

SN skazuje pracowników na niepewność



MARCIN IWANOWSKI

adwokat, kancelaria Prokurent

W ubiegły czwartek, 12 października, Sąd Najwyższy podjął uchwałę istotną dla osób ubiegających się o emerytury pomostowe i dla pracodawców (sygn. akt III PZP 5/22). Uznał, że w świadectwie pracy nie trzeba wpisywać prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, które wykonywał pracownik po wejściu w życie ustawy o emeryturach pomostowych, czyli po 31 grudnia 2008 r., gdyż wszelkie dane o takich pracach powinien mieć ZUS (więcej na Gazetaprawna.pl). Jak pan ocenia to rozstrzygnięcie?

Można próbować bronić tego orzeczenia SN, mając na uwadze, że faktycznie ustawa o emeryturach pomostowych nakłada na pracodawców i sam ZUS obowiązek rejestrowania danych dotyczących pracy pracowników w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Rozporządzenie regulujące treść świadectwa pracy wskazuje ponadto sposób jego wypełniania,

który odnosi się tylko do okresów pracy w szczególnych warunkach do wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych. Oceniam jednak to orzeczenie negatywnie. Po pierwsze dlatego, że ignoruje ono to, iż rozporządzenie wskazuje na obowiązek zamieszczania w świadectwie pracy informacji niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i z ubezpieczeń społecznych. A niewątpliwie informacje na temat okresów wykonywania pracy w szczególnych warunkach są niezbędne do ustalenia uprawnień do emerytur pomostowych, i to niezależnie od możliwości pozyskania ich z innych źródeł. Po drugie, treść orzeczenia może pracowników i samych pracodawców postawić w sytuacji niepewności.

Co ma pan na myśli, mówiąc o niepewności? I co uchwała SN oznacza w praktyce dla stron stosunku pracy?

Przypomnę najpierw, że utarta praktyka w postępowaniach przed ZUS, ale także ogólna zasada ciężaru dowodu, jest taka, że to na pracowniku wnioskującym o przyznanie uprawnień spoczywa obowiązek spełnienia

niezbędnych warunków ich uzyskania. Nie inaczej jest przy wnioskowaniu o emeryturę pomostową. Wprawdzie ZUS powinien dysponować przekazywanymi przez pracodawcę informacjami o okresach wykonywania przez pracownika prac w szczególnych warunkach, jednak ustawa nie reguluje sytuacji, w której takich danych nie ma, bo np. pracodawca ich nie przekazał. A jeżeli takich danych brakuje też w świadectwie pracy, to przy złej woli ZUS może to pozbawić pracownika lub znacznie utrudnić mu uzyskanie należnych mu uprawnień. Zauważmy też, że Sąd Najwyższy, uzasadniając orzeczenie, stwierdził, że pracownicy mają prawo dochodzić swoich uprawnień i wykazywać spełnienie warunków ich uzyskania przed sądem. SN wskazał także na konsekwencje wygrania przez pracownika, tj. obowiązek skorygowania przez pracodawcę świadectwa pracy i uzupełnienia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. W praktyce jednak swoim orzeczeniem SN skazuje pracowników na niepewność i stawia ich przed koniecznością wieloletnich bojów sądowych, na których prowadzenie niewielu będzie

stać. A jednocześnie zdejmuje wszelką odpowiedzialność z ZUS. Poza tym SN nie odpowiedział na pytanie, co w sytuacji likwidacji pracodawcy, który nie przekazał niezbędnych informacji do ZUS. Natomiast orzeczenie ma tę pozytywną stronę, że usuwa wątpliwości, szczególnie po stronie pracodawcy, co do tego, co powinno się w świadectwie pracy znaleźć.

Jakie ta uchwała ma znaczenie dla osób, które będą chciały skorzystać z szerszego otwarcia dostępu do emerytur pomostowych, co nastąpi 1 stycznia 2024 r.?

W świetle orzeczenia SN pracownicy będą musieli bacznie weryfikować już w trakcie i po zakończeniu zatrudnienia, czy informacje o pracy w szczególnych warunkach są lub były na bieżąco przekazywane do ZUS i czy były odprowadzane należne składki na FEP. Dotyczy to oczywiście również tych pracowników, którzy będą uprawnieni do emerytur pomostowych od 1 stycznia 2024 r. – a warto przypomnieć, że od tej daty grono to poszerzy się o młodsze osoby.

