

Sygn. akt III AUa 734/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSO del. Beata Góraska
Protokolant:	sekr. sąd. Karolina Popowicz

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2014 r. w Szczecinie

sprawy E. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o przeliczenie emerytury

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 maja 2013 r. sygn. akt VI U 1716/12

oddala apelację.

SSO del. Beata Góraska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Romana Mrotek

Sygn. akt III AUa 734/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 marca 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił E. G. prawa do ponownego ustalenia wysokości emerytury poprzez ustalenie na nowo podstawy wymiaru to jest - obliczenia na podstawie znajdującej się w aktach emerytalnych dokumentacji, wysokości premii regulaminowej w latach 1979 – 1982 i jej uwzględnienia w wymiarze świadczenia oraz odmówił przyjęcia do ustalenia wysokości emerytury okresów działalności kombatanckiej w wymiarze podwójnym.

W odwołaniu od decyzji ubezpieczony wniósł o przeliczenie należnej mu emerytury, poprzez wliczenie do uposażenia zasadniczego za lata 1963-1966 i 1971 – 1978 premii w wysokości 30 %. Wysokość tej premii ubezpieczony obliczył jako średnią - w oparciu o wyliczenia premii jego kolegów - byłych współpracowników ze (...) Stoczni (...) w S., jak również własnych premii za lata, za które zostały one wykazane w zaświadczeniach Rp-7 ewentualnie wpisami

do legitymacji ubezpieczeniowych. Ubezpieczony wskazał, że jego zakład pracy nie posiada źródłowych dokumentów płacowych za okres od 1953 do 1978 r., albowiem zostały zniszczone, a pracodawca nie dokonywał regularnych wpisów do książeczek ubezpieczeniowych. Nadto odwołujący wniósł o przesłuchanie świadków, na okoliczność wysokości premii otrzymywanych przez ubezpieczonego na stanowisku technologa.

Na rozprawie w dniu 21 lutego 2013 r., ubezpieczony sprecyzował, że co prawda w odwołaniu wniósł o doliczenie do zarobków premii m.in. za lata 1971 – 1978, jednak faktycznie chodzi mu o lata 1972 – 1978, ponieważ zarobki za rok 1971 zostały wpisane do legitymacji ubezpieczeniowej. Dodatkowo, na rozprawie w dniu 23 maja 2013 r., E. G. oświadczył, że żądanie doliczenia do jego zarobków za lata 1963 – 1966 i 1972 – 1978 premii regulaminowych w wysokości 30 % jest jego jedynym żądaniem.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniósł o oddalenie odwołania. w całości.

W piśmie procesowym z dnia 4 marca 2013 r. organ rentowy wskazał, że wniosek ubezpieczonego z dnia 5 lutego 2013 r., generalnie dotyczył ponownego przeliczenia emerytury. Dopiero z dalszej części pisma wynikało, że wnioskodawca wnosi o ponowne ustalenie podstawy wymiaru poprzez obliczenie premii regulaminowej za lata 1963 – 1979 na podstawie zarobków z lat 1979 – 1982 i jej doliczenie do przyjętych wcześniej zarobków z lat 1963 - 1979. Ponieważ na podstawie zarobków za lata 1979 – 1982 nie można było ustalić wysokości premii, tym bardziej nie można było jej obliczyć za lata wcześniejsze. Jak wskazał organ rentowy, z uwagi na zawarty w decyzji zwrot „odmawia ponownego ustalenia wysokości emerytury poprzez ustalenie na nowo podstawy wymiaru” (a o to wniósł ubezpieczony) należy uznać, że i za pozostałe lata ZUS nie mógł ustalić żadnego nowego składnika wynagrodzenia (w tym premii), który spowodowałby zmianę wysokości emerytury.

Wyrokiem z dnia 24 maja 2013 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że E. G. urodzony (...), decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 kwietnia 2005 r. nabył prawo do emerytury od dnia 1 marca 2005 r. Do ustalenia wysokości emerytury przyjęto podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z 20 lat kalendarzowych wybranych z całego okresu ubezpieczenia, wskaźnik wysokości podstawy wymiaru 115,33 % oraz kwotę bazową 2.194,76 zł. W dniu 6 lutego 2012 r. E. G. wniósł o przeliczenie podstawy wymiaru emerytury z uwzględnieniem premii regulaminowej z lat 1963-1979, na podstawie angażu zawartych w aktach emerytalnych oraz o przyjęcie okresów działalności kombatanckiej w wymiarze podwójnym do ustalenia wysokości emerytury.

Dalej z ustaleń Sądu meriti wynika, że w okresie od 24 sierpnia 1959 r. do 3 lutego 1983 r. E. G. pracował w (...) Stoczni (...) w S. początkowo jako stolarz, a następnie od 1 lipca 1962 r. jako technolog a później także starszy technolog. Na podstawie angażu z 4 lipca 1962 r., od 1 lipca 1962 r. E. G. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.200 zł + premię regulaminową według obowiązującego regulaminu premiowania. Z kolei od dnia 1 lipca 1967 r. ubezpieczonemu przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400 zł + premię według obowiązującego regulaminu premiowania. E. G. od 1 lipca 1969 r. został przeniesiony na stanowisko starszego technologa w Wydziale(...), z uposażeniem w wysokości 2.600 zł oraz premią regulaminową. Od 1 lipca 1971 r. E. G. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.800 zł plus premia regulaminowa. Od 1 sierpnia 1973 r. ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł miesięcznie plus premia regulaminowa. Na podstawie angażu z 27 grudnia 1973 r. E. G. otrzymywał – na stanowisku specjalista – technolog - miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.100 zł plus premię regulaminową według obowiązującego regulaminu premiowania. Na podstawie angażu z 21 marca 1974 r. E. G. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.400 zł plus premię regulaminową według obowiązującego regulaminu premiowania. Od 1 stycznia 1975 r. ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.700 zł miesięcznie plus premia regulaminowa. Na podstawie angażu z 23 czerwca 1976 r. E. G. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł plus premię regulaminową wg. obowiązującego regulaminu premiowania. Od 1 lipca 1976 r. ubezpieczony uzyskał wynagrodzenie w kwocie 4.300 zł miesięcznie plus premia regulaminowa. Od 1 listopada 1979 r. ubezpieczonemu przyznano wynagrodzenie w kwocie 4.700 zł miesięcznie

plus premia regulaminowa. Od 1 października 1980 r. ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 5.500 zł miesięcznie plus premia regulaminowa. Od 1 stycznia 1982 r. ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 6.000 zł miesięcznie plus premia regulaminowa.

(...) Stocznia (...) w S. wystawiła ubezpieczonemu zaświadczenia Rp-7 z 24 marca 2005 r., w których wykazano zarobki stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za lata 1963 -1972, 1973-1978 oraz z dnia 24 lutego 2005 r., gdzie wskazano zarobki z lat 1979 - 1983.

W legitymacji ubezpieczeniowej E. G. znajdują się wpisy dotyczące wysokości zarobków uzyskanych u tego pracodawcy w latach 1967 -1971, dodatkowo w zaświadczeniu o zatrudnieniu i zarobkach w uspołecznionym zakładzie pracy z dnia 30.12.1982 r. zawarto informacje o zarobkach za okres od września do grudnia 1981 r. oraz za rok 1982. Ponieważ zaświadczenie Rp-7 z 24 marca 2005 r. wskazuje zarobki z lat 1967 – 1971 w wysokości niższej niż zarobki za te same lata wpisane w legitymacji ubezpieczeniowej E. G., organ rentowy do wyliczenia świadczenia przyjął korzystniejsze zarobki z legitymacji ubezpieczeniowej E. G. nie posiada dokumentów wskazujących wysokość przysługującej mu w latach 1963 – 1982 premii regulaminowej. Do chwili obecnej zachowała się tylko część zarządzeń Dyrektora (...) Stoczni (...) – w tym w sprawie regulaminu premiowania pracowników umysłowych a także w sprawie kierunków zakładowej polityki płac i zmian w zasadach wynagradzania – z lat 1964 - 1983. Zarządzeniem nr 8/65 Dyrektora (...) Stoczni (...) z dnia 12 marca 1965 r. wprowadzono jako obowiązujący na 1965 r. regulamin premiowania pracowników umysłowych wraz z załącznikami: nr 1 (podział funduszu premiowego), nr 2 (zadania warunkujące przyznanie premii), nr 3 (maksymalna wysokość premii indywidualnych według stanowisk pracy), nr 4 (przykłady obliczania premii dla poszczególnych grup pracowników), nr 5 (ocena i tryb ustalania wykonania zadań), nr 6 (instrukcja w sprawie sposobu i trybu naliczania premii pracowników umysłowych wraz z wzorami druków). Załącznik nr 3, określał udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym, wskazując, że przez udział w funduszu premiowym rozumie się udział w funduszu premiowym przydzielonym za wykonanie zadania zespołowego. Celem ustalenia udziału w przyznanym funduszu premiowym wprowadzono tzw. współczynniki korygujące płace podstawowe, przy czym współczynnik korygujący dla stanowiska technologa wynosił 1,2. Z kolei załącznik nr 4 zawierał przykłady obliczenia premii dla poszczególnych pracowników. Jeśli chodzi o pracowników zarządu (w tej grupie znajdował się technolog), byli oni podzieleni na grupę II A i II B, przy czym w grupie II A fundusz pracowników dzielił się na 70 % - uzależnionych od premii kierownictwa i 30 % - za wykonanie własnych zadań. Przykładowo, jeżeli kierownictwu przyznano 80 % premii, to pracownikom tej grupy przysługiwała premia z pierwszej części 80 % plus pozostała część z zadań własnych, czyli łącznie 86 %. Brak jest pełnych tekstów zarządzeń oraz załączników do tych zarządzeń za kolejne lata, jednak te aneksy i uzupełnienia, które się zachowały (np. z 20.09.1969 r.), wskazują, że premie były w dalszym ciągu zależne od wykonania zadań własnych ewentualnie także od wykonania planu produkcji eksportowej, przy czym wysokość premii w poszczególnych grupach pracowników była uzależniona od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu. Zgodnie z regulaminem premiowania z 13.12.1971 r., z funduszu premiowego stoczni wydzielono fundusz premiowy dla członków dyrekcji oraz fundusz premiowy dla pracowników finansowo – księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego w wysokości 15 % miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo – księgowych. Pozostały fundusz premiowy podzielono na część I przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa stoczni oraz pracowników zarządu oraz część II przeznaczoną na premie dla pracowników poszczególnych komórek ruchu. Szczegółowego podziału funduszu z części I i II dla poszczególnych stanowisk dokonywał dyrektor stoczni w porozumieniu z Radą Zakładową. Liczba zadań wyznaczonych dla każdej komórki organizacyjnej lub samodzielnych stanowisk nie mogła być wyższa niż 5, wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania stanowiły łącznie 100 % funduszu premiowego danej grupy pracowników. Dla każdego zadania ustalano określoną w % wartość, zróżnicowaną w zależności od ważności, rodzaju i trudności wykonania zadania. Za wykonanie zadania premia przysługiwała w pełnej wysokości – o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100 % oraz w zmniejszonej wysokości – w razie niepełnego wykonania zadania.

Po tych ustaleniach faktycznych, kierując się treścią art. 15 ust. 1, 4 i 6 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach (Dz.U. z 2004r., nr 39, poz. 353 z późn. zm.), regulacjami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno - rentowe i zasad wpłat tych świadczeń - obowiązującego w dacie przyznania ubezpieczonemu świadczenia - (Dz.U. 1983r., nr 10, poz. 49) oraz rygorami dowodowymi

obowiązującymi w postępowaniu sądowym, w tym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 473 i art. 233 k.p.c. i art. 6 k.c.) Sąd Okręgowy zważył, że odwołanie E. G. nie zasługuje na uwzględnienie. Istotą sporu w sprawie było ustalenie, czy przy obliczaniu wysokości należnej ubezpieczonemu emerytury, należy uwzględnić - zgodnie z wnioskiem ubezpieczonego - premię regulaminową za lata 1963 – 1966 i 1972 - 1978. Poza sporem pozostawał natomiast fakt uwzględnienia wynagrodzeń za powyższe lata zgodnie z wystawionym przez (...) Stocznię (...) w S. w S. zaświadczeniami o zatrudnieniu i wynagrodzeniu.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest w niniejszej sprawie dostatecznych, przekonujących dowodów, wskazujących na wysokość przysługującej ubezpieczonemu premii regulaminowej. Z nadesłanej ze (...) Stoczni (...) w S. dokumentacji osobowej – angaży zmieniających warunki pracy i płacy ubezpieczonego w poszczególnych latach – nie wynika, w jakiej wysokości (poza wynagrodzeniem za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy), ubezpieczony otrzymywał co miesiąc premię regulaminową. W angażach tych wprawdzie używane było w odniesieniu do tych premii sformułowanie „plus premia zgodnie z obowiązującym regulaminem premiowania”, jednakże na podstawie zgromadzonych w aktach dokumentów nie ma możliwości ustalenia, ile wynosiły premie w poszczególnych latach pracy ubezpieczonego. Na rozprawie w dniu 23 maja 2013 r. E. G. sformułował żądanie, aby uwzględnić mu 30% premię regulaminową za lata 1963-1979 (z wyłączeniem lat za które wysokość zarobków wpisano do legitymacji ubezpieczeniowej) bowiem taką wysokość premii wyliczył jako średnią z premii które zostały udokumentowane zapisami m.in. w legitymacjach ubezpieczeniowych jego oraz zawnioskowanych przez niego świadków. Ubezpieczony słuchany na rozprawie we ww. dniu sam przyznał, że otrzymywana przez niego premia różniła się co do wysokości – nie było ustalonej jednej wartości procentowej premii, raz wynosiła 28%, a raz nawet 80% wynagrodzenia. Ubezpieczony podał, że premia zależna była od zysku osiągniętego przez stocznnię, stąd jej kwoty były zmienne. Taka okoliczność pośrednio wynika także z uzyskanych na potrzeby niniejszego postępowania zarządzeń dyrektora (...) Stoczni (...). Przykładowo, zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Stoczni (...) z dnia 12 marca 1965 r. wprowadzono jako obowiązujący na 1965 r. regulamin premiowania pracowników umysłowych wraz z załącznikami: nr 1 (podział funduszu premiowego), nr 2 (zadania warunkujące przyznanie premii), nr 3 (maksymalna wysokość premii indywidualnych według stanowisk pracy), nr 4 (przykłady obliczania premii dla poszczególnych grup pracowników), nr 5 (ocena i tryb ustalania wykonania zadań), nr 6 (instrukcja w sprawie sposobu i trybu naliczania premii pracowników umysłowych wraz z wzorami druków). Załącznik nr 3, określał udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym, wskazując, że przez udział w funduszu premiowym rozumie się udział w funduszu premiowym przydzielonym za wykonanie zadania zespołowego. Celem ustalenia udziału w przyznanym funduszu premiowym wprowadzono tzw. współczynniki korygujące płace podstawowe, przy czym współczynnik korygujący dla stanowiska technologa wynosił 1,2. Z kolei załącznik nr 4 zawierał przykłady obliczenia premii dla poszczególnych pracowników. Jeśli chodzi o pracowników zarządu (w tej grupie znajdował się technolog), byli oni podzieleni na grupę II A i II B, przy czym w grupie II A fundusz pracowników dzielił się na 70 % - uzależnionych od premii kierownictwa i 30 % - za wykonanie własnych zadań. Przykładowo, jeżeli kierownictwu przyznano 80 % premii, to pracownikom tej grupy przysługiwała premia z pierwszej części 80 % plus pozostała część z zadań własnych, czyli łącznie 86 %. Brak jest pełnych tekstów zarządzeń oraz załączników do tych zarządzeń za kolejne lata, jednak te aneksy i uzupełnienia, które się zachowały (np. z 20.09.1969 r.), wskazują, że premie były w dalszym ciągu zależne od wykonania zadań własnych ewentualnie także od wykonania planu produkcji eksportowej, przy czym wysokość premii w poszczególnych grupach pracowników była uzależniona od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu. Zgodnie z regulaminem premiowania z 13.12.1971 r., z funduszu premiowego stoczni wydzielono fundusz premiowy dla członków dyrekcji oraz fundusz premiowy dla pracowników finansowo – księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego w wysokości 15 % miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo – księgowych. Pozostały fundusz premiowy podzielono na część I przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa stoczni oraz pracowników zarządu oraz część II przeznaczoną na premie dla pracowników poszczególnych komórek ruchu. Szczegółowego podziału funduszu z części I i II dla poszczególnych stanowisk dokonywał dyrektor stoczni w porozumieniu z Radą Zakładową. Liczba zadań wyznaczonych dla każdej komórki organizacyjnej lub samodzielnych stanowisk nie mogła być wyższa niż 5, wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania stanowiły łącznie 100 % funduszu premiowego danej grupy pracowników. Dla każdego zadania ustalano określoną w % wartość, zróżnicowaną w zależności od ważności, rodzaju i trudności wykonania zadania. Za wykonanie zadania premia przysługiwała

w pełnej wysokości – o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100 % oraz w zmniejszonej wysokości – w razie niepełnego wykonania zadania. Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu nieuzasadnione jest zatem żądanie doliczenia do wynagrodzenia ubezpieczonego premii regulaminowych we wskazywanej przez niego wysokości bowiem ta nie wynika, ani z przedstawionych przez niego dokumentów ani z treści zarządzeń dotyczących zasad premiowania -cytowanych powyżej. Możliwość takiej przeczą również zeznania przesłuchiwanych w sprawie świadków. B. K., który pracował razem z wnioskodawcą jako stolarz, a następnie technolog przyznał, że w stoczni były premie regulaminowe i uznaniowe, a wysokość premii regulaminowej ustalał przełożony. Wskazał jednak, że nie wie, czy wysokość premii określona była procentowo, nie pamięta zasad ich przyznawania. Także na podstawie zeznań świadka J. M. nie sposób ustalić rzeczywistej wysokości premii otrzymywanej przez E. G.. Wymieniony świadek od 1968 r. pracował (...) Stoczni (...) jako stolarz a następnie technolog, jednak nie potrafił sprecyzować według jakich zasad przyznawane były premie regulaminowe. Zapamiętał co prawda, że premia wynosiła 30 % ale jednocześnie przyznał, że nie we wszystkich miesiącach była jednakowa ponieważ była uzależniona od tzw. przerobu. Istotne było bowiem nie tylko ile zostało zdanych statków, ale też czy zostały oddane planowo. W razie gdyby plan nie został dotrzymany, premia mogła być obniżana. W tej sytuacji, choć zdaniem Sądu zarówno zeznania świadka B. K. jak i J. M. – jako zbieżne ze sobą i spójne - zasługują w pełni na wiarę to jednak są zbyt mało precyzyjne by w oparciu o nie poczynić ustalenia co do dokładnej wysokości premii regulaminowych otrzymywanych przez ubezpieczonego w spornym okresie. Ponieważ wysokość wynagrodzenia nie może być ustalona szacunkowo, a ustalenia mogą dotyczyć jedynie faktycznie uzyskanego zarobku w danym okresie, a w sprawie brak było dowodów, w oparciu o które organ rentowy, a następnie Sąd mógłby precyzyjnie ustalić wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczonego zgodnie z jego żądaniem, odwołanie uległo oddaleniu.

Apelację od wyroku wywiódł ubezpieczony i zarzucił :

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na przyjęciu przez Sąd Okręgowy w Szczecinie, że na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów, tj. zarówno dowodów z dokumentów, jak też dowodów z zeznań świadków, nie można ustalić dokładnie wysokości premii w danych okresach zatrudnienia E. G., w sytuacji gdy takie wyliczenie było możliwe poprzez porównania rocznych zarobków ubezpieczonego z ustalonym zasadniczym miesięcznym wynagrodzeniem;

- obrazę prawa procesowego, mającą wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie art. 322 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że skoro nie da się ustalić dokładnie wysokości premii to nie można przyjąć wysokości wynagrodzenia „w przybliżeniu”, „przeciętnego”, ale zawsze konieczne jest precyzyjne ustalenie jego wysokości, w sytuacji gdy Sąd mógł na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, według własnej oceny ustalić jaka była najniższa pewna wysokość premii w danym okresie, i taka wartość przyjąć, posiłkując się treścią art. 322 k.p.c.

- obrazę przepisów prawa materialnego m.in. art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 5 k.c. poprzez uznanie, że mimo, iż bezsporne jest to, że ubezpieczony otrzymywał w danych okresach premie, to jednak nie mogą być one podstawą ponownego przeliczenia emerytury ponieważ nie można ich dokładnie ustalić, w sytuacji, gdy przyczyny niemożności wyliczenia premii leżą nie po stronie ubezpieczonego, ale po stronie zakładu będącego państwowym zakładem pracy, a więc w istocie po stronie Państwa Polskiego

Tak podnosząc, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uchylene zaskarżonej decyzji ZUS, ewentualnie uchylene skarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje.

Apelacja ubezpieczonego okazała się bezzasadna albowiem nie sposób podzielić poglądu, że Sąd Okręgowy orzekając w sprawie naruszył przepisy prawa procesowego, a i brak było podstaw do przyjęcia, że zostały naruszone normy prawa materialnego. Apelacja E. G. sprowadza się praktycznie do samej polemiki ze stanowiskiem zajęтым przez

Sąd I instancji, nie wskazuje na nowe okoliczności, czy też argumenty, abstrahując przy tym od podstaw prawnych rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny w całym zakresie popiera ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy, jak również potwierdza zasadność wniosków prawnych, nie widząc jednocześnie konieczności ich powielania w całości.

Analiza stanowiska ubezpieczonego prezentowanego w toku postępowania przed Sądem I instancji, jak i w toku postępowania apelacyjnego prowadzi do wniosku, że okoliczność sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia możliwości przyjęcia w podstawie wymiaru świadczenia ubezpieczonego wysokości premii regulaminowych, jakie uzyskiwał w latach 1963-1966 i 1972-1978, w sytuacji gdy wysokość ta nie wynika precyzyjnie z dokumentacji związanej z zatrudnieniem ubezpieczonego, w tym jego dokumentacji płacowej, ani też wewnętrznych regulacji obowiązujących w zakładzie pracy, a nie potwierdzają jej także dokładnie zeznania świadków i ubezpieczonego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego kwestia ta została prawidłowo rozstrzygnięta przez Sąd Okręgowy.

W reakcji na zarzuty apelacji powtórzenia wymaga, że zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach, do którego odsyła art. 111 ustawy, podstawę wymiaru emerytury i renty stanowi przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych wybranych z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających rok, w którym złożono wniosek o emeryturę lub rentę. Natomiast możliwość ustalenia podstawy wymiaru świadczenia z uwzględnieniem 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu, została uzależniona od złożenia przez zainteresowanego wniosku w tym przedmiocie (art. 15 ust. 6), co oczywiście łączy się z koniecznością udowodnienia wysokości podstawy wymiaru składek z wybranego okresu, stosownie do art. 116 ust. 5 powołanej ustawy. Ten dodatkowy wariant ustalenia podstawy wymiaru został przewidziany dopiero przepisami ustawy o emeryturach i rentach, obowiązującej od dnia 1 stycznia 1999 r., stąd też przepisy regulujące obowiązkowy okres archiwowania dokumentów płacowych w przeszłości, nie mogły być do niego dostosowane.

Określone w przepisie art. 15 zasady ustalenia podstawy wymiaru emerytury mają więc zastosowanie także do okresów przypadających przed wejściem w życie ustawy emerytalnej i wprowadzonej równocześnie ustawy z dnia 13 października 1998 r. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), kiedy nie prowadzono indywidualnych kont emerytalnych. Za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w tych okresach przyjmuje się kwoty wynagrodzenia wypłaconego przez pracodawcę. Osoba ubiegająca się o emeryturę lub rentę musi zatem wykazać wysokość przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, a jeżeli była pracownikiem – wysokość wynagrodzenia. Za podstawę wymiaru emerytury przyjmuje się kwotę udowodnioną przez zainteresowanego, która nie koniecznie musi odpowiadać wysokości faktycznie uzyskanego wynagrodzenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2006 r., I UK 27/06, OSNP 2007/15-16/235).

Niewątpliwie podstawowym dokumentem potwierdzającym wysokość wynagrodzenia w celu ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty oraz dla potrzeb ustalenia kapitału początkowego jest zaświadczenie wystawione przez pracodawcę na druku ZUS Rp 7 lub legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca wpisy o okresach zatrudnienia i osiąganym w danym okresie wynagrodzeniu. Dokumenty te nie mają jednak znaczenia abstrakcyjnego i zadaniem sądu jest zawsze przeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego i rozstrzygnięcie o rzeczywistej wysokości wynagrodzenia. Wykluczone jest przy tym stwierdzenie, że dla właściwych ustaleń w omawianym zakresie wystarczające jest uprawdopodobnienie pewnych faktów. Słusznie zważył Sąd I instancji, że w trakcie postępowania dowodowego w sprawach z ubezpieczenia społecznego mogą być przeprowadzane wszelkie dowody przewidziane przepisami kodeksu postępowania cywilnego, w tym także dowód z zeznań świadków, w celu udowodnienia wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia (odmiennie niż ma to miejsce w toku postępowania administracyjnego przed organem rentowym), jednakże wiarygodność i moc wszystkich dowodów wymaga oceny wszechstronnej, pozwalającej na postawienie wniosków pewnych, precyzyjnych i kategorycznych.

Nie można przy tym pomijać treści § 20 i § 21 ust. 1, obowiązującego obecnie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U.2011.237.1412), z których wynika, że dla pracowników środkiem dowodowym stwierdzającym wysokość zarobku lub dochodu stanowiącego podstawę wymiaru emerytury lub renty są zaświadczenia zakładów pracy

wystawione według wzoru ustalonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych albo legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca wpisy dotyczące okresów zatrudnienia i wysokości osiąganych zarobków. Zaświadczenia te powinny być wystawione przez pracodawcę na podstawie dokumentacji płacowej. Jeżeli jednak ta dokumentacja nie istnieje, zaświadczenie o wysokości zarobków może być wydane na podstawie akt osobowych pracownika, w oparciu o dane zawarte np. w umowie o pracę, pismach o powołaniu, mianowaniu określających wynagrodzenie danej osoby, a dalej, że 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.

Uwzględniając powyższe, w okolicznościach tej sprawy trafnie zatem dostrzegł Sąd I instancji, że brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających w sposób pewny i precyzyjny wysokość premii, jakie miał otrzymywać ubezpieczony ponad wynagrodzenie zasadnicze w okresie spornym. Wniosek ten potwierdza zresztą stanowisko ubezpieczonego, który w toku postępowania przed Sądem Okręgowym ostatecznie postulował o uwzględnienie przy przeliczeniu świadczenia premii uzyskiwanej średnio w wysokości 30 % za lata 1963-1966 i 1972-1978, a także formułowane w apelacji, w której domagał się wobec niemożności ścisłego obliczenia miesięcznej wysokości premii zastosowania przez Sąd treści art. 322 k.p.c. i na tej podstawie ustalenia pewnej wartości uśrednionej.

Należy w tym miejscu podkreślić, że z założenia wszelkie hipotetyczne lub przybliżone dane, jakie można by wyprowadzić z dokumentacji osobowej ubezpieczonego oraz zeznań świadków są w tej mierze niewystraszające. Takie też stanowisko wynika z ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego. I tak w wyroku z dnia 4 lipca 2007r. sygn. akt I UK 36/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że „1. W postępowaniu cywilnym przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie o przeliczenie wysokości emerytury możliwe jest dopuszczenie i przeprowadzanie wszelkich dowodów, w tym także dowodu z zeznań świadków lub przesłuchania samego wnioskodawcy. Nie jest jednak możliwe przeliczenie wysokości emerytury w oparciu o jakąś hipotetyczną uśrednioną wielkość premii uzyskiwanej przez ubezpieczonego, wywiedzioną z wysokości premii wypłaconych innym pracownikom. Uśrednione obliczenie wysokości wynagrodzenia – oparte na wynagrodzeniu otrzymanym przez innych pracowników – nie może oddać indywidualnych cech właściwych dla danego stosunku pracy. 2. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie obowiązuje zasada prawdy formalnej, ponieważ całe postępowanie cywilne jest oparte na zasadzie prawdy materialnej (art. 3 kpc). Jednakże uznanie przez sąd pewnych dowodów za niewiarygodne, niewystarczające lub nie mające mocy dowodowej nie oznacza wcale oparcia się na zasadzie prawdy formalnej.”

Na gruncie okoliczności tej sprawy dostrzec trzeba, że dla potrzeb ustalenia wysokości premii uzyskiwanych w okresie spornym przez ubezpieczonego przedłożył on akta osobowe, w których znajdują się jego angaże za poszczególne okresy zatrudnienia. W żadnym jednak z tych angaży (z dnia 4.07.1962 r., 26.06.1967 r., 1.07.1969 r., 1.07.1971 r., 21.03.1973 r., 27.12.1973 r., 21.03.1974 r., 25.02.1975 r., 23.06.1976 r., 18.08.1976 r., 5.11.1979 r., 28.10.1980r., 13.04.1982 r.) nie wskazano wysokości premii otrzymywanej przez ubezpieczonego, ani kwotowo ani procentowo. Wartości te nie wynikają również z zaświadczenia Rp – 7 wystawionego przez pracodawcę. Ustalenie takie nie daje się przy tym wyprowadzić z dokumentacji wewnętrznej zakładu pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy dokonał bardzo szczegółowej analizy treści zarządzeń Dyrektora (...) Stoczni (...), w tym w sprawie regulaminu premiowania pracowników umysłowych, a także w sprawie kierunków zakładowej polityki płac i zmian w zasadach wynagradzania z lat 1964-1983. Oczywistym jest, że wskazane dokumenty nie regulowały premii należnych konkretnym osobom, jednak co wynika z ich treści, nie wskazywały też na wysokość premii obowiązkowo należnych i regularnie wypłacanych pracownikom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach. Teksty załączonych do akt zarządzeń i załączników do tych zarządzeń wskazują, że premie były zależne od wykonania zadań własnych, ewentualnie także od wykonania planu produkcji eksportowej, przy czym ich wysokość w poszczególnych grupach pracowników warunkowana była od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu. Te jednak, co wynika m.in. z regulaminów premiowania członków dyrekcji także uzależnione były od rodzaju, trudności, ważności i wykonania określonych zadań.

Precyzyjnie wysokości premii otrzymywanej przez ubezpieczonego w okresach spornych nie potwierdziły także zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Potwierdzili oni, że wysokość premii regulaminowej ustalał najczęściej

przełożony, wskazując, że premia należała się chyba zawsze, chyba że pracownik został za coś ukarany, spóźnił się, nie wywiązywał się z obowiązków lub był nieuczciwy. B. K. nie potrafił wskazać, czy była jakaś stała procentowo określona wysokość premii. Podobnie świadek J. M. zeznał, że premia nie była w każdym miesiącu jednakowa, bo była uzależniona od przerobu, tzn. od tego ile zostało zdanych statków i czy zostały zdane terminowo. Wskazał, że raczej nie zdarzało się żeby premia była obniżona, jednak wypowiedź ta jest obciążona niepewnością. Co zaś istotne, sam ubezpieczony E. G. wskazał, że nie było jednej wartości procentowej premii i uznał, że pula przewidziana na premie była zależna od zysku osiągniętego przez stocznię, stąd prawdopodobnie były to kwoty zmienne.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny zaaprobował stanowisko, że w obliczu braku jakiejkolwiek dokumentacji płacowej pozwalającej na weryfikację wskazywanych wartości premii nie ma podstaw do zaakceptowania twierdzeń apelującego, który domaga się uwzględnienia w wysokości wynagrodzenia wartości minimalnej 30 % przyznawanej premii. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nakazywałby uznać ustalenie takie za dowolne, albowiem same twierdzenia odwołującego oraz lakoniczne i nieprecyzyjne w tej mierze zeznania świadków nie są wystarczające.

Ponownie podkreślić trzeba, że udowodnienie faktów spoczywa na osobie, która wywodzi z nich skutki prawne (art. 232 k.p.c.), stąd też na odwołującym ciążył obowiązek przedstawienia dowodów dla udowodnienia spornych okoliczności. Muszą to być jednak środki dowodowe, które pozwolą na wiarygodne ustalenie okoliczności faktycznych. Istotnie bowiem, przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych są normami bezwzględnie obowiązującymi i nie ma możliwości ustalenia wysokości wynagrodzenia, będącego podstawą do wyliczenia podstawy wymiaru w sposób prawdopodobny lub przybliżony, do czego faktycznie zmierza zarówno odwołanie, jak i zarzuty apelacji.

Reasumując, wnioski które Sąd pierwszej instancji wywiódł ze zgromadzonego materiału dowodowego były uzasadnione i w niczym nie naruszały zasady swobodnej oceny dowodów. Nie może stanowić uzasadnionej podstawy apelacyjnej polemiki ubezpieczonego z wynikiem postępowania dowodowego i jego oceną. Ocena ta, w przekonaniu Sądu Apelacyjnego jest swobodna, ale nie dowolna i nie narusza granic określonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Skarżący nie przedstawił żadnych rzeczowych argumentów, ani też nie zawniósł dowodów, które mogłyby poddać w wątpliwość poczynione w sprawie ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną.

Przechodząc kolejno do zarzutu naruszenia art. 5 k.c., wskazać należy, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wyjaśniał, że do złagodzenia rygorów prawa ubezpieczeń społecznych nie stosuje się ani art. 5 k.c., ani art. 8 k.p. Przepisy te mają charakter przepisów prawa publicznego. Rygorizm prawa publicznego nie może być łagodzony konstrukcją nadużycia prawa podmiotowego przewidzianą w art. 5 k.c. lub w art. 8 k.p. Zarzut ten (nadużycia prawa podmiotowego, albo czynienia ze swego prawa podmiotowego użytku niezgodnego z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych musiałby być odniesiony do czynności organu rentowego, który - wydając decyzję - nie korzysta ze swoich praw podmiotowych (regulowanych prawem prywatnym - Kodeksem cywilnym lub Kodeksem pracy), lecz realizuje ustawowe kompetencje organu władzy publicznej. Z tych przyczyn zarzut naruszenia art. 5 k.c. jest niezasadny. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych art. 5 k.c. nie ma zastosowania, zaś materialnoprawną podstawą świadczeń emerytalno-rentowych mogą być tylko przepisy prawa, a nie zasady współżycia społecznego (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 19 czerwca 1986 r., II URN 96/86, Służba (...)1987, nr 3; wyrok z 29 października 1997 r., II UKN 311/97, OSNP 1998, nr 15, poz. 465; wyrok z 26 maja 1999 r., II UKN 669/98, OSNP 2000, nr 15, poz. 597 - notka; wyrok z 12 stycznia 2000 r., II UKN 293/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 321 - notka; postanowienie z 26 maja 1999 r., II UKN 670/98, niepubli.).

Reasumując, Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości, że właściwy wybór i wykładnia podstawy prawnej rozstrzygnięcia przesądziły o konieczności uwzględnienia w podstawie wymiaru emerytury wynagrodzeń w wysokościach wynikających z angaży i legitymacji ubezpieczeniowej oraz potwierdzonego wymiaru czasu pracy w latach 1963-1966 oraz 1972-1978 i nie ma podstaw do weryfikowania wskazanych w zaskarżonej decyzji i uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji wartości.

Tak argumentując, apelacja ubezpieczonego jako nieuzasadniona uległa oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.