

## PRZEMYSŁAW SZUSTAKIEWICZ

ORZECZNICTWO SĄDÓW ADMINISTRACYJNYCH  
W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH EWIDENCJI  
PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ  
W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH  
LUB O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

Sądy administracyjne od dwóch lat rozpatrują skargi na decyzje okręgowych Inspektorów pracy w przedmiocie ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Decyzje te wydawane są na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych<sup>1</sup>, zwaną dalej – u.e.p. Celem tej regulacji było złagodzenie skutków likwidacji możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, bowiem w „wyniku reformy systemu ubezpieczeń społecznych, zgodnie z regulacjami zawartymi w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.), ulega stopniowej likwidacji możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. W powszechnym systemie emerytalnym przyjęto założenie, że uprawnienia emerytalne wszystkich ubezpieczonych, którzy płacili taką samą składkę, będą takie same”<sup>2</sup>. Z drugiej jednak strony jest oczywiste, że pewne grupy pracowników ze względu na charakter wykonywanej pracy nie mogą pracować tak długo, jak przewidują to przepisy emerytalne. Dlatego też przewidziano, że pracownicy wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze otrzymają świadczenie w postaci emerytury pomostowej, które będzie im wypłacane ze specjalnego Funduszu, na który składki są zobowiązani płacić pracodawcy, w których zakładach pracownicy wykonują prace związane ze szczególnym zagrożeniem zdrowia.

Przepis art. 41 ust. 1 u.e.p. nałożył na Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązek prowadzenia centralnego rejestru stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz centralnego rejestru pracowników wykonujących pracę w szczególnych warun-

<sup>1</sup> Dz.U. Nr 237, poz. 1656, ze zm.

<sup>2</sup> Por. Uzasadnienie do projektu ustawy o emeryturach pomostowych. Druk Sejmowy nr 1070, opublikowany w LEX.

kach lub o szczególnym charakterze, za których należy obowiązkowo opłacić składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Jednocześnie w art. 41 ust. 4 u.e.p. ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek prowadzenia:

- 1) wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
- 2) ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których należy obowiązkowo opłacić składki na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Definicja legalna pojęcia „pracy w szczególnych warunkach” została zamieszczona przez ustawodawcę w art. 3 ust. 1 u.e.p. Według jego brzmienia prace w szczególnych warunkach to 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. Natomiast w art. 3 ust. 3 u.e.p. określono jak należy rozumieć pojęcie „pracy o szczególnym charakterze”. Taka praca wymaga szczególnej odpowiedzialności i sprawności psychofizycznej, która zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek złych warunków pracy. Wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy. Jak podniesiono w wyroku WSA w Bydgoszczy z dnia 13 października 2010 r., sygn. akt II SA/Bd 882/10, praca o szczególnym charakterze oznacza, że „nie tylko na przyjęcie bezpieczeństwa publicznego w znaczeniu zewnętrznym ukierunkowanym na bezpieczeństwo społeczności, mienia publicznego poza zakładem pracy. Brak zagrożenia bezpieczeństwu publicznemu dotyczy również życia i mienia innych osób, więc wszystkich poza stanowiskiem pracownika wykonującego pracę o szczególnym charakterze, który jest odpowiedzialny za życie i zdrowie wszystkich osób”<sup>3</sup>. Z pracą o szczególnym charakterze mamy, zdaniem Sądu, do czynienia także wtedy, gdy pracownik odpowiada za bezpieczeństwo osób, które z nim pracują. Niedopuszczalna jest interpretacja tego pojęcia zawężające je tylko do stanowisk pracy, w których pracownik odpowiada za bezpieczeństwo osób, które nie są pracownikami danego zakładu pracy.

W art. 41 ust. 5 u.e.p. ustawodawca nałożył na płatnika składek na ubezpieczenie społeczne obowiązek powiadomienia pracowników o dokonaniu wpisu do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zastrzegając jednocześnie w art. 41 ust. 6 u.e.p., że w przypadku nieumieszczenia w tej ewidencji pracowników, za których należy

<sup>3</sup> Opublikowany w LexPolonica nr 2518995.

obowiązkowo opłacić składki na Fundusz Emerytur Pomostowych, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej – PIP<sup>4</sup>. Z powyższą regulacją prawną koresponduje art. 10 ust. 1 pkt 9a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>5</sup> stanowiący, że do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 u.e.p. Z kolei zgodnie z art. 11a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, właściwe organy PIP są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji. Przepisy art. 10 ust. 1 pkt 9a i art. 11a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zostały wprowadzone przez art. 48 pkt. 1 i pkt 2 u.e.p. Z chwilą otrzymania skargi, właściwe organy PIP powinny skontrolować prawidłowość wpisania pracownika do ewidencji. Z analizy przepisów kompetencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że organy PIP „są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji. Oznacza to, że organy Państwowej Inspekcji Pracy w ramach przeprowadzonej kontroli dysponują również środkami o charakterze władczym. W tym sensie należy więc uznać, że kontrola płatnika składek w zakresie wypełniania obowiązku umieszczenia pracownika w stosownej ewidencji bezpośrednio wkracza w działalność podmiotu kontrolowanego. Jedynym powodem zaś takiej ingerencji może być niewątpliwie przywrócenie stanu zgodnego z prawem”<sup>6</sup>. Działania kontrolne PIP mogą zatem w sytuacji, gdy pracownik bezpodstawnie nie znalazł się w ewidencji, polegać na nakazaniu pracodawcy uzupełnieniu ewidencji poprzez wpisanie do niej pracownika. Postępowanie wszczęte na skutek skargi pracownika złożonej na podstawie art. 42 ust. 6 u.e.p., powinno zakończyć się zawsze decyzją o charakterze merytorycznym, jak bowiem zauważono w wyrok WSA w Olsztynie z dnia 25 listopada 2010 r., sygn. akt II SA/OI 916/10 „rozstrzygnięcie sprawy wpisu do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymaga merytorycznej oceny, czy praca konkretnego pracownika zatrudnionego u pracodawcy prowadzącego taką ewidencję ma charakter pracy o szczególnym charakterze. Wynik tej oceny determinuje rozstrzygnięcie pozytywne lub negatywne

<sup>4</sup> Podkreślił to WSA w Kielcach w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II SA/Ke 456/10 wskazując, że zawsze tam gdzie pracownik nie został wpisany do ewidencji może on żądać wszczęcia postępowania kontrolnego przez PIP. Wyrok opublikowany w LexPolonica nr 2553060.

<sup>5</sup> Dz.U. Nr 89, poz. 589, ze zm.

<sup>6</sup> Wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 10 października 2010 r., sygn. akty II SA/Bd 848/11, opublikowany w LexPolonica nr 2519818.

dla strony, wyrażone w drodze decyzji administracyjnej, rozstrzygającej zgłoszoną skargę co do istoty. Skoro organ uwzględnia skargę w przypadku spełnienia przez pracownika ustawowych przesłanek do wpisania go do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, to na zasadzie wnioskowania *a contrario* (z przeciwności) należy przyjąć, iż gdy pracownik nie spełnia warunków do umieszczenia go w tej ewidencji, to organ wydaje decyzję odmowną. Właściwym zatem rozstrzygnięciem inspektora pracy w razie odmowy uznania zasadności żądania umieszczenia pracownika w tej ewidencji jest odmowa nakazania pracodawcy umieszczenia konkretnego pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze<sup>7</sup>. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której organy PIP, wobec niestwierdzenia uchybień w prowadzeniu ewidencji przez pracodawcę ewidencji, umarzają postępowanie. W takim przypadku powinny one wydać decyzję o odmowie dokonania wpisu<sup>8</sup>.

Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 kwietnia 2011 r., sygn. akt I OSK 1969/10 podniósł, że „organy inspekcji pracy nie mają prawnych podstaw do dokonywania wiążących ustaleń czy badań w zakresie wykazywania, czy określone stanowisko pracy spełnia wymogi przewidziane przez ustawę o emeryturach pomostowych by być umieszczone przez pracodawcę w rejestrze stanowisk prowadzonym w oparciu o przepis art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy. Organy inspekcji pracy nie są upoważnione do wydawania decyzji ingerujących w treść tego rejestru<sup>9</sup>. Naczelny Sąd Administracyjny uchylił tu wyrok Sądu I instancji, w którym stwierdzono, że PIP jest uprawniona do rozstrzygania spraw dotyczących wpisania danego stanowiska do prowadzonego przez pracodawcę wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. NSA w tym wypadku podzielił stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy, wyrażone w skardze kasacyjnej, w uzasadnieniu której podkreślono, że ustawodawca przewidział uprawnienia pracownika do złożenia skargi na nieumieszczenie go w rejestrze pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których należy obowiązkowo opłacić składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Taki sposób uregulowania przedmiotowej kwestii oznacza, że PIP nie ma podstaw prawnych do dokonywania ustaleń dotyczących tego, czy dane stanowisko pracy ma charakter pozwalający na przypisanie go do kategorii stanowisk określonych w wykazie prowadzonym przez pracodawcę na podstawie art. 41 ust. 4 pkt 1 u.e.p. Ingerencja Państwowej Inspekcji Pracy jest zatem ściśle ograniczona do kontroli

<sup>7</sup> Opublikowany w LexPolonica nr 2512418, podobne stanowisko zajął WSA w Poznaniu w wyrokach: z dnia 4 listopada 2010 r., sygn. akt IV SA/Po 656/10, opublikowany w CBOSA i z dnia 4 listopada 2010 r., sygn. akt IV SA/Po 656/10, opublikowany w LexPolonica nr 2486235.

<sup>8</sup> Por. wyrok WSA w Krakowie z dnia 10 maja 2011 r., sygn. akt III Sa/Kr 1066/10, opublikowany w LexPolonica nr 2613193.

<sup>9</sup> Opublikowany w LEX nr 919866.

i wydawania wiążących ustaleń w zakresie, w jakim określona osoba została, czy też nie została, wpisana do ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, prowadzonej przez zakład pracy na podstawie art. 41 ust. 4 pkt 2 u.e.p. W przypadku, w którym skarga pracownika skierowana do PIP dotyczy pominięcia jego stanowiska w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, prawidłowe jest działanie organów Państwowej Inspekcji Pracy, polegające na umorzeniu postępowania, na podstawie art. 105 § 1 k.p.a., jako bezprzedmiotowego. Stanowisko to zostało podzielone w wyrokach WSA w Poznaniu: z dnia 11 sierpnia 2011 r., sygn. akt II SA/Po 274/11, z dnia 12 lipca 2011 r., sygn. akt II SA/Po 272/11, z dnia 6 lipca 2011 r., sygn. akt IV SA/Po 347/11 i z dnia 29 czerwca 2011 r., sygn. akt IV SA/Po 331/11<sup>10</sup>.

W wyroku z dnia 10 lutego 2012 r., sygn. akt I OSK 1242/11 Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że PIP ma uprawnienia do nakazania pracodawcy umieszczenia określonej osoby w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze także w sytuacji, w której pracownik ten nie pracuje w kontrolowanym zakładzie pracy lub jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Zdaniem Sądu „ustawa o emeryturach i rentach nie ogranicza pojęcia „pracownik” tylko do osób, które pozostają w stosunku pracy, ale także do tych, z którymi taki stosunek rozwiązano, ponieważ „pracownikiem” w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych jest osoba, która już po rozwiązaniu stosunku pracy występuje o emeryturę pomostową. Przyjając zatem należy, że kompetencje określone w art. 11a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oznaczają, iż nawet po rozwiązaniu z daną osobą stosunku pracy lub likwidacji stanowiska PIP jest władna do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”<sup>11</sup>. W tym orzeczeniu Sąd uznał, że skoro w art. 11a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, statuującym uprawnienie tego organu do kontroli podejmowanych działań w postępowaniu dotyczącym ustalenia prawa do emerytury pomostowej, używa się określeń charakterystycznych dla wspomnianej ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r., to dotyczy to także użytego w tej ustawie pojęcia „pracownik”. Sąd podniósł tu, że „ustawa o emeryturach pomostowych używa pojęcia „pracownik” także w stosunku do osób, które już nie wykonują pracy. Jak bowiem wynika z treści art. 2 pkt 3 ustawy pomostowej, pracownikiem jest ubezpieczony, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 8 ust. 1, ust. 2a i ust. 6 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podlegający ubezpieczeniu emerytalnemu z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a także ubezpieczony, który przed dniem wejścia w życie ustawy z tytułu takiej pracy podlegał ubezpieczeniu społecznemu

<sup>10</sup> Opublikowane w CBOSA.

<sup>11</sup> Opublikowane w CBOSA.

lub zaopatrzeniu emerytalnemu. Ustawa pomostowa nie definiuje „pracownika” tylko jako osobę, która podlega ubezpieczeniu społecznemu, a więc wykonuje pracę, ale także określa, że pracownikiem w jej rozumieniu jest osoba, która takim ubezpieczonym już nie jest”. Tak więc w sytuacji, w której były pracownik złożył skargę na podstawie art. 41 ust. 6 u.e.p., Państwowa Inspekcja Pracy powinna podjąć kontrolę prawidłowości dokonywania wpisów do ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego pojawiła się rozbieżność dotycząca definiowania pojęcia „pracownika wykonującego pracę o szczególnym charakterze”. Istnieją tutaj dwa sprzeczne stanowiska:

- 1) pracownikiem wykonującym pracę o szczególnym charakterze jest tylko taki pracownik, który wykonuje ten rodzaj pracy w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) pracownikiem wykonującym pracę o szczególnym charakterze jest tylko taki pracownik, który jest zatrudniony w danym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonuje pracę w szczególnym charakterze niezależnie do czasu jej trwania w ramach świadczenia pracy.

Zgodnie z pierwszym stanowiskiem, wyrażonym w uzasadnieniu wyroku NSA z dnia 7 września 2011 r., sygn. akt I OSK 422/11 „za pracownika wykonującego pracę o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 5 ustawy o emeryturach pomostowych, należy uznać tylko tego pracownika, który w pełnym wymiarze czasu pracy wykonuje pracę na stanowisku wymienionym w załączniku nr 2 do ustawy. Określone w umowie o pracę zatrudnienie pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy musi zatem faktycznie oznaczać, że w takim właśnie wymiarze pracownik jest zatrudniony na stanowisku zakwalifikowanym do stanowisk pracy o szczególnym charakterze”<sup>12</sup>. Sąd uznał, że tylko pracownik, który w pełnym wymiarze czasu pracy wykonuje pracę, która jest zaliczana do wykazu prac o szczególnym charakterze, kwalifikuje się do tego, aby objąć go ewidencją, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 u.e.p. Natomiast w sytuacji, w której obowiązki tego pracownika nie ograniczają się tylko do wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, ale wykonuje on także inne czynności, to wówczas jego praca nie może być traktowana jako praca wykonywana w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. To stanowisko jest także uzasadnione tym, że „prawo do wcześniejszej emerytury stanowi przywilej i wyjątek od zasady wyrażonej w art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co nakazuje wszelkie regulacje w tym zakresie wyklądać w sposób gwarantujący zachowanie celu uzasadniającego ten wyjątek” – wyrok NSA z dnia 7 września 2011 r., sygn. akt I OSK 420/11<sup>13</sup>. Charakter uprawnienia do wcześniejszej eme-

<sup>12</sup> Opublikowany w LEX nr 996960.

<sup>13</sup> Opublikowany w CBOSA.



rytury wskazuje, że mamy do czynienia z pewnym wyjątkiem od reguły, iż emerytura należy się określonej osobie po przepracowaniu wskazanego w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych okresu. Wyjątkowość tego uprawnienia powoduje, że prawo do niego powinno być traktowane ściśle i nie może podlegać wykładni rozszerzającej. Tym samym wykonywanie przez daną osobę pracy szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w niepełnym wymiarze czasu pracy uniemożliwia wpisanie jej do ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 u.e.p. Takie stanowisko wyrażono w wyrokach NSA z dnia 7 września 2011 r., o sygn. akt: I OSK 423/11, I OSK 424/11, I OSK 438/11, I OSK 439/11 oraz w zdaniach odrębnych do wyroków NSA z dnia 12 października 2011 r., o sygn. akt: I OSK 508/11, I OSK 509/11 I OSK 510/11<sup>14</sup>.

Zgodnie z drugim stanowiskiem, przedstawionym w uzasadnieniu wyroku NSA z dnia 27 września 2011 r., sygn. akt I OSK 440/11 „określenie zawarte w art. 3 ust. 3 i 5 w zw. z art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy należy rozumieć tak, że obowiązek umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace o szczególnym charakterze obciąża pracodawcę wówczas, gdy wykonuje on rodzaj pracy wymieniony w załączniku nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, bez względu na to, czy oprócz wymienionego rodzaju pracy wykonuje również inne czynności”<sup>15</sup>. Pracownik powinien być wpisany do prowadzonej przez zakład pracy ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których należy obowiązkowo opłacić składki na Fundusz Emerytur Pomostowych, gdy spełnione są łącznie dwa warunki:

- wykonuje on rodzaj pracy wymienionej w załączniku nr 2 do u.e.p.,
- jest zatrudniony u danego pracodawcy w pełnym wymiarze godzin.

Pozostaje natomiast bez znaczenia, czy poza pracą o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach pracownik ten wykonuje także inne dodatkowe czynności. Za takim rozumieniem przepisów ustawy o emeryturach pomostowych przemawia wykładania celowościowa, bowiem „w przypadku prac o szczególnym charakterze definicja kładzie nacisk na szczególną odpowiedzialność pracownika, związaną z wykonywanymi czynnościami. W tym zatem przypadku dominującą rolę odgrywa raczej czynnik interesu publicznego – ochrony innych osób przed niebezpieczeństwem związanym z faktem, że pracownik, który wykonuje te szczególnie odpowiedzialne czynności, może nie mieć już należytej sprawności psychofizycznej ze względu na jej naturalne obniżenie podyktowane wiekiem. W związku z tym istotne jest to, aby taki pracownik nie podejmował czynności wymagających wyższej sprawności psychofizycznej. W interesie publicznym leży więc odsunięcie takiego pracownika od wykonywania czynności obciążonych szczególnym ryzykiem, a w interesie pracownika umożliwienie mu nabycia „przej-

<sup>14</sup> Opublikowane w CBOSA.

<sup>15</sup> Opublikowany w CBOSA.

ściowych” świadczeń, przed uzyskaniem pełnych praw emerytalnych” – wyrok NSA z dnia 27 września 2011 r., sygn. akt I OSK 441/11<sup>16</sup>. Praca o szczególnym charakterze powoduje, że szybciej niż w przypadku „zwykłej” pracy wyczerpują się zdolności psychofizyczne osoby ją wykonującej. Tymczasem takie prace mają duże znaczenie dla bezpieczeństwa publicznego. Stąd też w interesie publicznym leży, aby takie osoby z chwilą, gdy ze względu na wiek obniży się ich sprawność psychofizyczna, mogły skorzystać z dobrodziejstwa emerytury pomostowej.

Ponadto, jak podniesiono w uzasadnieniu wyroku NSA z dnia 12 października 2012 r., sygn. akt I OSK 508/11, należy zwrócić uwagę na ochronną, z punktu widzenia pracownika, funkcję przepisów o emeryturach pomostowych. Zdaniem Sądu „w sytuacji, gdy pracownikowi wykonującemu taki rodzaj pracy o szczególnym charakterze pracodawca powierzył, w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, wykonywanie również innych czynności, co np. w tzw. zakresie czynności pracowniczych często występuje pod nazwą „wykonywanie innych czynności”, to okazałoby się, że wykonywanie nawet w niewielkim zakresie takich czynności eliminuje z prawa do emerytury pomostowej pilotów statków powietrznych, kontrolerów ruchu lotniczego, dyżurnych ruchu pociągów i inne wymienione w załączniku nr 2 osoby wykonujące określone tam rodzaje prac. Okazałoby się również, że to nie ustawa wskazuje osoby uprawnione do emerytury pomostowej, przez określenie rodzajów prac, a w istocie czyni to pracodawca, gdyż to on decyduje o zakresie wykonywanej przez pracownika pracy”<sup>17</sup>. Wskazanie, że tylko wykonywanie pracy o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach w pełnym wymiarze pracy daje uprawnienia do emerytury pomostowej, faktycznie uniemożliwiłoby uzyskanie takiego świadczenia przez pracowników, którym pracodawca, oprócz wykonywania tego rodzaju pracy, choćby na krótki czas powierzył obowiązki innego rodzaju. Takie rozwiązania stałoby w sprzeczności z *ratio legis* ustawy o emeryturach pomostowych. Stanowisko to zostało podzielone w wyrokach NSA z dnia 27 września 2011 r. o sygn. akt: I OSK 443/11, I OSK 444/11 oraz z dnia 12 października 2011 r., o sygn. akt: I OSK 509/11 i I OSK 510/11<sup>18</sup>.

Wydaje się, że drugie stanowisko jest lepiej uzasadnione. Odwołuje się, bowiem ono do wykładni celowościowej ustawy o emeryturach pomostowych. Nie mniej jednak sam fakt wystąpienia takiej rozbieżności nie sprzyja pewności prawnej. Stąd należy badać ewolucję orzecznictwa NSA w tym zakresie.

<sup>16</sup> Opublikowany w CBOSA.

<sup>17</sup> Opublikowany w CBOSA.

<sup>18</sup> Opublikowany w CBOSA.



## STRESZCZENIE

Orzecznictwo sądów administracyjnych dotyczące skarg na decyzje okręgowych inspektorów pracy w przedmiocie ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wykazuje rozbieżność w zdefiniowaniu pojęcia „pracownika wykonującego pracę o szczególnym charakterze”. Istnieją tutaj dwa sprzeczne stanowiska:

1. Pracownikiem wykonującym pracę o szczególnym charakterze jest tylko taki pracownik, który wykonuje ten rodzaj pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc w sytuacji, w której obowiązki tego pracownika nie ograniczają się tylko do wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, ale wykonuje on także inne czynności, to wówczas jego praca nie może być traktowana jako praca wykonywana w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.
2. Pracownikiem wykonującym pracę o szczególnym charakterze jest tylko taki pracownik, który jest zatrudniony w danym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonuje pracę o szczególnym charakterze niezależnie do czasu jej trwania w ramach świadczenia pracy, czyli wykonuje on rodzaj pracy wymieniony w załączniku nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych i jest zatrudniony u danego pracodawcy w pełnym wymiarze godzin.

## SUMMARY

Administrative courts' decisions regarding complaints about the decisions made by regional employment inspectors concerning records of employees working in special conditions or doing a job of a special character show diversity in defining the concept of 'an employee doing a job of a special character'. There are two contradictory opinions:

1. An employee doing a job of a special character is only such a worker who does the job full-time, i.e. in case an employee's responsibilities are not limited to doing a job in special conditions or a special character job but he/she has other tasks, his/her job cannot be treated as one done in special conditions or of a special character.
2. An employee doing a job of a special character is only such a worker who is a full-time employee in a particular company and does a job of a special character independent of what proportion of work time within the employment it takes, i.e. he/she does a job included in Appendix No. 2 to the Act on Bridging Pensions and is a full-time employee in a particular company.