

Jaka jest moc dowodowa zeznań świadków

Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner

Zeznania świadków, gdy nie znajdują potwierdzenia w dokumentacji pracowniczej, nie stanowią miarodajnego dowodu pracy w szczególnych warunkach. Nie jest więc dopuszczalne oparcie się wyłącznie na zeznaniach świadków, gdy z dokumentów wynikają okoliczności przeciwne.

Tak stwierdził Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 15 września 2015 r., III AUa 852/15. Spór zawisł na skutek odwołania się ubezpieczonego od decyzji ZUS odmawiającej mu prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach.

Sporne między stronami było udowodnienie przez ubezpieczonego ustawowo wymaganego okresu 15 lat stałej i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach (§ 4 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, DzU 1983, nr 8, poz. 43 z późn. zm.; dalej rozporządzenie Rady Ministrów). ZUS bowiem uwzględnił ubezpieczonemu jedynie 1 rok, 6 miesięcy i 15 dni pracy w warunkach szczególnych, gdyż jedynie za ten okres ubezpieczony otrzymał świadectwo pracy w warunkach szczególnych.

Sąd okręgowy dając wiarę dowodom przytoczonym przez ubezpieczonego, w szczególności jego własnym zeznaniom w ramach przesłuchania oraz zeznaniom świadków uznał prace wykonywane przez niego za wykonywane stale i w pełnym wymiarze czasu w warunkach szczególnych, a zatem zmienił zaskarżoną decyzję ZUS i przyznał ubezpieczonemu prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach.

ZUS zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego podnosząc zarzuty naruszenia zarówno prawa materialnego (art. 184 w zw. z art. 32 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz wykaz A dział VIII pkt. 2 i dział XIV pkt. 16 załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów), jak i prawa procesowego (art. 233 k.p.c.).

Według ZUS ubezpieczony nie udowodnił, że w okresie 15 lat stale i w pełnym wymiarze czasu wykonywał pracę w szczególnych warunkach, bowiem nie wynika to z jego dokumentacji pracowniczej. Ponadto zdaniem ZUS zeznania ubezpieczonego i jego świadków jakoby stale i w pełnym wymiarze czasu wykonywał on pracę w szczególnych warunkach są niewiarygodne, gdyż sam ubezpieczony był zainteresowany wynikiem procesu, a świadkowie to jego znajomi zeznający o zdarzeniach sprzed kilkadziesiąt lat. Poza tym większość świadectw pracy ubezpieczonego nie wskazuje na wykonywanie przez niego pracy w szczególnych warunkach, a w związku z tym zeznania ubezpieczonego i świadków nie mogą zastąpić wiedzy źródłowej wpływającej w tych dokumentów.

Komentarz eksperta

Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., radca prawny w Rödl & Partner Warszawa

Sąd apelacyjny, po bardzo wnikliwej i precyzyjnej ocenie materiału zebranego w sprawie, ustalił, że do osiągnięcia okresu 15 lat pracy w warunkach szczególnych Ubezpieczonemu zabrakło 2 lat, 2 miesięcy i 4 dni.

Okresom pracy ubezpieczonego na budowie eksportowej w Iraku i Niemczech oraz okresowi ok. 5 lat pracy po powrocie z budowy eksportowej w Niemczech sąd apelacyjny odmówił kwalifikacji jako okresom pracy w szczególnych warunkach.

Sąd apelacyjny uznał, że ubezpieczony nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających, że wykonując obowiązki montera instalacji przemysłowych na budowie eksportowej w Niemczech i w okresie ok. 5 lat po powrocie z niej świadczył pracę w warunkach szczególnych w sposób stały i w pełnym wymiarze czasu.

Zgodnie z umowami o pracę oraz wydanymi świadectwami pracy na budowie eksportowej w Niemczech ubezpieczony zajmował stanowisko montera-kierowcy, a po powrocie wykonywał – obowiązki montera. Pracy w warunkach szczególnych w tych okresach nie potwierdził żaden ze świadków, ponieważ okres ich zatrudnienia nie pokrywał się całkowicie ze wskazanym okresem zatrudnienia ubezpieczonego. Sam ubezpieczony zeznał natomiast podczas przesłuchania, że w ramach pracy na budowie eksportowej w Niemczech i po powrocie jako monter

zajmował się budową kotłów przemysłowych na wysokości w elektrowniach, pracami przy instalacjach wodno-kanalizacyjnych w wykopach i na estakadach oraz ciął stal (w celu podniesienia kwalifikacji ubezpieczony ukończył kilka kursów cięcia stali). Jednak żadna z tych prac nie kwalifikuje się w myśl załącznika rozporządzenia Rady Ministrów jako praca w szczególnych warunkach. Na marginesie należy także zauważyć, że z uwagi na różnorodność prac wykonywanych w tym okresie żadna z nich nie była wykonywana w sposób stały i w pełnym wymiarze czasu.

Zgodnie z umową o pracę na budowie eksportowej w Iraku ubezpieczony zajmował stanowisko operatora. Natomiast w świetle zeznań świadków współpracujących wówczas z ubezpieczonym oraz jego zeznań złożonych w ramach przesłuchania, wykonywał on obowiązki mechanika samochodowego przy naprawach pojazdów mechanicznych w kanałach remontowych, jak również woził rury na budowę samochodem ciężarowym. Brak przy tym jednak ustaleń, że ubezpieczony kierował samochodem ciężarowym o dopuszczalnym ciężarze powyżej 3,5 ton, co uzasadniałoby zakwalifikowanie pracy wykonywanej przez niego jako pracę w warunkach szczególnych.

Zdaniem sądu apelacyjnego, uznając zeznania świadków i ubezpieczonego za wiarygodne, mimo ich wyraźnej sprzeczności z treścią umowy o pracę i świadectwa pracy ubezpieczonego za okres wykonywania tej umowy, sąd okręgowy naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów.

Bowiem zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, same zeznania świadków, z uwagi na szczególny i wyjątkowy charakter wcześniejszej emerytury dla pracowników pracujących w warunkach szczególnych, nie mogą przesądzać o wykonywaniu przez ubezpieczonego pracy w szczególnych warunkach. Tym bardziej, jeśli zeznania świadków w zakresie wykonywania przez ubezpieczonego w spornym okresie pracy w szczególnych warunkach nie znajdują potwierdzenia w dokumentach pracowniczych zgromadzonych w sprawie. Zatem nie jest dopuszczalne oparcie się wyłącznie na zeznaniach świadków, w sytuacji gdy z dokumentów pracowniczych wynikają okoliczności przeciwne (wyrok SN z 12 lutego 2015 r., I UK 212/14 oraz wyroki Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu: z 17 stycznia 2012 r., III AUa 1482/11 i z dnia 22 lutego 2012 r., III AuA 1734/11).

Wobec tego sąd apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok sądu okręgowego i oddalił odwołanie ubezpieczonego. Ze względu na taką argumentację i rozstrzygnięcie sądu apelacyjnego na szczególną uwagę zasługuje prawo pracowników do żądania od pracodawcy sprostowania wystawionego świadectwa pracy, jeżeli istnieją ku temu uzasadnione przesłanki (art. 97 § 21 k.p.). Otóż pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że w interesie pracowników jest także zadbanie o to, aby zakres faktycznie przez nich wykonywanych obowiązków pracy znalazł odzwierciedlenie w ich umowach o pracę.

Źródło: <http://www.rp.pl/Praca-emerytury-renty/303179992-Jaka-jest-moc-dowodowa-zeznan-swiatek.html#ap-3>