

Ustalenie prawa do emerytury w razie zniszczenia dokumentacji płacowej

Bardzo często ma miejsce sytuacja, gdy osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu usiłują ustalić podstawę wymiaru emerytury lub renty przy ubieganiu się o któreś z tych świadczeń, jednak dokumentacja płacowa została u byłych pracodawców takich osób zniszczona. Brakuje jakichkolwiek dokumentów, dowodzących wysokości osiąganego wówczas wynagrodzenia. Często ma też miejsce sytuacja, gdy pracodawcy nie wykonują wpisów do legitymacji ubezpieczeniowej, które również mogłyby potwierdzić wypłacane ówczesnemu pracownikowi wynagrodzenie.

Tym samym brak jest możliwości ustalenia wynagrodzenia byłego pracownika. Bardzo często jedynym dowodem potwierdzającym zatrudnienie u danego pracodawcy jest poświadczenie samej osoby ubezpieczonej, starającej się o przyznanie emerytury lub renty, współpracowników tej osoby i jej przełożonych.

W konsekwencji w praktyce osoby odpowiedzialne za zniszczenie dokumentacji płacowej pozostają bezkarne, a osobom ubezpieczonym jest wypłacana emerytura niższa od należnej.

Co zrobić w razie zniszczenia dokumentacji płacowej?

Sprawa ta stała się przedmiotem interpelacji poselskiej (nr 5858), skierowanej do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zapytano w niej m.in., jakie kroki należy przedsięwziąć, aby uzyskać właściwie naliczoną emeryturę w opisanym przypadku i czy istnieje możliwość uwzględnienia w podobnych przypadkach zeznań współpracowników lub ustalenie miesięcznego wynagrodzenia na innej podstawie? Wreszcie, czy możliwe jest przyjęcie średniej krajowej jako uniwersalnej płacy w podobnych przypadkach, gdy istnieją dowody, że pracownik był zatrudniony w danym zakładzie, a niemożliwe jest ustalenie dokładnego wynagrodzenia?

W odpowiedzi na interpelację Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podkreśliło, że zasady dokumentowania okresów niezbędnych do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty uregulowane zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń, zgodnie z którym środkiem dowodowym stwierdzającym wysokość wynagrodzenia dla celów emerytalno-rentowych dla pracowników są zaświadczenia zakładu pracy wystawione według wzoru ustalonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (aktualnie druk Rp-7) albo legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca wpisy dotyczące okresów zatrudnienia i wysokości osiągniętych zarobków.

Zgodnie z przepisami wyżej wymienionego rozporządzenia dowody z dokumentów dotyczące zarówno okresów zatrudnienia, jak również zarobków powinny być dołączone do wniosku w oryginale.

Resort pracy przyznaje, że w związku z tym, że do czasu wejścia w życie przepisów ustawy z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz zmianie niektórych ustaw oraz rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 stycznia 1991 r. w sprawie zasad prowadzenia rachunkowości przedłużających okres przechowywania dokumentacji płacowej - dla dokumentacji tej obowiązywał dwunastoletni okres przechowywania wyznaczony wcześniej obowiązującymi przepisami, do ministerstwa wpływają skargi osób, których dokumentacja płacowa na mocy ówczesnie obowiązujących przepisów została zniszczona.

Resort pracy podkreśla, że osoby te mają możliwość przedstawienia organowi rentowemu innych dokumentów świadczących o wysokości ich zarobków. Jeżeli nie zachowała się dokumentacja płacowa, to pracodawca może wydać zaświadczenie o wynagrodzeniu na podstawie zachowanych akt osobowych, w oparciu o dane zawarte np. w umowie o pracę, pismach o powołaniu, mianowaniu oraz

w innych pismach, określających wynagrodzenie danej osoby. Pracodawca jest zobowiązany podać, na podstawie jakiej dokumentacji wystawiono zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia.

W sytuacji, w której dokumenty świadczące o okresach zatrudnienia oraz wysokości zarobków zostały zniszczone, przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń umożliwiają osobie ubezpieczonej przedstawienie dokumentacji zastępczej wysokości wynagrodzenia, którą stanowią kserokopie, odpisy oraz wyciągi z akt osobowych pracownika. Na jej podstawie organ rentowy może ustalić wysokość wynagrodzenia, którą można uwzględnić do ustalenia podstawy wymiaru świadczenia.

Odnosząc się do kwestii korzystania z zeznań świadków przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty, resort finansów wskazał, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń w postępowaniu przed organem rentowym wysokości wynagrodzenia nie można udowadniać zeznaniami świadków. Ograniczenie to jednak dotyczy wyłącznie postępowania przed organem rentowym, natomiast w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ zarówno na prawo do świadczeń, jak i ich wysokość mogą być udowadniane wszelkimi środkami dowodowymi, w tym również zeznaniami świadków.

Biorąc pod uwagę powyższe, w sytuacji, w której osoba ubiegająca się o przyznanie świadczenia emerytalno-rentowego oraz wyliczenie jego wysokości nie dysponuje dokumentacją płacową, legitymacją ubezpieczeniową lub dokumentacją zastępczą, na podstawie której organ rentowy może stwierdzić wysokość wynagrodzenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, nie ma podstaw do wyliczenia podstawy wymiaru świadczenia.

Osoba ubezpieczona niezadowolona z decyzji wydanej przez organ rentowy ma możliwość skierowania sprawy do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych celem jej weryfikacji. Biorąc pod uwagę fakt, że osoby niedysponujące zaświadczeniem z zakładu pracy lub legitymacją ubezpieczeniową mają możliwości udowodnienia wysokości swojego wynagrodzenia na podstawie innej dokumentacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uznało, że nie ma potrzeby dodatkowej regulacji omawianej kwestii w odrębnej ustawie.

Ile czasu muszą być przechowywane dokumenty płacowe pracowników?

Na koniec warto wspomnieć, że obecnie obowiązujące przepisy zobowiązują płatników składek do przechowywania list płacy, kart wynagrodzeń i innych dowodów pracowników, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty, przez okres 50 lat od dnia zakończenia przez ubezpieczonego pracy u danego płatnika. Stanowi o tym przepis art. 125 a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dodany ustawą z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, obowiązujący od dnia 1 stycznia 2003 r.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. 2004 r., Nr 39, poz. 353, ze zm.);

Ustawa z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2002 r., Nr 241, poz. 2074);

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń (Dz. U. 1983 r., Nr 39, poz. 353, ze zm.);

Ustawa z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i

rent oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1991 r., Nr 104, poz. 450);

Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 stycznia 1991 r. w sprawie zasad prowadzenia rachunkowości (Dz. U. 1991 r., Nr 10, poz. 35)