

Wyrok z dnia 25 kwietnia 2008 r.

I PK 245/07

Pominięcie w zaświadczeniu o zarobkach wydanym na podstawie art. 125 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) premii przysługującej pracownikowi według dokumentów zawartych w jego aktach osobowych, bez podjęcia próby wyjaśnienia, czy pracownik premię tę otrzymywał oraz bez powiadomienia go o takim pominięciu, świadczy o nie-należyтым wykonaniu zobowiązania z winy pracodawcy (art. 471 k.c.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 kwietnia 2008 r. sprawy z powództwa Tadeusza G. przeciwko Fabryce Osprzętu Samochodowego „P.” SA w Ł. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 20 kwietnia 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2007 r. [...] Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi w sprawie z powództwa Tadeusza G. przeciwko Fabryce Osprzętu Samochodowego „P.” Ł. SA w Ł. o odszkodowanie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.552,66 zł tytułem odszkodowania stanowiącego różnicę pomiędzy emeryturą otrzymaną przez powoda w okresie od września 1999 r. do marca 2005 r., a emeryturą, którą powód otrzymałby w tym okresie, gdyby pozwany pracodawca uwzględnił pełną wysokość wynagrodzenia powoda w wydanym w 1999 r. zaświadczeniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Fabryce Osprzętu Samochodowego „P.” w Ł. od 17 marca 1958 r. do 30 września 1979 r. W dniu 15 września 1999 r. był pracodawca na wniosek powoda wystawił zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w którym wysokość wynagrodzenia ustalono na podstawie umów o pracę i dokumentów dotyczących wynagrodzeń znajdujących się w aktach osobowych powoda. W zaświadczeniu nie uwzględniono premii wyszczególnionych w dokumentach płacowych. Na podstawie tego zaświadczenia Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 6 października 1999 r. przyznał powodowi prawo do emerytury od dnia 1 września 1999 r., przy uwzględnieniu wskaźnika wysokości podstawy wymiaru wynoszącego 168,74%. W październiku 2004 r. w archiwum pozwanej Spółki odnaleziono kartoteki płacowe wielu byłych pracowników, w tym powoda. Na ich podstawie w dniu 23 marca 2005 r. wystawiono powodowi nowe zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu. Po uwzględnieniu tego dokumentu ZUS decyzją z dnia 28 kwietnia 2005 r. ustalił wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury powoda na 206,55% i dokonał przeliczenia jego emerytury od dnia 1 kwietnia 2005 r., przy przyjęciu tego wskaźnika. W okresie od września 1999 r. do marca 2005 r. powód otrzymał emeryturę w łącznej kwocie 98.666,46 zł. Gdyby w tym okresie otrzymywał emeryturę obliczoną według wskaźnika wysokości podstawy wymiaru świadczenia wynoszącego 206,55%, to otrzymana w tym okresie emerytura wyniosłaby 116.317,44 zł.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności pozwanego pracodawcy określone w art. 415 k.c. w postaci winy, szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy zawinionym działaniem sprawcy, a powstałą szkodą. W ocenie Sądu, pozwana spółka nie wywiązała się należycie z obowiązku nałożonego na nią w art. 125 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), bowiem nie uwzględniła w zaświadczeniu wystawionym w dniu 15 września 1999 r. wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanych przez powoda w okresie zatrudnienia, mimo że zaświadczenie to stanowiło środek dowodowy w postępowaniu o świadczenia emerytalno-rentowe. Przy ustalaniu wysokości zarobków powoda, pracownicy pozwanego pracodawcy ograniczyli się do analizy dokumentów z akt osobowych powoda, mimo że w archiwum zakładowym znajdowały się kartoteki płacowe. Wskutek powyższego, nie

uwzględniono wszystkich składników wynagrodzenia powoda (premii), choć posiadane dokumenty dawały do tego podstawy. W konsekwencji, wydane powodowi w 1999 r. zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu nie odzwierciedlało faktycznej wysokości zarobków uzyskanych przez powoda w okresie zatrudnienia. Za taki stan rzeczy winę ponosi pozwana, ponieważ nieodnalezienie kartotek płacowych w 1999 r., było spowodowane bałaganem panującym w archiwum zakładowym. Na skutek wystawienia powodowi w 1999 r. zaświadczenia niezgodnego z posiadaną przez pozwaną Spółkę dokumentacją płacową, powód poniósł szkodę w kwocie 17.650,98 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy emeryturą otrzymaną w okresie od września 1999 r. do marca 2005 r., a emeryturą jaką otrzymałby w tym samym okresie, gdyby na podstawie zaświadczenia z 1999 r. ustalono wskaźnik wysokości podstawy wymiaru na poziomie 206,55%. Zdaniem Sądu Rejonowego, bez znaczenia dla przyjęcia odpowiedzialności pozwanej za tę szkodę była podnoszona przez nią okoliczność, że przepisy obowiązujące przed 1991 r. przewidywały jedynie dwunastoletni okres przechowywania dokumentów płacowych. Przepisy te nie miały zastosowania w rozpoznawanej sprawie ponieważ pozwana nie zniszczyła dokumentów płacowych po dwunastu latach przechowywania i w chwili wystawiania powodowi zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu w 1999 r. znajdowała się w ich posiadaniu. Również bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy było to, że powód nie odwołał się od decyzji ZUS z dnia 6 października 1999 r., ustalającej wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury na 168,74%. W ocenie Sądu, wniesienie przez ubezpieczonego odwołania od niekorzystnej decyzji organu rentowego do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie stanowiło przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną wskutek wystawienia zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu o nieprawidłowej treści.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy, podzielając w pełni ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, zaznaczył, że w sprawie nie naruszono zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., wskazując na bałagan w archiwum zakładowym, skoro wobec braku archiwisty kierownik działu kadr i płac będący pracownikiem z długoletnim stażem nie dysponował wiedzą na temat, gdzie znajdowały się tak podstawowe dokumenty, jak listy płac pracowników. Zdaniem Sądu odwoławczego, istota sporu nie polegała na tym, że pozwana nie wydała powodowi zaświadczenia o za-

trudnieniu i wynagrodzeniu mającego prawidłową treść, ze względu na zniszczenie potrzebnej do wydania takiego zaświadczenia dokumentacji płacowej. Istotne jest, że treść zaświadczenia wydanego w dniu 15 września 1999 r. była nieprawidłowa ponieważ nie zawierała danych płacowych, które pracodawca powinien i mógł uwzględnić w tym zaświadczeniu, ponieważ dysponował takimi danymi, lecz wskutek zaniedbania w organizacji i prowadzeniu archiwum zakładowego, dane te odnalazł dopiero w październiku 2004 r. Tę okoliczność potwierdził zresztą pełnomocnik pozwanej w apelacji, podnosząc, że do tej daty nikt z pracowników pozwanej nie wiedział o istnieniu przedmiotowej dokumentacji. Zdaniem Sądu odwoławczego, zarzut pozwanej odnośnie do niezastosowania w sprawie art. 74 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694 ze zm.) miałby znaczenie wówczas, gdyby pozwana twierdziła, że pierwotnie (czyli w 1999 r.) wydane powodowi zaświadczenie miało prawidłową treść, zaś inna niż uwzględniona w zaświadczeniu dokumentacja płacowa została przez nią zniszczona w sposób zgodny z prawem. Taka jednak sytuacja w nie wystąpiła. Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zastosował art. 415 k.c., bowiem według Sądu Okręgowego podstawą prawną rozstrzygnięcia jest art. 471 k.c. z tego względu, że art. 125 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS stanowił źródło stosunku zobowiązaniowego pomiędzy powodem, a pozwaną spółką. Z art. 471 k.c. wynika domniemanie winy dłużnika (pracodawcy), natomiast pracownik powinien wykazać szkodę majątkową pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania. Dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca powinien udowodnić, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania było następstwem okoliczności, za które on ani osoba, za którą odpowiada (art. 474 k.c.), nie ponosi odpowiedzialności. Pozwana nie przeprowadziła żadnego dowodu, który obalałby domniemanie winy co do nienależytego wykonania zobowiązania z art. 125 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, podczas gdy powód bezspornie wykazał poniesienie i wysokość szkody majątkowej w postaci przyznania mu i wypłacania przez ZUS obniżonej emerytury w okresie od września 1999 r. do marca 2005 r. W konsekwencji, Sąd odwoławczy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, choć przy powołaniu innej podstawy prawnej odpowiedzialności strony pozwanej.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości skargą kasacyjną, zarzucając „w szczególności” naruszenie art. 471 k.c. w związku z art. 125 ustawy o

emeryturach i rentach z FUS wskutek ich błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania, „poprzez przyjęcie w okolicznościach niniejszej sprawy, że pozwana spółka ponosi odpowiedzialność za szkodę po stronie powoda w sytuacji gdy zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wydane na rzecz powoda, na podstawie którego organ rentowy w roku 1999 przeliczył emeryturę powoda, nie zawierało informacji zawartych w niearchiwalnej dokumentacji płacowej, która mogła ulec zniszczeniu, i o której istnieniu nikt z pracowników pozwanej spółki nie wiedział do października 2004 r.”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana wywiodła w szczególności, że „listy płac zgodnie z obowiązującymi ówczesnie przepisami, jako dokumentacja niearchiwalna mogły być zniszczone po 17 latach”. Wskazała ponadto, że po odnalezieniu w październiku 2004 r. części niearchiwalnej dokumentacji, zawierającej listy płac niektórych pracowników, zarząd Spółki podjął decyzję, aby informować byłych pracowników o odnalezieniu tych dokumentów, tak by mogli zgłosić się po nowe zaświadczenia celem uzyskania wyższych świadczeń emerytalnych. Wydanie przez pozwaną zaświadczenia, które uwzględniało angaże powoda, lecz nie uwzględniało wynagrodzeń z list płac, wynikało z tego, że nikt w spółce nie miał wiedzy co do tego, że są one nadal w jej zasobach. Zdaniem pozwanej, wywiązała się ona z obowiązku przewidzianego w art. 125 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, dochowując należytej staranności i wydając powodowi niezwłocznie po złożeniu wniosku, nowe zaświadczenie pozwalające uzyskać mu wyższe świadczenie emerytalne. Skarżąca podkreśliła, że odnaleziona dokumentacja nie dotyczyła wszystkich pracowników zatrudnionych w latach siedemdziesiątych XX wieku, a części dokumentacji w ogóle nie odnaleziono, gdyż uległa zniszczeniu. Oznacza to, że tylko zbieg okoliczności spowodował, iż ta dokumentacja nie została w pełni zniszczona i pozwoliła pomóc byłym pracownikom uzyskać wyższe świadczenia. Trudno w takiej sytuacji dopatrywać się zawinionego działania strony pozwanej, zwłaszcza, że było u niej „w szczytowym okresie” zatrudnionych kilka tysięcy osób (obecnie jest ich około 200). Powołując się na art. 74 ust. 2 pkt 2 ustawy o rachunkowości w zestawieniu z „przepisami” ustaw: z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) oraz z dnia 17 października 1991 r. o rewalioryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 104, poz. 450 ze zm.), skarżąca twierdzi, że była uprawniona do zniszczenia kart wynagrodzeń po siedemnastu latach od rozwiązania z pracowni-

kiem umowy o pracę. Zatem w przypadku powoda, miała prawo zniszczyć jego karty wynagrodzeń już w 1996 r. Z tego względu Sąd odwoławczy nie miał podstaw do przyjęcia, że pozwana powinna dysponować dokumentacją płacową powoda w 1999 r. Zachowanie pozwanej nie było bezprawne, skoro jej pracownicy mieli wiedzę co do tego gdzie znajduje się dokumentacja archiwalna, nie mieli zaś obowiązku wiedzieć, gdzie znajduje się dokumentacja niearchiwalna, która mogła i powinna być zniszczona. Z uwagi na to, że w Spółce było zatrudnionych w przeszłości bardzo wiele osób przeszukiwanie archiwów i sporządzanie z takiego przeszukania protokołu pod kątem każdego z pracowników składających wnioski o wydanie zaświadczenia Rp-7 byłoby niewykonalne z punktu widzenia organizacyjnego. Zdaniem pozwanej, nie istniały zatem podstawy do tego, aby obciążyć ją odpowiedzialnością za niewykonanie zobowiązania polegającego na współdziałaniu z pracownikiem w zakresie gromadzenia dokumentacji niezbędnej do uzyskania przez pracownika emerytury.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że obowiązek pozwanej Spółki wydania powodowi - na jego żądanie zgłoszone w 1999 r. - zaświadczenia potwierdzającego wysokość uzyskiwanych przez niego zarobków wynika z art. 125 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, zgodnie z którym pracodawcy obowiązani są do wydawania pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości. Obowiązek ten istniał także w poprzednim stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 1999 r., bowiem w myśl art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, uspołecznione zakłady pracy były obowiązane do wydawania zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości, przy czym jeśli pracownik lub pozostali po nim członkowie rodziny ponieśli szkodę wskutek niedopełnienia lub nienależytego dopełnienia przez zakład pracy powyższego obowiązku, zgodnie z art. 97 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, zakład pracy był zobowiązany do wynagrodzenia tej szkody według przepisów prawa cywilnego.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że zaświadczenie o zarobkach zostało wydane w 1999 r. w sposób nienależyty, bowiem nie uwzględniało wszystkich zarobków powoda uzyskiwanych podczas zatrudnienia u pozwanej. Wydanie przez prac-

dawcę obiektywnie nieprawidłowego zaświadczenia doprowadziło do powstania szkody, skoro to zaświadczenie w myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń (Dz.U. Nr 10, poz. 49 ze zm.), stanowiło niezbędny środek dowodowy, stwierdzający wysokość zarobków będących podstawą wymiaru emerytury (§ 20 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 4). W postępowaniu przed organem rentowym stanowiło ono wyłączny dowód na okoliczność osiągnięcia przez powoda zarobków, których wysokość rzutowała na obliczenie podstawy wymiaru świadczenia emerytalnego. Chociaż w postępowaniu przed sądem ubezpieczeń społecznych wywołanym wniesieniem przez ubezpieczonego odwołania od decyzji organu rentowego nie obowiązuje powyższe ograniczenie dowodowe, a zarobki ubezpieczonego mogą być udowodnione wszelkimi środkami dowodowymi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 1997 r., II UKN 186/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 342 oraz z dnia 14 czerwca 2006 r., I UK 115/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 257), to nie można od ubezpieczonego pracownika wymagać, aby składał takie odwołanie i „naprawiał” następstwa nienależytego wykonania przez pracodawcę (płatnika składek) jego obowiązków ze sfery prawa ubezpieczeń społecznych. Pracownik otrzymujący zaświadczenie pracodawcy ma prawo uważać, że obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia (że zostało wydane zgodnie z prawem) i zaniechanie złożenia przez niego odwołania do sądu nie pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą (nie stanowi przyczynienia się do jej powstania). Przyjęcie takiego przyczynienia byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby pracodawca poinformował pracownika przy wydaniu zaświadczenia, że nie może nim objąć wszystkich składników wynagrodzenia za pracę, gdyż nie posiada odpowiedniej dokumentacji. Tylko wówczas można by zasadnie uznać, że pracownik (ubezpieczony) należycie dbający o swoje interesy powinien wnieść odwołanie do sądu i w postępowaniu przed nim próbować wykazać rzeczywistą wysokość wynagrodzenia wszelkimi środkami dowodowymi. Zarzuty strony pozwanej w tym zakresie trafnie zostały ocenione przez Sąd drugiej instancji za bezzasadne, zwłaszcza że nie były oparte na jakichkolwiek udowodnionych okolicznościach faktycznych.

Dokumentacja płacowa dotycząca powoda w chwili sporządzania zaświadczenia w 1999 r. była w posiadaniu pracodawcy (w jego archiwum zakładowym), a pozwany (personel, którym się posługiwał) nie podjął wówczas działań, aby ustalić, czy nią dysponuje. W takim przypadku nie można uznać braku winy pracodawcy w zakre-

sie nienależytego wypełnienia obowiązku z art. 125 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, pracodawca jest obowiązany do aktywnej dbałości o emerytalno-rentowe interesy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 556/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 127), gdyż powinność ta nie tylko pozostaje w ścisłym związku ze stosunkiem pracy, ale także obarcza pracodawcę jako podmiot uczestniczący w funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych. Także z tego względu pracodawca (płatnik składek) nie może ograniczać się jedynie do biernego zachowania, polegającego na stwierdzeniu, że nie dysponuje archiwalną dokumentacją płacową, wobec czego wystawia zaświadczenie tylko na podstawie dokumentów osobowych. Ma on obowiązek podjęcia działań (aktywnych) polegających na próbie ustalenia, czy rzeczywiście kartoteki płacowe byłych pracowników zostały zniszczone. Tylko wówczas możliwe jest przyjęcie braku winy po jego stronie. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy potrzeba podjęcia przez pracodawcę dodatkowych działań zmierzających do ustalenia rzeczywistej wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda była widoczna na pierwszy rzut oka. Z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda (choćby ze świadectwa pracy) wyraźnie wynika, że w okresie objętym zaświadczeniem powodowi przysługiwała premia w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego. Istniało więc prawdopodobieństwo graniczące z pewnością, że powód taką premię otrzymywał. Pominięcie tego składnika wynagrodzenia w zaświadczeniu, bez próby podjęcia wyjaśnienia, czy powód premię tę otrzymywał oraz bez powiadomienia o tym powoda, świadczy o zawinieniu w nienależytym wykonaniu zobowiązania. Z tych przyczyn nieuzasadniony jest zarzut dotyczący obrazy art. 471 k.c. w związku z art. 125 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Bezzasadny, a w istocie niepoddający się kontroli kasacyjnej, jest także zarzut naruszenia art. 74 ust. 2 pkt 2 ustawy 29 września 1994 r. o rachunkowości (o ile w ogóle przyjąć, że został on postawiony, gdyż przepis ten wymieniany jest tylko w uzasadnieniu skargi). Został on skonstruowany w sposób wadliwy, bowiem jego uzasadnienie nie jest adekwatne do treści wskazanego przepisu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 375/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 537 oraz z dnia 29 września 1998 r., I PKN 344/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 344). Przepis ten obowiązuje od dnia 1 stycznia 1995 r. i stanowi, że karty wynagrodzeń pracowników bądź ich odpowiedniki przechowuje się przez okres wymaganego dostępu do tych informacji, wynikający z przepisów emerytalnych, rentowych oraz po-

datkowych, nie krócej jednak niż 5 lat. Przepis ten reguluje więc obowiązki pracodawców jako płatników składek i zaliczek na podatki od dnia jego wejścia w życie. Nadto jest to przepis odsyłający, a więc aby ocenić przez ile lat należało przechowywać wskazane dokumenty, konieczne jest sięgnięcie do „przepisów emerytalnych, rentowych oraz podatkowych” obowiązujących w czasie, którego dotyczy spór. Obowiązek płatników składek przechowywania list płac, kart wynagrodzeń albo innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty, przez okres 50 lat od dnia zakończenia przez ubezpieczonego pracy u danego płatnika został wprowadzony do ustawy o emeryturach i rentach z FUS z dniem 1 stycznia 2003 r. wskutek nowelizacji art. 125a tej ustawy, dokonanej ustawą z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 241, poz. 2074 ze zm.). Przepis ten nie ma więc zastosowania do dokumentów płacowych dotyczących wynagrodzenia powoda z lat 1958-1979. Aby ocenić zasadność twierdzenia pozwanej, że miała prawo zniszczenia kart wynagrodzeń powoda po siedemnastu latach od rozwiązania z nim umowy o pracę (czyli w 1996 r.) należałoby przeanalizować przepisy (dotyczące przechowywania dokumentów, a także emerytalne, rentowe oraz podatkowe) obowiązujące w latach zatrudnienia powoda oraz od rozwiązania stosunku pracy do wydania zaświadczenia. Takiej analizy strona pozwana nie przeprowadza, a w szczególności nie wskazuje przepisów, z których miałyby to wynikać (poza ogólnym odwołaniem się do całości dwóch ustaw z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent). Sąd Najwyższy jest związany wskazanymi podstawami skargi kasacyjnej i dlatego niemożliwe jest, aby zastępował stronę we wskazaniu przepisów, w powiązaniu z którymi możliwa byłaby ocena trafności wywodów pozwanej co do obowiązującego ją okresu przechowywania dokumentów.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną jako pozbawioną uzasadnionych podstaw.

=====