

**Zasady zaliczania okresów zatrudnienia w szczególnych warunkach do stażu pracy****Patrycja Wrocławska, [prawnik Gdańsk](#), Rödl & Partner**

**Wymóg okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze powinien odnosić się do okresu faktycznego wykonywania takiej pracy, z pominięciem okresów wyłącznie formalnego pozostawania w zatrudnieniu, w których pracownik zajmuje stanowisko, z którym łączy się wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, lecz w rzeczywistości pracy tej nie wykonuje, a tym samym nie jest narażony na uciążliwość związaną z warunkami lub charakterem pracy.**

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 lipca 2018 r., sygn. akt I UK 342/17.

Spór zawisł na skutek wniesienia przez ubezpieczoną odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, odmawiającej jej prawa do emerytury z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach ze względu na to, że nie udowodniła 15-letniego stażu pracy w takich warunkach.

Ubezpieczona domagała się doliczenia do stażu pracy w warunkach szczególnych okresu, w którym w związku z ciążą została przeniesiona do lżejszej pracy, a następnie przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Ponadto wniosowała o uznanie pracy wykonywanej przez nią na podstawie umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego za pracę wykonywaną stale i w pełnym wymiarze czasu w warunkach szczególnych.

Sprawa była rozpatrywana przez sądy dwóch instancji. Sąd pierwszej instancji zauważył, że bezpośrednio przed urodzeniem dziecka ubezpieczona nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach, zaś po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego nie wróciła do pracy, bowiem kontynuowała urlop wychowawczy. W opinii sądu brak jest zatem podstaw do zaliczenia do stażu pracy w warunkach szczególnych okresu korzystania z urlopu wychowawczego i pobierania zasiłku macierzyńskiego, a tym samym niepoprzedzonego wykonywaniem pracy w warunkach szczególnych. Stanowisko sądu pierwszej instancji podzielił również sąd apelacyjny, wskazując, że ubezpieczona bezpośrednio przed urodzeniem dziecka została przeniesiona do innej pracy, co wyklucza możliwość zakwalifikowania tego okresu zatrudnienia do stażu pracy w szczególnych warunkach. Sąd apelacyjny powołał się również na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym dominuje pogląd, że urlopu wychowawczego nie wlicza się do okresów pracy w szczególnych warunkach.

Sąd drugiej instancji również pochylił się nad kwestią zaliczenia okresu zatrudnienia na podstawie umowy o naukę zawodu do stażu pracy w warunkach szczególnych. W wyroku wskazał, że młodociani przyuczani do zawodu uczestniczyli również w doksztalcaniu teoretycznym, które było wliczane do ich całkowitego czasu pracy. Nie jest zatem możliwe uznanie tego okresu za pracę w warunkach szczególnych.

Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że sformułowane przez skarżącą zagadnienia prawne nie mają waloru nowości i zostały już rozstrzygnięte w dotychczasowym orzecznictwie. ?

**Patrycja Wrocławska prawnik w gdańskim biurze Rödl & Partner**

W treści uzasadnienia Sąd Najwyższy odwołał się do utrwalonego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym ze względu na charakter świadczenia, jakim jest wcześniejsza emerytura, przepisy dotyczące warunków nabycia prawa do tego świadczenia należy wyklądać ściśle. Zaliczanie okresów zatrudnienia do stażu pracy w szczególnych warunkach powinno uwzględniać jedynie okresy, w których taka praca rzeczywiście była wykonywana. W rozpatrywanym przypadku fakt, że ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy w czasie, gdy przebywała na urlopie wychowawczym, nie pozwala na zaliczenie tego urlopu do okresu pracy w szczególnych warunkach, gdyż w tym czasie ubezpieczona była zwolniona z obowiązku wykonywania pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 24 października 2013 r., II UK 127/13 oraz z 19 kwietnia 2016 r., II UK 193/15). W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się na temat drugiego zagadnienia, podniesionego w skardze kasacyjnej, dotyczącego zaliczenia okresu, w którym ubezpieczona została przeniesiona na inne stanowisko ze względu na ciążę, do stażu pracy w warunkach szczególnych. Jak zauważył SN, ze względu na regulację zapewniającą ochronę kobiet w ciąży, praca wykonywana w

okresie ciąży nie może być uciążliwa. Zatem, jeśli z tego powodu ubezpieczoną przeniesiono do lepszej pracy, w czasie bezpośrednio przed urodzeniem dziecka nie wykonywała pracy w warunkach szczególnych. W związku z tym, okres zatrudnienia na innym stanowisku nie może zostać zaliczony do stażu pracy w warunkach szczególnych i nie ma przy tym znaczenia, czy po zakończeniu urlopu wychowawczego ubezpieczona powróciła na poprzednie stanowisko. Sąd Najwyższy odniósł się również do zarzutu skarżącej, dotyczącego uznania pracy wykonywanej w celu przygotowania zawodowego za pracę w warunkach szczególnych. Zgodnie z ugruntowaną w ostatnich latach linią orzecniczą Sądu Najwyższego, okres nauki zawodu połączonej z kształceniem w zasadniczej szkole zawodowej nie stanowi pracy w szczególnych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2009 r., II UK 334/08; wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2017 r., II UK 176/16). Ubezpieczona jako młodociana odbywająca naukę zawodu posiadała co prawda status pracownika, natomiast ze względu na fakt, że była dopiero przyuczana do zawodu, nie wykonywała pracy w pełnym wymiarze czasu, jak również odbywała w czasie pracy kształcenie teoretyczne. Z tych względów Sąd Najwyższy powołał się na swoje wcześniejsze wyroki, w których rozstrzygnął to zagadnienie.

Źródło: <https://www.rp.pl/ZUS/311309994-Zasady-zaliczania-okresow-zatrudnienia-w-szczegolnych-warunkach-do-stazu-pracy.html>