

# CIEŻAR DOWODU W PRAWIE PRACY

Studium na tle  
prawnoporównawczym

Aneta Tyc

---

---

MONOGRAFIE

---

# CIEŻAR DOWODU W PRAWIE PRACY

Studium na tle  
prawnoporównawczym

Aneta Tyc

---

---

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

*Stan prawny na 1 marca 2016 r.*

Recenzent

*Dr hab. Artur Tomanek*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Kinga Zajęc*

Opracowanie redakcyjne

*Joanna Ośka*

Łamanie

*Wolters Kluwer*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

**prawolubni**  


**SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ**  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
**POLSKA IZBA KSIĄŻKI**

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN 978-83-8092-167-2

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

Mojej Rodzinie

---



# Spis treści

---

Wykaz skrótów / 13

Uwagi wprowadzające / 19

## Rozdział 1

### **Ogólna charakterystyka ciężaru dowodu i pojęć z nim związanych / 33**

#### 1. Istota ciężaru dowodu / 33

1.1. Ciężar dowodu w znaczeniu materialnym i formalnym / 34

1.2. Funkcje ciężaru dowodu / 37

1.3. Ciężar twierdzenia / 42

1.4. Charakter prawny reguły ciężaru dowodu i umowy  
o ciężar dowodu / 45

1.5. Sposoby przerzucania ciężaru dowodu w prawie pracy / 49

1.5.1. Wpływ wyrażenia „w miarę możliwości” na rozkład  
ciężaru dowodu / 49

1.5.2. Domniemania prawne wzruszalne / 56

1.5.3. Wpływ wyrażenia „chyba że” na rozkład  
ciężaru dowodu / 61

1.5.4. Normy względnie obowiązujące / 63

1.6. Wpływ dowodu *prima facie* na rozkład ciężaru dowodu / 66

#### 2. Podsumowanie / 70

## Rozdział 2

### **Analiza ciężaru dowodu w prawie pracy**

#### **w ujęciu prawnoporównawczym / 72**

1. Ciężar dowodu we francuskim prawie pracy / 72

1.1. Powszechne prawo dowodowe / 72

1.2. Aktywna rola sędziego w postępowaniu / 75

1.3. Domniemania / 77

- 1.4. Legalne odstępstwa od powszechnego prawa dowodowego / **80**
- 1.5. Wpływ sędziego na rozkład ciężaru dowodu / **83**
2. Ciężar dowodu w belgijskim prawie pracy / **87**
  - 2.1. Podstawowe reguły rozkładu ciężaru dowodu / **87**
  - 2.2. Uprawnienia sądu do działania z urzędu / **89**
  - 2.3. Ciężar dowodu w wybranych sprawach z zakresu prawa pracy / **91**
3. Ciężar dowodu w holenderskim prawie pracy / **93**
  - 3.1. Ogólne reguły ciężaru dowodu / **93**
  - 3.2. Domniemania – wybrane przykłady / **95**
  - 3.3. Prawny obowiązek informowania / **96**
  - 3.4. Ciężar dowodu w sprawach związanych z chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy / **98**
  - 3.5. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika / **100**
  - 3.6. Narkotyki i alkohol w pracy / **100**
  - 3.7. Jednostronna zmiana warunków pracy / **101**
  - 3.8. Przyczynowość rozwiązania umowy o pracę; niezwłoczne odejście pracownika / **102**
4. Ciężar dowodu w niemieckim prawie pracy / **103**
  - 4.1. Ogólne reguły ciężaru dowodu i pojęcie ciężarów procesowych / **103**
  - 4.2. Domniemania i dowód *prima facie* / **106**
  - 4.3. Rozwiązanie stosunku pracy / **108**
  - 4.4. Kwalifikacja klauzul umownych dotyczących ciężaru dowodu (§ 309 nr 12 BGB) / **110**
5. Ciężar dowodu w szwajcarskim prawie pracy / **111**
  - 5.1. Podstawowe reguły związane z rozkładem ciężaru dowodu / **111**
  - 5.2. Molestowanie seksualne, dyskryminacja, mobbing / **114**
  - 5.3. Ciężar dowodu godzin nadliczbowych / **115**
  - 5.4. Rozwiązanie stosunku pracy / **116**
  - 5.5. Obowiązek informowania / **119**
  - 5.6. Świadczenie pracy / **120**
  - 5.7. Przykłady domniemań wzruszalnych i niewzruszalnych / **121**
6. Ciężar dowodu w hiszpańskim prawie pracy / **123**
  - 6.1. Inicjatywa dowodowa / **123**

- 6.2. Podstawowe reguły rozkładu ciężaru dowodu / **126**
- 6.3. Reguły szczególne rozłożenia ciężaru dowodu / **128**
- 6.4. Reguła szczególna związana z reformą prawa pracy z 2012 r. / **132**
- 7. Ciężar dowodu we włoskim prawie pracy / **134**
  - 7.1. Podstawowe reguły rozkładu ciężaru dowodu / **134**
  - 7.2. Ciężar dowodu przy ustaniu stosunku pracy / **135**
  - 7.3. Domniemania / **142**
- 8. Konwergencja percepcji ciężaru dowodu w prawie pracy / **145**
  - 8.1. Zjawisko konwergencji i jego wpływ na prawo pracy / **145**
  - 8.2. Oddziaływanie konwencji MOP na rozkład ciężaru dowodu / **148**
  - 8.3. Uniwersalne i europejskie standardy domniemania niewinności a ciężar dowodu / **152**
  - 8.4. Harmonizacja rozwiązań w zakresie rozłożenia ciężaru dowodu powodowana dyrektywami unijnymi / **154**
- 9. Podsumowanie / **161**

### Rozdział 3

#### **Funkcjonowanie reguł rozkładu ciężaru dowodu w wybranych sprawach z zakresu polskiego prawa pracy / 168**

- 1. Rola sądu w sprawach z zakresu prawa pracy / **168**
- 2. Sprawy związane z fazą powstania stosunku pracy / **171**
  - 2.1. Problematyka ciężaru dowodu na tle odpowiedzialności z umowy przedwstępnej / **171**
  - 2.2. Ustalenie istnienia stosunku pracy / **173**
- 3. Sprawy z zakresu indywidualnego prawa pracy związane z realizacją stosunku pracy / **175**
  - 3.1. Ciężar dowodu w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych / **175**
    - 3.1.1. Wpływ braku prowadzenia ewidencji czasu pracy na pozycję stron w procesie / **175**
    - 3.1.2. Kadra kierownicza / **182**
    - 3.1.3. System zadaniowego czasu pracy / **187**
  - 3.2. Odpowiedzialność za mienie powierzone i niepowierzone / **188**
    - 3.2.1. Przesłanki odpowiedzialności materialnej / **188**



- 3.2.2. Ciężar dowodu w przypadku ograniczonej odpowiedzialności pracowniczej / **190**
- 3.2.3. Ciężar dowodu w przypadku odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym / **191**
- 3.2.4. Ciężar dowodu w przypadku wykorzystania zabezpieczeń wekslowych / **196**
- 3.3. Ciężar dowodu w sprawach dotyczących bezpodstawnego wzbogacenia / **199**
- 3.4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe / **200**
- 4. Sprawy z zakresu indywidualnego prawa pracy związane z ustaniem stosunku pracy / **204**
  - 4.1. Relacja klauzul generalnych „zasad współzycia społecznego” i „wypowiedzenia nieuzasadnionego” oraz jej wpływ na rozkład ciężaru dowodu / **204**
    - 4.1.1. Stosunek pomiędzy klauzulami generalnymi: „zasady współzycia społecznego” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” / **204**
    - 4.1.2. Rozkład ciężaru dowodu w kontekście relacji klauzul generalnych „zasad współzycia społecznego” i „wypowiedzenia nieuzasadnionego” / **209**
  - 4.2. Ciężar dowodu dotyczących pracownika przyczyn odwołania z funkcji członka zarządu spółki / **211**
  - 4.3. *Onus probandi* w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. / **213**
    - 4.3.1. Rozłożenie ciężaru dowodu w sytuacji niezachowania przez pracownika trzeźwości w miejscu pracy / **215**
    - 4.3.2. Działalność konkurencyjna pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia a ciężar dowodu / **218**
  - 4.4. *Onus probandi* w innych przypadkach działalności konkurencyjnej pracownika / **220**
- 5. Ciężar dowodu w zbiorowym prawie pracy / **225**
  - 5.1. Problematyka ciężaru dowodu w sporach przed kolegium arbitrażu społecznego / **225**
  - 5.2. Ciężar dowodu w aspekcie działalności związków zawodowych / **226**
  - 5.3. Układy zbiorowe pracy a ciężar dowodu / **229**

---

## 6. Podsumowanie / 231

### Rozdział 4

#### **Ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu / 235**

1. Ciężar dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych / 236
  - 1.1. Ciężar dowodu w prawie UE / 236
  - 1.2. Fakty nasuwające przypuszczenie o zaistnieniu dyskryminacji – przykłady z orzecznictwa TSUE / 243
  - 1.3. Warianty interpretacyjne art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. / 252
  - 1.4. Wątpliwości związane z instytucją uprawdopodobnienia / 256
  - 1.5. Rzeczywiste przerzucenie ciężaru dowodu a realizacja zasady prawdy materialnej / 258
  - 1.6. Wątpliwości związane z przyjmowaniem domniemania w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. / 262
  - 1.7. Poprawność wdrożenia dyrektyw do prawa polskiego / 265
  - 1.8. Obiektywne powody, o których mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. / 267
  - 1.9. Możliwość zakwalifikowania interesu ekonomicznego jako obiektywnego kryterium uzasadniającego zróżnicowanie pracowników a realizacja zasad równości i sprawiedliwości / 269
2. Ciężar dowodu w sprawach o mobbing / 276
  - 2.1. Różnice pomiędzy mobbingiem a dyskryminacją / 278
  - 2.2. Możliwość zakwalifikowania mobbingu jako dyskryminacji (molestowania) i związane z tym ułatwienia dowodowe / 279
  - 2.3. Środki ochronne zagwarantowane przez ustawodawcę w przypadku mobbingu i dyskryminacji / 282
  - 2.4. Prawnokarny aspekt mobbingu / 288
3. Podsumowanie / 289

### Rozdział 5

#### **Ciężar dowodu w administracyjnoprawnej sferze prawa pracy / 291**

1. Określenie reguł rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu administracyjnym w opozycji do reguł przyjętych w sprawach cywilnych / 292

- 1.1. Ewolucja poglądów dotyczących ciężaru dowodu w postępowaniu administracyjnym / **293**
  - 1.2. Polemika z koncepcją zakładającą stosowanie art. 6 k.c. w postępowaniu administracyjnym / **299**
  2. Ciężar dowodu na podstawie wybranych przykładów spraw należących do „administracyjnoprawnej sfery prawa pracy” / **303**
    - 2.1. Postępowania administracyjne prowadzone przez PIS i PIP / **303**
    - 2.2. Postępowania administracyjne prowadzone przez organy rentowe / **308**
    - 2.3. Postępowania prowadzone przez organy zatrudnienia / **312**
    - 2.4. Sprawy na tle zatrudnienia funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych / **319**
  3. Podsumowanie / **324**
- Zakończenie / **331**
- Bibliografia / **337**

# Wykaz skrótów

---

## Akty prawne

- ArbGG** niemiecka ustawa o sądach pracy (Arbeitsgerichtsgesetz) z dnia 3 września 1953 r. (BGBl. 1979 I S. 853, 1036)
- BGB** niemiecki Kodeks cywilny (Bürgerliches Gesetzbuch) z dnia 18 sierpnia 1896 r., wszedł w życie 1 stycznia 1900 r. (RGBl. 1896 I S. 195)
- BW** holenderski Kodeks cywilny (Burgerlijk Wetboek) z 1838 r., zreformowany w 1992 r.
- c.c.** włoski Kodeks cywilny (codice civile) – przyjęty dekretem królewskim z dnia 16 marca 1942 r., nr 262 (G.U. nr 79 z 4 kwietnia 1942 r.)
- CC** francuski Kodeks cywilny (Code civil) z dnia 21 marca 1804 r. (30 ventôse'a XII r.)
- CCB** belgijski Kodeks cywilny (Code civil, Burgerlijk Wetboek) z dnia 21 marca 1804 r.
- CCS** szwajcarski Kodeks cywilny (Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Code civil suisse, Codice civile svizzero) z dnia 10 grudnia 1907 r., wszedł w życie 1 stycznia 1912 r. (RO 24 245)
- CO** szwajcarski Kodeks zobowiązań (Das Obligationenrecht, Code des obligations, Codice delle obbligazioni) z dnia 30 marca 1911 r. (RO 27 321)

- COJ** belgijski Kodeks sądowy (Code judiciaire, Gerechtelijk wetboek) z dnia 29 czerwca 1967 r., wszedł w życie 1 listopada 1970 r. (opublikowany 31 października 1967 r., nr 1967101052, s. 11360)
- CPC** szwajcarski Kodeks postępowania cywilnego (Schweizerische Zivilprozessordnung, Code de procédure civile, Codice di diritto processuale civile svizzero) z dnia 19 grudnia 2008 r. (RO 2010 1739), wszedł w życie 1 stycznia 2011 r.
- c.p.c.** włoski Kodeks postępowania cywilnego (codice di procedura civile) przyjęty dekretem królewskim z dnia 28 października 1940 r., nr 1443 (G.U. nr 253 z 28 października 1940 r.)
- CT** francuski Kodeks pracy (code du travail) – ustawa z dnia 21 stycznia 2008 r. ratyfikująca ordonans z dnia 12 marca 2007 r. w sprawie kodeksu pracy (część legislacyjna) oraz dekret z dnia 7 marca 2008 r. w sprawie kodeksu pracy (część regulacyjna)
- EKPCz** europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- k.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)

- k.p.a.** ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 23)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- k.p.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.)
- KSchG** niemiecka ustawa o ochronie zatrudnienia (Kündigungsschutzgesetz) z dnia 10 sierpnia 1951 r. (BGBl. I S. 499)
- k.s.h.** ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030 z późn. zm.)
- LEC** hiszpańska ustawa o obywatelskim postępowaniu sądowym (Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil), BOE nr 7 z dnia 8 stycznia 2000 r., s. 575–728
- LET** hiszpański królewski dekret ustawodawczy z dnia 24 marca 1995 r. w sprawie przyjęcia wersji przekształconej ustawy Statut pracowniczy (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), BOE nr 75 z 29 marca 1995 r., s. 9654
- LRJS** hiszpańska ustawa 36/2011 z 10 października 2011 r. regulująca jurysdykcję socjalną (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) BOE nr 245 z 11 października 2011 r., s. 106584
- NCPC** francuski nowy Kodeks postępowania cywilnego (nouveau code de procédure civile)

- o.p.** ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 613 z późn. zm.)
- TfUE** Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.)
- u.e.r.FUS** ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748 z późn. zm.)
- u.p.z.** ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.)
- u.r.s.z.** ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.)
- ustawa o KRS** ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1142 z późn. zm.)
- ustawa o PIP** ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.)
- ustawa o PIS** ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1412)
- u.z.n.k.** ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.)
- u.z.z.** ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)
- WBR** holenderski Kodeks postępowania cywilnego (Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering)
- ZPO** niemiecki Kodeks postępowania cywilnego (Zivilprozessordnung) z dnia 30 stycznia 1877 r., wszedł w życie 1 października 1879 r. (BGBl. I S. 3202, BGBl. 2006 I S. 431, BGBl. 2007 I S. 1781)

## Czasopisma, wydawnictwa promulgacyjne i zbiory orzeczeń

<b>BGBL.</b>	Bundesgesetzblatt, dziennik urzędowy Republiki Federalnej Niemiec
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado, dziennik urzędowy Królestwa Hiszpanii
<b>Bull. civ.</b>	Bulletin civil, oficjalny publikator orzeczeń francuskiego Sądu Kasacyjnego w sprawach cywilnych
<b>Dz. U.</b>	Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
<b>Dz. Urz. UE</b>	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
<b>Dz. Urz. WE</b>	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
<b>EPS</b>	Europejski Przegląd Sądowy
<b>G.U.</b>	Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, dziennik urzędowy Republiki Włoskiej
<b>MPP</b>	Monitor Prawa Pracy
<b>M. Praw.</b>	Monitor Prawniczy
<b>OSNAPiUS</b>	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1995 r.)
<b>OSNC</b>	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej (od 1995 r.)
<b>OSNCP</b>	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1963 r.)
<b>OSNP</b>	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1995 r.)
<b>OSPika</b>	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych (w latach 1957–1989)
<b>OTK</b>	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
<b>OTK ZU</b>	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy
<b>PiP</b>	Państwo i Prawo
<b>PiZS</b>	Praca i Zabezpieczenie Społeczne



<b>PPC</b>	Polski Proces Cywilny
<b>Prok. i Pr.</b>	Prokuratura i Prawo
<b>RGBL</b>	Dziennik Ustaw Rzeszy (Reichsgesetzblatt)
<b>RO</b>	Recueil officiel (Amtliche Sammlung, Raccolta ufficiale), dziennik urzędowy Konfederacji Szwajcarskiej
<b>Zb. Orz.</b>	Zbiór Orzecznictwa

### **Organy orzekające i inne instytucje**

<b>Cass. soc.</b>	Izba Socjalna francuskiego Sądu Kasacyjnego
<b>MOP</b>	Międzynarodowa Organizacja Pracy
<b>MPiPS</b>	Minister Pracy i Polityki Społecznej
<b>NSA</b>	Naczelny Sąd Administracyjny
<b>PIP</b>	Państwowa Inspekcja Pracy
<b>PIS</b>	Państwowa Inspekcja Sanitarna
<b>RE</b>	Rada Europy
<b>SA</b>	Sąd Apelacyjny
<b>SN</b>	Sąd Najwyższy
<b>TK</b>	Trybunał Konstytucyjny
<b>TSUE</b>	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej z siedzibą w Luksemburgu; uwzględniając zmiany wprowadzone Traktatem z Lizbony, oznaczenie to odnosi również ogólnie do orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości (dawniej: Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich; sygnatury orzeczeń opatrywane literą „C”) oraz Sądu (dawniej: Sądu Pierwszej Instancji; sygnatury orzeczeń opatrywane literą „T”)
<b>WSA</b>	Wojewódzki Sąd Administracyjny

# Uwagi wprowadzające

---

## 1. Przedmiot badania

„Zarówno bogactwo zapatrywań o charakterze teoretycznym, jak i praktyczna doniosłość tej instytucji, czyni problematykę ciężaru dowodu jednym z istotniejszych zagadnień prawa dowodowego”<sup>1</sup>. W rzeczy samej: *Idem est non esse aut non probari*. Z całą stanowczością należy podkreślić, że polski ustawodawca niedostatecznie dostrzega rolę ciężaru dowodu w prawie pracy i wiele kwestii pozostaje nierozwiązanych już na poziomie legislacyjnym. Dokonywane nowelizacje natomiast wydają się czasem nie do końca przemyślane (np. odejście od regulacji art. 477<sup>1</sup> § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.c.). Celem monografii jest próba uporządkowania problematyki ciężaru dowodu w prawie pracy nie tylko z perspektywy polskiej regulacji prawnej i orzecznictwa, ale także w aspekcie rozwiązań obcych: Francji, Belgii, Holandii, Włoch, Hiszpanii, Niemiec oraz Szwajcarii.

Przed podjęciem przeze mnie tematyki ciężaru dowodu istniało niewiele opracowań o nim traktujących. Wśród artykułów z zakresu prawa pracy można wymienić przede wszystkim: *Ciężar dowodu przed sądem pracy* autorstwa D. Dudy oraz *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji* P. Czarneckiego. Do obszerniejszych opracowań z zakresu postępowania cywilnego należy zaliczyć dzieło pt. *Ciężar dowodu w polskim procesie cywilnym* H. Doleckiego. Wątki prawnoporównawcze pojawiły się natomiast w pracy A. Stefaniaka pt. *Onus probandi w procesie cywilnym*. Opracowanie

---

<sup>1</sup> T. Zembrzusi (w:) Ł. Błaszczak, K. Markiewicz, E. Rudkowska-Ząbczyk (red.), *Dowody w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 2010, s. 266–267.

w tym zakresie jest jednak całkowicie zdezaktualizowane, co więcej – nie dotyczy problemów z dziedziny prawa pracy.

Książka jest próbą interdyscyplinarnego i ponadsystemowego ujęcia tematu przy wykorzystaniu nie tylko nauki materialnego i procesowego prawa pracy, ale również nauki innych gałęzi prawa, w tym postępowania administracyjnego, postępowania cywilnego, teorii i filozofii prawa, historii prawa oraz dorobku szeroko pojętego prawa europejskiego. Opracowanie ma znaczenie z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia. Pomaga określić pozycję procesową uczestników postępowania. Stanowi wyraźny kierunkowskaz nie tylko dla pracownika i pracodawcy, ale także dla kandydata na pracownika, organów administracji publicznej, sądów, prokuratora, inspektora pracy, organizacji pozarządowych, ustawodawcy, stron postępowań w sprawach pomocy społecznej, osób bezrobotnych i innych podmiotów. Ponadto, badania prawnoporównawcze zaowocowały propozycjami stworzenia nowych przepisów prawnych lub modyfikacji istniejących już rozwiązań. Doświadczenia innych państw pozwoliły na wyciągnięcie ważnych wniosków dotyczących rodzimych regulacji. Pragnę w tym miejscu, jedynie tytułem przykładu, wskazać na brak w polskim prawie przepisów dotyczących niedopuszczalności umów o ciężar dowodu, ochrony świadków w procesach o mobbing, wyraźnego domniemania zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy w sytuacjach wątpliwych odnośnie do rodzaju zawartej umowy, w której nie został określony czas jej obowiązywania. Postuluję rozważenie m.in. regulacji francuskiej dotyczącej przejścia ciężaru dowodu na pozwanego w sytuacji, gdy dyskryminowany lub nieprzychylnie traktowany pracownik wysunie fakty pozwalające domniemywać, że poświadczyl okoliczności dotyczące korupcji, o których dowiedział się przy wykonywaniu swojej funkcji.

W monografii chciałabym potwierdzić tezę o konieczności obowiązywania ogólnej reguły określającej rozłożenie ciężaru dowodu, przedstawiając argumenty przemawiające za takim stanowiskiem.

Postaram się również odpowiedzieć na pytanie, kiedy mamy do czynienia z „odwróceniem” bądź „przerzuceniem” ciężaru dowodu, a kiedy tylko z zastosowaniem ogólnej reguły z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Stawiam tezę, że w niektórych przypadkach utrwaliły się nieprawidłowe wypowiedzi

orzecnictwa czy doktryny dotyczące „przerzucenia” lub „odwrócenia” ciężaru dowodu w sytuacji, gdy po prostu znajduje zastosowanie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tym bowiem przepisem łączy się podział na fakty prawotwórcze wykazywane zasadniczo przez powoda oraz fakty tamujące i niweczące – udawdaniane przez pozwanego. Mechanizm taki nie oznacza jednak ustawowego przerzucenia ciężaru dowodu. Wysuwam tezę, że potrzebna jest do tego określona ingerencja ustawodawcy, np. wprowadzenie wyrażen: „w miarę możliwości” oraz „chyba że”, a także domniemań prawnych wzruszalnych czy choćby przepisów względnie obowiązujących. Wychodzę z założenia, że dowód *prima facie* nie przerzuca *oneris probandi* na adwersarza w procesie, usprawnia natomiast jego przeprowadzenie – często jako dowód związku przyczynowego.

Ponadto, pragnę postawić tezę o konieczności wprowadzenia uprawdopodobnienia w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz w przypadku uchybień pracodawcy związanych z prowadzeniem ewidencji czasu pracy.

Założeniem monografii jest rozróżnienie funkcjonowania reguł rozkładu ciężaru dowodu w prywatnej i administracyjnoprawnej sferze prawa pracy. Badania wykazały, iż reguły te powinny być odmienne. W konsekwencji moją intencją jest zaproponowanie alternatywnego rozwiązania niż sięganie w administracyjnoprawnej sferze prawa pracy do art. 6 k.c. Formułuję w tym miejscu tezę, że najwłaściwszym wyjściem jest wywodzenie reguł ciężaru dowodu z art. 7 i 77 § 1 k.p.a., czyli z zasady prawdy materialnej.

Jeden z rozdziałów został poświęcony omówieniu problematyki *oneris probandi* w sprawach o dyskryminację i mobbing. Szczegółowa eksploracja prawa unijnego oraz orzecznictwa TSUE zaowocowała próbą analizy art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. Stawiam tezę, że przepis w obecnym brzmieniu powinien być interpretowany w duchu unijnych dyrektyw.

Innym, wybranym sprawom z zakresu prawa pracy poświęciłam miejsce w rozdziale trzecim. Zagadnienia związane z rozłożeniem ciężaru dowodu są niezwykle problematyczne, pojawiają się w znakomitej większości orzeczeń sądów, dlatego też w rozdziale tym zaprezentowałam, moim zdaniem, najciekawsze bądź najbardziej kontrowersyjne kwestie.

## 2. Metody badawcze

Na wstępie chciałabym również poświęcić uwagę określeniu metod badawczych wykorzystywanych w badaniach prawa pracy w celu opracowania problematyki ciężaru dowodu. Należy odróżnić pojęcie metod badawczych od innych terminów, a mianowicie metodologii oraz metodyki. Ostatni wiąże się z techniką pisania pracy naukowej<sup>2</sup>. Metodologia nauk jest natomiast nauką o sposobach systematycznego poznawania rzeczywistości, świata przyrody i świata kultury ludzkiej<sup>3</sup>. Przedmiot tej nauki stanowią metody naukowe<sup>4</sup>.

Poszukiwanie w prawie pracy innych metod niż ogólnie przyjęte w naukach prawnych byłoby, moim zdaniem, bezzasadne. Wprawdzie specyfika tej gałęzi prawa powinna usprawiedliwić stosowanie w niektórych przypadkach kontrowersyjnej<sup>5</sup> metody aksjologicznej, jednakże inne metody wydają się tożsame z wykorzystywanymi w odmiennych dziedzinach prawa. Metodologiczna podstawa podziału badania prawa implikuje trzy fundamentalne płaszczyzny – logiczno-językową, socjologiczną i psychologiczną<sup>6</sup>, niemniej jednak nie oznacza ograniczenia liczby metod badawczych<sup>7</sup>. Wśród metod o podstawowym znaczeniu możemy zatem wyszczególnić następujące: komparatystyczną, logiczno-językową, historyczną, aksjologiczną, socjologiczną, psychologiczną, statystyczną, cybernetyczną i filologiczną (leksykalną).

Wykorzystywanie metody prawnoporównawczej nie ogranicza się wyłącznie do analizy litery prawa obcego, ale polega ponadto na poznawaniu poglądów wyrażanych w zagranicznej doktrynie i orzecznictwie. Należy jednak pamię-

---

<sup>2</sup> S. Kasprzak, *Metody badawcze w prawie i prawie kanonicznym*, Науковий Вісник 2011, nr 1, s. 313.

<sup>3</sup> Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa–Poznań 1972, s. 16, podają za: M. Możdżeń-Marcinkowski, *Problemy metodologii badań dysfunkcji w administracji publicznej* (w:) P.J. Suwaj, D.R. Kijowski (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009, s. 131.

<sup>4</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 310.

<sup>5</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 326.

<sup>6</sup> A. Peczenik, *Płaszczyzny badania prawa*, PiP 1968, z. 2, s. 232. Niektórzy autorzy wymieniają także czwartą płaszczyznę badania prawa, a mianowicie płaszczyznę aksjologiczną. Zob. J. Wróblewski, *Prawo i płaszczyzny jego badania*, PiP 1969, z. 6, s. 1001.

<sup>7</sup> K. Opalek, *Przedmiot prawoznawstwa a problem tzw. płaszczyzn prawa*, PiP 1969, z. 6, s. 991.

tać, że warunkiem koniecznym uznania określonego opracowania za pracę porównawczą jest skonfrontowanie dwu lub więcej systemów prawnych (albo ich fragmentów)<sup>8</sup>. Materiał badawczy stanowią należące do różnych systemów instytucje prawne w ujęciu funkcjonalnym, a więc rozpatrywane w nierozzerwalnym związku z ich rzeczywistą funkcją w życiu społecznym<sup>9</sup>. Komparatystyka umożliwi porównanie badanych zagadnień w kształcie istniejącym w Polsce i innych państwach w celu dostrzeżenia podobieństw i różnic<sup>10</sup>. W szczególności te ostatnie pozwalają na wypełnienie luk poznawczych w obiektywnie istniejących stanach niewiedzy bądź ułatwiają krytyczne podejście do rodzimych rozwiązań prawnych. „Studia prawno-porównawcze (...) pozwalają na bardziej wszechstronne i pogłębione spojrzenie oraz na wnikliwszą i pełniejszą ocenę własnego prawa wewnętrznego”<sup>11</sup>.

W doktrynie rozróżnia się makro- i mikrokomparatystykę. Potencjał studiów makrokomparatystycznych polega na porównywaniu całych systemów prawnych lub ich działów, z zastrzeżeniem, że porównania muszą mieć charakter „*in toto*”. Studia mikrokomparatystyczne charakteryzują się natomiast porównywaniem instytucji prawnych rozumianych jako pewne rozwiązania prawne określonych kwestii społecznych lub nawet porównywaniem pojedynczych przepisów prawnych<sup>12</sup>. Ze względu na tematykę niniejszej monografii ograniczę się jedynie do mikrokomparatystyki.

Uważam, że w dobie integracji europejskiej metoda komparatystyczna mogłaby służyć próbom przenoszenia wybranych polskich rozwiązań prawnych, które uważamy za skuteczne i sprawdzone, na szczebel unijny.

<sup>8</sup> J. Jakubowski, *Z problematyki metodologicznej badań prawno-porównawczych*, PiP 1963, z. 7, s. 4.

<sup>9</sup> S. Rozmaryn, *Z teorii badań i prac prawno-porównawczych*, PiP 1966, z. 3, s. 398–399.

<sup>10</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 320. „Niekiedy stawia się problem, czy badania prawno-porównawcze powinny być nastawione na uchwycenie podobieństw między rozwiązaniami prawnymi w różnych krajach, czy też na uchwycenie różnic w tym zakresie zachodzących. Takie postawienie zagadnienia jest fałszywe, bo zamiast nieuprzedzonego badania, nie zakładającego rezultatów, wprowadza dążności do poszukiwania ilustracji do tezy założonej z góry”. J. Jakubowski, *Z problematyki...*, s. 5.

<sup>11</sup> M. Rybicki, *Badania prawno-porównawcze. Ich znaczenie dla rozwoju nauk prawnych i dla praktyki* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody badania prawa. Materiały Symposium Warszawa 28–29 IV 1971 r.*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1973, s. 40.

<sup>12</sup> J. Jakubowski, *Z problematyki...*, s. 6.

Zaadaptowanie polskich rozwiązań w UE spowodowałoby brak konieczności, czasem zbyt pochopnego i nieprzemyślanego, uchwalania ustaw inkorporujących np. unijne dyrektywy<sup>13</sup>. Ponadto, wiązałoby się z koniecznością uchwalania prawa wyższej jakości. Warto jednocześnie zadać sobie pytanie, czy polska nauka prawa pracy zbudowała koncepcje, które mogłyby odegrać znaczącą rolę poza naszym systemem prawnym? Na zakończenie posiedzenia Komitetu Nauk Prawnych PAN, które odbyło się 16 grudnia 2010 r. w Warszawie, A. Mączyński wyraził żal, iż Polska jest biernym uczestnikiem integracji i nie stara się wpływać na rozwój prawa europejskiego<sup>14</sup>.

W prawnempirycznych badaniach kluczowe znaczenie odgrywa cel początkowy, a mianowicie wyjaśnienie treści samego prawa<sup>15</sup>. Doniosłą rolę należy przypisać w tym zakresie metodzie logiczno-językowej (egzegetyczno-dogmatycznej, formalno-dogmatycznej), jako tej, która pozwala na szczegółowe wyjaśnienie (egzegezę) i interpretację treści pojęć użytych w normach prawnych oraz usunięcie rodzących się na tle tych norm wątpliwości. Obszar badawczy może stanowić prawo obowiązujące, a więc system norm prawnych czy też elementy tego systemu. Ponadto, dzięki tej metodzie można dogłębnie analizować procesy tworzenia, stosowania i wykładni prawa<sup>16</sup>.

Logiczno-językowa analiza tekstów prawnych czerpie z dorobku językoznawstwa, logiki i metod rozumowań jurystycznych. Spośród najbardziej znanych sposobów ustalania znaczenia przepisów prawnych można wymienić następujące: wykładnię rozszerzającą lub zwężającą, wnioskowanie z podobieństwa lub z celu na środki, reguły typu norma późniejsza uchyla normę wcześniejszą lub norma szczególna uchyla normę ogólną<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Jaskrawym przykładem wydaje się ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.).

<sup>14</sup> P. Kamela, *Posiedzenie Komitetu Nauk Prawnych PAN (Warszawa, 16 XII 2010)*, PiP 2011, z. 6, s. 122.

<sup>15</sup> W. Sokolewicz, S. Zawadzki, *Podejście empiryczne w badaniu prawa* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 138.

<sup>16</sup> J. Wróblewski, *Metody logiczno-językowe w prawoznawstwie* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 51.

<sup>17</sup> T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2003, s. 22.

Ulubione narzędzie metody logiczno-językowej stanowią – omawiane w dalszych częściach monografii w kontekście ciężaru dowodu – fikcje prawne<sup>18</sup>. Kodeks pracy dostarcza wielu ich przykładów: art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 42 § 3 k.p., art. 51 § 1 k.p., art. 55 § 3 k.p., art. 113 k.p. Prawidłowością rządzącą tymi wszystkimi przepisami jest to, że „w ich poprzedniku i następniku zawarte są zwroty, które po wyizolowaniu z całości przepisu pozostają ze sobą w logicznej sprzeczności”<sup>19</sup>. Rozwiązanie umowy o pracę (bez wypowiedzenia) z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.). W terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.) itd. Sprzeczność jest pozorna. Fikcje nie zawierają bowiem sprzeczności i nie przeczą żadnym faktom ani związkom empirycznym. Stanowią specyficzne skróty języka ustawowego, które należy rozumieć na podstawie zawartych w ustawie reguł wnioskowania<sup>20</sup>.

Metoda historyczna wymaga od autora spojrzenia na prawo jak na zjawisko społeczne o dynamicznym charakterze, mającym określone drogi rozwoju. Badacz powinien brać pod uwagę nie tylko zmiany w samym prawie, ale także spór o prawo, jego stosowanie i wykładnię. Refleksji towarzyszy szukanie powiązań z występującymi w historii określonymi zjawiskami społecznymi<sup>21</sup>. Jako przykłady podejścia historycznego można wymienić analizę nieobowiązującego już, a ważnego dla postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, przepisu art. 477<sup>1</sup> § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.c.<sup>22</sup> Zgodnie z jego treścią, „Sąd

<sup>18</sup> S. Ehrlich, *O metodzie formalno-dogmatycznej*, PiP 1955, z. 3, s. 377.

<sup>19</sup> S. Frydman, E. Drapkin, *Domniemania prawne*, Wilno 1938, s. 48.

<sup>20</sup> S. Frydman, E. Drapkin, *Domniemania...*, s. 49.

<sup>21</sup> H. Olszewski, *Podejście historyczne w prawoznawstwie* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 17. Do ustalenia faktów historycznych przydatna może okazać się także metoda filologiczna. Najogólniej mówiąc, wiąże się ona z używaniem pojęć, które zatraciły swoje pierwotne znaczenie. Tytułem przykładu można wskazać znaczenie terminu zakład pracy – przed rokiem 1996 i po nim.

<sup>22</sup> Przepisy zostały zniesione ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 172, poz. 1804). Na mocy tej ustawy



wydając wyrok orzeka o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. Przepisy o uzupełnieniu wyroku stosuje się odpowiednio” (art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c.). „Sąd wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w takim wypadku sąd prowadzi postępowanie dowodowe z urzędu” (art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> k.p.c.). Jeżeli na cytowane przepisy spojrzymy przez pryzmat ochronnej funkcji prawa pracy, dojdziemy do wniosku, że były one odzwierciedleniem jej idei. Niewątpliwie stanowiły także gwarancję realizacji zasady prawdy materialnej. Wykorzystując podejście historyczne i śledząc kolejne zmiany w prawie, należy zauważyć, iż w dniu 3 maja 2012 r. weszła w życie obszerna nowelizacja<sup>23</sup> kodeksu postępowania cywilnego, która zmieniła brzmienie art. 212 k.p.c. w sposób wzmacniający<sup>24</sup> realizowanie zasady prawdy materialnej w procesie cywilnym<sup>25</sup>. W świetle tej nowelizacji, teza dotycząca po-

art. 477 k.p.c. otrzymał następujące brzmienie: „W postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3, sąd może dokonać również z urzędu. Przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów”. Artykuł 477<sup>1</sup> k.p.c. otrzymał brzmienie: „Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne”. Przepisy obowiązują w takim kształcie do dziś.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 233, poz. 1381).

<sup>24</sup> Moim zdaniem, zasada prawdy materialnej nie została nigdy wyeliminowana z procesu cywilnego, mieliśmy do czynienia jedynie z wprowadzaniem przez ustawodawcę kolejnych jej ograniczeń (od 1996 r.).

<sup>25</sup> Aktualnie ustawodawca nadał art. 212 k.p.c. następujące brzmienie: „§ 1. Sąd na rozprawie przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych dla zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne. § 2. W razie uzasadnionej potrzeby przewodniczący może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego”. Przed 3 maja 2012 r. przepis ten miał treść: „Przewodniczący, jeżeli to możliwe, jeszcze przed wszczęciem postępowania dowodowego powinien przez zadawanie pytań stronom ustalić, jakie z istotnych okoliczności sprawy są między nimi sporne, i dążyć do ich wyjaśnienia. W razie uzasadnionej potrzeby może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca im uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego. W sprawach o alimenty i o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym przewodniczący poucza powoda występującego w sprawie

wrotu do rozwiązań zawartych w art. 477<sup>1</sup> § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.c. wydaje się tym bardziej uprawniona.

Innym przykładem wykorzystania metody historycznej jest analiza art. 8 ust. 1 nieobowiązującej ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 z późn. zm.), który stanowił: „Świadczenia określone w ustawie nie przysługują pracownikowi, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez zakład pracy naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa”. Stosownie zaś do art. 21 ust. 1 obecnie obowiązującej ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.): „Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków, o których mowa w art. 3, było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa”. Jak słusznie wskazuje W. Witoszko, ustawodawca w aktualnie obowiązującym przepisie – w przeciwieństwie do regulacji z 1975 r. – nie określa podmiotu obciążonego ciężarem dowodu. Wprawdzie obecny stan prawny związany jest z tym, że ustawa wypadkowa dotyczy ubezpieczonych, a nie pracowników, a także z tym, że pracodawca nie pokrywa świadczeń w niej przewidzianych<sup>26</sup>, jednak brak wskazania podmiotu zobowiązanego do udowodnienia określonych w niej okoliczności rodzi szereg wątpliwości interpretacyjnych. Powróć do tego zagadnienia w rozdziale trzecim.

Retrospekcja przynosi satysfakcjonujący rezultat w badaniach nad wpływem dowodu *prima facie* na rozkład ciężaru dowodu na przykładzie procesów mankowych. Analiza historyczna – przeprowadzona w dalszej części monografii – umożliwiła odpowiedź na pytanie o dopuszczalność stosowania dowodu „na pierwsze wejrzenie” w realiach współczesnych.

---

bez adwokata lub radcy prawnego o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów”.

<sup>26</sup> W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, LEX/el. 2010.

Metoda socjologiczna sprowadza się do badania ludzkich zachowań uregulowanych określonymi normami prawnymi, rozpatrywanych z punktu widzenia:

- 1) społecznego uwarunkowania tych norm, a więc uwarunkowania ekonomicznego, kulturowego i politycznego poprzez analizę czynników wpływających na określoną treść norm obowiązujących w danym czasie i miejscu,
- 2) faktycznego funkcjonowania tych norm, stopnia zgodności postępowania adresatów norm z wzorami postępowania zawartymi w normach i związanego z tym stopnia akceptacji norm oraz postaw wobec promulgowanego prawa i instytucji prawnych,
- 3) społecznych konsekwencji wydawanych norm, a więc społecznych przeobrażeń pod wpływem działania norm i instytucji prawnych<sup>27</sup>.

Zdaniem M. Boruckiej-Arctowej, prawo pracy stanowi sferę uregulowania prawnego szczególnie nadającą się do badań z wykorzystaniem metod stosowanych w socjologii<sup>28</sup>. Obserwacja życia społecznego może mieć charakter bezpośredni i pośredni. Badania pośrednie polegają na systematycznym gromadzeniu lub wykorzystaniu zgromadzonych informacji i materiałów przedstawiających zachodzące procesy bez bezpośredniego stykania się z osobami uczestniczącymi w tych procesach<sup>29</sup>. Przeanalizujmy zatem przykład zastosowania podejścia socjologicznego o charakterze pośrednim. W rozdziale czwartym książki zostanie omówiona konieczność udowodnienia przez pracownika, że był ofiarą mobbingu. Należy wskazać w tym miejscu, że stanowi to prawdopodobną przyczynę małej liczby sporów sądowych z tego tytułu<sup>30</sup>. Sytuacja pracownika, który stał się ofiarą mobbingu, zarówno ze strony pracodawcy, jak i ze strony innego pracownika, jest w zakresie udowodnienia mobbingu niezwykle trudna<sup>31</sup>. Autorzy przytaczają następu-

---

<sup>27</sup> M. Borucka-Arctowa, *Podejście socjologiczne* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 76–77.

<sup>28</sup> M. Borucka-Arctowa, *Podejście socjologiczne* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 81–82.

<sup>29</sup> M. Borucka-Arctowa, *Podejście socjologiczne* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 85.

<sup>30</sup> M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 242. Inni autorzy wskazują jednak na coraz większą liczbę spraw «mobbingowych», wpływających do sądów pracy. O tym: R. Poździk, *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, Przegląd Sądowy 2004, nr 5, s. 126–127.

<sup>31</sup> M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing...*, s. 259; G. Jędrejek, *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, MPP 2008, nr 12, s. 626.

jące dane statystyczne: w 2005 r. pracownice wytoczyły powództwa o mobbing w 95 sprawach, pracownicy w 101 sprawach. Żadna ze spraw nie zakończyła się ugodą, natomiast powództwa uwzględniono jedynie w trzech sprawach. W 2006 r. pracownice wytoczyły 229 powództw o mobbing, mężczyźni – 205. W jednej ze spraw zawarto ugodę, uwzględniono 10 powództw, oddalono powództwa w 81 sprawach. Kolejne sprawy załatwione zostały w inny sposób: odroczone, zwrócono, przekazano do innej jednostki. W 2007 r. kobiety wniosły 376 pozwów, natomiast mężczyźni – 304. Powództwo oddalono w 141 sprawach, w 35 – uwzględniono w całości lub w części. Uгода została zawarta w 18 sprawach, pozostałe sprawy załatwiono w inny sposób. W 2008 r. pracownice wniosły ogółem 428 spraw, zaś pracownicy – 270. W przypadku kobiet uwzględniono powództwa w 32 sprawach, natomiast w odniesieniu do mężczyzn – 11. W 2009 r. wniesiono 168 spraw o mobbing, z czego zakończono 83 sprawy. W całości uwzględniono powództwa w pięciu sprawach, w trzech sprawach została zawarta ugoda<sup>32</sup>. Z przedstawionych badań wynika, że zachowanie obywateli wobec prawa polega w tym przypadku na zaniechaniu wytaczania powództw w sprawach mobbingowych. Świadczy o tym niewielka liczba postępowań w stosunku do skali występowania tego patologicznego zjawiska. Ponadto, znikoma liczba spraw zakończonych sukcesem po stronie pracownika zniechęca do wstępowania na drogę sądową.

Egzemplifikację należy uzupełnić, eksponując rolę pozostałych metod badania prawa. Przytoczone powyżej zestawienie liczbowe dotyczące spraw mobbingowych odzwierciedla statystyki sądowe, a więc stanowi przykład wykorzystania metody statystycznej w badaniu prawa pracy.

Badanie prawa w kategoriach aksjologicznych (od gr. *aksios* – cenny) jest konsekwencją pojmowania prawa jako zespołu norm postępowania w stosunkach między ludźmi, zbudowanego na gruncie pewnych wartości w celu ich urzeczywistnienia i obrony<sup>33</sup>. Prawo stanowione jest nie tylko nosicielem określonych wartości, ale także ich gwarantem. Badacz powinien odnosić się do nich w interpretacji i wykładni prawa<sup>34</sup>. W dalszej części pracy zostanie

---

<sup>32</sup> M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing...*, s. 215–216.

<sup>33</sup> T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp...*, s. 20.

<sup>34</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 326.

dokonana interpretacja sformułowania „w miarę możliwości” w sferze prawa pracy, które stanowi doskonały przykład wykorzystania metody aksjologicznej.

W celu uzyskania pełniejszego obrazu metod badawczych nie można pominąć metody psychologicznej. Polega ona na stosowaniu technik, pojęć oraz koncepcji teoretycznych charakterystycznych dla współczesnej psychologii. Podejście psychologiczne odpowiada potrzebom ustalenia poziomu świadomości prawnej obywateli<sup>35</sup>. Uważam, że trafnym przykładem jest badanie świadomości społecznej odnośnie do istnienia przepisów antydyskryminacyjnych, a co za tym idzie, ułatwień dowodowych z tych przepisów wynikających. Należy wyrazić ubolewanie, że w Polsce świadomość ta jest wciąż zbyt niska.

Istnieje ponadto metoda cybernetyczna, która, moim zdaniem, powinna być szerzej omawiana w literaturze. Pozwala ona wykorzystać w bardzo szerokim zakresie wszelkie programy komputerowe (np. popularne już LEX, Hein-OnLine, Springer i inne) dla usprawnienia badań prowadzonych przez naukowców<sup>36</sup>.

Należy także wymienić metody myśleniowe: indukcyjną – od szczegółu do ogółu, oraz dedukcyjną – od ogółu do szczegółu<sup>37</sup>.

Postawienie problemu naukowego w postaci znalezienia luk w istniejącej wiedzy to początek pracy każdego badacza<sup>38</sup>. Stworzenie prawidłowego warsztatu naukowego powinno wiązać się z dokonaniem świadomego wyboru metod badawczych. Niejednokrotnie wieloaspektowość problematyki badawczej bądź jej interdyscyplinarny charakter wymagać będą połączenia kilku klasycznych metod badawczych, bez absolutyzowania którejkolwiek z nich.

---

<sup>35</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 324–325. Więcej zob. M. Borucka-Arctowa, *Podejście psychologiczne* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 92–107.

<sup>36</sup> Więcej: F. Studnicki, *Ujęcie cybernetyczne w dziedzinie prawa* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 162–180; J. Wróblewski, *Informatyka prawnicza – możliwości zastosowania cybernetyki*, PiP 1971, z. 3–4, s. 639–655.

<sup>37</sup> S. Kasprzak, *Metody...*, s. 328.

<sup>38</sup> R. Michałek, *Oceniać naukę i jej twórców według właściwych kryteriów*, Nauka 2009, nr 3, s. 173.

Wielopłaszczyznowe podejście, przenikanie i uzupełnianie się poszczególnych metod w badaniach nad konkretnym zjawiskiem prawnym pozwala w sposób wnikliwy przeanalizować wybrany temat, np. połączenie metody logiczno-językowej, prawnoporównawczej i historycznej w badanych przeze mnie domniemaniach prawnych czy metody aksjologicznej i historycznej przy omawianiu dowodu *prima facie*. Wskazuje się w literaturze, że w dziedzinie badań prawnoporównawczych coraz większe uznanie zyskuje podejście socjologiczne<sup>39</sup>. Jeśli zaś chodzi o metodę historyczną, autorzy podkreślają, że najwyżej należy oceniać przydatność takich badań, które łączą perspektywę historyczną z innymi perspektywami: systemową, komparatystyczną oraz teoretyczną. Nie ma bowiem metody historycznej samej w sobie, wyizolowanej od innych metod i technik badawczych. Historyk prawa odrzucający elementy spojrzenia formalno-dogmatycznego nie jest w stanie właściwie pokazać treści normy prawnej<sup>40</sup>.

Książka stanowi uzupełnioną wersję rozprawy doktorskiej, obronionej 16 czerwca 2015 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. W sposób szczególnie chciałabym w tym miejscu podziękować mojemu Promotorowi – Panu Profesorowi Zbigniewowi Góralowi – za udzielone wsparcie i wieloletnią opiekę naukową. Wyrazy wdzięczności kieruję również do Recenzentów rozprawy – Pani Profesor Teresy Wyki oraz Pana Profesora Krzysztofa Wojciecha Barana, których uwagi wpłynęły na kształt opracowania.

Wyniki badań zamieszczone w książce pochodzą ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji nr DEC-2012/05/N/HS5/01589.

---

<sup>39</sup> M. Borucka-Arctowa, *Podejście...* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 82.

<sup>40</sup> H. Olszewski, *Podejście...* (w:) A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 26.



## Rozdział 1

---

# Ogólna charakterystyka ciężaru dowodu i pojęć z nim związanych

### 1. Istota ciężaru dowodu

W doktrynie zdefiniowano ciężar dowodu jako „prawną konieczność przedsięwzięcia przez stronę wszelkich czynności, dopuszczalnych przez ustawę procesową, a zmierzających do przekonania sądu o prawdziwości określonych twierdzeń o tych faktach, które są istotne w sprawie cywilnej i wymagają dowodu”<sup>41</sup>.

Wypada podkreślić, że wyróżnia się podmiotową i przedmiotową stronę ciężaru dowodu. Pierwsza odpowiada na pytanie, którą stronę obciąża powinność dowodzenia, druga zaś – co ma zostać udowodnione w trakcie postępowania<sup>42</sup>. Trzeba także zastanowić się, jakie środki dowodowe mogą zostać wykorzystane w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na odformalizowanie tego postępowania. Zgodnie z art. 473 § 1 k.p.c., w sprawach przewidzianych w dziale kodeksu postępowania cywilnego dotyczącym postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Zastosowania nie znajdzie zatem art. 246 k.p.c., który stanowi, że jeżeli ustawa

---

<sup>41</sup> A. Stefaniak, *Onus probandi w procesie cywilnym*, Lublin 1973, s. 15. J. Jaśkiewicz wskazuje na trzy grupy faktów podlegających dowodzeniu w procesie: 1) fakty sporne między stronami, 2) fakty budzące wątpliwości sądu oraz 3) fakty, za pomocą których można obalić domniemania prawne. J. Jaśkiewicz, *Poznanie faktów w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 2013, s. 158.

<sup>42</sup> K. Piasecki, *Postępowanie sporne rozpoznawcze w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010, s. 260; T. Zembrzuski (w:) Ł. Błaszczak, K. Markiewicz, E. Rudkowska-Ząbczyk (red.), *Dowody...*, s. 265.



lub umowa stron wymaga dla czynności prawnej zachowania formy pisemnej, dowód ze świadków lub z przesłuchania stron w sprawie między uczestnikami tej czynności na fakt jej dokonania jest dopuszczalny w wypadku, gdy dokument obejmujący czynność został zagubiony, zniszczony lub zabrany przez osobę trzecią, a jeżeli forma pisemna była zastrzeżona tylko dla celów dowodowych, także w wypadkach określonych w kodeksie cywilnym. Ponadto, nie stosuje się art. 247 k.p.c., zgodnie z którym dowód ze świadków lub z przesłuchania stron przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu obejmującego czynność prawną może być dopuszczony między uczestnikami tej czynności tylko w wypadkach, gdy nie doprowadzi to do obejścia przepisów o formie zastrzeżonej pod rygorem nieważności i gdy ze względu na szczególne okoliczności sprawy sąd uzna to za konieczne. Trzeba jednak podkreślić, że stosownie do art. 477<sup>7</sup> k.p.c., przepisów art. 473 nie stosuje się w sprawach, w których pracownik jest stroną pozwaną<sup>43</sup>. W świetle powyższych przepisów i orzecznictwa sądowego przyjmuje się zatem, że „dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad i przeciwko osnowie dokumentu”<sup>44</sup>. Podobnie należy traktować dowód z przesłuchania stron i inne środki dowodowe wymienione w kodeksie postępowania cywilnego.

### 1.1. Ciężar dowodu w znaczeniu materialnym i formalnym

Kluczową rolę odgrywa rozróżnienie pomiędzy ciężarem dowodu w znaczeniu materialnym (obiektywnym), czyli art. 6 k.c.<sup>45</sup>, a ciężarem dowodu

---

<sup>43</sup> Trafne są uwagi zaprezentowane przez K.W. Barana, mające na celu krytykę «jednokierunkowości» postępowania dowodowego, tzn. wyłączenia stosowania art. 473 k.p.c. w sytuacji, gdy pracownik jest stroną pozwaną. Zdaniem K.W. Barana i J. Bogacza (K.W. Baran powołuje publikację we współautorstwie: *Refleksje na temat reformy systemu likwidowania indywidualnych sporów pracy* (w:) *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego 1991, nr 138, s. 100), z uprawnień wynikających z art. 473 k.p.c. pracownik powinien korzystać nie tylko jako strona czynna w procesie, ale w ogóle jako strona stosunku pracy. Słusznie autorzy postulują wykreślenie art. 473 k.p.c. z treści art. 477<sup>7</sup> tego aktu. K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 236–237.

<sup>44</sup> Wyrok SA w Łodzi z dnia 22 października 2013 r., III AUa 1708/12, LEX nr 1400333.

<sup>45</sup> Historycznie, ustawodawca trzykrotnie umiejscawiał regułę ogólną dotyczącą ciężaru dowodu w przepisach prawa materialnego: w art. 7 dekretu z dnia 12 listopada 1946 r. – Przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. Nr 67, poz. 369), w art. 4 ustawy z dnia 18 lipca 1950 r. – przepisy

w znaczeniu formalnym (subiektywnym)<sup>46</sup>, którego rdzeń stanowią art. 3 i 232 k.p.c., obligujące strony do przedstawienia środków dowodowych<sup>47</sup>. W świetle art. 6 k.c., ciężar udowodnienia spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutek prawny (odpowiada to rzymskiej paremii: *ei incumbit probatio qui dicit, non ei qui negat*)<sup>48</sup>. W konsekwencji, w postępowaniu cywilnym strona dochodząca roszczenia powołuje dla jego uzasadnienia okoliczności faktyczne, które powinna udowodnić. Strona przeciwna, za-

---

ogólne prawa cywilnego (Dz. U. Nr 34, poz. 311) oraz w art. 6 k.c. Patrz bliżej: H. Dolecki, *Ciężar dowodu a obowiązek przedstawiania dowodów w procesie cywilnym (art. 6 k.c. a art. 3 § 1 i 232 k.p.c.)*, PiP 1988, z. 3, s. 93–94. Jakkolwiek, istnieje spór co do tego, czy norma art. 6 k.c. jest normą o charakterze procesowym, czy materialnym. Niektórzy autorzy są zdania, że samo zlokalizowanie tegoż przepisu wśród norm prawa cywilnego nie przesądza o jego charakterze. Decydujące znaczenie ma tu bowiem treść przepisu, to, w jakiej sferze prawa (materialnego czy procesowego) wywołuje skutki prawne, a nie jego systematyka. Zob. A.G. Harla, *Ciężar dowodu a podstawy rewizyjne w postępowaniu cywilnym*, PiP 1990, z. 8, s. 77. Autor postuluje przeniesienie art. 6 k.c., jako przepisu procesowego, do działu o dowodach kodeksu postępowania cywilnego. K. Piasecki zaproponował natomiast, by wzbogacić art. 227 k.p.c. o normę nawiązującą do obowiązków wynikających z ciężaru dowodu, o następującej treści: „Przytoczenie dowodów obciąża stronę, która przedstawiła twierdzenia faktyczne dla uzasadnienia swoich żądań”. Zob. K. Piasecki, *Prawda w procesie cywilnym*, Nowe Prawo 1989, nr 2–3, s. 29. Ostatecznie oczywiste jest, że procesowym odpowiednikiem art. 6 k.c. jest art. 232 *in principio* k.p.c., który stanowi, że „Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne”. Zob. J. Lapiere, *Prawo sądu do instruowania procesu z urzędu według kodeksu postępowania cywilnego na tle prawnoporównawczym* (w:) A. Marciniak (red.), *Księga pamiątkowa ku czci Witolda Broniewicza. Symbolae Vitoldo Broniewicz dedicatae*, Łódź 1998, s. 201.

<sup>46</sup> Według Z.R. Kmiecika, w doktrynie prawa karnego i postępowania karnego określenia te oznaczają dwa odmienne pojęcia. Natomiast w nauce postępowania cywilnego są to dwa aspekty tego samego pojęcia. Zob. Z.R. Kmiecik, *Inicjatywa dowodowa w postępowaniu administracyjnym*, Prok. i Pr. 2008, nr 6, s. 93–94. S. Waltoś z kolei, obok ciężaru dowodu w znaczeniu formalnym i materialnym, wyróżnił dodatkowo ciężar dowodu w znaczeniu prakseologicznym (ogólnym). Tak rozumiany *onus probandi* obciąża każdego, kto wysuwa twierdzenie, nawet jeśli broni się przed zarzutami, które powinny być udowodnione przez atakującego. W konsekwencji każdy powinien dążyć do udowodnienia wysuwanego twierdzenia, w przeciwnym bowiem razie dojdzie do jego osłabienia bądź wzmocnienia twierdzenia wysuwanego przez przeciwnika procesowego. Zob. S. Waltoś, *Naczelné zasady procesu karnego*, Warszawa 1999, s. 58–59.

<sup>47</sup> H. Dolecki, *Ciężar dowodu w polskim procesie cywilnym*, Warszawa 1998, s. 65.

<sup>48</sup> Według W. Broniewicza, ciężar udowodnienia, zwany inaczej ciężarem dowodu, stanowi zapożyczenie z terminologii francuskiej (*fardeau* albo *charge de la preuve*), niemieckiej (*Beweislast*), hiszpańskiej (*carga de la prueba*), włoskiej (*onere della prova*) czy angielskiej (*burden of proof*) i odbiega od ustawowego określenia z art. 6 k.c. dotyczącego udowodnienia faktu, łacińskiego *onus probandi*, a także od rosyjskiego *briemja dokazywanija*. W. Broniewicz, *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2008, s. 220–221.

**Aneta Tyc** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik projektu Preludium przyznanego przez Narodowe Centrum Nauki; laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za wybitne osiągnięcia oraz Nagrody Naukowej Fundacji UŁ; stypendystka Uniwersytetu w Brescii; odbyła pobyty naukowe m.in. na uniwersytetach w: Barcelonie, Grenoble, Genewie, Turynie oraz Amsterdamie; autorka 50 publikacji naukowych i 25 referatów, w tym 11 na konferencjach zagranicznych.

Monografia stanowi pionierskie ujęcie zagadnienia ciężaru dowodu w prawie pracy, przy wykorzystaniu nauki materialnego i procesowego prawa pracy oraz postępowania administracyjnego, postępowania cywilnego, teorii i filozofii prawa, historii prawa, jak również szeroko pojętego prawa europejskiego. Celem książki jest próba uporządkowania tej problematyki nie tylko z perspektywy polskiej regulacji prawnej i orzecznictwa, ale także w aspekcie rozwiązań francuskich, belgijskich, holenderskich, włoskich, hiszpańskich, niemieckich, szwajcarskich oraz rozwiązań przyjętych w prawie Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W publikacji zaakcentowano kwestie budzące największe wątpliwości interpretacyjne, takie jak:

- charakter prawny reguły ciężaru dowodu i umowy o ciężar dowodu,
- sposoby przerwania ciężaru dowodu,
- rozkład *oneris probandi* w kontekście relacji klauzul generalnych: zasad współzycia społecznego i wypowiedzenia nieuzasadnionego,
- ciężar dowodu w sprawach dotyczących wykorzystania zabezpieczeń wekslowych,
- odmienne ukształtowanie ciężaru dowodu w przypadku roszczeń o podobnej naturze,
- możliwość kwalifikowania interesu ekonomicznego jako obiektywnego kryterium uzasadniającego zróżnicowanie pracowników w świetle realizacji zasad równości i sprawiedliwości,
- ciężar dowodu w administracyjnoprawnej sferze prawa pracy.

Książka przeznaczona jest przede wszystkim dla prawników praktyków – sędziów, adwokatów, radców prawnych, a także pracowników organów administracji publicznej. Będzie pomocnym źródłem dla pracodawców i pracowników działów kadr. Zainteresuje również przedstawicieli nauki.



9788380921672 W01P01

ISSN 1897-4392

ISBN: 978-83-8092-167-2



9 788380 921672

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL