

Sygn.akt III AUa 107/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Marek Szymanowski

SO del. Marzanna Rogowska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 czerwca 2014 r. w B.

sprawy z odwołania M. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o wcześniejszą emeryturę

na skutek apelacji wnioskodawcy M. W. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 listopada 2013 r. sygn. akt III U 547/13

oddala apelację.

Sygn akt III AUa 107/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.06.2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8 poz. 43 ze zm.) oraz ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz.1440) odmówił M. W. (1) prawa do wcześniejszej emerytury z uwagi na niewykazanie na dzień 01.01.1999r. 25 lat okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających oraz 15 lat pracy w warunkach szczególnych. Pod względem pracy w warunkach szczególnych organ rentowy nie uwzględnił okresu zatrudnienia od 18.06.1974r. do 31.05.1992r. w PGR Ś. (...) w P., gdyż w świadectwie pracy nie został określony charakter prac według zapisów Wykazu A, oraz okresu od 01.07.1993r. do 30.09.1996r. gdyż z zaświadczeń wynika, iż był wówczas zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę.

W odwołaniu M. W. (1) domagał się zmiany zaskarżonej decyzji, uwzględnienia spornych okresów do stażu pracy w warunkach szczególnych i przyznania wcześniejszej emerytury. Podniósł, iż w latach 1993-1996 był zarządcą tymczasowym i stosunek łączący go z (...) nosił znamiona umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji i dodatkowo wskazał, iż po zapoznaniu się z treścią odwołania do ogólnego stażu pracy uwzględnił częściowo okres

pracy w gospodarstwie rolnym rodziców i na dzień 01.01.1999r. wyniósł on 24 lata 9 miesięcy i 26 dni, czego wyraz dał w decyzji z dnia 01.08.2013r. Pozostałe argumenty przedstawione w odwołaniu uznał za nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 19 listopada 2013 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że(...) w dniu 07.06.2013 r. wystąpił z wnioskiem o emeryturę. Na dzień 01.01.1999r. organ rentowy zaliczył mu 24 lata 9 miesięcy i 26 dni okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających. Jako okres uzupełniający organ rentowy uwzględnił okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców od 24.03.1969r. do 31.08.1969r. (5 miesięcy 8 dni).

Rozpoznając żądanie uzupełnienia stażu ubezpieczeniowego o pozostałe okresy pracy w gospodarstwie rolnym rodziców po ukończeniu 16 roku życia Sąd pierwszej instancji ustalił, iż po ukończeniu szkoły podstawowej, od 01.09.1969r. odwołujący rozpoczął naukę w (...) Szkole Rolniczej w B., którą ukończył w dniu 24.06.1974r. Następnie od 01.09.1971r. do 30.04.1974r. kontynuował naukę w Technikum Rolniczym w B.. W okresie od 07.05.1965r. do 21.02.1981r. był zameldowany we wsi M. (gmina Ś.), gdzie jego rodzice prowadzili gospodarstwo rolne o powierzchni ok. 15 ha. W dniu 23.04.1975r. gospodarstwo zostało przejęte na rzecz Skarbu Państwa. Rodzice wnioskodawcy hodowali trzodę chlewną, owce, krowy, konie oraz drób. Nie posiadali maszyn rolniczych więc prace w polu wykonywano przy pomocy koni a pozostałe ręcznie. Odwołujący był drugim z pięciorga dzieci. Po rozpoczęciu nauki w szkole zawodowej przyjeżdżał do domu na sobotę i niedziele i wówczas pomagał w pracach w gospodarstwie. Natomiast w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie pracował w okresach wakacji, pomagając przy wszystkich pracach związanych z hodowlą zwierząt, czy też w polu przy żniwach, sianokosach czy orce. Gospodarstwo było nastawione głównie na produkcję zboża i ziemniaków. W związku z tymi ustaleniami Sąd Okręgowy w Suwałkach uzupełnił wymagany ogólny staż pracy o okresy pracy w gospodarstwie rolnym rodziców przydające na lata 1970 i 1971 w miesiącach wakacyjnych. W rezultacie Sąd pierwszej instancji przyjął, że wnioskodawca wykazał, że na dzień 1 stycznia 1999 r. posiada okresy składkowe i nieskładkowe w wymiarze przynajmniej 25 lat.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził również postępowanie dowodowe w zakresie stażu pracy w szczególnych warunkach. W tym zakresie stwierdził, że pierwszy z wnioskowanych przez M. W. (1) okresów pracy w warunkach szczególnych dotyczył zatrudnienia w Państwowym Gospodarstwie Rolnym w Ś. w okresie od 18.06.1974r. do 31.05.1992r. Z akt osobowych wynikało, iż po ukończeniu nauki w Technikum Rolniczym został skierowany do odbycia wstępnego stażu w PGR w Ś. od 15.06.1974r. do 14.06.1975r. Na ten okres przypadało jednak odbycie przez odwołującego zasadniczej służby wojskowej (od 25.01.1974r. do 06.10.1976r.). W dniu 02.11.1976r. zawarł z wnioskodawcą kolejną umowę o pracę na czas próbny do 01.01.1977r. na stanowisku młodszego specjalisty ds. produkcji rolnej, a od dnia 03.01.1977r. na czas nieokreślony. Z zakresu obowiązków specjalisty ds. produkcji rolnej wynikało, iż podlegał on bezpośrednio kierownikowi rejonu, miał obowiązek uczestniczenia w opracowywaniu planów finansowo – gospodarczych rejonu oraz odpowiadał za ich realizację w zakresie produkcji rolnej, wspólnie z kierownikiem rejonu organizował brygadowy system pracy polowej i nadzorował pracę w zakresie agrotechnicznym, nadzorował plantacje w okresie wegetacji, czuwał nad terminowym wykonaniem zabiegów agrotechnicznych, zbiorów, przygotowania i terminowej wysyłki materiałów siewnych na zewnątrz, czuwał nad prawidłowym przechowywaniem ziemniaków, wspólnie z kierownikiem organizował zabiegi ochrony roślin.

Z dniem 01.09.1978r. przeniesiono odwołującego na stanowisko starszego specjalisty ds. przemysłu rolnego p.o. kierownika. Natomiast od 01.10.1980r. zaangażowano go do pracy na stanowisku kierownika Mieszalni i S. w Zakładzie Usług Rolnych (...). Zakres czynności i obowiązków na tym stanowisku wskazywał, iż odwołujący podlegał bezpośrednio dyrektorowi Przedsiębiorstwa. Do jego zadań należało organizowanie produkcji pasz treściwych zgodnie z wytycznymi dyrekcji PGR, ustanawianie prawidłowego procesu produkcji, opracowywanie receptur roboczych wspólnie ze służbą zootechniczną PGR, nadzorowanie magazynu surowców i produktu gotowego, prowadzenie dzienniczka pracy załogi, opracowywanie i składanie zamówień do działu zaopatrzenia na brakujące komponenty, nadzorowanie pobierania prób z poszczególnych partii mieszanej i surowców i prowadzenie ewidencji analiz, sporządzanie sprawozdań, planowanie i nadzór na remontami urządzeń mieszalni. Był odpowiedzialny za całość działania mieszalni, pełne wykonanie zadań produkcyjnych, wyniki ekonomiczne oraz powierzone mu mienie, odpowiadał za właściwą jakość przyjmowanych surowców i produkowanych mieszanek. Ze świadectwa pracy z dnia 30.05.1992r. (akta osobowe) wynikało, iż w spornym okresie odwołujący zajmował kolejno następujące stanowiska:

stażysty, młodszego specjalisty ds. produkcji rolnej i kierownika mieszalni pasz. Uprawnienia na stanowisku kierownika mieszalni pasz nabył w 1979. Odwołujący przedłożył również świadectwo pracy w warunkach szczególnych, wydane przez Agencję Nieruchomości Rolnych(...)w O. Filie w S., z którego wynikało, iż w okresie od 01.09.1978r. do 31.05.1992r. odwołujący był zatrudniony stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika mieszalni pasz i wykonywał prace wymienione w Wykazie A dziale XIV poz. 24 związane z kontrolą jakości produkcji i dozorem inżynieryjno-technicznym.

Sąd oceniając materiał dowodowy podkreślił, że zeznające w sprawie J. J. i T. Ł. pracowały w spornym okresie w (...), jako pracownice fizyczne. Potwierdziły jedynie, iż odwołujący był ich przełożonym, organizował im codzienną pracę, sprawdzał listy obecności. Wskazały, iż podczas dnia pracy przebywał na terenie zakładu razem z pracownikami, w razie potrzeby brał udział w za i rozładunku towarów oraz z komisją pobierał próbki.

Oceniając staż pracy w szczególnych warunkach Sąd Okręgowy w Suwałkach wskazał na drugi okres pracy. Dotyczył on pełnienia obowiązków zarządcy tymczasowego w ramach umowy zlecenia, jaka łączyła go w okresie od 01.07.1993r. do 30.09.1996r. z Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa.

Jak wynika z dokumentacji z tego okresu w dniu 18.06.1993r. odwołujący wystąpił z podaniem o przyjęcie na stanowisko tymczasowego zarządu. Umową zawartą w dniu 30.06.1993r. na okres od 01.07.1993r. do 31.07.1993r. pomiędzy wnioskodawcą a Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa odwołujący zobowiązał się do tymczasowego zarządu, w imieniu i na rzecz Agencji, Gospodarstwem Rolnym (...) Skarbu Państwa w Ś., którego skład obejmowało mienie zlikwidowanego PGR w Ś., Do jego obowiązków należało w szczególności współdziałanie z Agencją w realizacji zatwierdzonego programu restrukturyzacji, a szczególności przygotowanie organizacyjne, prawne i finansowe gospodarstwa do prywatyzacji w czasie trwania umowy, wykonywanie niezbędnych prac przygotowawczych do sprzedaży mieszkań i ogródków przydomowych, informowanie Agencji o stanie gospodarstwa i stopniu przygotowania do prywatyzacji do dnia 10-go każdego miesiąca. Odwołujący, jako tymczasowy zarządca miał prowadzić gospodarstwo na zasadach samofinansowania, był zobowiązany do terminowego uiszczania należności publicznie – prawnych związanych z prowadzeniem gospodarstwa oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Był zobowiązany do wykonywania bieżących remontów budynków i ich części, budowli, maszyn i urządzeń. Umowa ustalała wysokość miesięcznego wynagrodzenia oraz premii należnych zarządcy, a które pokrywane były z przychodów uzyskiwanych z prowadzonego gospodarstwa. Tymczasowy zarządca miał prawo zaciągać w imieniu Agencji zobowiązania, w tym kredyty. Był zobowiązany do prowadzenia rzetelnej, prawidłowej i bieżącej rachunkowości oraz sporządzania rocznych bilansów i rachunku wyników.

W dniu 01.07.1993r. podpisano aneks do tej umowy i przedłużono tymczasowy zarząd do dnia 30.09.1993r. W dniu 01.07.1993r. strony zawarły również umowę o używanie przez zarządcę tymczasowego na czas trwania umowy o tymczasowy zarząd, samochodu służbowego do celów służbowych.

W dniu 01.10.1993r. strony zawarły kolejną umowę tymczasowego zarządu Gospodarstwem Rolnym (...) Skarbu Państwa w P. na okres od 01.10.1993r. do 31.12.1993r. W ramach tej umowy odwołujący był zobowiązany w szczególności do faktycznego przejścia nieruchomości wraz z ich częściami składowymi i należnymi w formie protokołu zdawczo – odbiorczego w terminie do dnia 20.10.1993r., sporządzenia bilansu na dzień podjęcia decyzji o likwidacji przedsiębiorstwa państwowego w terminie do dnia 31.10.1993r., bieżącego zarządzania gospodarstwem, z tym że czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu w rozumieniu Kodeksu cywilnego wymagały uzyskanie zgody Agencji, opracowania w terminie do dnia 01.11.1993r. , w porozumieniu z Agencją, programu restrukturyzacji gospodarstwa w celu przygotowania prywatyzacji czy opracowania wykazów nieruchomości przeznaczonych do sprzedaży i dzierżawy w terminie do dnia 01.11.1993r. Kolejnymi aneksami (nr (...)) przedłużono okres trwania umowy do 30.11.1994r., natomiast aneksem nr (...) rozszerzono zakres umowy o tymczasowy zarząd Gospodarstwem Rolnym (...) Skarbu Państwa w (...) od 28.11.1994r. do 31.12.1994r. Kolejnymi aneksami przedłużono czas trwania tymczasowego zarządu (...) w P..

Z zaświadczenia, jakie znajduje się w aktach, a zostało wydane odwołującemu celem przedłożenia w postępowaniu kwalifikacyjnym przed Państwową Komisją Kwalifikacyjną o uzyskanie licencji zawodowej zarządu nieruchomości, wyszczególniono zakres obowiązków odwołującego, jaki obowiązywał go w okresie od 01.07.1993r. do 31.03.1996r.

Jak wynika z umów o zarząd tymczasowy pracownicy zarządzanych przez odwołującego gospodarstw stawali się pracownikami Gospodarstwa Rolnego (...) Skarbu Państwa odpowiednio w Ś. lub P., a tymczasowy zarządca zatrudniał ich w liczbie i na warunkach określonych przez Agencję.

Za powyższy okres odwołujący przedłożył świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach w którym Agencja Nieruchomości Rolnych (...)w O. wskazała, iż w okresie o 01.07.1993r. do 30.09.1996r. odwołujący jako tymczasowy zarządca wykonywał prace wymienione w Wykazie A Dziale XIV poz. 24 w ramach kontroli i dozoru inżynieryjno – technicznego (k. 10 akt ZUS).

Uwzględniając poczynione ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji odwołał się do przepisu art. 184 ust.1 i 2 w zw. z art. 32 ust. 1 i 2 i 4 ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009r. Nr 153, poz.1227) oraz do § 2, § 3 i § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983r. Nr 8, poz. 43 ze zm.). W tym kontekście wskazał, że pomimo uzupełnienia ogólnego ubezpieczenia odwołujący nie udowodnił żadnego okresu pracy w warunkach szczególnych. Argumentował, że świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach oraz świadectwo pracy nie są dokumentami urzędowymi w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., gdyż podmiot wydający te świadectwa nie jest organem państwowym, ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej. Tylko dokumenty wystawione przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Natomiast świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach oraz świadectwo pracy w postępowaniu sądowym traktować należy, jako dokumenty prywatne w rozumieniu art. 245 k.p.c., które stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W oparciu o akta osobowe za okres pracy w PGR w Ś. udało się ustalić przebieg zatrudnienia, rodzaje zajmowanych stanowisk oraz zakresy czynności. Nie wynikało z nich, aby odwołujący stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pracował w warunkach szczególnych wykonując nadzór na stanowiskami, na których była wykonywana praca w warunkach szczególnych. Sąd miał na uwadze stanowisko prezentowane w judykaturze np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 24.09.2009r., II UK 31/09, LEX 559949, iż czynności ogólnie pojętej kontroli oraz dozoru inżynieryjno-technicznego wykonywane są stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na stanowisku pracy związanym z określoną w pkt 24 działu XIV wykazu A rozporządzenia z dnia 07.02.1983r. kontrolą lub dozorem inżynieryjno-technicznym, to okres wykonywania tej pracy jest okresem pracy 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 ściśle związane ze sprawowanym dozorem i stanowiące jego integralną część, takie jak sporządzanie związanej z nim dokumentacji. W przypadku odwołującego nie można jednak mówić, iż do jego stałych obowiązków należał nadzór na pracownikami, którzy pracowali w warunkach szczególnych. Pomijając kwestie administracyjne (biurowe) odwołujący nie wykazał, aby jego codzienna praca na stanowisku specjalisty ds. produkcji rolnej czy kierownika mieszalni wiązała się ze stałym nadzorem na pracownikami zatrudnionymi w szczególnych warunkach. Przeczą temu zakresy czynności, które w sposób szczegółowy i wyraźny wskazywały jakiego rodzaju obowiązki ciążyły na wnioskodawcy. Zeznania świadków, na które powoływał się odwołujący - J. J. i T. Ł., nie potwierdziły wersji odwołującego. Ich zeznania nie wniosły do sprawy nic istotnego, gdyż ograniczyła się do stwierdzenia, że odwołujący był „przez cały czas z pracownikami”. Sąd nie kwestionuje, iż odwołujący nadzorował prace pracowników mieszalni, którzy pracowali w warunkach szczególnych. Niezaprzeczalnie praca w pomieszczeniach zapyłonych jest pracą w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Jednak należy mieć na uwadze, że samo przebywanie w takich warunkach nie świadczy o pracy w warunkach szczególnych. O pracy w warunkach szczególnych świadczy jej stałość. Zeznające w sprawie były pracownice Mieszalni nie potrafiły jednak wskazać konkretnych czynności, które odwołujący wykonywał stale w ramach nadzoru. Dokumentacja pracownicza wskazuje jednak, iż odwołujący nie wykonywał stałego i osobistego nadzoru nad pracownikami.

Odnosząc się do drugiego okresu, którego zaliczenia domagał się odwołujący do stażu pracy w warunkach szczególnych to Sąd również nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia. Po pierwsze w oparciu kompletną dokumentację, przedłożoną przez Agencję Nieruchomości Rolnych, nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż w okresie od 01.07.1993r. do 30.09.1996r. wnioskodawca w rzeczywistości pracował w ramach umowy o pracę. Sąd dysponował wszystkimi umowami zlecenia odwołującemu tymczasowego zarządu gospodarstwami rolnymi i ich analiza nie dawała podstaw do odmiennej oceny ich prawnego charakteru. Trudno, aby tylko konieczność uzyskania dodatkowych okresów pracy w warunkach szczególnych mogła stanowić podstawę do negowania prawnego charakteru tych umów. Odwołujący nie przedstawił żadnych dowodów, dających podstawę do odmiennej ocenach tych umów. W opinii Sądu w spornym okresie wykonywał zarząd w ramach umowy cywilnej, a nie był pracownikiem w ramach umowy o pracę. Ponadto nawet teoretyczne uznanie, iż odwołujący pracował w tym okresie na podstawie umowy o pracę, w żadnym wypadku nie dawało podstaw do ustalenia, że pracę w warunkach szczególnych. Rodzaj obowiązków, do wykonania których został zobligowany w ramach zarządu, w żadnym elemencie nie ma związku z nadzorem nad pracownikami wykonującymi pracę w warunkach szczególnych (Wykaz A Dział XIV poz. 24). Przyjmując, iż podlegali mu kierownicy ciągników czy kombajnów, nie można uznać za wystarczające do przyjęcia, że i w pełnym wymiarze czasu pracy nadzorował ich prace. Analiza umów i wyszczególnione w nich obowiązki, niejednokrotnie ze ścisłym terminem ich wykonania, w żadnym wypadku nie wiązały się z nadzorem na pracownikami pracującymi w warunkach szczególnych.

Konkludując, Sąd Okręgowy w Suwałkach stwierdził, że ubezpieczony nie spełnił przesłanek warunkujących przyznanie prawa do wcześniejszej emerytury.

Apelacje wniosk M. W. (2).

Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego i procesowego, to jest:

- przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze,
- art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolne, nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania przyjęcie, że wnioskodawca nie wykonywał stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach w PGR Ś. oraz P., jak również, że do jego obowiązków nie należał nadzór nad pracownikami, którzy pracowali w szczególnych warunkach oraz uznanie, że łącząca wnioskodawcę umowa o zarząd tymczasowy nie była umową o pracę.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia odwołania.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna. Uzasadnienie wyroku Sądu pierwszej instancji posługuje się alternatywnymi założeniami. Najdalej idące sprowadza się do twierdzenia, że wnioskodawca przez cały okres pracy w Państwowych Gospodarstwach Rolnych, a następnie w Agencji Nieruchomości Rolnych nie wykonywał pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Kolejne przyjmuje, że nawet gdyby, uznać pracę w PGR w Ś. za wykonywaną w szczególnych warunkach, to i tak okres ten nie jest wystarczający do zgromadzenia 15 lat pracy w szczególnych warunkach. Konstatacja ta uwzględnia, że wnioskodawca był zatrudniony w PGR w Ś. od 18.06.1974r. do 31.05.1992r., przy czym początkowo odbywał staż po technikum, a następnie poszedł do wojska. Okres ten nie może zostać uznany za pracę w szczególnych warunkach, gdyż praca na stażu nie ma takiego statusu. Wnioskodawca dopiero od dnia 02.11.1976r. nawiązał kolejną umowę o pracę na czas próbny do 01.01.1977r. na stanowisku młodszego specjalisty ds. produkcji rolnej, a od dnia 03.01.1977r. na czas nieokreślony. Z dniem 01.09.1978r. przeniesiono odwołującego na stanowisko starszego specjalisty ds. przemysłu rolnego p.o. kierownika. Natomiast od 01.10.1980r. zaangażowano go do pracy na stanowisku kierownika (...)w Zakładzie Usług Rolnych (...). Oznacza to, że w rachubę wchodzi jedynie okres od dnia 1 września 1978 r. do dnia 31 maja 1992 r., czyli wynoszący poniżej 15 lat. W rezultacie dla uzupełnienia tego stażu konieczne jest odniesienie się do okresu pracy na podstawie umowy zlecenia. Jasne jest przy tym, że

praca w szczególnych warunkach premiująca prawo do wcześniejszej emerytury powinna być wykonywana w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Sąd Apelacyjny na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie jest w stanie jednoznacznie przesądzić, czy zatrudnienie wnioskodawcy na stanowisku kierownika mieszalni pasz w okresie od 01.09.1978r. do 31.05.1992r. odbywało się w szczególnych warunkach zgodnie z działem XIV poz. 24, w związku z działem X, poz. 10 załącznika A do rozporządzenia RM z dnia 17 lutego 1983 r. Niepewność ta wynika z tego, że ustalenia Sądu pierwszej instancji są nieprecyzyjne. Przyjął on jedynie ogólnie, że do jego zadań należało organizowanie produkcji pasz treściwych zgodnie z wytycznymi dyrekcji PGR, ustanawianie prawidłowego procesu produkcji, opracowywanie receptur roboczych wspólnie ze służbą zootechniczną PGR, nadzorowanie magazynu surowców i produktu gotowego, prowadzenie dzienniczka pracy załogi, opracowywanie i składanie zamówień do działu zaopatrzenia na brakujące komponenty, nadzorowanie pobierania prób z poszczególnych partii mieszanej i surowców i prowadzenie ewidencji analiz, sporządzanie sprawozdań, planowanie i nadzór na remontami urządzeń mieszalni. Tymczasem zgodnie z działem X poz. 10 załącznika A do rozporządzenia jedynie prace przy wytwarzaniu mąki, kasz, płatków i śruty są uznawane za wykonywane w szczególnych warunkach (wyrok SA w Białymstoku z dnia 17 grudnia 2013 r., III AUa 588/13, LEX nr 1409025).

Nie oddalając się od tego wątku rozważań wypada odnotować, że Sąd pierwszej instancji dokonał niewłaściwej wykładni treści poz. 24, działu XIV załącznika A do rozporządzenia. Nie jest trafne stwierdzenie, że warunek stałości wykonywania pracy w szczególnych warunkach wiąże się wyłącznie z przebywaniem w środowisku szkodliwym. W celu odzwierciedlenia pełnego obrazu normatywnego należy odwołać się do ugruntowanego orzecznictwa. Z jednej strony zastrzega ono, że nie jest dopuszczalne występowanie w ramach dobowej normy czasu pracy innych czynności nie zaliczanych do prac w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Sytuacja ta przekreśla możliwość uznania, że praca taka była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Z drugiej jednak strony, w orzecznictwie od tej reguły dopuszcza się odstępstwa. Pierwsze z nich dotyczy sytuacji, kiedy inne równocześnie wykonywane prace stanowią integralną część (immanentną cechę) większej całości dającej się zakwalifikować pod określoną pozycję załącznika do rozporządzenia 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.). Drugie odstępstwo dotyczy przypadków, kiedy czynności wykonywane w warunkach nienarażających na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia mają charakter incydentalny, krótkotrwały, uboczny (wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II UK 233/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 86 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

W ramach pierwszego wyjątku, odnoszono się wielokrotnie do wykładni przepisu zawartego w pkt 24, dział XIV, załącznika A do rozporządzenia RM z dnia 17 lutego 1983 r. Do tego typu pracy nawiązał wnioskodawca w apelacji. Dlatego należy podkreślić, że Pracownik nadzoru (dozoru), ze względu na specyfikę pracy, może wykonywać inne czynności w warunkach nienarażających ją bezpośrednio na szkodliwe dla zdrowia czynniki. Chodzi tu jednak o czynności ściśle związane ze sprawowanym dozorem inżynieryjno-technicznym i stanowiące jego immanentną cechę, jak sporządzanie dokumentacji dotyczącej dozoru i będącej jego integralną częścią (wyrok SN z dnia 11 marca 2009 r., II UK 243/08 LEX nr 550990, wyrok SN z dnia 30 stycznia 2007 r., I UK 195/07, LEX nr 375610) lub inne krótkotrwałe wyłączenia od narażenia na działanie takich czynników, spowodowane np. udziałem w koniecznym szkoleniu (wyrok SN z dnia 22 stycznia 2008, I UK 210/07, OSNP 2009, nr 5-6,). Czynności te, jak podkreślił Sąd Najwyższy, należy jednak oddzielić od czynności, które nie pozostają w związku z tym dozorem i stanowią dodatkowe obowiązki pracownicze (wyrok SN z dnia 6 czerwca 2006 r., I UK 376/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 203).

Z zeznań świadków, jak również akt osobowych można wnosić, że praca wnioskodawcy mieściła się w ramach pierwszego wyjątku. Zaliczenie jej jednak do pracy w szczególnych warunkach nie jest możliwe bez przesądzenia, czy w mieszalni pasz, którą nadzorował wnioskodawca, jako podstawowe wykonywane były prace w szczególnych warunkach. Mimo pozytywnej odpowiedzi Sądu Okręgowego w Suwałkach na to pytanie kwestia ta na gruncie materiału dowodowego sprawy nie jest jednak klarowna. Spostrzeżenie to nie jest korzystne dla wnioskodawcy, gdyż to na nim spoczywał obowiązek wykazania i udowodnienia pracy w szczególnych warunkach.

W rezultacie Sąd Apelacyjny uznał, że w okresie od dnia 2 listopada 1976 r. do dnia 31.05.1992 r. apelujący nie udowodnił pracy w szczególnych warunkach.

Niezależnie od wskazanych rozważań, Sąd drugiej instancji podziela ocenę i ustalenia dotyczące drugiego spornego okresu, to jest od dnia 1.07.1993r. do dnia 30.09.1996r. Ponownie trzeba zastrzec, że to na wnioskodawcy spoczywał obowiązek procesowy przekonania, iż świadczona praca odbywała się według pracowniczego, a nie cywilnoprawnego reżimu. Ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny nie dawał ku temu podstaw. Skarżący dopatruje się w tym naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Jest to zapatrywanie fałszywe, gdyż kwalifikacja rodzaju prawnego zatrudnienia nie leży w sferze faktów, ale prawa. Skarżący nie kwestionuje przecież ustaleń faktycznych w tym zakresie. Nie zgadza się jednak z ich oceną prawną.

Rozwijając ten wątek warto posiłkować się ugruntowanymi poglądami doktryny i judykatury. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucyjnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127). W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że relacje zachodzące między wnioskodawcą a zlecającym nie charakteryzowały się codziennym wydawaniem poleceń.

Założenie to wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji. Przyjął on, co nie zostało zakwestionowane w apelacji, że do obowiązków wnioskodawcy należało w szczególności współdziałanie z Agencją w realizacji zatwierdzonego programu restrukturyzacji, a szczególności przygotowanie organizacyjne, prawne i finansowe gospodarstwa do prywatyzacji w czasie trwania umowy, wykonywanie niezbędnych prac przygotowawczych do sprzedaży mieszkań i ogródków przydomowych, informowanie Agencji o stanie gospodarstwa i stopniu przygotowania do prywatyzacji do dnia 10-go każdego miesiąca. Odwołujący, jako tymczasowy zarządca miał prowadzić gospodarstwo na zasadach samofinansowania, był zobowiązany do terminowego uiszczania należności publiczno – prawnych związanych z prowadzeniem gospodarstwa oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Był zobowiązany do wykonywania bieżących

remontów budynków i ich części, budowli, maszyn i urządzeń. Umowa ustalała wysokość miesięcznego wynagrodzenia oraz premii należnych zarządcy, a które pokrywane były z przychodów uzyskiwanych z prowadzonego gospodarstwa. Tymczasowy zarządca miał prawo zaciągać w imieniu Agencji zobowiązania, w tym kredyty. Był zobowiązany do prowadzenia rzetelnej, prawidłowej i bieżącej rachunkowości oraz sporządzania rocznych bilansów i rachunku wyników.

Z opisu tego wynika, że wnioskodawca był osobą zarządzającą, posiadającą znaczny zakres samodzielności. Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157). Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (Wyrok SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12). Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących) – zob. H. L., Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. M. – T. i T. Z., W. 2006, s. 130, A. M., Głosa do wyroku SN z dnia 26.03.2008 r., G. Studia (...) 2009, nr 2, s. 103. Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398). Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. G., Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, (...) 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. P., Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11). W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiążąca ta cechuje pracę pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego (M. Gersdorf, Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich, (...) 2003, nr 10, s. 17). Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, głosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177). Wnioskodawca nie wykonywał pracy według modelu kierownictwa pracowniczego (w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p.). Nawet przyjmując za miarodajną koncepcję podporządkowania autonomicznego, staje się jasne, że w procesie typizacji rodzaju zatrudnienia, umowa łącząca wnioskodawcę i Agencję nie zdradza w stopniu przeważającym cech właściwych dla zatrudnienia pracowniczego.

Powszechnie przyjmuje się, że w razie niemożności wyselekcjonowania w danej więzi prawnej cech przeważających charakterystycznych dla stosunku pracy lub niemożliwości zbadania faktycznego sposobu wykonywania zobowiązania zachodzi konieczność posłkowania się ogólnymi regułami wykładni oświadczeń woli, czyli wytycznymi zawartymi w art. 65 k.c. (wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 81, wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449, wyrok SN z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646, wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369.).

Z treści przepisu wynikają dyrektywy badania zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów oraz zgodnego zamiaru i celu stron, a dopiero na końcu dosłownego brzmienia umowy. Celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, ale zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych. W przypadku gdy reguły wykładni wskazane w przepisie art. 65 k.c. nie pozwolą na jednoznaczne wnioski, zajdzie konieczność odwołania się do nazwy umowy, jaką nadały jej strony (wyrok SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157, wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02, „Prawo Pracy” 2004, nr 3, s. 35.).

Transponując te rozważania na grunt przedmiotowej sprawy nie sposób przyjąć, że wolą stron przy zawieraniu kolejnych umów zleceń było połączenie się stosunkiem pracy. Wnioskodawca nie przedłożył żadnych dowodów przemawiających za tą tezą. Nie jest wystarczające w tym zakresie samo twierdzenie wnioskodawcy. Rację ma Sąd Okręgowy, że ma ono wymiar instrumentalny, obliczony na uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia co do prawa do wcześniejszej emerytury. Skuteczne zakwestionowanie rodzaju prawnego umowy nie może opierać się jednak na jednostronnych intencjach osoby świadczącej pracę.

Reasumując, Sąd Apelacyjny podziela zapatrywanie zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że wnioskodawca w okresie od dnia 1.07.1993r. do dnia 30.09.1996 r. nie posiadał statusu pracownika. W rezultacie okres ten nie może zostać zaliczony do stażu warunkującego prawo do wcześniejszej emerytury na podstawie przepisu art. 184 ust 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.