

Sygn. akt IV U 1956/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Beata Kurowska</b>
Protokolant:	st. sekr. sądowy Alina Dziarkowska

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie

sprawy C. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o przeliczenie podstawy wymiaru emerytury

na skutek odwołania C. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 15 grudnia 2016 r. nr (...)(...)

**o d d a l a o d w o ł a n i e**

/-/ SSO B. Kurowska

**Sygn. akt IV U 1956/16**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 17 października 2017 roku**

Decyzją z dnia 15 grudnia 2016 roku, znak (...)(...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. działając na podstawie art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z FUS (Dz. U. z 2016 poz. 887) odmówił C. S. prawa do ponownego przeliczenia podstawy wymiaru emerytury.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że podstawę do przeliczenia wysokości świadczenia stanowi ustalenie, że nowo obliczony na podstawie ustawy wskaźnik będzie korzystniejszy od poprzedniego. W wyniku dokonanych obliczeń o charakterze symulacyjnym w oparciu o art. 15 ust. 2 i 3 w/w ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych ocenił, że obecnie posiadany przez ubezpieczonego wskaźnik wysokości podstawy wymiaru świadczenia wynosi 79,23 % i jest najkorzystniejszy (k. 365 akt rentowych).

Od powyższej decyzji odwołał się C. S., wnosząc o jej zmianę. Argumentując zasadność swego żądania skarżący podniósł, że decyzja ta nie uwzględnia składników wynagrodzenia mających wpływ na wysokość podstawy wymiaru, a mianowicie premii w wysokości 35 % wynagrodzenia wypłacanego w czasie zatrudnienia w Zakładzie (...) w B.(k. 2; 13.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy, powołując się na argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji, wniósł o oddalenie odwołania(k. 3).

**Bezspornym** w niniejszej sprawie było, że C. S. (ur. (...)) pobiera świadczenie emerytalne od dnia (...)roku. Odwołujący złożył wniosek o ponowne przeliczenie świadczenia w dniu 3 listopada 2016 roku.

Na podstawie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w Olsztynie w sprawie o Sygn. akt IV U 608/09 , do wyliczenia wskaźnika podstawy wymiaru emerytury uwzględniono skarżącemu okres pracy od dnia 2 listopada 1971 roku do dnia 7 marca 1977 roku w Zakładach (...) w B. biorąc pod uwagę przedłożone przez odwołującego dokumenty w postaci angaży. Sąd nie uwzględnił jednak roszczenia odwołującego w zakresie uzyskiwanej przez skarżącego w w/w okresie premii. W wyniku złożonej apelacji istota powyższego rozstrzygnięcia pozostała niezmieniona(Sygn. akt III AUa 722/09).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

C. S. pracował w Zakładach (...) od dnia 2 listopada 1971 r. do dnia 7 marca 1977 roku jako ślusarz, pomocnik mistrza dziewiarni. Od dnia 1 listopada 1973 r. pracodawca ustalił kwotę wynagrodzenia odwołującego w oparciu o VI kategorię zaszerogowania plus do 10 % premii. Wysokość ustalonej premii nie uległa zmianie do 30 listopada 1974 roku, kiedy to premię zmieniono do 20 %. Od dnia 1 kwietnia 1975 roku wysokość ta kształtowała się na poziomie do 30 % a następnie z dniem 1 października 1979 r. wynosiła do 22 % wraz z dodatkową premią za zespołowe wyniki pracy.

**dowód:** angaż, k. 94-97 akt kapitałowych ZUS; świadectwo pracy, k. 13 akt kapitałowych ZUS;

Razem z C. S. pracowali J. F., R. S. oraz L. W. (1). J. F. początkowo zajmował stanowisko pracownika wydziału produkcji, następnie kierownika dziewiarni, a w okresie od 1982 r. do 1990 r. był dyrektorem ds. produkcji. R. S. początkowo do ok. 1977 r. pracował jako ślusarz, a następnie jako mistrz dziewiarni. L. W. (1) rozpoczynał pracę od stażysty, w 1984 r. został asystentem dyrektora produkcyjnego, następnie zastępcą kierownika na szwalni, od 1986 r. do 1990 r. był kierownikiem działu produkcji, później zastępcą dyrektora ds. produkcyjnych. L. W. (1) otrzymywał premię motywacyjną i dodatek za staż pracy według zakładowego systemu wynagradzania. Ponadto przysługiwało mu prawo do prowizji od zysku. Za miesiąc grudzień 1994 r. R. S. otrzymał 20 % premii, która to premia stanowiła 100 % możliwej do przyznania premii. W grudniu 1995 roku L. W. (1) otrzymał 180 zł premii, która to premia stanowiła 100 % możliwej do przyznania premii. Premia była wypłacana miesięcznie razem z wynagrodzeniem i wynikała z układu zbiorowego pracy i regulaminu wynagradzania. Od premii były odprowadzone składki na ubezpieczenia. Zwyczajowo premia ta przysługiwała wszystkim pracownikom, jednak pracownik, który dokonał przewinienia mógł zostać jej pozbawiony. Natomiast premia na stanowiskach dyrektorskich była uzależniona od wyników osiągniętych przez zakład.

**dowód:** pisma dot. ustalenia wynagrodzenia, k. 49; karta zarobkowa, k. 47; karta zarobkowa, k. 48, zeznania przesłuchanych na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 roku świadka J. F., k. 35 – 36; zeznania przesłuchanych na rozprawie w dniu 17 października 2017 roku świadków: R. S. od 5:36 min. do 17:34 min. oraz L. W. (2) od 17:35 min. do 28:51 min.

W Zakładach (...) obowiązywał regulamin pracy oraz układ zbiorowy pracy. Układ zbiorowy pracy dla przemysłu dziewiarskiego i pończoszniczego obowiązujący od dnia 1 grudnia 1958 roku zawierał uregulowania dotyczące premiowania, rozróżniając zasady przyznawania w/w świadczenia od zajmowanego stanowiska. Dla pracowników fizycznych zatrudnionych bezpośrednio i pośrednio przy produkcji, pracujących w systemie dniówkowo premiowym maksymalną wysokość premii określał taryfikator zaszerogowań. Zgodnie

z postanowieniem § 4 wypłata premii pracownikom w systemie dniówkowo – premiowym była uzależniona od wykonania zadań w zakresie ilości, jakości produkcji, oszczędności surowca, przy czym jej przyznanie winno być uwarunkowane wykonaniem ściśle określonych zadań a tylko w określonych przypadkach może mieć ona charakter uznaniowy. Natomiast dla pracowników fizycznych zatrudnianych w działach mechaniczno- energetycznych (rzemieślnicy) wartość premii wynosiła 30 %. Dodatkowo pracownikom pełniącym funkcję brygadzysty pracodawca mógł przyznać premię

w wysokości 20 %. Mimo wskazanego rozróżnienia decyzję o wysokości przyznawanej premii podejmował dyrektor przedsiębiorstwa, który miał prawo zmniejszyć lub całkowicie pozbawić pracownika premii w przypadku zaistnienia uchybień pracy pracownika w postaci nieprzestrzegania dyscypliny pracy, marnotrawstwo materiałów i narzędzi, brak porządku na stanowisku roboczym lub niezastosowanie się do zarządzeń bezpośredniego kierownictwa, nieprzestrzeganie przepisów bhp, spowodowani z własnej winy wypadku lub awarii czy innych przekroczeń. Ponadto wnioski kierownika działu mechanicznego – energetycznego o premie dla pracowników – rzemieślników musiały zostać zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa. W układzie zbiorowym pracy dla przemysłu lekkiego obowiązującym od dnia 1 stycznia 1975 roku ustalono, że ramowe zasady premiowania określa naczelny dyrektor zjednoczenia, natomiast szczegółowe zasady premiowania ustali dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową. Robotnik może być pozbawiony premii częściowo w przypadku niewykonywania wyznaczonych zadań premiowych oraz zaniedbań obowiązków służbowych, a zwłaszcza nie przestrzegania reżimu technologicznego, nieoszczędnego zużycia surowców i materiałów, pogorszenie jakości produkcji, złej jakości remontów, nie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny lub dyscypliny pracy. W układzie wskazano, że wysokość premii indywidualnej liczonej od płacy zasadniczej lub akordowej powinna być uzależniona od stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań przy zachowaniu odpowiednich proporcji płacowych w przedsiębiorstwie.

**dowód:** układ zbiorowy pracy dla przemysłu lekkiego obowiązujący od dnia 1 stycznia 1975 r. , zasady premiowania, s. 14; zbiorowy układ pracy dla przemysłu dziewiarskiego i pończoszniczego obowiązujący od dnia 1 grudnia 1958 r., część druga, s. 6; załącznik nr 11 regulamin premiowania, s. 44; załącznik nr 12 regulamin premiowania, s. 45.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, których wiarygodność i moc dowodowa nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się także na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków tj. J. F., R. S. oraz L. W. (1) oceniając je jako wiarygodne w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z przedłożonymi dokumentami. Świadczenie ci pracowali wspólnie z wnioskodawcą i byli w stanie przedstawić warunki pracy i płacy panujące w zakładzie. Świadczenie jednomyślnie i konsekwentnie wskazywali, że w zakładzie pracy był stosowany zbiorowy układowy pracy i regulamin wynagradzania, który określał zasady przyznawania premii. Ponadto świadek R. S. oraz L. W. (1) podnosili, że istniały takie sytuacje, że pracownik z uwagi na swoje zachowanie był pozbawiany premii. Powyższe znajduje potwierdzenie zarówno w regulacjach zbiorowych jak i w przedłożonych kartach wynagradzania – na każdej z nich znajduje się pieczęć wskazująca na wysokość przyznanej premii. Świadczenie nie byli jednak w stanie wskazać dokładnej daty od kiedy przyznawano premię oraz stwierdzić, czy ubezpieczony otrzymywał premię przez cały czas. Z uwagi na długi wpływ czasu świadkowie nie pamiętali także wielu szczegółów dotyczących praktyki przyznawania premii w zakładzie, podając sprzeczne informacje. Przykładowo świadek J. F. twierdził, że premia zawsze wynosiła 20 %, natomiast już świadkowie R. S. oraz L. W. (1) podawali, że premia była wskazana w angażach i mogła wynosić 10 % oraz rozróżniali przysługujące świadczenia na premię motywacyjną, frekwencyjną itp. Niemniej jednak ich obserwacje o charakterze ogólnikowym były tożsame z postanowieniami układów zbiorowych pracy. Przy ustalaniu wysokości przyznawanej wnioskodawcy premii Sąd nie mógł się oprzeć także na przedstawionych kartach wynagradzania innych pracowników, gdyż miały one charakter wrywkowy, obejmując krótkie okresy rozliczeniowe oraz dotyczyły pracowników, zajmujących inne stanowiska pracy. W tym zakresie sami świadkowie wskazywali, że zasady przyznawania premii na stanowiskach kierowniczych, zarządzających były odmienne. Wobec powyższego Sąd ustalając stan faktyczny oparł się głównie na przedłożonych dokumentach, będących najbardziej rzetelnym odzwierciedleniem ówczesnej rzeczywistości warunków płacowych.

**Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie C. S. nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie niniejszych rozważań należy wskazać, że istnienie prawomocnego wyroku o Sygn. akt IV U 608/09 przeliczającego wysokość podstawy emerytury wnioskodawcy nie stanowi powagi rzeczy osądzonej. Zgodnie z art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie zakończonej prawomocną decyzją organ rentowy, na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, uchyla lub zmienia decyzję i ponownie ustala prawo do świadczeń lub ich wysokość, w sytuacji gdy po uprawomocnieniu się decyzji zostaną przedłożone nowe dowody lub ujawniono nowe okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość. Wydanie przez organ rentowy nowej decyzji, także co do świadczenia będącego przedmiotem wcześniejszej decyzji i postępowania wcześniej zakończonego prawomocnym wyrokiem sądu, wszczętego w wyniku wniesienia od niej odwołania, uprawnia ubiegającego się o świadczenie do wniesienia kolejnego odwołania do sądu, a wszczęta

w ten sposób sprawa cywilna nie jest sprawą o to samo świadczenie w rozumieniu art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Prawomocny wyrok rozstrzygający o braku prawa do świadczenia emerytalnego lub rentowego nie jest zatem - co do zasady - przeszkodą do wystąpienia z ponownym wnioskiem o to samo świadczenie (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 stycznia 2017 r., III AUa 1450/16).

W niniejszej sprawie odwołujący złożył wniosek o ponowne przeliczenie świadczenia przedstawiając nowe dowody w postaci zeznań świadków i innych dokumentów. Wobec powyższego, nie było podstaw do odrzucenia odwołania z uwagi na rzecz osądzoną.

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien ponownie przeliczyć współczynnik podstawy wymiaru emerytury z uwagi na fakt otrzymywania przez odwołującego w okresie pracy od dnia 2 listopada 1971 r. do dnia 7 marca 1977 roku premii.

Stosownie do art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1383) wysokość emerytury lub renty oblicza się ponownie, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, od podstawy wymiaru ustalonej w myśl art. 15, jeżeli do jej obliczenia wskazano podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe na podstawie przepisów prawa polskiego:

- 1) z liczby kolejnych lat kalendarzowych i w okresie wskazanym do ustalenia poprzedniej podstawy wymiaru świadczenia,
- 2) z kolejnych 10 lat kalendarzowych wybranych z 20 lat kalendarzowych, poprzedzających bezpośrednio rok kalendarzowy, w którym zgłoszono wniosek o przyznanie emerytury lub renty albo o ponowne ustalenie emerytury lub renty, z uwzględnieniem art. 176,
- 3) z 20 lat kalendarzowych wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu, przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku o ponowne ustalenie emerytury lub renty

- a wskaźnik wysokości podstawy wymiaru jest wyższy od poprzednio obliczonego.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 w/w ustawy podstawę wymiaru emerytury i renty stanowi ustalona przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe lub na ubezpieczenie społeczne na podstawie przepisów prawa polskiego w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszona wniosek o emeryturę lub rentę. Na wniosek ubezpieczonego podstawę wymiaru emerytury lub renty może stanowić przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie emerytalne i rentowe w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku, wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu – art. 15 .ust. 6 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W celu ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty:

1. oblicza się sumę kwot podstaw wymiaru składek i kwot, o których mowa w ust. 3, w okresie każdego roku z wybranych przez zainteresowanego lat kalendarzowych
2. oblicza się stosunek każdej z tych sum kwot do rocznej kwoty przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonej za dany rok kalendarzowy, wyrażając go w procentach, z zaokrągleniem do setnych części procentu
3. oblicza się średnią arytmetyczną tych procentów, która, z zastrzeżeniem ust. 5 (wskaźnik wysokości podstawy wymiaru nie może być wyższy niż 250 % stanowi wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury lub renty, oraz mnoży się przez ten wskaźnik kwotę bazową, która wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenie społeczne, określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych,  
w poprzednim roku kalendarzowym – art. 15 ust. 4 cyt. ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Podkreślić należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w postępowaniu sądowym nie obowiązują ograniczenia co do środków dowodowych stwierdzających wysokość zarobków lub dochodów stanowiących podstawę wymiaru emerytury lub renty określone w § 20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń (por. wyrok z 25 lipca 1997 r., II U KM 186/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 11, poz. 342). A zatem przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie o przeliczenie wysokości emerytury możliwe jest dopuszczenie i przeprowadzenie wszelkich dowodów, w tym także dowodu z zeznań świadków, dokumentów płacowych innych pracowników lub przesłuchania samego wnioskodawcy. Nie oznacza to jednak, że możliwe jest przeliczenie wysokości emerytury w oparciu o jakąś hipotetyczną wielkość premii uzyskiwanej przez ubezpieczonego.

W niniejszej sprawie odwołujący przedstawił dowody w postaci kart wynagradzania oraz zeznań świadków. W ocenie Sądu dowody te nie były wystarczające do ustalenia zgodnie z żądaniem wnioskodawcy, iż otrzymywał on premię jako stały składnik wynagrodzenia w wysokości 35 %. Z przedłożonych dokumentów wynika, że premie były przyznawane do pewnej wartości procentowej ( tj. do 10 %, 20 % czy 30% wynagrodzenia) i były uzależnione od postawy pracownika, zajmowanego stanowiska, czy zysku zakładu. Ponadto wysokość możliwej do przyznania premii była różna na przestrzeni lat. Z samych angaży ubezpieczonego znajdujących się w aktach kapitałowych można wywnioskować, że wysokość premii kształtowała się różnie i nie wynosiła 35 % przez cały okres jego zatrudnienia. Podnieść należy także, że wysokość premii, tzn. okoliczność, czy była przyznawana w całości ( 100 % możliwej do przyznania ), czy części była uzależniona od decyzji dyrektora przedsiębiorstwa, który na karcie wynagrodzenia za dany miesiąc nabijał pieczętkę wskazując jej procent. Ustalenie zatem, że odwołujący otrzymywał premię jako stały składnik wynagrodzenia na gruncie tak ustalonego stanu faktycznego nie jest możliwe. W oparciu o przedstawione dowody stwierdzenie, że ubezpieczony otrzymywał 100 % premii wskazanej w angażach miałoby charakter hipotetyczny. Nie jest bowiem możliwe ustalenie konkretnych kwot przyznanych odwołującemu za poszczególne miesiące pracy w ramach premii.

Z powyższych rozważań jednoznacznie wynika, że nie istniała podstawa do ponownego przeliczenia emerytury a decyzja ZUS odmawiająca prawa do przeliczenia świadczenia jest prawidłowa.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd - na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc i powołanych wyżej przepisów - oddalił odwołanie.

/-/SSO B. Kurowska