

Sygn. akt VII U 847/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan- Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 czerwca 2021 r. w Warszawie

sprawy z odwołania spadkobiercy J. C. w osobie syna F. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...)w W.

o wysokość kapitału początkowego i przeliczenie emerytury

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z dnia 19 lutego 2018 r. znak: (...) -2004 oraz z dnia 22 marca 2018 r. znak: (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

J. C. w dniu 11 czerwca 2018 r. złożyła odwołanie od decyzji z dnia 19 lutego 2018 r., znak: (...) -2004 oraz z dnia 22 marca 2018 r., znak: (...). Odwołująca zakwestionowała sposób naliczenia kapitału początkowego za okres zatrudnienia od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. W jej ocenie zakład pracy nie dochował należytej staranności podczas kierowania jej do pracy zagranicą w trakcie zatrudnienia. Ubezpieczona podniosła, że ówczesny pracodawca (...) Przedsiębiorstwo (...) zwane dalej (...) powinien potwierdzić warunki, na jakich wysłał ją do pracy zagranicę. W związku z tym nie może uzyskać zaświadczenia o wynagrodzeniu zastępczym. Odwołująca wniosła o nakazanie (...) wyrównanie poniesionej szkody w formie odszkodowania. Jej zdaniem (...) powinno ustalić wynagrodzenie zastępcze przed jej wyjazdem do pracy za granicą. Zmniejszenie wysokości kapitału początkowego przekładające się na niższy wymiar emerytury narusza w ocenie ubezpieczonej art. 2, 8, 30, 32 i 40 Konstytucji (odwołanie z dnia 11 czerwca 2018 r., k. 3-4 a. s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Organ rentowy wskazał, że firma (...) (dawniej (...)) poinformowała, że nie może wystawić odwołującej zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, ponieważ (...) nie był macierzystym zakładem pracy i nie zatrudniał w kraju pracowników na stanowisku tłumacza. Dodatkowo zaznaczono, że ubezpieczona zatrudniona była tylko na czas trwania kontraktu bez zawartej umowy krajowej, w związku z czym nie było możliwości wskazania zarobków pracownika zatrudnionego na równorzędnym stanowisku, a co za tym idzie wydania druku Rp-7 za okres pracy za granicą. Organ rentowy opierając się na treści art. 15 ust. 2a w związku z art. 116 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że za okres pracy odwołującej na kontrakcie w B. od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. przyjęto wynagrodzenie minimalne (odpowiedź na odwołanie z dnia 25 czerwca 2018 r., k. 11 a. s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. C. była zatrudniona w (...) B. (...); E. B. (...) w okresie od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. na stanowisku tłumacza na budowie eksportowej na W. (świadczenia pracy wystawione przez firmę (...) z dnia 31 marca 1986 r., k. 3 tom I a. e. oraz firmę (...) z dnia 14 grudnia 2017 r., k. 21 tom II a. e.). Odwołująca otrzymywała wynagrodzenie w grupie zaszerogowanie 7/c walutowe w postaci części stałej w kwocie 160 forintów i części ruchomej w kwocie 2040 forintów oraz wynagrodzenie w kwocie 3.900 złotych (świadczenie pracy wystawione przez firmę (...) z dnia 31 marca 1986 r., k. 3 tom I a. e.). W związku z likwidacją jej pracodawcy, ubezpieczona została przekazana do (...) w dniu 6 grudnia 1982 r. na czas jej zatrudnienia. J. C. nie posiadała zawartej umowy o pracę z firmą (...) (legitymacja ubezpieczeniowa odwołującej, k. 31 a. s. oraz pisma firmy (...) z dnia 8 października 2003 r. i z dnia 14 grudnia 2017 r., k. 14 tom I a. e. i k. 20 tom II a. e.).

W dniu 3 lutego 2004 r. ubezpieczona złożyła wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. o ustalenie kapitału początkowego. Decyzją z dnia 29 października 2008 r., znak: (...)–2004 organ rentowy ustalił odwołującej wysokość kapitału początkowego na dzień 1 stycznia 1999 r. na kwotę 45.271,49 złotych. ZUS nie uwzględnił do wartości kapitału m.in. okresu jej zatrudnienia od 1 września 1981 r. do 31 marca 1986 r., ponieważ świadectwo pracy nosiło znamiona poprawek (wniosek z dnia 3 lutego 2004 r. i decyzja z dnia 29 października 2008 r., k. 1 i 46-47 tom I a. e.).

Odwołująca w dniu 22 listopada 2017 r. złożyła wniosek do organu rentowego o przyznanie prawa do emerytury. Po rozpoznaniu sprawy ZUS wydał decyzję z dnia 26 stycznia 2018 r., znak: (...)w ramach której ubezpieczona nabyła prawo do wnioskowanego świadczenia od 1 listopada 2017 r. (wniosek z dnia 22 listopada 2017 r. i decyzja z dnia 26 stycznia 2018 r., k. 1 i k. nieoznaczona tom II a. e.).

Decyzjami z dnia 24 stycznia 2018 r. i 19 lutego 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, znak: (...)–2004 ponownie ustalił ubezpieczonej wysokość kapitału początkowego. W obu tych decyzjach organ rentowy zaliczył do wartości kapitału wynagrodzenie minimalne za okres zatrudnienia odwołującej od 1 września 1981 r. do 31 marca 1986 r. (decyzje z dnia 24 stycznia 2018 r. i 19 lutego 2018 r., k. 51-55 tom I a. e.).

W dniu 26 stycznia 2018 r. J. C. złożyła wniosek do organu rentowego o ponowne obliczenie emerytury. Wskutek powyższego ZUS przeliczył wysokość jej emerytury od 1 stycznia 2018 r. na mocy zaskarżonej decyzji z dnia 22 marca 2018 r., znak: (...) (wniosek z dnia 26 stycznia 2018 r. i decyzja z dnia 22 marca 2018 r., k. nienumerowane tom II a. e.).

J. C. zmarła w dniu (...) Syn odwołującej F. C. przystąpił do sprawy w charakterze jej następcy prawnego (protokół rozprawy z dnia 9 stycznia 2020 r., k. 134 a. s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów zawartych w aktach sądowych, w tym w aktach rentowych. Dokumenty przedłożone przez strony niniejszego postępowania stanowią obiektywny oraz w pełni wiarygodny materiał dowodowy. Strona odwołująca nie zdołała zakwestionować faktów, które mają swoje źródło w dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy. W ocenie Sądu ubezpieczona nie podważyła wiarygodności dowodów, na podstawie których ustalono stan faktyczny w rozpatrywanej sprawie. W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie F. C., jako następcy zmarłej J. C., od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. z dnia 19 lutego 2018 r., znak: (...)–2004 oraz z dnia 22 marca 2018 r., znak: (...)nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Odwołujący w toku postępowania sądowego wskazywał, że organ rentowy błędnie dokonał wyliczenia wysokości kapitału początkowego jego zmarłej matki. F. C. utrzymywał, że ubezpieczona była faktycznie zatrudniona w (...) Przedsiębiorstwie (...) w okresie jej pracy od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. Zatem

w jego ocenie aktualnie działająca firma (...) powinna była ustalić wynagrodzenie zastępcze.

W świetle § 21 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz. U.

z 2011 r., nr 237, poz. 1412), środkiem dowodowym stwierdzającym wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu oraz uposażenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty są zaświadczenia pracodawcy lub innego płatnika składek, legitymacja ubezpieczeniowa lub inny dokument, na podstawie którego można ustalić wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu lub uposażenia.

Zgodnie z obowiązującym § 22 ust. 1 i ust. 2 w/w rozporządzenia, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, środkiem dowodowym stwierdzającym okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę jest świadectwo pracy, zaświadczenie płatnika składek lub innego właściwego organu, wydane na podstawie posiadanych dokumentów lub inny dokument, w tym w szczególności: legitymacja ubezpieczeniowa; legitymacja służbowa, legitymacja związku zawodowego, umowa o pracę, wpis w dowodzie osobistym oraz pisma kierowane przez pracodawcę do pracownika w czasie trwania zatrudnienia. Jeżeli ustawa przewiduje możliwość udowodnienia zeznaniami świadków okresu składkowego, od którego zależy prawo lub wysokość świadczenia, dowód ten dopuszcza się pod warunkiem złożenia przez zainteresowanego oświadczenia w formie pisemnej lub ustnej do protokołu, że nie może przedłożyć odpowiedniego dokumentu potwierdzającego ten okres.

Wyjątek od tej powyższej zasady przewidziany został w § 28 ust. 1 tego rozporządzenia, w myśl którego środkiem dowodowym w postępowaniu przed organem rentowym mogą być również poświadczone za zgodność z oryginałem kopie dokumentów stwierdzających stan zdrowia oraz dotyczących okresów składkowych i nieskładkowych, a także wysokości wynagrodzenia, przychodu, dochodu i uposażenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń, wydawane przez jednostki upoważnione do przechowywania dokumentacji zlikwidowanych lub przekształconych zakładów pracy.

W ocenie Sądu powołane powyżej przepisy w sposób jednoznaczny wskazują te okoliczności, których spełnienie jest niezbędne dla ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości. Sąd zważył, że niewątpliwie podstawowym dowodem potwierdzającym wysokość wynagrodzenia jest zaświadczenie wystawione przez pracodawcę lub legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca wpisy o okresach zatrudnienia i osiąganym w danym okresie wynagrodzeniu, mogą to być również listy płac. Dokumenty te nie mają jednak znaczenia abstrakcyjnego i zadaniem sądu jest zawsze przeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego i rozstrzygnięcie o rzeczywistej wysokości wynagrodzenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 lipca 2016 r., sygn. akt III AUa 724/15).

Sąd doszedł do przekonania, że odwołujący nie dysponował żadnym dokumentem, na podstawie którego można byłoby ustalić w sposób pewny i dokładny wysokości wynagrodzenia, które miałyby uzyskiwać zmarła będąc zatrudnioną na kontrakcie w W.. F. C. nie dostarczył do organu rentowego zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, legitymacji ubezpieczeniowej czy angaży, z których wynikałyby osiągnięte przez ubezpieczoną zarobki w spornym okresie jej pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zważył, że co do zasady z mocy art. 15 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U.

z 2017 r., poz. 1383 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą emerytalną” podstawę wymiaru świadczenia stanowi przeciętna podstawa wymiaru składki ubezpieczeniowej ustalona dla wybranego okresu według określonego algorytmu. Do wyliczenia podstawy wymiaru przyjmuje się przychody ubezpieczonego, choć nie jest to reguła bezwzględna. Odstępstwo od tej reguły przewidują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 1985 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru emerytur i rent (Dz. U. z 1989 r., Nr 11, poz. 63 ze zm.) w odniesieniu do pracownika zatrudnionego za granicą przed dniem 1 stycznia 1991 r. Z § 10 pkt 1 i 2 tego rozporządzenia wynika, że jeżeli w okresie, z którego wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru, pracownik był

zatrudniony za granicą, do ustalenia podstawy wymiaru przyjmuje się za okresy tego zatrudnienia kwoty, od których za te okresy opłacono składkę na ubezpieczenie społeczne w kraju, albo jeżeli okres zatrudnienia za granicą przypada przed dniem 1 stycznia 1991 r. – kwoty wynagrodzenia przysługującego w tych okresach pracownikowi zatrudnionemu w kraju w takim samym lub podobnym charakterze, w jakim pracownik był zatrudniony przed wyjazdem za granicę.

Sąd Najwyższy wskazał, że podstawę wymiaru emerytury pracownika skierowanego do pracy za granicą przed dniem 1 stycznia 1991 r. stanowi wynagrodzenie zastępcze, o którym mowa w § 10 pkt 2 w/w rozporządzenia, zachowujące moc i znajdujące dalej zastosowanie na podstawie art. 194 ustawy emerytalnej. Brak jest normy prawnej, według której wynagrodzenia otrzymywane w czasie zatrudnienia za granicą stanowiłyby w pełni podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, według tych samych zasad, jakie obowiązują dla zatrudnionych w kraju. Innymi słowy, uprawnione jest stwierdzenie, że przepis § 10 rozporządzenia, dotyczący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnianych za granicą, stanowi regulację szczególną i samodzielną, skoro wprowadza inną niż powszechna podstawę wymiaru składek obowiązującą dla zatrudnianych w kraju (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2010 r., sygn. akt II UK 306/09).

Organ rentowy ze względu na brak odpowiedniej dokumentacji przyjął zarobki osiągnęte przez ubezpieczoną na podstawie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w spornym okresie czasu. Sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie mogło dojść do wyliczenia faktycznej wysokości wynagrodzenia na podstawie wynagrodzenia zastępczego pracownika zatrudnionego w tym samym okresie będącego zatrudnionym na tożsamym stanowisku zajmowanym przez J. C.. Jednak Sąd zważył, że w postępowaniu sądowym strona jest obarczona wykazaniem za pomocą dostępnych jej dokumentów zasadności podnoszonych roszczeń. W związku z tym należy stwierdzić, że na odwołującym spoczywał ciężar dowodowy wykazania rzeczywistej wysokości osiąganego wynagrodzenia w spornym okresie czasu. Tym samym w ocenie Sądu F. C. nie spełnił wymogu, który nakreślił ustawodawca. Należy uznać, że odwołujący nie dysponował żadnym dokumentem, który wskazywałby, jakie konkretnie wynagrodzenie otrzymywała jego matka w spornym okresie czasu. Co więcej, nie przedstawili dowodu, z którego wynikałyby kwoty wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku.

Dodatkowo w ocenie Sądu w świadectwie pracy, z którego wynika okres zatrudnienia ubezpieczonej, określone są również stałe składniki wynagrodzenia. Zatem nie ma jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że przewidziany przez § 10 pkt 2 rozporządzenia sposób ustalania podstawy wymiaru świadczenia za okresy zatrudnienia za granicą wyłącza możliwość stosowania art. 15 ust. 2a ustawy emerytalnej. Wolą ustawodawcy było przyjęcie jako podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne za okres pracy, w którym nie można wskazać faktycznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, kwoty obowiązującego w tym okresie najniższego wynagrodzenia za pracę jako rozwiązania zapewniającego minimalną ochronę prawną, zaś biorąc pod uwagę, że żaden zatrudniony nie mógł zarabiać mniej niż wynosiła kwota najniższego wynagrodzenia za pracę, jest to rozwiązanie racjonalne. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że z tego rozwiązania ustawowego nie może skorzystać ubezpieczony zatrudniony za granicą przed 1 stycznia 1991 r., który z przyczyn obiektywnych nie jest w stanie wykazać wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego w tym czasie w kraju przez pracownika zatrudnionego w takim samym lub podobnym charakterze. Jest bowiem oczywiste, że osoba pracująca w tym okresie w kraju, niezależnie od zajmowanego stanowiska, musiała uzyskiwać co najmniej najniższe wówczas obowiązujące wynagrodzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III UK 33/16).

Zgodnie z poglądami wyrażonymi przez orzecznictwo wszystkie składniki wynagrodzenia, które mają być przyjęte do podstawy wymiaru świadczenia muszą być wobec tego ustalone w sposób pewny i niebudzący żadnych wątpliwości (wyrok Sądu Apelacyjnego w Ł. z dnia 29 września 2014 r., sygn. akt III AUa 2618/13). Należy uznać, że w niniejszej sprawie nie było możliwości ustalenia zarobków zmarłej w sposób pewny, a nadto konkretny. Dalej orzecznictwo wskazuje, że nie jest jednak możliwe przeliczenie wysokości emerytury w oparciu o jakąś hipotetyczną uśrednioną wielkość premii uzyskiwanej przez ubezpieczonego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., sygn. akt I UK 36/07) Wysokość świadczenia emerytalnego zależna jest od

wysokości ustalonej podstawy wymiaru świadczenia i pozostaje w związku z wysokością uzyskiwanych niegdyś dochodów, dlatego do jego wyliczenia nieodzownym jest ustalenie rzeczywistych zarobków, jako decydujących o rozmiarze opłacanej składki na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 grudnia 2014 r., sygn. akt III AUa 277/14).

Organ rentowy z uwagi na brak wystarczających dowodów w niniejszej sprawie w prawidłowy sposób wyliczył wysokość emerytury zmarłej w oparciu o minimalne wynagrodzenie za okres podczas jej zatrudnienia na kontrakcie na W.. Ponadto zarobki uzyskiwane przez ubezpieczoną uzależnione były od otrzymywania części ruchomej, której wysokość była zmienna. W związku z tym nie można było przyjąć, że J. C. w każdym miesiącu pracy uzyskiwał taką samą wysokość wynagrodzenia.

Abstrahując jednak od powyższego system ubezpieczeń społecznych zakłada, że podstawą wymiaru emerytury i renty jest przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub na ubezpieczenie społeczne. Wysokość świadczenia emerytalnego zależy od udziału ubezpieczonego w tworzeniu funduszu ubezpieczeń społecznych. Przy ustaleniu wysokości świadczenia znaczenie ma wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe płaconej w Polsce. W obecnym stanie prawnym nie można przyjąć do podstawy wymiaru emerytury wynagrodzenia osiąganego

w walucie obcej za granicą, od którego nie były opłacone składki na polskie ubezpieczenie społeczne (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. akt P 35/10). Przedkładając powyższe na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd zważył, że nie doszło do naruszenia przepisów Konstytucji, które zostały wskazane w treści odwołania. W ocenie Sądu odwołujący nie wykazał, aby zmarła była rzeczywiście zatrudniona w ówczesnym (...) Przedsiębiorstwie (...), bowiem ta okoliczność nie została potwierdzona

w materiale dowodowym zgromadzonym w toku procesu. Z akt rentowych wynika bowiem, że J. C. była zatrudniona w (...) B. (...); E. B. (...)

w okresie od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. na stanowisku tłumacza na budowie eksportowej na W.. Zatem w rozpatrywanej sprawie nie można przyjąć, aby jej macierzystym pracodawcą było wówczas (...).

Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 z późn. zm.), zgodnie z którym za pracownika,

w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie

z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 września 2009 r., sygn. akt II UZP 6/09 (OSNP 2010, nr 3-4, poz. 46), a Sąd Apelacyjny pogląd ten w całej rozciągłości podziela, wskazany przepis rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych umów prawa cywilnego, przez osobę, która umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Drugą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z tych umów przez osobę, która umowę taką zawarła z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika, w rozumieniu ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że - będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą - jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub z inną osobą. W rozpatrywanym przypadku zmarłą łączyła umowa jedynie w ramach realizowanego kontraktu na budowie na W.. J. C. nie wykazała, aby łączył ją stosunek pracy z (...), a nadto nie przedstawiła dowodów, z których wynikałaby wysokość zarobków osiągniętych przez innego pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.