

# Katarzyna Szklachta-Kisiel

---

## Determinanty charakteryzujące pracę w szczególnych warunkach

---

Roczniki Administracji i Prawa 18/1, 367-377

---

2018

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Oryginalny artykuł naukowy**  
**Original article**

Data wpływu/Received: **12.02.2018**

Data recenzji/Accepted: **24.04.2018**

Data publikacji/Published: **30.06.2018**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

**DOI: 10.5604/01.3001.0012.6009**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Katarzyna Szlachta-Kisiel\*

## DETERMINANTY CHARAKTERYZUJĄCE PRACĘ W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH

### WPROWADZENIE

Ustawodawstwo polskie w zakresie prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach oparte jest w szczególności o art. 32 i art. 184 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ponieważ są to normy *ius cogens*, tym bardziej mają doniosłe znaczenie dla ubezpieczonych, których specyfika wykonywanej pracy skłania do decyzji o nabyciu uprawnień emerytalnych w wieku niższym niż powszechny wiek emerytalny.

---

\* mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Jagielloński.

Bardzo bogate orzecznictwo podnosi, że praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy w warunkach pozwalających na uznanie jej za jeden z rodzajów pracy wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983 r.

Istotne problemy ze stosowaniem tych regulacji pojawiają się w sytuacjach braku świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze i likwidacji zakładu pracy. Skierowanie sprawy na drogę sądową<sup>1</sup>, w związku z decyzją organu rentowego odmawiającą prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach, rodzi wiele problemów na gruncie ustaleń faktycznych zmierzających do konkluzji o uznaniu lub nieuznaniu określonej pracy za wykonywaną w szczególnych warunkach. O ile art. 32 wskazanej ustawy zawiera pewne elementy definicji pracy wykonywanej w szczególnych warunkach i uzupełniają ją zapisy § 2 rozporządzenia, o tyle ustalenie zakresu każdego z jej elementów składowych nastrocza wiele problemów w praktyce. Scharakteryzowanie więc determinantów określających pracę w szczególnych warunkach ma istotne znaczenie dla wszystkich stron postępowania sądowego<sup>2</sup>.

## ZAKRES PRZEDMIOTOWY REGULACJI

Zakres przedmiotowy ustalony w powyżej wskazanych przepisach obejmuje jeden tylko rodzaj świadczenia, jakim jest emerytura. Ponieważ obok rodzaju ryzyka ubezpieczeniowego, jakim jest ukończenie określonego wieku, przepisy te wskazują także na inne ryzyka ubezpieczeniowe, które muszą się ziścić łącznie, aby ubezpieczony mógł nabyć prawo do świadczenia, uzasadnione jest stwierdzenie, że przepisy regulujące ten rodzaj emerytury są przepisami o charakterze *lex specialis*. Tak określone ustawodawstwo ma na celu ochronę ubezpieczonych 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. Nie bez znaczenia jest także miejsce w systemie przepisów prawnych, jakie zajmuje regulacja dotycząca świadczeń emerytalnych z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Umieszczenie jej w podstawowym akcie prawnym regulującym prawo do emerytur, jakim jest ustawa z 17.12.1998 r., wskazuje, że normy te są częścią większej całości, wywodzą się z nich i zachowują koherencję z pozostałymi normami, tworząc spójny system regulujący prawo do emerytur.

## ZAKRES PODMIOTOWY REGULACJI

Ustawa emerytalna wskazuje w art. 32, że emerytura z tytułu pracy w szczególnych warunkach przysługuje ubezpieczonym będącym pracownikami. Natomiast art. 184

<sup>1</sup> T. Zieliński, *Stosowanie prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Jończyk (red.), *Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1987, s. 72.

<sup>2</sup> J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972, s. 35.

zawiera inne wskazanie osób uprawnionych, tj. ubezpieczonych. Podstawową definicję pracownika zawiera art. 2 kodeksu pracy wskazując, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Przepisy kodeksu pracy stanowią normy *lex generalis* wobec innych szczegółowych regulacji prawnych. Kodeksowa definicja pracownika jest tym samym definicją bardzo szeroką, co wynika niewątpliwie z zakresu regulacji, jaką obejmuje kodeks pracy. Także unormowania wynikające z treści art. 32 i 184 nie zawężają zakresu osób uprawnionych, nie wskazują na rodzaj umowy łączącej strony stosunku pracy. Ponadto w zakres pojęcia „ubezpieczony”, którym posługuje się art. 184 ustawy emerytalnej, można niewątpliwie zaliczyć również osoby wykonujące umowy zlecenia, agencyjne czy umowę o pracę nakładczą, jeśli odprowadziły one składki na ubezpieczenie społeczne<sup>3</sup>.

Zawężenie kręgu osób uprawnionych do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach zawiera § 1.1. rozporządzenia Rady Ministrów z 7.02.1983 r., zgodnie z którym rozporządzenie stosuje się do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Następnie w § 2 mowa jest o pracy wykonywanej stale przez takiego pracownika oraz w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku. Okresy takiej pracy stwierdza zakład pracy, na podstawie posiadanej dokumentacji, w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w świadectwie pracy. Taka regulacja skłania do konkluzji, że pracownikiem w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983 r. jest ten ubezpieczony, który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, bowiem ten rodzaj umowy zawiera wskazane powyżej elementy, jest podstawowym źródłem zatrudnienia pracowników i daje daleko idące możliwości w zakresie kształtowania treści stosunku prawnego. Tylko zatrudnienie w ramach stosunku pracy umożliwi zaliczenie danego okresu do pracy w warunkach szczególnych.

Przepisy art. 32 ustawy emerytalnej nie mogą być inaczej rozumiane jak tylko w ten sposób, że prawo do emerytury w wieku niższym niż ogólny wiek emerytalny przysługuje jedynie zatrudnionym w szczególnych warunkach pracownikom<sup>4</sup>. Analiza dalszych zapisów rozporządzenia skłania do wniosków, które potwierdzają tezę o umowie o pracę jako tej, która kształtuje pojęcie pracownika charakterystyczne dla pracy w szczególnych warunkach. Wskazane w rozporządzeniu działy gospodarki i charakter wykonywanych prac sugerują, że pracownik wykonujący te prace ma wyznaczony określony zakres obowiązków, czas i miejsce pracy, istnieje nadzór nad powierzonymi mu obowiązkami. Wskazać należy w tym miejscu na pogląd przyjęty w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że prawo do emerytury w wieku niższym niż ogólny wiek emerytalny przysługuje zatrudnionym w szczególnych warunkach pracownikom, co oznacza, że obejmuje tylko pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy. Zróżnicowanie prawa do emerytury w wieku niższym

<sup>3</sup> Pojęcie ubezpieczenia społecznego odnosi się do okresu przed 1.01.1999 r.

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15.03.2016r., III AUa 1852/15.

niż powszechny wiek emerytalny w zależności od tego, czy praca była wykonywana w ramach stosunku pracy, czy też na podstawie innych stosunków prawnych w obszarze prawa pracy, ma charakter elementarny i wiąże się ze szczególnymi cechami stosunku pracy, które jakościowo odróżniają go od innych stosunków prawnych, w tym także i takich, w ramach których świadczona jest praca. Trzeba przyjąć, że stosunek pracy i praca świadczona w jego ramach uzasadniają szczególne uregulowanie sytuacji pracowników, którzy ją świadczą i ograniczenia prawa do wcześniejszej emerytury z uwagi na wykonywanie zatrudnienia tylko w tym charakterze – pracownika. Status pracownika stanowi cechę relewantną, która daje podstawę wyodrębnienia określonej grupy osób, właśnie pracowników, i usprawiedliwia inne ich traktowanie w regulacjach prawa pracy aniżeli osób, które statusu takiego nie mają, choć mogą również wykonywać prace w ramach określonego stosunku prawnego (zatrudnienia)<sup>5</sup>. Tak więc nie stanowi przesłanki do nabycia tego uprawnienia wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy o dzieło, zlecenia czy umowy agencyjnej<sup>6</sup>.

## CECHA STAŁOŚCI I WYMIARU CZASU PRACY

Cecha stałości, na którą wskazuje § 2 rozporządzenia Rady Ministrów, wiąże się z częstotliwością wykonywanej pracy. Przyjmując wykładnię językową tego pojęcia, wskazać należy, że ustawodawca zakłada, że przez cały czas, bez przerwy, będzie wykonywana praca w szczególnych warunkach. Taki zapis normatywny nie stoi oczywiście w sprzeczności ze skróconym czasem pracy, właściwym dla danego stanowiska pracy, z przerwą higieniczną, na spożycie posiłku czy przerwą technologiczną. Ustawodawca wymaga, aby określony pracownik nie wykonywał innych czynności, innej pracy, na innym stanowisku. „Stale” należy odczytywać również jako „codziennie”<sup>7</sup>. Aby praca mogła być uznana za pracę w szczególnych warunkach, niezbędne jest, aby wykonywana była stale w konkretnym środowisku pracy, w którym istnieje narażenie na czynniki szkodliwe dla zdrowia, lub w którym wymagana jest wysoka sprawność psychofizyczna.

Przesłanka wymiaru czasu pracy wynika także z zapisów § 2 rozporządzenia Rady Ministrów, zgodnie z którym 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. Wskazanie przez ustawodawcę, uściślenie, że wymiar czasu pracy należy oceniać w kontekście danego stanowiska, skłania do wniosku, że niekoniecznie ten wymiar wynosi 8 godzin dziennie

<sup>5</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.2005 r., II UK 136/04, z dnia 25.01.2005 r., I UK 142/04, z dnia 9.01.2008 r., III UK 92/07, z dnia 8.12.2009 r., I UK 186/09.

<sup>6</sup> R. Sadlik, *Praca w warunkach szczególnych jako podstawa wcześniejszej emerytury*, „Prawo Pracy” 2007, nr 5, s. 13.

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 3.11.2016 r., III AUa 1798/16.

i 40 godzin tygodniowo. Po raz pierwszy kwestie czasu pracy (a właściwie jego skrócenia) szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach podjęte zostały ustawą z 19.04.1950 r. o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach. Zgodnie z ustawą czas pracy tych pracowników mógł być skrócony do sześciu, siedmiu lub siedmiu i pół godziny dziennie i odpowiednio 36, 42 lub 45 godzin tygodniowo. Ustawa przewidywała, że skrócenie czasu pracy stosuje się tylko na czas trwania szkodliwych lub uciążliwych warunków pracy. Ustawa upoważniała Radę Ministrów do szczegółowego określenia:

- 1) zakładów pracy ze wskazaniem stanowisk roboczych, do których stosuje się skrócony czas pracy,
- 2) wymiaru godzin skróconej pracy dziennej i tygodniowej,
- 3) okresu, na jaki został wprowadzony skrócony czas pracy.

Na przestrzeni lat 1950–1967 Rada Ministrów podjęła szereg uchwał w tym zakresie. Dla przykładu wskazać można uchwałę Rady Ministrów z 21.06.1950 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w zakładach podległych ministrowi przemysłu ciężkiego, uchwałę nr 161 Rady Ministrów z 30.04.1957 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach suchej destylacji drewna podległych ministrowi leśnictwa i przemysłu drzewnego, czy też uchwałę nr 420 Rady Ministrów z 15.10.1959 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w niektórych zakładach podległych ministrowi przemysłu spożywczego i skupu<sup>8</sup>. Uchwały te, podejmowane na wniosek ministra, któremu podlegały zakłady pracy określonej branży, stanowią obecnie cenne źródło wiedzy o charakterze historycznym, niezwykle przydatnej w niniejszych rozważaniach i postępowaniu sądowym. Na podstawie wykazów, które stanowiły załączniki do wniosków poszczególnych ministrów, wyszczególnione były zakłady pracy, a w ich ramach stanowiska robocze, na których obowiązywał skrócony czas pracy z uwagi na pracę szczególnie uciążliwą lub wykonywaną w szkodliwych warunkach. Istotne jest więc wykazanie, że praca określana dzisiaj pracą w szczególnych warunkach, wykonywana była w tym konkretnym zakładzie pracy, znajdującym się na ministerialnym wykazie i wykonywana była na konkretnym, wskazanym w tym wykazie stanowisku.

Niezależnie od skróconego czasu pracy pracownikom zatrudnionym na określonych stanowiskach pracy przysługiwały dodatkowe urlopy w wymiarze sześciu, dziewięciu lub dwunastu dni roboczych. Sprawy te regulowało między innymi rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1955 r. w sprawie dodatkowych urlopów w przemyśle chemicznym oraz załącznik nr 4 do układu zbiorowego pracy dla przemysłu chemicznego z 15.11.1957 r. W tym dokumencie podano pełny wykaz produkcji (oddziałów i stanowisk), na których zatrudnienie uprawniało do korzystania z dodatkowych urlopów profilaktycznych. Dodatkowy urlop przysługiwał pracownikom po roku nieprzerwanej pracy na tych stanowiskach. Zależnie od wskazań

<sup>8</sup> J. Pietrucha, *Czas pracy w przemyśle*, Warszawa 1969, s. 108-110.

lekarza urlop ten powinien być wykorzystany łącznie z urlopem wypoczynkowym lub oddzielnie<sup>9</sup>. Badając kwestie dodatkowych urlopów profilaktycznych, znów należy mieć na uwadze branżowości zatrudnienia, bowiem układy zbiorowe pracy były zawierane dla każdego rodzaju przemysłu oddzielnie (dla górnictwa, hutnictwa, budownictwa, przemysłu papierniczego, włókienniczego, pracowników aptek, służby zdrowia i inne) i kwestie wykazu stanowisk pracy, na których zatrudnienie uprawniało do korzystania z dodatkowych urlopów profilaktycznych, były regulowane odrębnie w zależności od branży przemysłu czy przynależności resortowej.

## OKOLICZNOŚCI I MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY

Rozporządzenie z 7.02.1983 r., zawierając delegację dla właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralnych związków spółdzielczych, aby w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustalili w podległych i nadzorowanych zakładach pracy stanowiska pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach, wymienione w rozporządzeniu w wykazach A i B, zakłada branżowość stosunków gospodarczych, w ramach których to branż wskazane mają być określone stanowiska pracy, na których wykonywana jest praca w szczególnych warunkach. Zabieg taki jest niejako konsekwencją wcześniej wskazanych uregulowań w zakresie skracania czasu pracy czy dodatkowych urlopów pracowników wykonujących pracę szczególnie uciążliwą lub w szkodliwych warunkach, gdzie zdecydowanie widoczne jest branżowe ujęcie tych kwestii.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6.02.2014 r.<sup>10</sup> podzielił dotychczasowe stanowisko judykatury uznające istotne znaczenie przyporządkowania danego rodzaju pracy do określonej branży przemysłu. Usystematyzowanie prac o znacznej szkodliwości i uciążliwości do oddzielnych działów przemysłu nie jest przypadkowe, gdyż należy przyjąć, że konkretne stanowisko pracy jest narażone na czynniki szkodliwe w stopniu mniejszym lub większym w zależności od tego, w którym dziale przemysłu jest umiejscowione<sup>11</sup>.

Zarówno art. 32, jak i art. 184 ustawy emerytalnej, mimo że zakresem swojej regulacji obejmują różne grupy wiekowe ubezpieczonych, posługują się tym samym pojęciem „przepisów dotychczasowych”. Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13.02.2002 r.<sup>12</sup> W uchwale tej Sąd Najwyższy wskazał na przepisy rozporządzenia z dnia 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Stwierdził, że odesłanie do przepisów dotychczasowych, zawarte w art. 32 ust. 4 ustawy

<sup>9</sup> Ibidem, s. 111-112

<sup>10</sup> I UK 314/13.

<sup>11</sup> R. Sadlik, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 06.02.2014 r.*, I UK 314/13, „Orzecnictwo Sądów Powszechnych” 2015, nr 11, s. 110.

<sup>12</sup> III ZP 30/01.

emerytalnej, nie obejmuje przepisów kompetencyjnych § 1 ust. 2 – 3 rozporządzenia. Odesłanie do przepisów dotychczasowych nie dotyczy kompetencji do tworzenia wykazów obejmujących stanowiska, na których świadczy się pracę w szczególnych warunkach, ale obejmuje samą treść tych wykazów i inne okoliczności wyraźnie wskazane w art. 32 ust. 2 ustawy emerytalnej.

Stanowisko takie zostało zaakceptowane przez Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 14.06.2004 r.<sup>13</sup>, którym to wyrokiem Trybunał uznał za niezgodny z konstytucją art. 32 ustawy emerytalnej w zakresie, w jakim posługiwał się określeniem „w podmiotach, w których obowiązują wykazy stanowisk ustalone na podstawie przepisów dotychczasowych”. Przepisy wskazanego rozporządzenia, obowiązującego od 1.01.1983 r., obowiązywały równoległe z przepisami ustawy z dnia 14.12.1984 r. o zapotrzebieniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, a zatem w okresie, gdy wskazani powyżej ubezpieczeni wykonywali pracę w szczególnych warunkach, zapewniając obecnie pewną gwarancję praw nabytych. Rozporządzenie to stosuje się do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wymienione w tymże akcie prawnym (§ 4-15), oraz w wykazach stanowiących załącznik do rozporządzenia, w których precyzują, o jakie rodzaje prac (charakter prac) chodzi. Rozporządzenie zawiera równocześnie delegację dla właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralnych związków spółdzielczych, aby w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustalili w podległych i nadzorowanych zakładach pracy stanowiska pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach, wymienione w rozporządzeniu w wykazach A i B<sup>14</sup>.

Ponieważ Trybunał Konstytucyjny w cytowanym wyżej wyroku uznał taką delegację za niezgodną z konstytucją, przyjmuje się powszechnie, że obecnie wykazy resortowe mają charakter informacyjny, techniczno-porządkujący, uściślający<sup>15</sup>, w szczególności wówczas, gdy w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia nie wymienia się określonych stanowisk, lecz operuje się pojęciem ogólnym<sup>16</sup>. Wykazy zawarte w zarządzeniach resortowych podzielone są na branże, np.: w hutnictwie, w energetyce, w budownictwie, w rolnictwie, w przemyśle chemicznym, w jednostkach gospodarki komunalnej, a następnie w ramach każdej branży wyszczególniają charakter wykonywanych prac i dalej, dokładnie i precyzyjnie, enumeratywnie wskazują stanowiska, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach.

<sup>13</sup> P 17/03, Dz.U. nr 144, poz. 1530.

<sup>14</sup> § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983 r.

<sup>15</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21.10.2015 r., III AUa 1373/14.

<sup>16</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.05.2011 r., II UK 356/10.



## POZYTYWNA I NEGATYWNA PRZESŁANKA PROCESOWA

Wykazy prac zawarte w zarządzeniach resortowych nie stanowią źródła prawa w tym sensie, że w wykazach możliwe było jedynie uszczegółowienie rodzaju prac zawartych w załączniku do rozporządzenia. W wykazach resortowych nie można było natomiast rozszerzać rodzaju prac poza te, które zostały wymienione w wykazie załączonym do rozporządzenia z dnia 7.02.1983 r.<sup>17</sup> Wykaz resortowy ma obecnie ułatwić identyfikację określonego stanowiska pracy jako stanowiska pracy w szczególnych warunkach. Z faktu, że właściwy minister, kierownik urzędu centralnego czy centralny związek spółdzielczy, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustalił w podległych i nadzorowanych zakładach pracy, że dane stanowisko pracy jest stanowiskiem pracy w szczególnych warunkach, może płynąć domniemanie faktyczne, że praca na tym stanowisku w istocie wykonywana była w takich warunkach i odwrotnie, brak konkretnego stanowiska pracy w takim wykazie może stanowić negatywną przesłankę dowodową<sup>18</sup>.

## ZAKAZ WYKŁADNI ROZSZERZAJĄCEJ

Emerytura w obniżonym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach jest przywilejem pracownika. Przepisy dotyczące przyznawania emerytury muszą być zatem interpretowane ściśle. Tym samym nie każda praca wykonywana w warunkach szkodliwych dla zdrowia jest pracą w warunkach szczególnych, uprawniającą do skorzystania z prawa do emerytury, a tylko ta, która jest wymieniona w rozporządzeniu z dnia 7.02.1983 r.<sup>19</sup> Wykonywanie pracy na stanowisku określonym w zarządzeniu resortowym, której nie wymieniono w wykazach A i B, stanowiących załącznik do rozporządzenia z 7.02.1983 r., nie uprawnia do emerytury na podstawie art. 32 ustawy emerytalnej<sup>20</sup>. Omawiane normy prawne dotyczące prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach są częścią większej całości obejmującej prawo ubezpieczeń społecznych. Są z nimi koherentne i nie wymagają wielowariantowej wykładni. Są jednocześnie przepisami szczególnymi, ich wykładnia rozszerzająca jest niedopuszczalna, podlegają one wykładni ścisłej<sup>21</sup>. Prawo do emerytury przewidziane w art. 184 w związku z art. 32 ustawy emerytalnej ma charakter wyjątkowy, jest odstępstwem od ogólnej reguły dotyczącej warunków przechodzenia na emeryturę, a zatem właściwe przepisy muszą być wykładane w sposób ścisły. Niedopuszczalna jest wykładnia rozszerzająca, prowadząca w konsekwencji do wypaczenia idei, że emerytura w wieku wcześniejszym jest

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, III AUa 1012/16, LEX 2265631.

<sup>18</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22.04. 2016 r., III AUa 87/16, z dnia 11.02.2016 r., III AUa 1617/15.

<sup>19</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie, III AUa 222/16, LEX nr 2081551.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 19.03.2012 r., II UK 166/11.

<sup>21</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16.09.2015 r., III AUa 1880/14.

wynikiem pracy w obciążających dla zdrowia warunkach<sup>22</sup>. Jednak w toku postępowania sądowego często pojawiają się argumenty wskazujące, że fakt pobierania „dodatku szkodliwego” czy częstych badań profilaktycznych uzasadnia i wyjaśnia pracę w szczególnych warunkach.

Nie ulega wątpliwości, że dodatek za pracę w szkodliwych warunkach był wypłacany tylko w sytuacji, gdy przewidywał to regulamin pracy, regulamin wynagradzania czy branżowy układ zbiorowy pracy, a z przepisów dotyczących lekarskich badań profilaktycznych wyłania się obraz wzmożonej opieki nad pracownikiem, którego zdrowie jest narażone na szkodliwe czynniki. Jednak okoliczności te nie uzasadniają przyjęcia stanowiska, że praca na określonym stanowisku, poparta „dodatkiem szkodliwym” wynikającym z kart wynagrodzeń, spełnia przesłanki pracy w szczególnych warunkach.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22.04.1968 r. w sprawie lekarskich badań profilaktycznych pracowników badania profilaktyczne są przeprowadzane w oparciu o wykaz czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, ustalany przez Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych oraz wytyczne w sprawie zakresu badań profilaktycznych oraz przeciwwskazań lekarskich do zatrudnienia, ustalone przez Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej. Kolejnymi przepisami dotyczącymi tej kwestii, w myśl § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 10.12.1974 r., w orzeczeniu lekarskim stwierdzano między innymi o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy oraz o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na jego zdrowie. Badania profilaktyczne pracowników przeprowadzane mają być cyklicznie i mają na celu ustalenie braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

Na uwagę zasługuje fakt, że przepisy te posługują się pojęciami czynników szkodliwych dla zdrowia i czynników uciążliwych dla zdrowia. Natomiast prawo do emerytury w wieku wcześniejszym niż powszechny wiek emerytalny uzasadnia praca wykonywana w szczególnych warunkach. Nie są to pojęcia tożsame. Czynniki szkodliwe i uciążliwe wpływają bezpośrednio na organizm pracownika. Zmęczenie w toku pracy zawodowej jest procesem w pełni fizjologicznym, rozwija się niemal równoległe z rozpoczęciem wszystkich aktów czynności mięśniowej i umysłowej. Odporność na zmęczenie, skądinąd cecha osobnicza, może być modyfikowana przez niekorzystne wpływy środowiska pracy, a zbyt szybkie ujawnianie się objawów zmęczenia wskazuje na załamanie reakcji kompensujących, podtrzymujących efektywność działania na zadanym poziomie<sup>23</sup>. Niemniej jednak zapis ustawowy mówiący o pracy w szczególnych warunkach odnosi się niewątpliwie do okolicz-

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie, III AUa 337/15.

<sup>23</sup> L. Borodulin-Nadzieja, *Analiza szybkości i dokładności reakcji człowieka w niekorzystnych warunkach środowiska pracy*, Wrocław 1989, s. 5.

ności, w jakich ta praca jest wykonywana, a nie do samych czynników mających bezpośredni wpływ na organizm pracownika.

Pytanie o częstotliwość badań profilaktycznych odbywanych z tytułu pracy na konkretnym stanowisku miałyby uzasadnienie jedynie wtedy, gdyby badania profilaktyczne zlecane były wyjątkowo często w porównaniu z innymi pracownikami. Jednak nadal nie ta okoliczność jest wyznacznikiem pracy w szczególnych warunkach. Aktualnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy w załączniku 1 zawiera wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników. Enumeratywnie wylicza czynniki szkodliwe lub uciążliwe i przyporządkowuje rodzaj badania i jego częstotliwość, natomiast nie zawiera wskazania i odniesienia do szczególnych warunków pracy.

## PODSUMOWANIE

Prawo ubezpieczeń społecznych jest systemem norm abstrakcyjno-generalnych, które zgodnie z ich brzmieniem (literą prawa) muszą być stosowane przez sędziów i inne podmioty niezależnie od ich przekonań i poglądów opartych na pozatekstowych (pozaustawowych) wartościach materialnych, takich jak słuszność, sprawiedliwość<sup>24</sup>. Dlatego tak ważne jest prawidłowe, zamierzone przez ustawodawcę odniesienie stanu faktycznego, wynikającego z archiwalnej dokumentacji osobowo-płacowej, do stanu prawnego<sup>25</sup>. Z powyższych rozważań wyłania się obraz, że nie każda praca kwalifikowana jako praca w warunkach szkodliwych czy uciążliwych dla zdrowia jest pracą w szczególnych warunkach. Posługując się klasycznym przykładem spawacza, uznać należy, że nie każda praca spawacza jest pracą w szczególnych warunkach. Każda praca spawacza jest niewątpliwie pracą uciążliwą, szkodliwą dla zdrowia pracownika, ale tylko praca spawacza w szczególnym środowisku pracy, w szczególnych okolicznościach, jest pracą w szczególnych warunkach, jak na przykład praca spawacza pracującego w hutnictwie jako monter konstrukcji metalowych na wysokości. To właśnie to środowisko huty, połączone z pracą na wysokości, stanowi o szczególnych warunkach, w których wykonywana jest praca spawacza.

<sup>24</sup> T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa – Kraków 1994, s. 83.

<sup>25</sup> S. Ehrlich, *O metodzie formalno-dogmatycznej*, „Państwo i Prawo” 1955, nr 3, s. 374.

## Bibliografia

- Borodulin-Nadzieja L., *Analiza szybkości i dokładności reakcji człowieka w niekorzystnych warunkach środowiska pracy*, Wrocław 1989.
- Ehrlich S., *O metodzie formalno-dogmatycznej*, „Państwo i Prawo” 1955, z. 3.
- Pietrucha J., *Czas pracy w przemyśle*, Warszawa 1969.
- Sadlik R., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 06.02.2014 r.*, I UK 314/13, „Orzecznictwo Sądów Powszechnych” 2015, nr 11.
- Sadlik R., *Praca w warunkach szczególnych jako podstawa wcześniejszej emerytury*, „Prawo Pracy” 2007, nr 5.
- Wróblewski J., *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972.
- Zieliński T., *Stosowanie prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Jończyk (red.), *Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1987.
- Zieliński T., *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa – Kraków 1994.

**Streszczenie:** Sytuacja wnioskodawcy ubiegającego się o emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach, nieposiadającego wymaganego prawem świadectwa pracy potwierdzającego taką okoliczność, rodzi liczne wątpliwości interpretacyjne każdej ze stron postępowania. Określenie czy dana praca jest lub nie jest pracą w szczególnych warunkach, w oparciu o pośrednie dowody, to bardzo częste wyzwanie, jakie stoi obecnie przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych. W opracowaniu scharakteryzowano przesłanki, których łączne zaistnienie pozwala na przyjęcie, że daną pracę można uznać za wykonywaną w szczególnych warunkach. W oparciu o akty prawne, dotychczasowe stanowisko doktryny i judykatury, z uwzględnieniem specyfiki norm prawa ubezpieczeń społecznych, wskazano determinanty charakterystyczne dla pracy w szczególnych warunkach, których ustalenie ma kluczowe znaczenie dla nabycia przez wnioskodawcę prawa do emerytury z tego tytułu.

**Słowa kluczowe:** emerytura, warunki szczególne, świadczenia emerytalne, warunki pracy, ubezpieczenia, ubezpieczenia społeczne, wcześniejsza emerytura, warunki szkodliwe, wiek emerytalny

## DETERMINANTS CHARACTERIZING WORK IN SPECIAL CONDITIONS

**Summary:** The situation of the applicant applying for a retirement pension for work in a special conditions while not possessing the required work certificate confirming such a circumstance raises numerous interpretative doubts for each party to the proceedings. Determining whether a job is or is not a job in special conditions based on indirect evidence is a very common challenge which the Labor and Social Security Courts currently have to face. In this study I have characterized the premises whose combined existence allow for the assumption that a given work can be considered as performed in special conditions. On the basis of legal acts, the current position of doctrine and judicature, as well as taking into account the specificity of social insurance law norms, I indicate determinants characteristic for work in special conditions, the determination of which is crucial for the applicant's acquisition of the right to retirement.

**Keywords:** retirement, special conditions, retirement benefits, working conditions, insurance, social insurance, early retirement, harmful conditions, retirement age