

Sygn. akt III AUa 1615/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący Sędzia SA Ewa Stryczyńska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 lipca 2022 r.

sprawy F. C. - następcy prawnego J. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o wysokość kapitału początkowego i wysokość emerytury J. C.

na skutek apelacji F. C. - następcy prawnego J. C. od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 847/21

oddala apelację.

Ewa Stryczyńska

Sygn. akt III AUa 1615/21

UZASADNIENIE

Decyzjami z 19 lutego 2018 r., znak: (...) oraz z 22 marca 2018 r., znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych ponownie ustalił wysokość kapitału początkowego J. C..

J. C. złożyła odwołanie od obu decyzji. Odwołująca się 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 za granicę. W związku z tym nie może uzyskać zaświadczenia o wynagrodzeniu zastępczym. Odwołująca się wniosła o nakazanie (...) wyrównania 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 RP.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie. Organ rentowy wskazał, że firma (...) (dawniej (...) Przedsiębiorstwo (...)) poinformowała, że nie może wystawić odwołującej się zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, ponieważ (...) nie był macierzystym zakładem pracy i nie zatrudniał w kraju pracowników na stanowisku tłumacza. Dodatkowo zaznaczył, 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 zw. 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 się na kontrakcie w B. od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. przyjęto wynagrodzenie minimalne.

Wyrokiem z 29 czerwca 2021 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. C. była zatrudniona w (...) B. (...); (...) B. (...) w okresie od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. na stanowisku tłumacza na budowie eksportowej na W.. Odwołująca się otrzymywała wynagrodzenie w grupie zaszeręgowania 7/c walutowe w postaci części stałej w kwocie 160 forintów i w części ruchomej w kwocie 2040 forintów oraz wynagrodzenie w kwocie 3.900 zł. 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 (...).

W dniu 3 lutego 2004 r. ubezpieczona złożyła wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. o ustalenie kapitału początkowego. Decyzją z 29 października 2008 r., znak: (...) organ rentowy ustalił odwołującej się wysokość kapitału początkowego na dzień 1 stycznia 1999 r. na kwotę 45.271,49 zł. 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.

Odwołująca się 22 listopada 2017 r. złożyła wniosek do organu rentowego o przyznanie prawa do emerytury. Po rozpoznaniu sprawy ZUS wydał decyzję z 26 stycznia 2018 r., znak: (...), w ramach której ubezpieczona nabyła prawo do wnioskowanego świadczenia od 1 listopada 2017 r. Decyzjami z 24 stycznia 2018 r. i 19 lutego 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, znak: (...), ponownie ustalił ubezpieczonej wysokość kapitału początkowego. W obu tych decyzjach organ rentowy zaliczył do wartości kapitału wynagrodzenie minimalne za okres zatrudnienia odwołującej się od 1 września 1981 r. do 31 marca 1986 r. 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 22 marca 2018 r., znak: (...).

J. C. zmarła w dniu 26 listopada 2019 r. Syn odwołującej się – F. C. przystąpił do sprawy w charakterze jej następcy prawnego.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji zauważył, że stanowisko strony odwołującej się sprowadzało się do utrzymywania, że ubezpieczona w okresie jej pracy od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. była faktycznie zatrudniona w (...) Przedsiębiorstwie (...), stąd też 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) środkami dowodowymi stwierdzającymi 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 § 22 ust. 1 i ust. 2 ww. 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 zasady został przewidziany w § 28 ust. 1 tego rozporządzenia. W myśl tego przepisu 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.

Sąd pierwszej instancji wskazał, 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., III AUa 724/15).

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołujący się nie dysponował żadnym dokumentem, na podstawie którego można byłoby ustalić w sposób pewny i dokładny wysokość 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 Okręgowy 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 ze zm.; dalej jako: „ustawa emerytalna”) 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 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 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.

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 ww. 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 4 marca 2010 r., sygn. II UK 306/09).

Organ rentowy ze względu na brak odpowiedniej dokumentacji przyjął zarobki osiągnięte przez ubezpieczoną na podstawie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w spornym okresie czasu.

Sąd Okręgowy zauważył, że w niniejszej sprawie możliwe było wyliczenie faktycznej wysokości wynagrodzenia na podstawie wynagrodzenia zastępczego pracownika zatrudnionego w tym samym okresie, na tożsamym stanowisku, co J. C.. Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że w postępowaniu sądowym strona jest obarczona obowiązkiem wykazania, za pomocą dostępnych jej dokumentów, zasadności podnoszonych roszczeń. To zatem na odwołującym się spoczywał ciężar dowodowy wykazania wysokości wynagrodzenia osiąganego przez jego matkę w spornym okresie czasu. F. C. nie spełnił jednak tego wymogu. Odwołujący się nie dysponował żadnym dokumentem, który wskazywałby, jakie konkretnie wynagrodzenie otrzymywała jego matka w spornym okresie czasu. Co więcej, nie przedstawił żadnego dowodu, z którego wynikałyby kwoty wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku.

Dodatkowo, w ocenie Sądu Okręgowego, 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, 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. III UK 33/16).

Zgodnie z poglądami wyrażonymi przez orzecznictwo wszystkie składniki wynagrodzenia, które mają być przyjęte do podstawy wymiaru świadczenia muszą być ustalone w sposób pewny i niebudzący żadnych wątpliwości. W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie było możliwości ustalenia zarobków zmarłej w sposób pewny, a nadto konkretny. Nie jest zaś 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. I UK 36/07) Wysokość świadczenia emerytalnego zależy 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 ubezpieczenia społeczne.

Organ rentowy 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 uzyskiwała 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 2 lipca 2012 r., sygn. akt P 35/10). Przekładając powyższe na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd zważył, że nie doszło do naruszenia przepisów Konstytucji, które zostały wskazane w treści odwołania. W ocenie Sądu pierwszej instancji odwołujący się 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. (...); (...) 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 ze 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 2 września 2009 r., sygn. II

UZP 6/09 (OSNP 2010, nr 3-4, poz. 46), a Sąd Okręgowy 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.

Od powyższego wyroku apelację złożył następca prawny odwołującej się – syn F. C., zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego uchylenie. W ocenie skarżącego Sąd Okręgowy w sposób błędny uznał, że (...) nie był jednostką zatrudniającą J. C.. Ze świadectw pracy wynika, że (...) zatrudnił J. C.. Wynikało to również z wpisów do legitymacji J. C. za lata od 1981 do 1986, potwierdzonych pieczętką przedsiębiorstwa (...). Ponadto, w ocenie odwołującego się, Sąd Okręgowy powinien był wskazać kto był instytucją macierzystą (jeśli nie było nią (...)).

Organ rentowy nie ustosunkował się do zarzutów i wniosków apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu, bowiem nie zawiera zarzutów skutkujących uchyleniem bądź zmianą zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Sąd Apelacyjny podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Okręgowego i przyjmuje je za własne, nie dostrzegając potrzeby ponownego przytaczania dokonanych już ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98).

Przedmiotem niniejszej sprawy było ustalenie wysokości kapitału początkowego J. C., przy czym spór stron zasadniczo sprowadzał się do możliwości uwzględnienia, przy jego obliczaniu, wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej otrzymywanego na kontrakcie w B. w okresie od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. przy uwzględnieniu wynagrodzenia zastępczego.

W ocenie strony odwołującej się, ubezpieczona była w tym czasie zatrudniona przez (...) Przedsiębiorstwo (...) (dalej: (...); obecnie (...) S.A. z siedzibą w W.), co oznacza, że (...) powinno potwierdzić warunki, na jakich wysłało ubezpieczoną do pracy za granicę. Strona odwołująca się podnosiła, że nie może uzyskać zaświadczenia o wynagrodzeniu zastępczym.

Organ rentowy zwracał uwagę, że ubezpieczona była zatrudniona tylko na czas trwania kontraktu bez zawartej umowy krajowej, a nadto, że (...) nie zatrudnił w kraju pracowników na stanowisku tłumacza, co jest jednoznaczne z tym, że nie ma możliwości wskazania zarobków pracownika zatrudnionego na równorzędnym stanowisku. W związku z powyższym, w ocenie organu, za okres pracy odwołującej się na kontrakcie w B. od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. należało przyjąć wynagrodzenie minimalne.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że na stronie odwołującej się spoczywał ciężar wykazania swoich twierdzeń. Ta jednak się z niego nie wywiązała, gdyż nie przedstawiła żadnego dokumentu obrazującego wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez ubezpieczoną w spornym okresie, jak również nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego wynikałyby kwoty wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku. Ostatecznie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego co do konieczności uwzględnienia wynagrodzenia minimalnego za sporny okres, nie kwestionując faktu zatrudnienia J. C. w spornym okresie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, stanowisko to jest prawidłowe.

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 2022 r. poz. 504 ze zm., zwanej „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 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 1 stycznia 1991 r. Z § 10 ww. 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. Powyższe rozporządzenie Rady Ministrów z 1 kwietnia 1985 r. zachowało moc i znajduje 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 z 1 kwietnia 1985 r., dotyczący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników 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 4 marca 2010 r., sygn. II UK 306/09).

Niewątpliwie w postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokości mogą być udowadniane wszelkimi środkami dowodowymi przewidzianymi w kodeksie postępowania cywilnego.

Strona odwołująca się nie przedstawiła jednak w przedmiotowej sprawie, jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, żadnych wiarygodnych dowodów wskazujących na wysokość faktycznie osiąganego przez ubezpieczoną w spornym okresie wynagrodzenia.

F. C. nie przedstawił, ani nie powołał się na żadne dokumenty, na podstawie których można byłoby ustalić w sposób pewny i dokładny wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez jego matkę podczas zatrudnienia na kontrakcie na W.. Nie uczyniła tego także ubezpieczona w toku postępowania przed organem rentowym. Z tej przyczyny, wobec braku odpowiedniej dokumentacji dotyczącej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej, jak również innych dowodów, które mogłyby stanowić podstawę stanowczych ustaleń w tym zakresie, należało przyjąć obowiązujące wówczas wynagrodzenie minimalne, tak jak uczynił to organ rentowy.

Jeśli chodzi o możliwość ustalenia wynagrodzenia na podstawie zarobków zastępczych należało zauważyć, że organ rentowy już w odpowiedzi na odwołanie podnosił, że nawet gdyby uznać (...) za macierzysty zakład pracy ubezpieczonej, to (...) nie zatrudniał w kraju pracowników na stanowisku tłumacza, nie było zatem możliwości dokonania zestawienia porównawczego. Uniemożliwia to ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w oparciu o dowody zastępcze, w tym o właściwie udokumentowane wynagrodzenie współpracownika, zajmującego tożsame, czy podobne stanowisko pracy. F. C. nie wskazywał zresztą, aby było inaczej, tzn. że (...) zatrudniał w kraju pracowników na stanowisku tłumacza. Nie ma przy tym możliwości aby kwotę wynagrodzenia ustalić w sposób

prawdopodobny, przypuszczający. Do ustalenia kwot wynagrodzenia niezbędnych w celu obliczenia wartości kapitału początkowego czy wysokości podstawy emerytury niezbędne jest dysponowanie danymi o charakterze pewnym, stanowczym, jednoznacznym, precyzyjnym.

Zasadnie zatem Sąd pierwszej instancji przyjął, że obowiązujące przepisy prawa, jak i tezy sformułowane w orzecznictwie, uniemożliwiają wyliczenie zarobków J. C. na podstawie danych dotyczących zarobków pracownika zajmującego inne co do istoty stanowisko pracy. Powoływanie się na zarobki zastępcze nie znajduje więc żadnego uzasadnienia w niniejszej sprawie, skoro nie ma możliwości ich adekwatnego ustalenia.

Wypada podnieść, że reguły dowodowe są takie same dla wszystkich stron postępowania cywilnego. Jeśli więc odwołujący się twierdzi, że ubezpieczona uzyskiwała w danym okresie zarobki wyższe niż wynagrodzenie minimalne powinien okoliczność tę wykazać, zgodnie z określoną w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodów. Niezależnie od tego, jak długo przechowywane są u pracodawcy dokumenty płacowe, sąd ani organ rentowy nie mogą ustalić wysokości wynagrodzenia i uzależnionej od niego podstawy wymiaru składek wyłącznie przy uwzględnieniu twierdzeń strony.

W świetle powyższego uznać należało, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, ponieważ organ rentowy zasadnie ustalił wysokość kapitału początkowego przyjmując, że w okresie od 1 września 1981 r. do 27 maja 1986 r. ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu, jednak otrzymywała wynagrodzenie minimalne, nie mając uzasadnionych, jednoznacznych i pewnych podstaw do przyjęcia innej, wyższej kwoty wynagrodzenia.

Odnosząc się niejako dodatkowo do sformułowanych w apelacji uwag dotyczących procedowania przez Sąd pierwszej instancji wobec faktu śmierci J. C. w dniu 26 listopada 2019 r., wskazać należy, że postanowienie Sądu Okręgowego umarzające z tego powodu postępowanie, zostało, na skutek zażalenia strony odwołującej się, uchylone przez Sąd Apelacyjny w Warszawie (postanowieniem z 2 lipca 2020 r.) jako wadliwe. Obowiązkiem ustawowym Sądu, wobec śmierci strony, było bowiem zawieszenie postępowania (a nie jego umorzenie), co wprost wynika z art. 174 §1 pkt 1 k.p.c. co Sąd uczynił w postanowieniu z 9 grudnia 2020 r., zobowiązując następców prawnych odwołującej się do oświadczenia się czy przystępują do postępowania w charakterze następców. Umorzenie postępowania (bezpodstawne) nastąpiło zatem jeden raz i ta decyzja procesowa Sądu została w drodze kontroli instancyjnej uchylona jako nieprawidłowa, po czym Sąd w dalszym ciągu prowadził postępowanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł o oddaleniu apelacji jako bezzasadnej.

SSA Ewa Stryczyńska