



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*Jolanta Fedak*

Warszawa, dnia 26 maja 2011 r.

DPR - III - 0702 - 32 - TW/ZR/11

*P. J. Kościński*  
KANCELARIA  
Główny Prac Senatowi  
30.05.11  
5255 podpis.....

**Pan**  
**Bogdan Borusewicz**  
Marszałek Senatu  
Rzeczypospolitej Polskiej

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Grzegorza Wojciechowskiego, złożone podczas 75 posiedzenia Senatu RP w dniu 28 kwietnia br., „w sprawie informacji dotyczącej zasad i kryteriów, jakie powinno spełniać świadectwo pracy, aby można uznać, że ktoś pracował w warunkach szkodliwych”, przekazane przy piśmie znak: BPS/DSK-043-3654/11 z dnia 3 maja 2011 r. – przesyłam następującą informację.

Rodzaje prac, których wykonywanie uprawnia do wcześniejszego przejścia na emeryturę, zostały wymienione w wykazach A i B, stanowiących załącznik do 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.) - z uwzględnieniem okresów wykonywania takiej pracy przed dniem wejścia w życie tego rozporządzenia, tj. pracy zaliczanej przed 1 stycznia 1983 r. do I kategorii zatrudnienia (§ 19).

Wykazy zawierają listę prac rodzajowo zróżnicowanych wedle kryterium branżowego, nie określając konkretnych stanowisk pracy. Ich uzupełnieniem są resortowe, szczegółowe wykazy stanowisk, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach (§ 1 ust. 2 rozporządzenia).

Należy zaznaczyć, że uprawnienie do ustalenia wykazu takich stanowisk pozostawało na szczeblu resortowym, bowiem pracownicy wykonujący takie same prace u różnych pracodawców mogą je świadczyć w różnych warunkach środowiska. Inne jest zatem ryzyko zawodowe na jakie jest lub może być narażony pracownik. Dlatego też wykonywanie pracy w różnych zakładach pracy, nawet o zbliżonym czy podobnym zakresie powierzonych pracownikowi obowiązków i na takich samych stanowiskach, ale przy zastosowaniu przez pracodawcę różnych środków zapobiegawczych (np. inwestycja w nowoczesne technologie) daje zatrudnionym odmienne uprawnienia związane z tą pracą.

Stosownie do przepisów art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm.), pracą w warunkach szczególnych jest praca, w której pracownik w sposób znaczny jest narażony na niekorzystne dla zdrowia czynniki. Jako przykłady takiej pracy można wymienić: pracę w narażeniu na hałas przekraczający dozwolone normy, w zapyleniu, w oparach chemicznych, w wysokich temperaturach lub w zmiennych warunkach atmosferycznych. Sam fakt umieszczenia danego rodzaju pracy w wykazach załączonych do ww. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. nie przesądza jeszcze o charakterze pracy na danym stanowisku. Nie można również dowolnie wiązać konkretnych stanowisk pracy z branżami, do których nie zostały one przypisane w tym rozporządzeniu. W przypadku pracodawcy, który ma prawo stosowania określonego zarządzenia resortowego, możliwe jest więc korzystanie wyłącznie z wykazu prac wymienionych w załączniku do tego zarządzenia, bowiem tylko taka praca, wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku, uprawnia do wcześniejszej emerytury. Równie istotnym jest, aby stwierdzona w dokumentacji osobowej nazwa stanowiska, na jakim był zatrudniony pracownik dokładnie odpowiadała nazwie stanowiska wymienionego we właściwym akcie resortowym - nie może być podobna lub niepełna. Przy czym powyższe nie wyklucza możliwości zaliczenia do okresu pracy w szczególnych warunkach pracy wykonywanej w ramach pełnego wymiaru czasu pracy równoległe na kilku stanowiskach (np. ślusarz - spawacz, bądź odwrotnie), jednak pod warunkiem, że praca na każdym z tych stanowisk odpowiada ściśle jednemu z rodzajów pracy wymienionemu w wykazie A. Jeśli istnieje wyraźny podział zakresu zadań pracownika, wynikający z dokumentów potwierdzających rozkład czasowy czynności pracownika, to ze świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach powinny również wynikać: charakter poszczególnych prac, ich wymiar i rodzaj określony ściśle według wykazu, działu i pozycji wyżej powołanego rozporządzenia Rady Ministrów oraz konkretne stanowiska,

działy i pozycje wykazu załącznika do zarządzenia resortowego (w przypadku stosowania przez pracodawcę wykazów resortowych).

Dokonanie oceny, czy praca wykonywana na danym stanowisku jest pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych należy do pracodawcy, który powinien potwierdzić takie okoliczności w wystawionym pracownikowi świadectwie pracy w szczególnych warunkach lub w świadectwie pracy (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz § 21 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno - rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń - Dz. U. Nr 10, poz. 49, ze zm.). W przypadku wykonywania przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze pracodawca jest obowiązany wskazać w wydawanym pracownikowi świadectwie pracy: okresy wykonywania takiej pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska (pkt 8 załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania - Dz. U. Nr 60, poz. 282, ze zm.). Jednakże obowiązek zamieszczania takich informacji w świadectwie pracy istnieje dopiero od 2 czerwca 1996 r. (tj. od daty wejścia w życie wyżej powołanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej). Nie dotyczył on zatem świadectw pracy wydawanych pracownikom, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu przed tą datą (np. w 1986 r.).

Jeśli zakład pracy został zlikwidowany, ustalenie okresów zatrudnienia w szczególnych warunkach może nastąpić na podstawie kopii istniejących dokumentów (potwierdzonych za zgodność z oryginałem), wydanych przez archiwum lub innego przechowawcę. Archiwum przechowujące dokumentację pracowniczą (bądź inny przechowawca) może zatem wydać tylko uwierzytelnioną kopię istniejącego świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach, natomiast nie jest uprawnione do stwierdzania takich faktów i tworzenia nowych dokumentów. Jako środki dowodowe w postępowaniu przed organem rentowym dopuszczalne są również kserokopie dokumentów potwierdzające okresy wykonywania pracy w szczególnych warunkach, sporządzone na podstawie posiadanej pracowniczej dokumentacji osobowej, jeśli na ich podstawie można taki okres ustalić.

Postępowanie mające na celu ustalenie, czy osoba zainteresowana spełnia przesłanki do nabycia prawa do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, oraz udzielanie porad w tych sprawach, należy - zgodnie z art. 115 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm.) oraz z art. 68 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, ze zm.) - do kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przy ustalaniu prawa i wysokości świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych ZUS jest zobowiązany do ścisłego i precyzyjnego stosowania obowiązujących przepisów prawa. Wyda on zatem decyzję przyznającą prawo do wcześniejszej emerytury, jeżeli na podstawie załączonego do wniosku świadectwa (zaświadczenia) uzna, że dany pracownik, stale i w pełnym wymiarze czasu pracy (obowiązującym na danym stanowisku) wykonywał prace wymienione w wykazie załączonym do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Jeżeli ZUS stwierdzi brak odpowiednich dokumentów, lub też że złożona dokumentacja zawiera nieścisłości albo budzi jakiegokolwiek wątpliwości (np. wskazany przez pracodawcę rodzaj pracy nie został wymieniony w wykazie), a zakład pracy, w którym pracownik był zatrudniony nie istnieje (np. uległ likwidacji), to ma prawo wydać decyzję odmowną, a osoby zainteresowane mogą dochodzić swoich praw w sądowym postępowaniu odwoławczym. W postępowaniu takim dopuszczalne jest przeprowadzenie wszelkich dowodów dla wykazania okoliczności mających wpływ na prawo do świadczenia (np. legitymacja ubezpieczeniowa, umowa o pracę, czy pisma o powołaniu, mianowaniu, wyróżnieniu, skierowane przez zakład pracy do pracownika w czasie trwania zatrudnienia, zawierające informację o stanowisku, na którym był zatrudniony, a także zeznania świadków) i to zarówno wtedy, gdy pracodawca wystawił świadectwo, a ZUS kwestionuje jego treść, jak i wówczas, gdy dokument taki z różnych powodów nie może być sporządzony. Sąd ma bowiem obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz prawo do jego własnej oceny (art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego), a prawomocny wyrok sądu wiąże nie tylko strony i sąd, który go wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe, w tym ZUS (art. 365 § 1 Kpc).

MINISTER  
*Jolanta Fedak*