zeznaniami ubezpieczonego co do charakteru pracy wykonywanej w trakcie spornego zatrudnienia, jak i z treścią znajdujących się w aktach dokumentów, pochodzących od byłego pracodawcy ubezpieczonego. Część świadków została przy tym wezwana przez sąd z urzędu, co dodatkowo wzmacnia ich wiarygodność. Jedyne zastrzeżenia sąd miał do zeznań przedstawiciela byłego pracodawcy E. B. – Z. K.. Świadek ten bowiem jako jedyny wskazywał, że ubezpieczony w spornym okresie miał wykonywać inną pracę niż opisana w poprzedniej części niniejszego uzasadnienia, a mianowicie polegającą na naprawie, nie zaś przedłużeniu skraparki do asfaltu. Mając jednak na uwadze fakt, iż nie tylko sam ubezpieczony zaprzeczył, aby wykonywał w lipcu 2018 roku taką pracę, ale i nie potwierdziła tego żadna z innych przesłuchanych w sprawie osób, sąd uznał, że – biorąc pod uwagę dość już podeszły wiek świadka, fakt, że jak sam przyznał – prowadzenie firmy przekazał w zdecydowanej mierze synowi oraz upływ czasu od opisywanych w zeznaniach zdarzeń (4 lata) – świadek ten pomylił zdarzenia. Nie pozbawiało to samo przez się jego zeznań waloru wiarygodności, jednak czyniło je w przeważającej mierze nieprzydatnymi przy dokonywaniu ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie.

Z punktu widzenia merytorycznego żądanie E. B. (1) podlegało ocenie w oparciu o przepisy ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1340).

Zgodnie z art. 4 ww. ustawy (w brzmieniu obowiązującym we wrześniu 2021 r.), prawo do emerytury pomostowej przysługiwało pracownikowi, który spełniał łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;

5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS;

6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3;

7) nastąpiło rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Stosownie do treści art. 3 ust. 1 ustawy, prace w szczególnych warunkach to przy tym 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; wykaz prac w szczególnych warunkach określa załącznik nr 1 do ustawy.

W załączniku tym pod pozycją 28 wymienione zaś zostały prace bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniach o bardzo małej kubaturze, z utrudnioną wentylacją (podwójne dna statków, zbiorniki, rury itp.), a pod pozycją 30 - prace wewnątrz cystern, kotłów, a także zbiorników o bardzo małej kubaturze po substancjach niebezpiecznych.

Z kolei stosownie do treści regulacji art. 32 ust. 2 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 504 w brzmieniu obowiązującym w dacie wyrokowania) 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. Przy czym rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których tym osobom przysługuje prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych (art. 32 ust. 4 cytowanej ustawy), tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 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.).

Zgodnie z § 2 w/w 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, o których mowa w ust. 1, stwierdza zakład pracy, na podstawie posiadanej dokumentacji, w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach, wystawionym według wzoru stanowiącego załącznik do przepisów wydanych na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia, lub w świadectwie pracy. W świetle § 2 ust. 2 rozporządzenia zakład pracy wydaje zaświadczenie o zatrudnieniu w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wyłącznie na podstawie posiadanej dokumentacji.

Bezsporne w toku niniejszego postępowania pozostawało, że E. B. (1) w dacie złożenia wniosku o emeryturę pomostową legitymował się wymaganym okresem składkowym i nieskładkowym (42 lata, 7 miesięcy i 7 dni), w tym stażem pracy w warunkach szczególnych w myśl art. 4 ustawy pomostowej wynoszącym 25 lat, 6 miesięcy i 18 dni. Poza sporem było również, że osiągnął wymagany wiek 60 lat.

Kwestią pozostawioną do rozstrzygnięcia sądu było zatem wyłącznie to czy ubezpieczony po dniu 31 grudnia 2008 roku wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 lub 3 ustawy o emeryturach pomostowych, a więc prace wymienione w załącznikach nr 1 i/lub 2 do ww. ustawy. Jedynym okresem, który wchodził przy tym pod uwagę był ów – opisany szczegółowo wyżej – kilkunastodniowy okres pracy w przedsiębiorstwie (...) przy przedłużaniu skrapiaarki do asfaltu. W ocenie sądu zgromadzony w sprawie materiał

dowodowy dawał podstawy do ustalenia, iż w tym czasie, tj. od 2 do 13 lipca 2018 roku, E. B. (1) faktycznie wykonywał prace w warunkach szczególnych, o jakich mowa w załączniku nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych.

Po podjęciu 18 maja 2022 roku przez Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów uchwały w sprawie o sygn. akt III UZP 2/22 nie budzi już przy tym wątpliwości, że nabycie prawa do emerytury pomostowej nie jest uzależnione od wykonywania, po 31 grudnia 2008 r., pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przez okres co najmniej jednego miesiąca. W uchwale tej SN dokonał szczegółowej analizy obowiązujących w tym zakresie przepisów i przesądził, że nawet krótkotrwałe zatrudnienie po tej dacie stanowi wystarczającą przesłankę do przyznania prawa do emerytury pomostowej, o ile oczywiście w tym czasie wykonywana jest któraś z prac wymienionych w załącznikach do ustawy o emeryturach pomostowych. Jako że sąd w składzie orzekającym w niniejszej sprawie stał na analogicznym stanowisku jeszcze przed podjęciem przez Sąd Najwyższy powyższej uchwały, tym bardziej obecnie w całości podziela wszystkie zawarte w niej argumenty, nie widząc potrzeby ich przytaczania w niniejszym miejscu.

Żadnych wątpliwości sądu nie budziło również to, że wykonywana przez E. B. w okresie od 2 do 13 lipca 2018 roku praca, polegająca na wykonywaniu zadań pracowniczych wewnątrz zbiornika o małej kubaturze, tj. używanej przez około rok skraparki do asfaltu, a związana m.in. z koniecznością spawania i cięcia palnikiem wewnątrz zbiornika, była pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych. Zdaniem sądu praca ta odpowiadała przy tym pracom z aż dwóch pozycji wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do tejże ustawy – była bowiem zarówno pracą bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniu (zbiorniku) o bardzo małej kubaturze, z utrudnioną wentylacją (poz. 28), jak i pracą wewnątrz zbiornika o bardzo małej kubaturze po substancjach niebezpiecznych, tj. po pozostałościach po masie asfaltowej (poz. 30). W tym zakresie tak zeznania świadków, jak i przedłożona do akt dokumentacja nie pozostawiają żadnych wątpliwości. Sąd nie widzi potrzeby ponownego opisywania w tym miejscu na czym polegała wykonywana przez E. B. (1) praca i wyjaśniania dlaczego powinna być uznana za pracę w szczególnych warunkach, gdyż zostało to szczegółowo opisane w poprzedniej części uzasadnienia.

Jedyną kwestią, która mogła w tym zakresie budzić wątpliwości i na którą trafnie zwrócił uwagę pełnomocnik organu rentowego w czasie jednej z rozpraw, było to czy w związku z faktem, iż ubezpieczony nie wykonywał pracy wewnątrz zbiornika przez osiem godzin dziennie, tj. przez całą dniówkę roboczą, możliwe było przyjęcie, iż była to praca wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu art. 3 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych.

W ocenie sądu odpowiedź na tak postawione pytanie musiała być pozytywna.

Tę część rozważań należy rozpocząć od przypomnienia, że spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 Kodeksu pracy, dalej jako: k.p.), określającą, iż istotnym elementem stosunku pracy jest również ciążący na pracodawcy obowiązek ochrony życia i zdrowia pracownika. Należy bowiem mieć na uwadze, iż na mocy norm art. 15 i art. 207 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kolejne przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy w sposób szczegółowo konkretyzują obowiązki, których wypełnienie, zgodnie z wolą ustawodawcy, zapewnić ma oczekiwany „stan bezpieczeństwa”. Odpowiedzialnym za zapewnienie tego stanu był i jest wyłącznie pracodawca.

W tym miejscu koniecznym jest również podkreślenie, że podniesienie omawianego obowiązku do rangi jednej z zasad prawa pracy nie jest przypadkowe. Prawo każdego, w tym również pracownika, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje bowiem Konstytucja RP w art. 66 ust. 1. Oznacza to, że pracodawca nie może traktować swoich obowiązków w tym zakresie lekceważąco, w szczególności podchodząc do nich w sposób wysoce formalistyczny, są to bowiem jedne z jego podstawowych obowiązków, rangi konstytucyjnej. Każdy pracodawca zobowiązany jest więc w tej sytuacji do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do

realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów bhp (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 19.12.1980 r., I PR 87/80), przy czym obowiązków pracodawcy w tym zakresie nie można traktować statycznie - ich treść ulega bowiem zmianom w miarę postępu nauki i techniki (tak: wyrok SN z 24.9.1968 r., II PR 363/68). W orzecznictwie podkreśla się nadto, a pogląd ten sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa za w pełni trafny, iż obowiązek ten obejmuje również branie pod uwagę indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika (tak: wyrok SN z 12.12.1974 r., II PR 262/74). Wreszcie, omawiany obowiązek ma charakter jednostronny w tym sensie, że spoczywa on na pracodawcy niezależnie od woli pracownika albo od tego, czy pracownik prawidłowo wywiązuje się ze swoich obowiązków (tak: komentarz do Kodeksu Pracy pod redakcją K. Walczaka, Legalis 2022). Zdaniem SN, nawet „rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca z chęci utrzymania wyższych zarobków, nie może usprawiedliwić dalszego zatrudnienia w warunkach szkodliwych dla jego zdrowia” (wyrok z 28.8.1967 r., I PR 256/67). Wszystkie powyższe poglądy, choć wyrażone wiele lat temu, są zdaniem Sądu Okręgowego nadal w pełni aktualne, w tym zwłaszcza na gruncie stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Zgodnie z art. 226 k.p. pracodawca: 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko; 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Sposób, w jaki pracodawca będzie informował pracowników o ryzyku zawodowym, powinien zostać określony w regulaminie pracy (art. 104 § 1 pkt 8 k.p.). Na mocy przepisu § 39 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 129, poz. 844), pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. W szczególności pracodawca jest zobowiązany: 1) zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości; 2) zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji niepowodujących takich zagrożeń.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia ryzyka zawodowego, dlatego też w celu właściwego jego zrozumienia należy odwołać się do innych przepisów. I tak zgodnie z art. 4 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1184 ze zm.) jest to możliwość wystąpienia niepożądanych, związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych będących wynikiem zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy. Zaś w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) – zawierającym definicje podstawowych pojęć – w pkt 7 określono, iż przez ryzyko zawodowe rozumie się prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności pojawienia się u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Dokonanie oceny ryzyka zawodowego jest nie tylko jednym z obowiązków pracodawcy, ale także istotnym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jego głównym celem jest bowiem poprawa warunków pracy oraz ochrona życia i zdrowia pracowników. Ocena ryzyka zawodowego polega na systematycznym badaniu wszystkich aspektów pracy, których celem jest ustalenie jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem urazu lub pogorszenia się stanu zdrowia pracownika, czy możliwe jest wyeliminowanie tych zagrożeń, czy możliwe jest przynajmniej ograniczenie ryzyka związanego z tymi zagrożeniami i jakie środki ochronne należałoby w tym celu podjąć. Przy czym chodzi tu o zwrócenie uwagi na zagrożenia typowe, możliwe do przewidzenia, a nie o zagrożenia wyjątkowe, mogące wystąpić tylko w bardzo nietypowych sytuacjach (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego (...)z 17.9.2014 r., III APa 30/13). Jak zauważył NSA we W. w wyroku z 2.10.2002 r. (II SA/Wr 319/00), obowiązek dokonania oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego dotyczy każdego stanowiska pracy, a nie tylko takiego, na którym praca łączy się ze szczególnym (specjalnym) czy nadmiernym ryzykiem zawodowym. Ocenę ryzyka zawodowego należy sporządzić na piśmie, co potwierdził SN w wyroku z 19 kwietnia 2013 r. (III PK 45/12), stwierdzając wyraźnie, że pracodawca

ma obowiązek oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą na określonym stanowisku, ujmując go w kartach oceny tego ryzyka. Jedynie w ten sposób wywiąże się z obowiązku jego udokumentowania. W razie ewentualnych uchybień w tym zakresie, na pracodawcy spoczywać będzie obowiązek dowodzenia, że niewykonanie zobowiązania stanowi skutek okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności.

Powinnością pracodawcy jest zatem nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest więc również wykazaniem, iż tego rodzaju działań zaniechano, albo dokonano ich niewłaściwie. Konieczne jest zatem stwierdzenie, iż w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku (choroby zawodowej), albo że istniejące realnie zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, czy też takie zagrożenia nie zostały zniwelowane, co naraziło na szwank zdrowie, bądź życie pracownika (por. wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 324/10 oraz wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 100/08).

W przypadku pewnych kategorii prac obowiązki pracodawcy w zakresie BHP są przy tym jeszcze bardziej rygorystyczne, przy czym ustawodawca pozostawił w tym zakresie pracodawcy – jako podmiotowi najlepiej zorientowanemu w realiach swojego przedsiębiorstwa i faktycznych możliwości dbania o dobrostan pracowników – pewien zakres swobody przy określaniu w jaki dokładnie sposób praca ma być wykonywana. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w treści przepisów § 80 i 81 przywołanego już wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

I tak, w § 80 rozporządzenia – rozpoczynającym rozdział 6. rozporządzenia zatytułowany „Prace szczególnie niebezpieczne” - wskazano, iż „przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w niniejszym rozdziale, oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne” (ust. 1), przy czym to na pracodawcę nałożono obowiązek „ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy” (ust. 2).

Z kolei § 81 wskazano, że to „pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia:

- 1) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- 2) odpowiednie środki zabezpieczające;
- 3) instruktaż pracowników obejmujący w szczególności: a) imienny podział pracy, b) kolejność wykonywania zadań, c) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach” (ust. 1), a także „zapewnia, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane” (ust. 2).

W kolejnych regulacjach rozdziału 6. rozporządzenia, a konkretnie w części C tego rozdziału, wskazano nadto, iż pracami szczególnie niebezpiecznymi są m.in. prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych. I tak, w § 85 określono, iż „przepisy niniejszej części dotyczą pracy w zbiornikach, kanałach, studniach, studzienkach kanalizacyjnych, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione, zwanych dalej "zbiornikami".”

W § 86 wskazano, że „podjęcie i prowadzenie pracy w zbiornikach może nastąpić jedynie na podstawie pisemnego pozwolenia wydanego w trybie ustalonym przez pracodawcę”, przy czym „przy pracy w zbiornikach należy zapewnić stały nadzór. Osoba wydająca polecenie wykonania takiej pracy powinna sprawdzić, czy przygotowania organizacyjne

i techniczne zapewniają bezpieczeństwo pracownikom podczas wykonywania pracy.” Zaznaczono również, iż „pracownikowi znajdującemu się w zbiorniku należy zapewnić możliwość udzielenia natychmiastowej pierwszej pomocy w razie nagłej potrzeby lub wypadku” (ust. 1-3).

Dalej, kolejno w § 87-90 określono nadto szczegółowo: zasady przygotowania zbiornika do prowadzenia w nim prac (§ 87), zakres obowiązków osoby kierującej pracami w zakresie udzielania wskazówek pracownikom (§ 88), środki ochrony osób pracujących w zbiorniku (§ 89) oraz zasady bezpieczeństwa pracy w zbiorniku (§ 90).

Również zatem i z powyższego jasno wynika, to na pracodawcy ciąży prawny obowiązek takiego zorganizowania uznawanej za szczególnie niebezpieczną pracy w zbiornikach, aby zminimalizować ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy czy też narażenia pracownika na działanie szkodliwych dla jego zdrowia czynników. W § 81 rozporządzenia ustawodawca jasno przyznał pracodawcy wszelkie uprawnienia w tym zakresie, sam określając w dalszych przepisach jedynie ustawowe minimum, poniżej którego pracodawca nie może zejść. Nie oznacza to jednak braku możliwości wprowadzenia przez pracodawcę dodatkowych rozwiązań – stosownie do sytuacji występującej w tym konkretnym zakładzie pracy, przy narażeniu na konkretne – takie a nie inne – zagrożenia. Takie wydane przez danego pracodawcę regulaminy i instrukcje stanowią przy tym – w myśl treści art. 9 Kodeksu pracy – pełnoprawne źródła prawa pracy. Muszą być zatem brane pod uwagę i przez organ rentowy, i sądy dokonujące oceny zasad i warunków wykonywania pracy w danym zakładzie pracy.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy trzeba wskazać, iż dołączone do akt dokumenty w postaci zarządzenia wewnętrznego pracodawcy oraz instrukcji BHP są niewątpliwie źródłami prawa pracy. Wynika z nich, że mając na względzie panujące w przedsiębiorstwie (...) warunki związane z pracą w zbiornikach – produkowanych przez tę spółkę maszynach drogowych – wprowadzono zasadę, że praca taka musi być wykonywana w systemie: 30 minut pracy i 30 minut przerwy na zewnątrz zbiornika. Powyższe nie oznacza jednak, że ubezpieczony pracował w wymiarze połowy etatu (czyli w niepełnym wymiarze czasu pracy), a wyłącznie, że z uwagi na narażenie na działanie wyjątkowo szkodliwych czynników (tj. zarówno konieczności wykonywania prac przy spawaniu i cięciu palnikiem w pomieszczeniu o małej kubaturze, jak i w narażeniu na szkodliwe opary osadzonych na ściankach zbiornika substancji niebezpiecznych) pełnym wymiarem czasu pracy, tj. maksymalnym wymiarem w jakim mogła być ona wykonywana bez narażania pracownika na uszczerbek na zdrowiu, była praca w systemie pół godziny pracy, pół godziny odpoczynku. W dniach 3-13 lipca 2018 roku (2 lipca 2018 r. miało miejsce wyłącznie przeszkolenie) E. B. (1) zatem niewątpliwie wykonywał w pełnym na tym stanowisku wymiarze czasu pracy pracę w warunkach szkodliwych, a co za tym idzie – koniecznym było przyjęcie, że spełnił ostatni z warunków niezbędnych do przyznania mu prawa do emerytury pomostowej.

Co za tym idzie, działając na podstawie art. 477¹⁴ § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, sąd zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał E. B. (1) prawo do emerytury pomostowej od 1 września 2021 r., tj. od pierwszego dnia miesiąca, w którym złożył on w ZUS wniosek o to świadczenie (art. 26 ust. 1 i art. 28 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych w związku z art. 129 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

SSO Monika Miller-Młyńska