



**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Jolanta Fedak

DUS/053/40/PK/08

Warszawa, dnia 21 lutego 2008r.

SECRETARIA T
Stars. Prac. Społecznych
wpłynęło dn. 25.02.08
nr 1347 podpis: [signature]

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 22.02.08

nr 1094 podpis: [signature]

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu

Rzeczypospolitej Polskiej

W związku z wystąpieniem Pana Marszałka z dnia 24 stycznia 2008r., znak BPS/DSK-043-103/08, dotyczącym oświadczenia złożonego przez Pana Senatora Zbigniewa Szaleńca w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych przyznawanych obywatelom polskim powracającym do kraju z emigracji pragnę wyjaśnić, że w świetle przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2004r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń (Dz. U. Nr 10, poz. 49 z późn. zm.) dokumentem potwierdzającym wysokość wynagrodzeń w celu ustalenia, bądź przeliczenia podstawy wymiaru emerytury jest zaświadczenie wystawione przez pracodawcę na druku, według wzoru określonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (aktualnie druk Rp 7) lub legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca stosowne wpisy o okresach zatrudnienia i wysokości osiąganego w tych okresach wynagrodzenia, która – w przypadku załączenia jej do wniosku w oryginale – stanowi samoistny środek dowodowy w postępowaniu o świadczenia emerytalno-rentowe.

Zaświadczenie powinno być wystawione przez pracodawcę (lub prawnego następcę pracodawcy) na podstawie dokumentacji płacowej. Jeżeli jednak dokumentacja taka nie istnieje, dopuszczalne jest ustalenie wysokości wynagrodzenia na podstawie dokumentacji zastępczej, tj. akt osobowych pracownika (umowa o pracę, angaże, pisma o powołaniu, mianowaniu oraz inne pisma określające wynagrodzenie danej osoby), jednak pod warunkiem, że wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia została w tych dokumentach określona kwotowo, a wykazane składniki podlegały składce na ubezpieczenie społeczne. Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń z dokumentacji zastępczej obowiązuje bowiem ścisła zasada uwzględniania tylko takich składników wynagrodzenia określonego w aktach osobowych, które przysługiwały bezwarunkowo w czasie trwania zatrudnienia jako stałe składniki w określonej wysokości – np. wynagrodzenie zasadnicze, stałe dodatki określone kwotowo itp. Inne składniki wynagrodzenia, podlegające obowiązkowi ubezpieczenia społecznego – premie, nagrody, czy dodatki mogą być uwzględnione tylko wówczas, jeżeli zachowana dokumentacja wskazuje niewątpliwie na ich faktyczną wypłatę w określonej wysokości.

Nie można więc uwzględniać premii, nagród czy dodatków, określonych w dokumentacji osobowej pracownika jako składniki wynagrodzenia przysługujące warunkowo (np. uzależnione od wykonania planu produkcyjnego) lub uznaniowo i wypłacanych w zmiennych wysokościach, w razie braku dokumentów potwierdzających ich wysokość i wypłatę. W przypadku, gdy w aktach osobowych pracownika wynagrodzenie określone jest stawką godzinową, dopuszczalne jest ustalenie wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru świadczenia tylko wówczas, jeżeli zachowały się dane dotyczące ilości godzin, jaką pracownik faktycznie przepracował w danym okresie na określonym stanowisku (dziennie, tygodniowo lub miesięcznie).

Obowiązujące do końca 1990 roku przepisy o archiwizacji zobowiązywały zakłady do przechowywania dokumentacji placowej pracowników przez okres 12 lat, natomiast akt osobowych przez okres 50 lat od zwolnienia pracownika. Dlatego też w przepisach o emeryturach i rentach przyjęto zasadę, że do podstawy wymiaru tych świadczeń przyjmuje się zarobki z okresu przypadającego po roku 1979. Poczawszy od 1 stycznia 1991r. – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 15 stycznia 1991r. w sprawie zasad prowadzenia rachunkowości (Dz. U. Nr 10, poz. 35) – archiwa państwowe nie wydają zezwolenia na likwidowanie dokumentacji placowej zakładów pracy przed upływem 50-letniego okresu jej przechowywania.

Jeżeli zakład pracy został zlikwidowany, a było to przedsiębiorstwo państwowe, były pracownik powinien zwrócić się o wydanie odpowiednich dokumentów do sukcesorów zlikwidowanego państwowego zakładu pracy. Sukcesorami mogą być np. przedsiębiorstwa państwowe, które powstały w wyniku zmian organizacyjnych; spółki prawa cywilnego lub handlowego, które powstały po sprywatyzowaniu przedsiębiorstwa państwowego i przejęły majątek oraz akta zlikwidowanego przedsiębiorstwa.

W razie braku sukcesora należy zwrócić się do organu założycielskiego albo nadrzędnego swojego byłego pracodawcy, którymi najczęściej byli wojewoda lub właściwy minister. Organy nadrzędne mają bowiem obowiązek prawny przejmowania, zabezpieczania i udostępniania dokumentacji pracowniczej po zlikwidowanych lub zniesionych państwowych jednostkach organizacyjnych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, aby ułatwić ubezpieczonym poszukiwania dokumentacji placowo-osobowej, opracował – na podstawie informacji z urzędów wojewódzkich, ministerstw, urzędów centralnych i archiwów państwowych – „Wykaz zlikwidowanych lub przekształconych zakładów pracy”. Zawiera on wciąż aktualizowany alfabetyczny spis zakładów, ze wskazaniem obecnego miejsca przechowywania dokumentacji osobowej i placowej byłych pracowników. Jest dostępny do wglądu w każdym organie rentowym, jak również na stronie internetowej ZUS-u.

Wymaga jednocześnie podkreślenia, że poczawszy od 1959r. – stosownie do przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 października 1959r. w sprawie legitymacji ubezpieczeniowych (Dz.U. Nr 56, poz.338) wydanego na podstawie art. 70 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (tekst jednolity: Dz. U. z 1958r. Nr 23, poz. 97 z późn. zm.) – podstawowym dowodem objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym była legitymacja ubezpieczeniowa. Obowiązek przedstawienia zakładowi pracy legitymacji ubezpieczeniowej dla dokonania w niej odpowiednich wpisów spoczywał na pracowniku, co jednoznacznie wynikało z przepisu § 6 pkt 3 tego rozporządzenia.

Problem braku zaświadczeń o wysokości osiąganego w poszczególnych okresach wynagrodzenia oraz wpisów w legitymacjach ubezpieczeniowych wynika więc najczęściej jedynie z braku indywidualnej aktywności i przezorności samych zainteresowanych.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że – zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2007r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.) – w celu ustalenia prawa do świadczeń oraz ich wysokości ubezpieczeni zobowiązani są m.in. do przedstawiania stanów faktycznych mających wpływ na prawo lub wysokość świadczeń oraz przedkładania stosownych środków dowodowych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest instytucją zobowiązaną do ustalenia prawa i wysokości świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego przy ścisłym i precyzyjnym stosowaniu obowiązujących przepisów. W przypadku stwierdzenia braku odpowiednich dokumentów, czy też złożenia dokumentacji zawierającej nieścisłości albo budzącej jakiegokolwiek wątpliwości ZUS ma prawo wydać decyzję odmowną, a osoby zainteresowane mogą dochodzić swoich praw w sądowym postępowaniu odwoławczym (w myśl art. 118 ust. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS – zgodnie z art. 83 ust. 2 ww. ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – na podstawie art. 477⁹-477^{14a} ustawy z dnia 17 listopada 1964r. Kodeks postępowania cywilnego - Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.).

W postępowaniu sądowym dopuszczalne jest przeprowadzenie wszelkich dowodów dla wykazania okoliczności mających wpływ na prawo do świadczenia i jego wysokość – i to zarówno wtedy, gdy Zakład Ubezpieczeń Społecznych kwestionuje treść załączonych do wniosku dokumentów, jak i wówczas, gdy osoba ubiegająca się o świadczenie z różnych przyczyn nie może takich dokumentów przedstawić. Sąd ma bowiem obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz prawo do jego własnej oceny (art. 233 § 1 kpc).

Stosownie do art. 365 § 1 Kpc prawomocny wyrok sądu – niezależnie od uzasadnienia tego rozstrzygnięcia – wiąże nie tylko strony i sąd, który go wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe, w tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Przedstawiając powyższe pragnę dodać, że ubezpieczenia społeczne to system zagwarantowanych ustawowo i ściśle związanych z pracą świadczeń. Przy kształtowaniu zakresu tego prawa ustawodawca musi uwzględnić wynikający bezpośrednio z zasady sprawiedliwości społecznej nakaz zachowania słuszych, sprawiedliwych proporcji pomiędzy wysokością świadczenia, a długością okresu aktywności zawodowej oraz dochodami osiąganymi w ramach tej aktywności.

Zasady ustalania wysokości świadczeń są jednakowe dla wszystkich ubezpieczonych. Przy ustalaniu podstawy wymiaru tych świadczeń uwzględnia się wyłącznie prawidłowo i niepodważalnie udokumentowane wysokości dochodów osiągniętych z pracy, nie ma natomiast miejsca na domniemanie co do wysokości wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia. Jeżeli – wobec braku jakichkolwiek dowodów – nie można ustalić wysokości wynagrodzenia lub poszczególnych jego składników zgodnie z przepisami regulującymi postępowanie o świadczenia emerytalno-rentowe przed organem rentowym, emeryturę ustala się na podstawie art. 23 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS, a więc w wysokości najniższej emerytury.


Jolanta Fedak