

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X U 1134/19 M. W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł. o zasiłek macierzyński na skutek odwołania od decyzji z dnia 22 sierpnia 2019 roku 1) zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał M. W. prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 18 marca 2019 roku do 15 marca 2020 roku naliczonego z pełnego wymiaru czasu pracy od podstawy wymiaru w wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wypłacanego do dnia 17 marca 2019 roku;

2) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz M. W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. W. jest nauczycielem dyplomowanym. W Gimnazjum nr 22 w Ł. wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku nauczyciela od 1 września 2006 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od 1 kwietnia 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze wnioskodawczyni wynosiło kwotę 3.317 zł miesięcznie.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2018 roku, wręczonym wnioskodawczyni w dniu 27 kwietnia 2019 roku pracodawca w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudniania wnioskodawczyni w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum (zmniejszenie ilości oddziałów i liczby godzin nauczanego przedmiotu religii) zaproponował wnioskodawczyni w roku szkolnym 2018/2019 ograniczenie zatrudnienia do wysokości 12/18 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

Wnioskodawczyni przyjęła propozycję ograniczenia zatrudnienia do wysokości 12/18 etatu, a w konsekwencji obniżenie wysokości wynagrodzenia. Zmiana obowiązywała od 1 września 2018 roku.

W okresie od 14 sierpnia 2018 roku do 17 marca 2019 roku wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

W dniu 18 marca 2019 roku M. W. urodziła dziecko. Od dnia porodu nabyła uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 14 sierpnia 2018 roku do 17 marca 2019 roku oraz zasiłku macierzyńskiego w okresie od 18 marca 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku ustalił oraz dokonał wypłaty zasiłków pracodawca wnioskodawczyni jako płatnik składek zatrudniający powyżej 20 ubezpieczonych.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 14 sierpnia 2018 roku do 17 marca 2019 roku płatnik składek obliczył biorąc pod uwagę okres od sierpień 2017 roku do lipiec 2018 roku, podczas którego wnioskodawczyni była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres od 18 marca 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku płatnik składek obliczył biorąc pod uwagę wynagrodzenie przysługujące za miesiąc marzec 2019 roku, w którym wnioskodawczyni była zatrudniona w wymiarze 14/18 etatu. Podstawa przyjęta do obliczenia zasiłku macierzyńskiego wyniosła 3.088,26 zł brutto.

M. W., która nie zgodziła się ze sposobem naliczania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, w dniu 19 sierpnia 2019 roku wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie decyzji w tym przedmiocie.

Zaskarżoną decyzją z dnia 22 sierpnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił M. W. prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od 18 marca 2019 roku do 15 marca 2020 roku naliczonego z pełnego wymiaru czasu pracy i przyznał prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 18 marca 2019 roku do 15 marca 2020 roku naliczonego z wymiaru czasu pracy wynoszącego 0,75 etatu.

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego w okresie od 18 marca 2019 roku do 15 marca 2020 roku wyliczona przy przyjęciu pełnego wymiaru czasu pracy od podstawy wymiaru w wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wypłacanego do dnia 17 marca 2019 roku wyniosłaby 3.789,90 zł.

Publiczne Gimnazjum nr (...) w Ł. w wyniku reformy szkolnictwa zostało zlikwidowane (zakończyło swą działalność) z dniem 31 sierpnia 2019 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż odwołanie zasługuje na uwzględnienie i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Sąd podniósł, iż stosownie do treści art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DZ.U.2019.645 t.j.) podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (ust. 2). Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku (ust. 3). Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy (ust. 4).

Na podstawie art. 40 ustawy zasiłkowej w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

Zgodnie natomiast z art. 43 ustawy zasiłkowej podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe.

Zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego art. 43 ustawy, ustalającego wypadki, w których - mimo zajścia nowego ryzyka ubezpieczeniowego tego samego lub innego rodzaju - nie ustala się na nowo podstawy wymiaru, lecz stosuje się podstawę ustaloną dla poprzednio nabytego świadczenia, nie wymaga powołania się na art. 47 ustawy, wskazujący, które spośród przepisów rozdziału 8 należy stosować do świadczeń przewidzianych w ustawie, innych niż zasiłek chorobowy. Artykuł 43 ustawy ma zastosowanie do ustalania podstawy wymiaru „zasiłków zarówno tego samego rodzaju jak i innego rodzaju”, a więc świadczeń zasiłkowych przysługujących na podstawie ustawy, nie wyłączając zasiłku macierzyńskiego.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy art. 40 zawiera normę stosowaną przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku, natomiast art. 43 wskazuje sytuacje, w których podstawy wymiaru świadczenia się nie oblicza się. Przepisy te nie mają więc wspólnych zakresów i nie zachodzi między nimi stosunek normy szczegółowej do ogólnej. Artykuł 40 rzeczywiście jest przepisem szczególnym, lecz tylko wobec art. 36 i 37 ustawy. Uwzględniając, że zasiłek chorobowy powinien wyrównywać stratę ponoszoną przez ubezpieczonego z powodu wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego, przyjęto zasadę, że podstawa wymiaru zasiłku odpowiada wysokości wynagrodzenia rzeczywiście wypłaconego w okresie wskazanym art. 36. Wyjątkowo przyjmuje się wynagrodzenie hipotetyczne (art. 37 ustawy) oraz wynagrodzenie zwiększone lub zmniejszone wskutek zmiany wymiaru czasu pracy w miesiącu, w którym powstało ryzyko (art. 40

ustawy). W takim wypadku zmiana wymiaru czasu pracy ubezpieczonego będącego pracownikiem ma bezpośredni wpływ na sposób ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Stanowisko takie Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 20 stycznia 2016 roku, sygn. II UK 206/15 (opublikowano: OSNP 2017/8/101, Legalis Numer 1460406). W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną wnioskodawczyni od wyroku Sądu Okręgowego ocenił, iż kolejna zmiana wymiaru zatrudnienia dokonana w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy nie miała wpływu na wysokość podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wnioskodawczyni, ponieważ nadal obowiązywała podstawa ustalona dla nabytego uprzednio zasiłku chorobowego.

Sąd I instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku. Podkreślił, że istotnym przy tym jest to, iż w sprawie, w której orzekł Sąd Najwyższy urodzenie dziecka zaistniało po zmianie wymiaru zatrudnienia, a jednocześnie w czasie nieprzerwanej czasowej niezdolności do pracy. Orzeczenie Sądu Najwyższego zapadło wobec tego w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym jaki jest przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego. Jak bowiem ustalono, wnioskodawczyni M. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ciężką nieprzerwanie od 14 sierpnia 2018 roku. W czasie trwającego zwolnienia chorobowego ubezpieczona urodziła dziecko i uzyskała prawo do rocznego urlopu macierzyńskiego od 18 marca 2019 roku. Wcześniej, bo jeszcze w czasie nieprzerwanej czasowej niezdolności do pracy (począwszy od dnia 1 września 2018 roku) doszło do zmiany wymiaru czasu pracy z pełnego do $\frac{3}{4}$ etatu, z czym wiązała się proporcjonalna obniżka wynagrodzenia.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawiając wnioskodawczyni prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 18 marca 2019 roku do dnia 15 marca 2020 roku naliczonego z pełnego wymiaru czasu pracy, a przyznając prawo do zasiłku macierzyńskiego za powyższy okres naliczonego z wymiaru czasu pracy wynoszącego $\frac{3}{4}$ etatu, powołał się na zapis art. 40 ustawy roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Organ rentowy uznał, że wprawdzie między zasiłkiem chorobowym a macierzyńskim nie było przerwy to jednak z uwagi na zmianę wymiaru czasu pracy działanie pracodawcy, który dokonał przeliczenia podstawy zasiłku macierzyńskiego z uwzględnieniem wynagrodzenia z nowego wymiaru czasu pracy było prawidłowe.

Sąd I instancji nie zgodził się z argumentacją przedstawioną przez organ rentowy, jako pozostającą w sprzeczności z przytoczoną wyżej wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy i jednoznaczny w swej treści przepisem art. 43 ustawy. Jak zostało to wyżej wywiedzione art. 47 ustawy zasiłkowej nie wyłącza stosowania art. 43 ustawy w stosunku do zasiłku macierzyńskiego, bowiem uwzględnia się go do ustalania podstawy wymiaru „zasiłków tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju”, a zatem świadczeń zasiłkowych przysługujących na podstawie ustawy z uwzględnieniem zasiłku macierzyńskiego. Do zmiany wymiaru zatrudnienia doszło w trakcie trwania nieprzerwanej niezdolności do pracy M. W., a bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego wnioskodawczyni nabyła uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego. W związku z powyższym obniżenie wymiaru zatrudnienia dokonane w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy nie miało wpływu na wysokość podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego odwołującej się, albowiem nadal obowiązywała podstawa ustalona dla nabytego uprzednio zasiłku chorobowego. Pomiędzy okresami pobierania przez odwołującą zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie nastąpiła przerwa w rozumieniu art. 43 ustawy zasiłkowej. W rezultacie w ocenie Sądu, mimo zmiany świadczenia z zasiłku chorobowego na macierzyński, brak było podstaw do zmiany podstawy wymiaru zasiłku w świetle obowiązujących norm.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł., jako strony przegrywającej na rzecz wnioskodawczyni. Na koszty poniesione przez M. W. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180 złotych – § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł organ rentowy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 40 i art. 43 ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019r., poz.645) poprzez

niewłaściwe zastosowanie art.43 oraz pominięcie art. 40 i ustalenie, że M. W. przysługuje zasiłek macierzyński naliczony z pełnego wymiaru czasu pracy.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż treść powołanych przepisów dotyczących zasad ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynika z założenia, że zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek. Jeśli w czasie niezdolności do pracy pracownik byłby zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy niż dotychczas, to jego zasiłek nie może być ustalony od zarobków osiągniętych przy niższym wymiarze zatrudnienia. Natomiast zmniejszenie wymiaru czasu pracy powoduje ustalenie zasiłku nie od przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy, ale od nowego, niższego wynagrodzenia. Powyższe stanowisko znajduje również oparcie w judykaturze, iż zmiany wysokości składników wynagrodzenia za pracę wchodzących do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynikające ze zmiany podstawy zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy, od których zależy wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, wpływają na konieczność ustalenia na nowo podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (wyrok SN z dnia 17 czerwca 2014 roku w sprawie IIUK 569/13, LEX1738493).

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania od decyzji z dnia 22.08.2019r. ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne, bez potrzeby ich powtarzania. Sąd Rejonowy nie dopuścił się również uchybień w zastosowaniu przepisów prawa materialnego oraz jego interpretacji.

Nie można zgodzić się z organem rentowym, że w rozpoznawanej sprawie zastosowanie ma art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Należy przypomnieć, że zgodnie z treścią tego przepisu - w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36. (tj. w okresie 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy).

Art. 43 wskazanej wyżej ustawy, wskazuje z kolei, w jakich sytuacjach podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo. Podstawy nie ustala się ponownie, gdy pomiędzy okresami pobierania zasiłków (tego samego, jak i innego rodzaju) nie było przerwy, ewentualnie zaistniała przerwa była krótsza niż trzy miesiące. A contrario jeśli więc przerwa trwała dokładnie trzy miesiące bądź dłużej niż trzy miesiące - podstawę wymiaru zasiłku ustala się na nowo.

Spór w niniejszym postępowaniu dotyczył wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie przepisy o podstawie wymiaru zasiłku chorobowego.

Zgodnie z treścią art. 47 ustawy zasiłkowej. przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46. W odesłaniu zawartym w art. 47 ustawy zasiłkowej, który wskazuje na odpowiednie stosowanie art. 36-42 i art. 45 przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, nie wymieniono art. 43. Nie oznacza to jednak, że przepis ten nie ma zastosowania.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko przytaczane już przez Sąd Rejonowy a zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 20 stycznia 2016 r., (II UK 206/15, OSNP 2017/8/101), w którym wyjaśniono, że art. 43

ma zastosowanie do ustalenia podstawy wymiaru "zasiłków zarówno tego samego rodzaju jak i innego rodzaju", a więc świadczeń zasiłkowych przysługujących na podstawie ustawy nie wyłączając zasiłku macierzyńskiego. Podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego nie ustala się na zasadach art. 40, gdy zmiana wymiaru czasu pracy w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, następuje w trakcie nieprzerwanego pobierania zasiłków tego samego lub innego rodzaju. W cytowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 40 jest przepisem szczególnym, ale tylko wobec art. 36 i 37 ustawy. Przepisy art. 40 i 43 nie mają wspólnych zakresów i nie zachodzi między nimi stosunek normy szczególnej do ogólnej.

Odnosząc się do zarzutów organu rentowego, iż art. 43 ustawy zasiłkowej nie ma zastosowania, gdyż zmiany wysokości składników wynagrodzenia za pracę wchodzących do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynikające ze zmiany podstawy zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy, od których zależy wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, zawsze wpływają na konieczność ustalenia na nowo podstawy wymiaru zasiłku chorobowego bo zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek (wyrok SN z dnia 17 czerwca 2014 roku w sprawie IIUK 569/13, LEX1738493), podnieść należy, że powołane w uzasadnieniu apelacji ww. orzeczenie SN dotyczy zupełnie odmiennego stanu prawnego i faktycznego niż występujący w sprawie niniejszej i w żaden sposób nie uzasadnia poglądów apelującego (tu ustalono podstawę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia). Stanowisko prezentowane przez apelującego w zakresie podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego dla wnioskodawczyni jest zatem błędne, i w ogóle nie respektuje regulacji art. 43 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Jakkolwiek zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek, co wynika wprost z powoływanego już wyroku w sprawie II UK 206/15, podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego nie ustala się na zasadach art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372, ze zm.), gdy zmiana wymiaru czasu pracy w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, następuje w trakcie nieprzerwanego pobierania zasiłków tego samego lub innego rodzaju (art. 43 tej ustawy). Ubezpieczona, która zgodziła się na obniżenie o połowę czasu pracy, ale wcześniej udała się na prawie dziewięćmiesięczne zwolnienie lekarskie z powodu ciąży, zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej wysokości. Art. 40 nie jest autonomiczną podstawą ustalania wymiaru zasiłku bowiem zachodzi wyraźne ograniczenie jego zastosowania w sytuacji określonej w art. 43 ustawy

Zatem prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że zmiana wymiaru zatrudnienia odwołującej, dokonana w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy, nie miała wpływu na wysokość podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Nadal obowiązywała podstawa ustalona dla nabytego uprzednio zasiłku chorobowego. Między okresami pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego przez wnioskodawczynię nie było żadnej przerwy, a ubezpieczona, rozpoczynając korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, w czasie niezdolności do pracy, przypadającej w okresie ciąży, nie musiała liczyć się z tym, iż dojdzie do zmiany jej podstawy wymiaru zasiłku, w wyniku obniżenia jej wymiaru czasu pracy którego z uwagi na nieprzerwaną niezdolność do pracy a potem korzystanie z uprawnień związanych z macierzyństwem i tak nie realizowała. / analogiczne stanowisko wyraził Sąd Okręgowy w Lublinie w wyroku z dnia 25 kwietnia 2018 r. VIII Ua 2/18/

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c oddalił apelację jako bezzasadną.

Przewodnicząca: Sędziowie:

Sygn. akt VIII Ua 91/20

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS wraz z aktami rentowymi.

J.L.