

Aneta Tyc

Uniwersytet Łódzki

METODY BADANIA PRAWA PRACY – STUDIUM NA PRZYKŁADZIE PROBLEMATYKI CIĘŻARU DOWODU

Wprowadzenie

Celem artykułu jest przedstawienie metod badawczych wykorzystywanych w badaniach prawa pracy na przykładzie opracowywania problematyki ciężaru dowodu. Na wstępie należy odróżnić pojęcie metod badawczych od innych terminów, a mianowicie metodologii oraz metodyki. Ostatni wiąże się z techniką pisania pracy naukowej¹. Metodologia nauk jest natomiast nauką o sposobach systematycznego poznawania rzeczywistości, świata przyrody i świata kultury ludzkiej². Przedmiot tej nauki stanowią metody naukowe³.

Poszukiwanie w prawie pracy innych metod aniżeli ogólnie przyjęte w naukach prawnych byłoby, moim zdaniem, bezzasadne. Wprawdzie specyfika tej gałęzi prawa powinna usprawiedliwić stosowanie w niektórych przypadkach kontrowersyjnej⁴ 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 psychologiczną⁵, niemniej jednak nie oznacza

¹ S. Kasprzak, *Metody badawcze w prawie i prawie kanonicznym*, „Науковий Вісник” 2011, nr 1, s. 313.

² Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa–Poznań 1972, s. 16; 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.

³ S. Kasprzak, *Metody badawcze...*, s. 310.

⁴ *Ibidem*, s. 326.

⁵ A. Peczenik, *Płaszczyzny badania prawa*, „Państwo i Prawo” 1968, nr 2, s. 232. Niektórzy autorzy wymieniają także czwartą płaszczyznę badania prawa, a mianowicie płaszczyznę aksjologiczną. Zob. J. Wróblewski, *Prawo i płaszczyzny jego badania*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 6, s. 1001.

ograniczenia liczby metod badawczych⁶. Wśród metod o podstawowym znaczeniu możemy zatem wyszczególnić następujące: komparatystyczną, logiczno-językową, historyczną, aksjologiczną, socjologiczną, psychologiczną, statystyczną, cybernetyczną i filologiczną (leksykalną).

1. Metoda komparatystyczna (porównawcza)

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 pamiętać, że warunkiem koniecznym uznania określonego opracowania za pracę porównawczą jest skonfrontowanie dwu lub więcej systemów prawnych (albo ich fragmentów)⁷. Materiał badawczy stanowią należące do różnych systemów instytucje prawne w ujęciu funkcjonalnym, a więc rozpatrywane w nierozdzielalnym związku z ich rzeczywistą funkcją w życiu społecznym⁸. Komparatystyka umożliwia porównanie badanych zagadnień w kształcie istniejącym w Polsce i innych państwach w celu dostrzeżenia podobieństw i różnic⁹. W szczególności te ostatnie pozwalają na wypełnienie luk poznawczych w obiektywnie istniejących stanach niewiedzy bądź ułatwiają krytyczne podejście do rodzimych rozwiązań prawnych. „Studia prawnoporównawcze (...) pozwalają na bardziej wszechstronne i pogłębione spojrzenie oraz na wnikliwszą i pełniejszą ocenę własnego prawa wewnętrznego”¹⁰.

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 prawnych¹¹.

⁶ K. Opalek, *Przedmiot prawoznawstwa a problem tzw. płaszczyzn prawa*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 6, s. 991.

⁷ J. Jakubowski, *Z problematyki metodologicznej badań prawnoporównawczych*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 7, s. 4.

⁸ S. Rozmaryn, *Z teorii badań i prac prawnoporównawczych*, „Państwo i Prawo” 1966, nr 3, s. 398–399.

⁹ S. Kasprzak, *Metody badawcze...*, s. 320. „Niekiedy stawia się problem, czy badania prawnoporównawcze 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, niezakładającego rezultatów, wprowadza dążności do poszukiwania ilustracji do tezy założonej z góry”. J. Jakubowski, *Z problematyki...*, s. 5.

¹⁰ M. Rybicki, *Badania prawnoporównawcze. Ich znaczenie dla rozwoju nauk prawnych i dla praktyki*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody badania prawa. Materiały Sympozjum Warszawa 28–29 IV 1971 r.*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1973, s. 40.

¹¹ J. Jakubowski, *Z problematyki...*, s. 6.

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. Zaadaptowanie polskich rozwiązań w Unii Europejskiej spowodowałoby brak konieczności, czasem zbyt pochopnego i nieprzemyślanego, uchwalania ustaw inkorporujących na przykład unijne dyrektywy¹². 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 europejskiego¹³.

Podjęcie mikrokomparatystyczne zostanie zilustrowane na przykładzie wybranych przepisów dotyczących problematyki ciężaru dowodu w hiszpańskim prawie pracy na tle rozwiązań polskich.

Rozpoczynając od uwag ogólniejszej natury, należy wskazać, że dla rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy i spraw socjalnych powołano w Hiszpanii oddzielny pion sądownictwa (*Orden jurisdiccional social*) z odrębnymi Sądami ds. Socjalnych (*Juzgados de lo Social*). Obowiązującą w tym zakresie ustawą procesową jest *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*¹⁴. Odmienne przedstawia się sytuacja w Polsce, gdzie sądy pracy i ubezpieczeń społecznych stanowią jednostki organizacyjne sądów powszechnych, zaś postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zostało uregulowane w Kodeksie postępowania cywilnego¹⁵.

Hiszpański odpowiednik polskiego Kodeksu pracy – *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*¹⁶ wprowadza możliwość zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej i ustnej. Wskazany akt prawny w art. 8. 1 ustanawia domniemanie istnienia umowy o pracę, zastrzegając jednocześnie konieczność występowania kryteriów: wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, podporządkowania oraz odpłatności. W świetle art. 12.4 tej ustawy, w umowie o pracę na czas określony należy sprecyzować liczbę godzin pracy i ich rozkład w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca lub roku. Brak wypełnienia wymogów powoduje powstanie domniemania zawarcia umowy o pracę na pełny dzień pracy (*el contrato se presumirá celebrado a jornada completa*). Artykuł 15.1 *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo* w sposób enumeratywny wymienia przypadki, w których dopuszcza się możliwość zawarcia umowy

¹² 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.

¹³ P. Kamela, *Posiedzenie Komitetu Nauk Prawnych PAN (Warszawa, 16 XII 2010)*, „Państwo i Prawo” 2011, nr 6, s. 122.

¹⁴ Boletín Oficial del Estado, Núm. 245, de 11 de octubre de 2011, Pág. 106584.

¹⁵ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm. (dalej jako k.p.c.).

¹⁶ Boletín Oficial del Estado, Núm. 75, de 29 de marzo de 1995, Pág. 9654.

o pracę na czas określony (*contratos de duración determinada*). W konsekwencji zawiera domniemanie zawarcia na czas nieokreślony umowy o pracę sporządzonej *in fraudem legis* (15.3 *Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley*). „W polskim systemie prawa pracy nie istnieje domniemanie zawarcia jakiegokolwiek rodzaju umowy. Swoiste >domniemanie< powstaje z natury rzeczy, gdyż zawarcie umowy na czas nieokreślony nie wymaga podjęcia w tej sprawie żadnych postanowień w umowie. Pominięcie w umowie określenia czasu jej trwania powoduje, że jest to umowa na czas nieokreślony, podczas gdy zawarcie innego rodzaju umowy o pracę wymaga sprecyzowania rodzaju tej umowy w jej treści”¹⁷. Przyjmuje się także domniemanie, że w braku określenia przez strony lub przez przepisy prawa zakładowego obowiązującego systemu czasu pracy, pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę przez 8 godzin na dobę¹⁸.

Ustawa nowelizująca hiszpański Kodeks karny – *Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*¹⁹ – spenalizowała w art. 173 mobbing.

W Polsce niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, tolerowanie lub stosowanie mobbingu przez pracodawcę może być pod pewnymi względami zakwalifikowane w szczególności jako przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika (art. 218 § 1 kodeksu karnego²⁰). Przepis znajduje się w rozdziale XXVIII zatytułowanym „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”. Polski k.k., w przeciwieństwie do regulacji hiszpańskiej, nie penalizuje bowiem samych zachowań mobbingowych.

W Hiszpanii sądy od dawna kwalifikowały zjawisko mobbingu jako wypadek przy pracy²¹ na podstawie art. 115 *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*²². Przepis (115.3) wprowadza wzruszalne domniemanie, że krzywdy doznane przez pracownika w miejscu i w czasie pracy składają się na wypadek przy pracy (*accidente de trabajo*). Natomiast w świetle art. 96.2 *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, w postępowaniach dotyczących zobowiązań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (*enfermedades profesionales*) na pozwanych ciąży obowiązek wykazania, że zostały przyjęte konieczne środki w celu zapobiegania i unikania zagrożenia²³ oraz obowiązek udowodnienia innych czynników

¹⁷ M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 260-261.

¹⁸ A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, ABC 2005.

¹⁹ Boletín Oficial del Estado, Núm. 152, de 23 de junio de 2010, Pág. 54811.

²⁰ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 ze zm. (dalej: k.k.).

²¹ Np. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 30.4.2001 (La Ley, 2001, 8229); Sentencia del Juzgado de lo Social de Jaén 10.5.2002; Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid 18.3.2002 (La Ley, 2002, 3590). Zob. też: C.A. Giner Alegría, *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*, „Anales de Derecho” 2011, núm. 29, p. 239.

²² Boletín Oficial del Estado, Núm. 154, de 29 de junio de 1994, Pág. 20658.

²³ Art. 15 *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, Boletín Oficial del Estado, Núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, Pág. 32590 wprowadza zasady zapobiegania zagrożeniom w pracy.

wyłączających lub zmniejszających ich odpowiedzialność. Nie jest dopuszczalne przyjęcie okoliczności egzoneracyjnej w postaci lekkomyślności lub niedbalstwa pracownika.

Utrwalona linia orzecznictwa dotyczy w Polsce problematyki ciężaru dowodu w zakresie mobbingu. SN w wyroku z 6 grudnia 2005 r.²⁴ wskazał, iż pracownik obowiązany jest do przytoczenia i udowodnienia faktów świadczących o tym, że stał się ofiarą tegoż zjawiska. SN potwierdził swój pogląd w wyroku z 5 grudnia 2006 r.²⁵, gdzie odwołał się do art. 6 k.c. Określone w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy²⁶ przesłanki mobbingu muszą być spełnione kumulatywnie, a ciężar ich wykazania spoczywa na pracowniku. Jednocześnie obarcza go *onus probandi* w zakresie skutku nękania w postaci rozstroju zdrowia oraz związku przyczynowego zachodzącego między zachowaniem mobbera a uszczerbkiem na zdrowiu.

Artykuł 96.1 *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* wprowadza podział ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację. Przepis stanowi, że w procesach, w których z zarzutów powoda wnioskuje się istnienie poszlak wskazujących na dyskryminację (ze względu na płeć, orientację seksualną lub tożsamość płciową, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek), molestowanie oraz wszelkie inne przypadki naruszenia podstawowego prawa lub wolności publicznej, na stronie pozwanej ciąży konieczność uzasadnienia tego w sposób obiektywny, racjonalny, w drodze przyjętych przez prawo środków dowodowych i z zachowaniem ich proporcjonalności.

W Polsce art. 18^{3b} § 1 k.p. jest sformułowany w sposób kontrowersyjny, mimo to uważam, że należy go interpretować w zgodzie z unijnymi dyrektywami równościowymi²⁷.

2. Metoda logiczno-językowa (egzegetyczno-dogmatyczna, formalno-dogmatyczna)

W prawnempirycznych badaniach kluczowe znaczenie odgrywa cel początkowy, a mianowicie wyjaśnienie treści samego prawa²⁸. Doniosłą rolę należy przypisać w tym zakresie metodzie logiczno-językowej 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 praw-

²⁴ Sygn. akt III PK 94/05, Lex nr 184959.

²⁵ Sygn. akt II PK 112/06, Lex nr 290991.

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., tj. z 1998 r., Dz.U. Nr 21, poz. 94 ze zm. (dalej: k.p.).

²⁷ Więcej: A. Tyc, *Ciężar dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2011, nr 1, s. 7-27.

²⁸ W. Sokolewicz, S. Zawadzki, *Podejście empiryczne w badaniu prawa*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody badawcze...*, s. 138.

nych, czy też elementy tego systemu. Ponadto, dzięki tej metodzie można dogłębnie analizować procesy tworzenia, stosowania i wykładni prawa²⁹.

Logiczno-językowa analiza tekstów prawnych czerpie z dorobku językoznawstwa, logiki i metod rozumowań jurydycznych. 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 ogólną³⁰.

Fikcje prawne stanowią ulubione narzędzie metody logiczno-językowej³¹. K.p. dostarcza wielu ich przykładów: art. 23¹ § 4 k.p., art. 25¹ § 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”³². Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę (bez wypowiedzenia) z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.). W terminie 2 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 pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.), *et cetera*. 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 wnioskowania³³.

3. Metoda historyczna

Metoda historyczna wymaga od autora spojrzenia na prawo jak na zjawisko społeczne o dynamicznym charakterze, posiadającym określone drogi rozwoju. Badacz powinien brać pod uwagę nie tylko zmiany w samym prawie, ale także spór o prawo, jego stosowanie i wykładnię. Refleksji towarzyszyć powinno szukanie

²⁹ J. Wróblewski, *Metody logiczno-językowe w prawoznawstwie*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody badawcze...*, s. 51.

³⁰ T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2003, s. 22.

³¹ S. Ehrlich, *O metodzie formalno-dogmatycznej*, „Państwo i Prawo” 1955, nr 3, s. 377.

³² S. Frydman, E. Drapkin, *Domniemania prawne*, Wilno 1938, s. 48.

³³ *Ibidem*, s. 49.

powiązań z występującymi w historii określonymi zjawiskami społecznymi³⁴. Jako przykłady podejścia historycznego można wymienić analizę nieobowiązującego już, a ważnego dla postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, przepisu art. 477¹ § 1 i 1¹ k.p.c.³⁵ Zgodnie z jego treścią, sąd 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. 477¹ § 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. 477¹ § 1¹ k.p.c.). Jeżeli na cytowane przepisy spojrzemy 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 nowelizacja³⁶ k.p.c., która zmieniła brzmienie art. 212 tegoż aktu prawnego w sposób wzmacniający³⁷ realizowanie zasady prawdy materialnej w procesie cywilnym³⁸. W świetle tej nowelizacji, powrót do rozwiązań zawartych w art. 477¹ § 1 i 1¹ k.p.c. wydaje się tym bardziej uprawniony.

³⁴ H. Olszewski, *Podejście historyczne w prawoznawstwie*, [w:] A. Łopátka (red.), *Metody badawcze...*, 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 i po roku 1996.

³⁵ Przepisy zostały zniesione ustawą z 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 4 sierpnia 2004 r., Nr 172, poz. 1804. Na mocy tej ustawy 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 477¹ 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.

³⁶ Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 233, poz. 1381.

³⁷ 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.). Więcej: A. Tyc, *Ciężar dowodu...*, s. 17–18 (przypis 40) oraz s. 19 (przypis 45).

³⁸ 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 posiadał 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

Innym przykładem wykorzystania metody historycznej jest analiza art. 8 ust. 1 nieobowiązującej ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych³⁹, 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 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴⁰: 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 przewidzianych⁴¹, jednak brak wskazania podmiotu zobowiązanego do udowodnienia określonych w niej okoliczności rodzi wiele wątpliwości interpretacyjnych.

Retrospekcja przyniesie satysfakcjonujący rezultat w badaniach nad wpływem dowodu *prima facie* na rozkład ciężaru dowodu na przykładzie procesów mankowych. Analiza historyczna umożliwi odpowiedź na pytanie o dopuszczalność stosowania dowodu „na pierwsze wejrzenie” w realiach współczesnych.

Problematyczna okazuje się już sama definicja dowodów *prima facie*⁴². D. Czajka zaliczył je do kategorii dowodów o wysokim (pierwszym) stopniu prawdopodobieństwa. W przekonaniu autora, „dowód taki jest rodzajem całościowego obrazowania tożsamości zjawiska w jego przyczynowo-skutkowych lub współwarunkujących się relacjach w oparciu na jednym co najmniej fakcie zobrazowanym bezpośrednio, który w obliczu praw znanych naszemu doświadczeniu pozwala określić prawdopodobieństwo faktów, dla których nie można znaleźć świadectw

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

³⁹ Dz.U. z 18 czerwca 1975 r., Nr 20, poz. 105.

⁴⁰ Tj. Dz.U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322.

⁴¹ W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Oficyna 2010.

⁴² O braku jednoznacznej definicji dowodu *prima facie* zob.: B. Janiszewska, *Dowodzenie w procesach lekarskich (domniemania faktyczne i reguły wnioskowania prima facie)*, „Prawo i Medycyna” 2004, nr 2, s. 112.

bezpośrednich. Dowód *prima facie* wykazuje zatem podobieństwo do znanych nam z art. 231 k.p.c. domniemań faktycznych⁴³.

Jak wskazano powyżej, w historii prawa pracy dowód „na pierwszy rzut oka” odegrał niebagatelną rolę w procesach mankowych. Nie omawiając szczegółowo samych procesów o niedobory, skoncentrujemy się na płynących z nich wnioskach odnoszących się do wpływu dowodu *prima facie* na reguły rozkładu ciężaru dowodu. Problem ten okazuje się wysoce dyskusyjny. Moim zdaniem, najdalej w swoich rozważaniach posuwa się D. Czajka, który utożsamia dowód *prima facie* z domniemaniami materialnymi⁴⁴, wskazując zarazem na przerzucenie ciężaru dowodu na stronę, która dysponuje większymi możliwościami w zakresie wywiązywania się z owego ciężaru, co prowadzi do wyrównania szans procesowych⁴⁵.

Przedstawiony pogląd, dotyczący przerzucenia ciężaru dowodu wskutek zastosowania dowodu *prima facie*, zaaprobowany został także przez innych przedstawicieli doktryny. Wśród nich należy w szczególności wymienić: L. Morawskiego⁴⁶, K. Piaseckiego⁴⁷ i H. Doleckiego. Ostatni z wymienionych autorów wskazał, że odwrócenie w takim przypadku *oneris probandi* i przerzucenie go na adwersarza w procesie gwarantuje wykrycie prawdy. Z dowodu „na pierwsze wejrzenie” korzysta się wtedy, gdy dowód na zasadach ogólnych stanowi *probatio diabolica*. Ponadto, dowód *prima facie* stanowi skuteczną barierę dla wydawania niesłusznych orzeczeń tylko z tego powodu, że strona „słabsza, mniej kompetentna lub niemająca możliwości przeprowadzenia takiego dowodu nie wywiązała się z ciężaru dowodu”⁴⁸.

Wskazane ujęcie problemu przeciwstawić należy zapatrywaniu, według którego dowód *prima facie* nie powoduje przerzucenia ciężaru dowodu na drugą stronę, stanowiąc jedynie ułatwienie sytuacji procesowej powoda. Tego rodzaju spojrzenie na przedmiot mojego zainteresowania odzwierciedlają m.in. publikacje M. Nesterowicza⁴⁹ oraz J. Ignatowicza⁵⁰. Zbliżone stanowisko zaprezentował również A. Stefaniak, który podniósł, że dowód *prima facie* nie tylko nie powoduje przerzucenia ciężaru dowodu na przeciwnika, ale także przez jego zastosowanie nie powstaje jakaś szczególna reguła o podziale *oneris probandi*. Precyzując tę myśl, autor wskazał, że jeżeli w procesie cywilnym znajdzie zastosowanie dowód

⁴³ D. Czajka, *Teoria sądzenia – część I – prawda sądowa*, Warszawa 2005, s. 355.

⁴⁴ Stanowisko autora nie jest jednak do końca jasne, bowiem w samej definicji dowodu *prima facie* wskazuje on na podobieństwo tego dowodu do domniemań faktycznych, nie zaś domniemań materialnych.

⁴⁵ D. Czajka, *Teoria sądzenia...*, s. 356.

⁴⁶ L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2002, s. 207; L. Morawski, *Ciężar dowodu – niektóre problemy dowodowe*, „Studia Cywilistyczne” 1982, nr 32, s. 207–208.

⁴⁷ K. Piasecki, *Praktyka dowodu prima facie w procesach mankowych*, „Państwo i Prawo” 1960, nr 1, s. 63.

⁴⁸ H. Dolecki, *Postępowanie cywilne: zarys wykładu*, Warszawa 2007, s. 189–190; H. Dolecki, *Ciężar dowodu w polskim procesie cywilnym*, Warszawa 1998, s. 176–179.

⁴⁹ M. Nesterowicz, *Ciężar dowodu winy w procesach lekarskich*, „Państwo i Prawo” 1968, nr 4–5, s. 680.

⁵⁰ J. Ignatowicz, *Ciężar dowodu*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia” 1982, nr 29, s. 30.

prima facie, wówczas strona, na rzecz której uwzględnia się ten dowód, nie zostaje zwolniona od wykazania prawdziwości twierdzeń, które zgodnie z regułami o rozkładzie *oneris probandi* powinna udowodnić. Niektóre przytoczenia faktyczne (w gruncie rzeczy wyłącznie związek przyczynowy pomiędzy dwoma zdarzeniami pozostającymi względem siebie w związku przyczyny i skutku), w świetle innych udowodnionych istotnych twierdzeń, uznać należy na pierwszy rzut oka za wykazane. Za tym bowiem przemawia, według A. Stefaniaka, maksyma praktyczna. Konstatując, autor stwierdził, że „w wypadku zastosowania w procesie cywilnym dowodu *prima facie* następuje ograniczenie – obarczające stronę – ciężaru dowodu. Jakiegokolwiek innego wpływu dowód *prima facie* na rozkład ciężaru dowodu nie wywiera”⁵¹.

Doktrynalne rozbieżności związane z pojmowaniem dowodu *prima facie* rzutują także na koncepcje dotyczące jego wpływu na zasadę prawdy materialnej. Biorąc pod rozwagę ten aspekt problemu, K. Piasecki zajął stanowisko, iż „stosowanie dowodu *prima facie* nie daje się pogodzić z zasadami prawdy obiektywnej. Gwarancji wykrycia prawdy obiektywnej nie daje operowanie przy dowodzie *prima facie* tylko prawdopodobieństwem”⁵². Zgoła inaczej zapatruje się na tę kwestię A. Stefaniak, który wskazuje, że w istocie dowód „na pierwsze wejrzenie” poprzestaje na wysokim stopniu prawdopodobieństwa, jednak jego wynik ma dla sądu taką samą wartość poznawczą jak ustalenia poczynione za pomocą środków dowodowych, określonych w k.p.c. Wykluczenie możliwości stosowania koncepcji dowodu *prima facie* miałyby zgubne konsekwencje w postaci zaniechania poznania przez sąd pewnego wycinka rzeczywistości (zachodzenia związku przyczynowego między dwoma zdarzeniami) z tej tylko przyczyny, że ani strona, ani sąd nie zna środków dowodowych, przy użyciu których można wykazać prawdziwość przytoczonego w procesie twierdzenia. Wynik dowodu *prima facie* ma zatem pierwszorzędne znaczenie przy ocenie wartości poznawczej pewnego wycinka rzeczywistości, zdaniem autora – większe nawet aniżeli wnioski z domniemania faktycznego, wyprowadzony bez zwracania uwagi na zachodzenie więzi przyczynowej pomiędzy dwoma zdarzeniami⁵³.

W ocenie E. Jaworskiej-Góral, postulat K. Piaseckiego, że stosowania dowodu *prima facie* nie można pogodzić z zasadami prawdy obiektywnej, powinien być rozpatrywany na płaszczyźnie istotnych zmian w postępowaniu cywilnym, ja-

⁵¹ A. Stefaniak, *Dowód prima facie w procesie cywilnym*, „Nowe Prawo” 1970, nr 10, s. 1460 i 1462.

⁵² K. Piasecki, *Praktyka dowodu...*, s. 61.

⁵³ A. Stefaniak, *Dowód prima facie...*, s. 1463-1464. Inaczej J. Ignatowicz: „Stopień prawdopodobieństwa jest w wypadku domniemania faktycznego tak znaczny, że zbliża się do pewności wynikającej z ustaleń opartych na dowodach bezpośrednich; natomiast w wypadku dowodu *prima facie* stopień tego prawdopodobieństwa może być znacznie mniejszy, przyjmuje się bowiem za wykazany stan, który najpewniej ma miejsce”. J. Ignatowicz, *Ciężar...*, s. 30. Zob. także: B. Janiszewska: „W odróżnieniu od domniemań faktycznych, wymagających pewności wniosków, dowód *prima facie* poprzestawałby na ich znacznym uprawdopodobnieniu – takie rozumienie wynika z niektórych orzeczeń”. B. Janiszewska, *Dowodzenie w procesach...*, s. 113.

kich dokonano począwszy od 1996 r. Autorka reprezentuje pogląd, że nowelizacja art. 3 k.p.c. zniosła zasadę prawdy materialnej. W konsekwencji nie ma przeszkód, aby omawiany dowód we współczesnym procesie stosować⁵⁴. W świetle omówionej wyżej nowelizacji k.p.c., która weszła w życie 3 maja 2012 r., problem nadal pozostaje aktualny⁵⁵. Myślę jednak, że twierdzenie, jakoby dowód *prima facie* nie dawał się pogodzić z zasadą prawdy materialnej, jest przesadą. W istocie stanowi on jej ograniczenie, jeśli jednak odpowiada potrzebom procesu, nie powinien zostać odrzucony. W doktrynie wskazuje się, że w sferze ciężaru dowodu odnośnie do przesłanek warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą, w praktyce pewne znaczenie może mieć dowód *prima facie* wyprowadzony przez sąd z okoliczności towarzyszących niewykonaniu lub nienależytemu wykonaniu zobowiązania⁵⁶. W orzeczeniu SN z 26 maja 1994 r. stwierdzono, że w sprawach dotyczących odpowiedzialności dopuszczalne jest stosowanie dowodu *prima facie* oraz zasady *res ipsa loquitur*⁵⁷.

Z perspektywy powyższych rozważań, niezwykle trudne okazuje się rozstrzygnięcie dylematu dotyczącego wpływu dowodu *prima facie* na rozkład ciężaru dowodu. Wydaje się, że dowód ten nie przerzuca całkowicie *oneris probandi* na przeciwnika procesowego, a ułatwia jedynie jego przeprowadzenie – zazwyczaj jako dowód związku przyczynowego. Powstaje jednak pytanie o granice jego stosowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Uwzględniając aksjologiczny aspekt dowodu *prima facie* (polegający na wyrównywaniu szans pracownika jako słabszej strony stosunku pracy)⁵⁸, można pokusić się o stwierdzenie, że omawiany dowód mógłby zostać w takich sprawach dopuszczony, na przykład na tle art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jednak tylko wtedy, gdyby powodem był pracownik.

4. Metoda aksjologiczna

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 obrony⁵⁹. Prawo stanowione jest nie tylko nosicielem określonych wartości, ale także ich gwarantem. Badacz powinien odnosić się do nich w inter-

⁵⁴ E. Jaworska-Góral, *Dowód prima facie*, „Przegląd Sądowy” 2010, nr 11–12, s. 164–165.

⁵⁵ Zob. przypis 37.

⁵⁶ T. Ereciński (red.), J. Gudowski, M. Jędrzejewska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 546.

⁵⁷ Sygn. akt II CRN 24/94, niepubl. Podaję za: T. Ereciński (red.), J. Gudowski, M. Jędrzejewska, *Kodeks ...*, s. 546.

⁵⁸ E. Jaworska-Góral, *Dowód...*, s. 161.

⁵⁹ T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp...*, s. 20.

pretacji i wykładni prawa⁶⁰. Zamieszczone w niniejszym fragmencie wywody skoncentrują się wokół problemu dokonania interpretacji sformułowania „w miarę możliwości” w sferze prawa pracy, które stanowi doskonały przykład wykorzystania metody aksjologicznej. Mając świadomość niedogodności wyłaniających się przy podejmowaniu takich prób, podkreślić wypada niebagatelne znaczenie powołanej techniki legislacyjnej dla zagadnienia ciężaru dowodu. Sformułowanie „w miarę możliwości” ma charakter nieostry, wiąże się z istnieniem luzu decyzyjnego⁶¹ i jako takie podlega zabiegom interpretacyjnym, w toku których fundamentalną rolę odgrywa zawsze element funkcjonalny. Dyrektywa wykładni odwołująca się do celu regulacji prawnej staje się pierwszorzędym sposobem szukania poprawnej treści niedookreślonych pojęć⁶². „Znaczenie decydujące ma nie brzmienie słowne ustawy, lecz zawarte w niej dążenie do celu, nie *verbum legis*, lecz *vis ac potestas*, określana przez *ratio legis*. Każda wykładnia powinna być (...) teleologiczna. Przepis ustawy musi być tłumaczony tak, żeby był najbardziej zdatnym środkiem (...) osiągnięcia celu ustawy”⁶³. Poza wszelką dyskusją pozostaje ponadto uniwersalizm treści aksjologicznych wyrażanych przez prawo. Dla przykładu, w świetle art. 29² § 2 k.p., pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika dotyczące zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Nasuwa się spostrzeżenie, że przepis skonstruowany został w taki sposób, który prowadzić ma do swego rodzaju uprzywilejowania, będącego słabszą stroną stosunku pracy, pracownika. Lektura przepisu uwidacznia również funkcyjny normotwórczy „powinien”, który, w przekonaniu części doktryny, przemawia za istnieniem po stronie pracodawcy obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika⁶⁴. Siłą rzeczy, korelatem wskazanego obowiązku będzie roszczenie po stronie pracownika o zmianę treści stosunku pracy w zakresie zmodyfikowania wymiaru czasu pracy⁶⁵. Zbieżny z tym poglądem punkt widzenia prezentuje A. Sobczyk, który także podkreśla istnienie roszczenia pracownika⁶⁶. Przychylając się do zaprezentowanych stanowisk, zaakcentować

⁶⁰ S. Kasprzak, *Metody...*, s. 326.

⁶¹ J. Wróblewski, *Rozumienie prawa i jego wykładnia*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1990, s. 37.

⁶² L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, Toruń 2002, s. 201–202.

⁶³ H. Reichel, *Gesetz und Richterspruch. Zur Orientierung über Rechtsquellen und Rechtsanwendungslehre der Gegenwart*, Zürich 1915, s. 67, za: Z. Tobor [w:] J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Katowice 1999, s. 198.

⁶⁴ L. Pisarczyk, *Zmniejszenie wymiaru czasu pracy – odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 6, s. 2.

⁶⁵ H. Szewczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2009, s. 501. Poglądy korespondujące z powyższą tezą prezentują także inni przedstawiciele nauki prawa pracy. Zdaniem K. Jaśkowskiego, obowiązkowi pracodawcy odpowiada roszczenie pracownika. K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 143.

⁶⁶ A. Sobczyk, *Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie pozyskiwania i udzielania informacji, prowadzenia dokumentacji oraz związane z tym roszczenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 10, s. 19.

wypada, że w przypadku sporu na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu braku możliwości uwzględnienia wniosku pracownika. Przedstawione uwagi należy uzupełnić zastrzeżeniem, iż w literaturze pojawiły się głosy o niemożności skutecznego wywodzenia roszczenia pod adresem pracodawcy. „O tym, czy są spełnione warunki do zmiany wymiaru czasu pracy, samodzielnie decyduje pracodawca”⁶⁷.

W trakcie zatrudnienia może dojść, z inicjatywy obu stron stosunku pracy, do zawarcia porozumienia między pracownikiem a pracodawcą dotyczącego ustalenia wykonywania pracy w formie telepracy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy (art. 677 § 3 zd. 2 k.p.). Sformułowanie „w miarę możliwości” także na tle tego przepisu doczekało się rozbieżnych ustaleń interpretacyjnych. W przekonaniu M. Gersdorf: „Inicjatywa pracownika wykonywania pracy w formie telepracy musi być poważnie rozważona przez pracodawcę. Przepis wymaga wręcz uwzględnienia przez pracodawcę tej propozycji, jeśli tylko ma on takie możliwości. W razie sporu pracodawca będzie musiał zatem wykazać, iż rzeczywiście brakowało mu możliwości zatrudnienia pracownika w formie telepracy”⁶⁸. Podzielałam zdanie autorki, sądzę bowiem, że nie można nadawać identycznemu sformułowaniu odmiennych znaczeń na gruncie różnych przepisów tego samego aktu prawnego. Powyższe spostrzeżenie odwzorowuje ideę aksjologii prawa pracy. Niemniej jednak, taka interpretacja art. 677 § 3 zd. 2 k.p. spotyka się z dezaprobatą. Jak wskazuje A. M. Świątkowski: „W razie odmowy uwzględnienia zgłoszonego wniosku o zatrudnienie w formie telepracy pracownikowi nie przysługują środki prawne, które mogłyby umożliwić weryfikację odmownej decyzji pracodawcy i zobowiązać go do uwzględnienia zgłoszonego wniosku. Pracodawca nie został zobowiązany do przedstawienia pracownikowi powodów, dla których uważa, iż nie jest możliwe uwzględnienie złożonego przez niego wniosku o zmianę formy zatrudnienia”⁶⁹. Zbieżny z tym poglądem punkt widzenia prezentuje S. W. Ciupa, który twierdzi, że zwrot „pracodawca powinien, w miarę możliwości (...)” nie oznacza obowiązku w tym zakresie i nie prowadzi do powstania roszczenia po stronie pracownika. Pracodawca swobodnie oceniając ewentualną możliwość uwzględnienia wniosku pracownika, „nie musi się (...) tłumaczyć”, jeśli wniosku jednak nie uwzględni⁷⁰. Moim zdaniem, interpretacja taka prowadzi do nieuzasadnionego uszczuplenia praw pracowniczych. Sądzę, że z omawianego sformułowania wyrasta uprawnienie także po stronie pracownika do oceny możliwości pracodaw-

⁶⁷ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 163.

⁶⁸ M. Gersdorf, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 5, s. 11.

⁶⁹ A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 335.

⁷⁰ S. W. Ciupa, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 11, s. 568.

cy w zakresie przekształcenia formy zatrudnienia z typowej w atypową. W konsekwencji może powstać spór, w którym właśnie pracodawca będzie zobowiązany do wykazania braku możliwości zatrudnienia pracownika w formie telepracy. W przeciwnym bowiem razie, przepis wprowadzałby jedynie iluzoryczną ochronę pracownika w badanym zakresie.

Analogiczna konwencja terminologiczna pojawia się w art. 67⁸ § 2 k.p. Pracodawca odmawiając realizacji wniosku pracownika musi liczyć się z tym, że „w razie sporu będzie odpowiadał za posiadanie możliwości rezygnacji *ad casum* z telepracy”⁷¹.

Podobną do przytoczonej stylistyką posługuje się ustawodawca także na gruncie art. 53 § 5 k.p. W świetle przepisu, pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Niezwykle pomocna w wyeliminowaniu niejasności rodzących się na tle powyższego przepisu okazać się może uchwała SN z 10 września 1976 r. Zgodnie z jej tezą, pracodawca na podstawie art. 53 § 5 k.p. będzie obowiązany do nawiązania z byłym pracownikiem stosunku pracy. W razie wykonania tego obowiązku, byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w powyższym przepisie. Podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.⁷² SN stanął przed dylematem zmierzenia się z zagadnieniem prawnym, które wzbudziło poważne wątpliwości z tego względu, że w okresie przed wejściem w życie k.p., na tle stanowiącego odpowiednik artykułu 53 § 5 k.p. przepisu art. 3 ust. 4 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁷³, ukształtowało się w orzecznictwie SN zapatrywanie, że przepis ten stanowi jedynie zalecenie ponownego zatrudnienia pracownika po ustaniu przyczyny, która uzasadniała rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia mimo braku winy pracownika, wobec czego pracownikowi nie przysługuje roszczenie o nawiązanie umowy o pracę. Powyższy pogląd przeważał także w doktrynie prawa pracy. Usuwając niepewności wynikające z interpretacji dekretu, SN argumentował, że przepis art. 53 § 5 k.p. nie posługuje się wprawdzie określeniem „obowiązek zatrudnienia”, ale odpowiadającym mu pod względem treści sformułowaniem „powinien zatrudnić”. Za taką wykładnią omawianego przepisu przemawia także jego obwarowanie aż dwoma terminami, które nie byłyby zrozumiałe, gdyby przepis ten nie stanowił podstawy prawa do zatrudnienia, lecz tylko zalecenie dla

⁷¹ M. Gersdorf, *Zatrudnianie...*, s. 12.

⁷² Uchwała SN z 10 września 1976 r., I PZP 48/76, Lex nr 12431.

⁷³ Dz.U. Nr 2, poz. 11 ze zm.

pracodawcy. Pracodawca, w sytuacji określonej w art. 53 § 5 k.p. ma zatem obowiązek ponownego zatrudnienia byłego pracownika, jeżeli dysponuje wolnymi miejscami pracy, a pracownik ma kwalifikacje niezbędne do podjęcia pracy⁷⁴. W uzasadnieniu innego orzeczenia, SN odwołując się do wyroku z 10 września 1976 r., wskazał, że w art. 53 § 5 k.p. ustanowiono obowiązek pracodawcy nawiązania z byłym pracownikiem stosunku pracy, pomimo użycia zwrotu „w miarę możliwości”, które mogłoby uzasadniać inną interpretację tego przepisu⁷⁵.

W świetle wyroku SN z 9 kwietnia 1998 r., odmowa nawiązania z byłym pracownikiem umowy o pracę na czas określony może też powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jeżeli w wewnętrznym zarządzeniu zobowiązał się on do ponownego nawiązania umowy o pracę⁷⁶.

Oceniając możliwości ponownego zatrudnienia pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana, należy uwzględnić zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy, jak i tego pracownika. Innymi słowy, możliwość ponownego zatrudnienia pracownika, zgłaszającego swój powrót do pracy, zależy nie tylko od tego, czy pracodawca dysponuje wolnym miejscem pracy, ale także od tego, czy pracownik nadaje się do pracy. Orzeczenie komisji lekarskiej o nieprzydatności pracownika do pracy na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. może oznaczać brak możliwości ponownego jego zatrudnienia⁷⁷.

5. Metoda socjologiczna

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

- a) 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;
- b) 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;

⁷⁴ Zob. też: F. Małysz, *Gdy przedłuża się choroba pracownika*, „Prawo Pracy” 2006, nr 9, s. 3. Na temat braku zagwarantowania pracownikowi prawa podmiotowego w postaci odzyskania utraconego zatrudnienia zob. A. Wypych-Żywicka, *Ochrona pracownika sprawującego opiekę nad chorym członkiem rodziny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 6, s. 26.

⁷⁵ Wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, Lex nr 31913.

⁷⁶ Sygn. akt I PKN 36/98, Lex nr 35677.

⁷⁷ Wyrok SN z 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, Lex nr 34188.

c) społecznych konsekwencji wydawanych norm, a więc społecznych przeobrażeń pod wpływem działania norm i instytucji prawnych⁷⁸.

Zdaniem M. Boruckiej-Arctowej, prawo pracy stanowi sferę uregulowania prawnego szczególnie nadającą się do badań z wykorzystaniem metod stosowanych w socjologii⁷⁹. 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 procesach⁸⁰. Przeanalizujmy zatem przykład zastosowania podejścia socjologicznego o charakterze pośrednim. Konieczność udowodnienia przez pracownika, że był ofiarą mobbingu, stanowi prawdopodobną przyczynę małej liczby sporów sądowych z tego tytułu⁸¹. Sytuacja pracownika, który stał się ofiarą mobbingu zarówno ze strony pracodawcy, jak i ze strony innego pracownika, jest w zakresie udowodnienia mobbingu niezwykle trudna⁸². Autorzy przytaczają następujące 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 3 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: odroczono, 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. Ugoda 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 5 sprawach, w 3 sprawach została zawarta ugoda⁸³. 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.

⁷⁸ M. Borucka-Arctowa, *Podejście socjologiczne*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 76–77.

⁷⁹ *Ibidem*, s. 81–82.

⁸⁰ *Ibidem*, s. 85.

⁸¹ 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.

⁸² M. T. Romer, M. Najda, *Mobbing...*, s. 259; G. Jędrejek, *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 12, s. 626.

⁸³ M. T. Romer, M. Najda, *Mobbing...*, s. 215–216.

6. Inne metody

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.

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 obywateli⁸⁴. Uważam, że trafnym przykładem jest badanie świadomości społecznej odnośnie do istnienia przepisów antidyskryminacyjnych, 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, inne) dla usprawnienia badań prowadzonych przez naukowców⁸⁵.

Wyróżnia się także metody myśleniowe: dedukcyjną – od szczegółu do ogółu oraz indukcyjną – od ogółu do szczegółu⁸⁶. Wypada podkreślić, że omówione powyżej klasyczne metody badania prawa wciąż nie wyczerpują zagadnienia. Należy bowiem dopuścić możliwość poszukiwania nowych metod badawczych przydatnych z punktu widzenia rozwoju nauki prawa pracy. Taka perspektywa implikuje natomiast pytanie o to, czy rozwój nauki w Polsce polega jedynie na ciągłości badań, czy także na pogłębianiu analizy, rozszerzaniu pola badawczego i wykorzystywaniu nowych metod⁸⁷?

Uwagi końcowe

Postawienie problemu naukowego w postaci znalezienia luk w istniejącej wiedzy to początek pracy każdego badacza⁸⁸. Stworzenie prawidłowego warsztatu naukowego powinno wiązać się z dokonaniem świadomego wyboru metod badawczych. Niejednokrotnie wieloaspektowość problematyki badawczej bądź jej

⁸⁴ S. Kasprzak, *Metody...*, s. 324–325. Więcej zob.: M. Borucka-Arctowa, *Podejście psychologiczne*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 92–107.

⁸⁵ Więcej: F. Studnicki, *Ujęcie cybernetyczne w dziedzinie prawa* [w:] A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 162–180; J. Wróblewski, *Informatyka prawnicza – możliwości zastosowania cybernetyki*, „Państwo i Prawo” 1971, nr 3–4, s. 639–655.

⁸⁶ S. Kasprzak, *Metody...*, s. 328.

⁸⁷ A. Mączyński, *Uwagi o stanie nauki polskiego prawa cywilnego*, „Państwo i Prawo” 2011, nr 6, s. 17.

⁸⁸ R. Michalek, *Oceńać naukę i jej twórców według właściwych kryteriów*, „Nauka” 2009, nr 3, s. 173.

interdyscyplinarny charakter wymagać będą połączenia kilku klasycznych metod badawczych, bez absolutyzowania którejkolwiek z nich.

Wielopłaszczyznowe podejście, przenikanie i uzupełnianie się poszczególnych metod w badaniach nad konkretnym już zjawiskiem prawnym pozwala w sposób wnikliwy przeanalizować wybrany temat np. połączenie metody logiczno-językowej, prawnoporównawczej i historycznej w badanych przede 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 socjologiczne⁸⁹. Jeśli zaś chodzi o metodę historyczną, autorzy podkreślają, że najwyższej 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 prawnej⁹⁰.

Research Methods for Employment Law – Study on the Example of the Issue of the Burden of Proof (Summary)

The aim of the article is to describe the conglomerate of research methods used in employment law. The author focuses on selected methods in the context of the burden of proof in employment law. The paper analyses the following: the comparative legal method, the logical-linguistic method, the historical method, the sociological and psychological methods, the statistical method, the cybernetic method and the philological (lexical) method. Taking into account the specificity of the employment law, the author does not omit the axiological method.

⁸⁹ M. Borucka-Arctowa, *Podejście...*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 82.

⁹⁰ H. Olszewski, *Podejście...*, [w:] A. Łopatka (red.), *Metody...*, s. 26.