

Ciężar dowodu w holenderskim prawie pracy*

1. Ogólne reguły ciężaru dowodu

Prawo pracy w Holandii traktowane jest jako dział prawa cywilnego i w związku z tym główna regulacja została zawarta w Kodeksie cywilnym (*Burgerlijk Wetboek* – dalej jako BW). Postępowanie cywilne – także w sprawach z zakresu prawa pracy – reguluje natomiast holenderski Kodeks postępowania cywilnego (*Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering* – dalej jako WBR). Sprawy z zakresu prawa pracy rozstrzygane są w pierwszej instancji w tzw. sektorach kantonalnych sądów rejonowych (*Arrondissementsrechtbank*), przez sąd w składzie jednoosobowym, niezależnie od wartości przedmiotu sporu. Drugą instancję stanowią sądy apelacyjne (*Gerechtshof*), natomiast skarga kasacyjna kierowana jest do Sądu Najwyższego (*Hoge Raad der Nederlanden*)¹. Ciężar dowodu w postępowaniu cywilnym może, za sprawą szczególnych regulacji, obarczać powoda lub pozwanego, ale może także być przerzucany pomiędzy nimi w trakcie postępowania w rezultacie przedłożenia określonych dowodów².

* Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2012/05/N/HS5/01589. Autorka w 2013 r. została laureatką Nagrody Naukowej Fundacji Uniwersytetu Łódzkiego.

¹ A.T.J.M. Jacobs, *Labour Law and Social Security Law*, [w:] J. Chorus, P.H. Gerver, E. Hondius (red.), *Introduction to Dutch Law*, Alphen aan den Rijn 2006, s. 504.

² M. van Hooijdonk, P. Eijssvoogel, *Litigation in the Netherlands. Civil procedure, Arbitration and Administrative Litigation*, Haga 2009, s. 3.

Zgodnie z ogólną regułą z art. 150 WBR stronę, która wywodzi konsekwencje z powoływanych przez siebie faktów lub praw, obarcza ciężar ich udowodnienia, chyba że reguły szczególne lub wymogi racjonalności i uczciwości powodują inne rozłożenie ciężaru dowodu. W literaturze podkreśla się, że reguły szczególne oznaczają także prawo niepisane³. Artykuł 7:611 BW stanowi, że pracodawca i pracownik muszą się zachowywać tak, jak przystoi na racjonalnego i uczciwego pracodawcę oraz racjonalnego i uczciwego pracownika.

Kontroli Inspekcji Pracy podlegają jedynie ustawa o warunkach pracy (*Arbeidsomstandighedenwet*), ustawa o godzinach pracy (*Arbeidstijdenwet*) oraz ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców (*Wet Arbeid Vreemdelingen*). Wykonywanie znacznej większości ustaw z zakresu prawa pracy nie podlega kontroli Inspekcji Pracy. Z tego powodu system przewiduje wspomnianą elastyczność w zakresie ciężaru dowodu i powoduje, że sądy są często gotowe na przerzucenie ciężaru dowodu w trakcie postępowania na stronę pracodawczą⁴.

W ostatnich latach zauważalna jest także tendencja sądów do przejawiania „społecznej wrażliwości”, polegającej właśnie na częstym przerzucaniu ciężaru dowodu w postępowaniu na pracodawcę. Sądy „naginają” w ten sposób przepisy prawa pracy z korzyścią dla pracowników⁵. Stanowi to przejaw obowiązującej w Holandii zasady rekompensaty nierówności (*ongelijkheidscompensatie*), związanej z tym, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy⁶.

W literaturze podkreśla się, że sędzia nie powinien z urzędu poszukiwać faktów. Czyni to jedynie w sytuacjach przewidzianych przez prawo, na przykład bada z urzędu, czy roszczenie nie uległo przedawnieniu⁷. Obowiązuje bowiem zasada pasywności sędziego (*lijdelijkheid van de rechter*) oraz zasada autonomii stron (*partijauto-*

³ A.S. Hartkamp, M.M.M. Tillema, A.E.B. Ter Heide, *Contract Law in the Netherlands*, Alphen aan den Rijn 2011, s. 72.

⁴ Zob. A.T.J.M. Jacobs, *Labour Law...*, s. 43.

⁵ Ibidem, s. 40.

⁶ Ibidem, s. 38.

⁷ R. Verkerk, [w:] C.H. Van Rhee (red.), *European Traditions in Civil Procedure*, Antwerp-Oxford 2005, s. 288.

nomie)⁸. W praktyce mamy jednak do czynienia z dyskrejonalną władzą sędziego w zakresie rozłożenia ciężaru dowodu w procesie. Sędzia przerzuca ciężar dowodu na stronę, która ma ułatwiony dostęp do dowodów. W tym miejscu ujawnia się aktywna rola sądu⁹. Artykuł 21 WBR przewiduje, że obie strony obowiązane są dostarczyć pełny i prawdziwy obraz faktów. Jeśli strony nie wypełnią obowiązku, sąd może wywieść z tego konsekwencje w postaci na przykład przerzucenia ciężaru dowodu¹⁰.

Fakty lub okoliczności powszechnie znane i generalne zasady doświadczenia nie podlegają dowodzeniu, zgodnie z art. 149 § 2 WBR¹¹. Strony muszą natomiast udowodnić treść prawa obcego. Na sąd także został nałożony obowiązek, jeśli zachodzi taka konieczność, badania z urzędu treści prawa obcego. Nie musi on bowiem kierować się wyjaśnieniami stron w tym zakresie¹².

2. Domniemanie - wybrane przykłady

Umowa o pracę może być zawarta na piśmie lub ustnie. Artykuł 7:610a BW wprowadza domniemanie (*Rechtsvermoedens*), że osoba, która zarobkowo świadczy pracę na rzecz innej osoby cotygodniowo przez trzy następujące po sobie miesiące lub co najmniej 20 godzin w miesiącu, świadczy pracę na podstawie stosunku pracy. Tym samym to pracodawca powinien wykazać przed sądem, że dana umowa nie jest umową o pracę. *Ratio legis* wprowadzonego w 1999 r. przepisu sprowadzało się do poprawy ochrony osób

⁸ Ibidem, s. 281.

⁹ K. Broeckx, *The Discretionary Power of the Judge – Regional Report: Belgium, France, Italy, The Netherlands*, [w:] M. Storme, B. Hess (red.), *Discretionary power of the judge: limits and control*, Mechelen 2003, s. 252.

¹⁰ M. van Hooijdonk, P. Eijssvoogel, *Litigation...*, s. 19-20.

¹¹ Zob. też: A.W. Jongbloed, *Access to Justice, Costs and Legal Aid*, *Electronic Journal of Comparative Law* 2007, nr 11.1 – maj, s. 19.

¹² Ibidem, s. 28.

w zatrudnieniu atypowym¹³. Zgodnie z art. 7:610b BW jeśli stosunek pracy trwał co najmniej trzy miesiące, domniemuje się, że umówione godziny pracy w miesiącu równają się średniej godzin pracy z trzech poprzednich miesięcy¹⁴.

Artykuł 7:668 BW wprowadza wzruszalne domniemanie prawne milczącej kontynuacji umowy o pracę zawartej na czas określony. Przepis stanowi, że kiedy umowa o pracę na czas określony wygasła wskutek upływu czasu, lecz faktycznie jest kontynuowana przez strony, które nie wyraziły żadnego sprzeciwu, uważa się, że strony zawarły nową umowę o pracę na tych samych warunkach i na taki okres, na jaki zawarta była poprzednia umowa, jednak nie dłuższy niż rok. Przepis stosuje się również w sytuacji, gdy przy istnieniu konieczności dokonania wypowiedzenia umowa o pracę nie jest wypowiedziana albo nie jest wypowiedziana z zachowaniem relewantnego terminu wypowiedzenia i strony nie uregulowały świadomie efektów kontynuowania umowy o pracę.

3. Prawny obowiązek informowania

W piśmiennictwie holenderskim wskazuje się, że w niektórych przypadkach, kiedy ciężar dowodu obarcza jedną ze stron, drugą może obciążać prawny obowiązek informowania (*Wettelijke informatieplicht*) w celu ułatwienia dowodu tej pierwszej. Taka sytuacja będzie miała miejsce w szczególności wtedy, gdy fakty, które wymagają udowodnienia, wydarzyły się w sferze drugiej strony. Na przykład jeśli pracownik podnosi, że został zwolniony z nieprawdziwego powodu, pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania o przyczynie zwolnienia. Taki obowiązek może ułatwić

¹³ A.T.J.M. Jacobs, *Labour Law...*, s. 47-48. Zob. też: F.B.J. Grapperhaus, L.G. Verburg, *Employment Law and Works Councils of the Netherlands*, Haga 2009, s. 15-16 oraz C. Bosse, *Bewijslastverdeling in het Nederlandse en Belgische arbeidsrecht*, Tilburg 2003, s. 313.

¹⁴ C. Bosse, *Bewijslastverdeling...*, s. 313.

stronie udowodnienie, ale nie zmienia rozłożenia ciężaru dowodu¹⁵. Obowiązek polegający na dostarczaniu określonych informacji lub dowodów drugiej stronie sporu jest postrzegany jako wzmacniający pozycję pracownika. Ten instrument może być użyty zarówno przez ustawodawcę, jak i sędziego albo oba wymienione podmioty. W Holandii główna regulacja dotycząca omawianego zagadnienia jest zawarta w art. 7:655 BW. Jako przykład można podać obowiązek pracodawcy polegający na przedłożeniu w formie pisemnej listy głównych elementów stosunku pracy (opis pracy, czas trwania umowy, wynagrodzenie, godziny pracy itd.) w ciągu miesiąca od rozpoczęcia umowy. Ten obowiązek jest zgodny z dyrektywą 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy¹⁶, która miała zharmonizować ustawodawstwa państw członkowskich, ale także ochronić pracowników przed możliwym zaprzeczeniem ich praw pracowniczych lub ich uszczupleniem. Holenderski ustawodawca implementował dyrektywę przy użyciu jednej regulacji (na przykład w Belgii zastosowano podejście fragmentaryczne, a w konsekwencji obowiązek informowania pracowników o głównych elementach stosunku pracy zostaje wyprowadzony z różnych ustaw).

C. Bosse omawia wiele przykładów przepisów, które nakazują dostarczenie informacji lub dowodów pracownikowi. Kiedy sąd ocenia taki dowód, musi wziąć pod uwagę, że większość dokumentów jest sporządzona przez pracodawcę. Informacja zawarta w dokumencie przedłożonym przez pracodawcę może być uważana za prawdziwą wtedy, kiedy pracownik odniesie się do tego dokumentu. Ciężar dowodu zostaje przerzucony na pracodawcę, kiedy ten odmówi dostarczenia informacji. Przerzucenie ciężaru dowodu jest rezultatem zjawiska, które autorka nazywa „domniemaniem przeszkody w argumentacji”. Inny przykład to art. 7:641 BW dotyczący ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynko-

¹⁵ A.S. Hartkamp, M.M.M. Tillema, A.E.B. Ter Heide, *Contract...*, s. 72.

¹⁶ Dz. Urz. WE z 8 lipca 1992 r., seria L, nr 288.

wy, należny w przypadku ustania stosunku pracy. Pracodawca jest obowiązany przekazać pracownikowi pisemną deklarację wskazującą liczbę dni i godzin niewykorzystanego przez niego urlopu. Artykuł 7:619 BW stanowi, że jeżeli wynagrodzenie, w całości lub w części, składa się z kwoty, której wysokość zależy od jakichkolwiek danych wynikających z ksiąg, dokumentów i innych nośników pamięci masowej do przechowywania danych przez pracodawcę, pracownik ma prawo żądać udostępnienia przez pracodawcę dowodów potrzebnych do ustalenia tych danych. Badania prowadzą autorkę do wniosku, że nie tylko pracodawca, ale także pracownik jest obowiązany dostarczać informacje. W przypadku choroby lub ciąży to pracownik decyduje, czy przedstawić zaświadczenie lekarskie. Holenderskie orzecznictwo wypracowało regułę, wedle której pozwany może zostać wezwany do dostarczenia informacji lub dowodów, które pomogą powodowi przygotować pozew. Ta metoda wykorzystywana jest w przypadkach, w których przestrzeganie praw pracowniczych jest zagrożone brakiem równowagi pomiędzy pozycją stron sporu¹⁷.

4. Ciężar dowodu w sprawach związanych z chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy

W Holandii specjalna reguła dotycząca rozłożenia ciężaru dowodu w sprawach związanych z chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy wynika z prawa zobowiązań. Pracownik wykazuje poniesioną szkodę i fakt, że powstała ona przy wykonywaniu jego obowiązków. Pracodawca jest odpowiedzialny, chyba że udowodni prawidłowość wykonywania swoich obowiązków w zakresie ochrony pracowników przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Ciężar dowodu zostaje przerzucony, ponieważ informacja potrzebna do pomyślnego dla pracownika zakończenia sprawy znajduje się w posiadaniu pracodawcy. Ponad-

¹⁷ C. Bosse, *Bewijlastverdeling...*, s. 312-313.

to pracodawca naraża pracowników na ryzyko związane z pracą i to on ma możliwość ograniczania go¹⁸. Omawiana reguła wynika z art. 7:658 BW. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest zobowiązany zorganizować i utrzymać przestrzeń, pomieszczenia, maszyny i narzędzia, w których lub przy pomocy których praca jest wykonywana w ramach jego odpowiedzialności. Ma także obowiązek udzielać wskazówek i zapewniać środki bezpieczeństwa, które są konieczne do uniknięcia doznania przez pracownika szkody podczas wykonywania pracy (ust. 1). Do zagadnienia ciężaru dowodu odnosi się art. 7:658 ust. 2 BW. W świetle tego przepisu pracodawca jest odpowiedzialny wobec pracownika za szkody, które ten poniósł w związku z działaniami realizowanymi w ramach pracy, chyba że udowodni, że wywiązał się z obowiązków wymienionych w ustępie 1 lub że szkoda w znacznym stopniu była spowodowana umyślnym działaniem lub zaniechaniem, lub „umyślną lekkomyślnością” (*wilful recklessness*) ze strony pracownika. Zastrzega się jednocześnie, że nie jest możliwe odstępianie na niekorzyść pracownika z pkt 1 i 2 w zakresie odpowiedzialności pracodawcy. Jednakże świadomy ryzyka pracodawca zawsze wykupuje ubezpieczenie od tak określonej odpowiedzialności. Czyni to, ponieważ sądy wymagają od pracodawcy udowodnienia, że ten w żaden sposób nie naruszył obowiązku dochowania należytej staranności. Niezastosowanie odpowiedniego środka zapobiegawczego w jakimkolwiek momencie oznacza brak możliwości uwolnienia się od odpowiedzialności. Sądy nie chcą też ograniczać odpowiedzialności pracodawcy nawet wtedy, gdy wystąpiło niedbalstwo ze strony pracownika. W wyjątkowych przypadkach są w stanie uwzględnić rażące niedbalstwo¹⁹.

Omówiona wyżej reguła rozkładu ciężaru dowodu została przyjęta przez holenderskiego ustawodawcę dopiero w 1997 r.²⁰, na co niewątpliwie przemożny wpływ miało orzecznictwo Sądu Najwyż-

¹⁸ Ibidem, s. 312.

¹⁹ A.T.J.M. Jacobs, *Labour Law...*, s. 83.

²⁰ Ibidem.

szego. Warto odnieść się do przełomowego wyroku z 6 kwietnia 1990 r. w sprawie Janssen/Nefabas, po wydaniu którego pozycja pracownika w procesie uległa znacznej poprawie. Pracownik Janssen, wystawiony w pracy na działanie azbestu i dotknięty azbestozą, pozwał pracodawcę – Nefabas – o odszkodowanie w związku z brakiem zagwarantowania odpowiednich środków bezpieczeństwa. W pierwszej i drugiej instancji pozew został oddalony, ale Sąd Najwyższy spojrział na sprawę inaczej. Skupił się bowiem na kwestii rozłożenia ciężaru dowodu. Zdaniem sądu drugiej instancji pracownik nie wykazał dostatecznie, jakie standardy obowiązywały przedsiębiorstwa zajmujące się azbestem i nie wykazał, jakie specyficzne środki bezpieczeństwa były wymagane od pracodawcy wedle aktualnych wymogów nauki i technologii. Sąd Najwyższy zauważył, że wprawdzie w teorii to pracownik powinien udowodnić, że pracodawca podjął niewłaściwe środki bezpieczeństwa, ale pracodawca w odpowiedzi powinien zaprezentować okoliczności będące pod jego kontrolą. Sąd Najwyższy wyszczególnił w tej sprawie standardy, które wyrastają ze sfery obowiązku pracodawcy prowadzenia dochodzenia i dołożenia należytej staranności (*duty of care*). Wyrok zacieśnia standardy obowiązków po stronie pracodawcy. Pracodawca musi prowadzić badania w odniesieniu do zagrożeń, jakie mogą wystąpić, i środków, które muszą zostać podjęte w celu eliminowania tych zagrożeń. W związku z tym, że istnieje wymóg, by środki były odpowiednie, można konsultować się w tym zakresie z ekspertami. Uważa się za relewantne doświadczenie z azbestem w innych państwach. Sąd Najwyższy ustanowił także standardy dotyczące zarzutów obu stron. Pracownik powinien ogólnie wskazać, jakie środki bezpieczeństwa powinny być zapewnione przez pracodawcę, podczas gdy pracodawca powinien udowodnić okoliczności leżące w jego sferze. Chodzi między innymi o konieczność udowodnienia, że podjęte środki bezpieczeństwa były zgodne z najnowszą technologią²¹.

²¹ C. Bosse, *Bewijlastverdeling...*, s. 186 i 204.

5. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika

Zdarzają się sytuacje, kiedy pracownik chciałby, z określonych powodów, zostać przeniesiony do innej pracy lub na inne stanowisko. Dostosowanie się pracodawcy do potrzeb pracownika będzie możliwe na przykład wtedy, kiedy ten ostatni staje się osobą niepełnosprawną. Może także okazać się, że brak możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy spowoduje konieczność ograniczenia etatu. Podobnie pracownik może nie być w stanie wykonywać swojej dotychczasowej pracy albo wszystkich dotychczasowych obowiązków i chciałby zamienić je na inne. Do tej problematyki odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 listopada 1985 r. w sprawie Haaren/Cehave. W wyroku tym orzekł, że jeśli pracownik nie jest w stanie dłużej wykonywać niektórych ze swoich obowiązków, ale chciałby wykonywać poprzednie zadania, do których jest zdolny, przy zachowaniu pełnego etatu, pracodawca jest zobowiązany do przegrupowania zadań tak, aby stało się to możliwe, chyba że nie można rozsądnie tego od niego wymagać. Jeśli natomiast pracownik nie może wykonywać żadnych ze swoich dotychczasowych obowiązków, pracodawca musi powierzyć mu inną pracę, wskazaną przez pracownika jako tę, którą jest w stanie wykonywać, chyba że nie można rozsądnie tego wymagać od pracodawcy. Wyrok nakłada na pracodawcę ciężar dowodu tego, że nie ma możliwości przywrócenia pracownika na dawne stanowisko lub powierzenia mu innej pracy²².

6. Narkotyki i alkohol w pracy

W odniesieniu do używania alkoholu lub narkotyków podstawowa reguła prawa holenderskiego stanowi, że pracownik może robić cokolwiek zechce w swoim czasie wolnym, o ile nie wpływa to na jego funkcjonowanie jako pracownika. Są wyjątki od tej zasa-

²² Ibidem, s. 168-169.

dy, które zależą od rodzaju pracy (na przykład gdy chodzi o nauczycieli). Pracodawca ustala politykę przeciwdziałania narkotykom i alkoholowi w miejscu pracy, czyniąc to w porozumieniu z radą zakładową lub związkiem zawodowym. Testy wykonywane są przez lekarza medycyny pracy. Niemniej jednak tego rodzaju procedury w praktyce ustala się rzadko. W ograniczonym wymiarze są stosowane w przemyśle petrochemicznym i morskim²³. W Holandii testy na narkotyki lub alkohol uważa się za testy medyczne²⁴. Jeżeli pracownik jest już zatrudniony²⁵, *case law* pokazuje, że wykonywanie takich testów jest dozwolone pod określonymi warunkami i jeśli pracodawca ma rozsądne podejrzenie, że pracownik używa narkotyków lub alkoholu. Pracodawca będzie musiał udowodnić, że użycie narkotyków lub alkoholu negatywnie oddziałuje na pracę danego pracownika. Zasadniczo pracodawca ma daleko idący obowiązek niesienia pomocy pracownikowi, który ma problem z alkoholem lub narkotykami²⁶. Jak sądzę, możemy zatem wyprowadzić nieco zaskakujący, z perspektywy polskiego systemu prawnego, wniosek, że liberalizacja przepisów w zakresie dostępu do narkotyków oraz ich zażywania pociągnęła za sobą zaostrożenie wymagań nakładanych na pracodawcę.

7. Jednostronna zmiana warunków pracy

Warunki pracy co do zasady mogą być zmienione tylko za zgodą pracownika. Jednostronne zmiany dokonywane przez pra-

²³ R. Bijl, M.-C. Lambrechts, B. Shahandeh, *Workplace Testing*, [w:] C. Tobutt (red.), *Alcohol at Work: Managing Alcohol Problems and Issues in the Workplace*, Farnham 2011, s. 113.

²⁴ E. de Wind, A. Oreel, *Netherlands*, [w:] E.C. Collins (red.), *The Employment Law Review*, Londyn 2010, s. 290.

²⁵ Wszelkiego rodzaju wstępne badania lekarskie (w tym testy na narkotyki dokonywane przed zatrudnieniem danego kandydata) zostały uznane w Holandii za niekonstytucyjne. Zob. J. O'Sullivan, *Legal and regulatory aspects of workplace drug testing*, [w:] A. Verstraete (red.), *Workplace Drug Testing*, Londyn-Gurnee 2011, s. 102, 112, 115 i 119.

²⁶ E. de Wind, A. Oreel, *Netherlands*, s. 290.

codawcę są możliwe, ale tylko w określonych, wyjątkowych okolicznościach. Po pierwsze, strony umowy powinny wyrazić zgodę na klauzulę jednostronnej zmiany. Po drugie, pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie istotnego powodu biznesowego, który przeważa interes pracownika w utrzymaniu dotychczasowych warunków zatrudnienia. Taki powód to na przykład zmiana w prawie podatkowym lub istotny powód ekonomiczny. Jeżeli natomiast klauzula jednostronnej zmiany nie została zawarta w umowie o pracę, pracodawca może oprzeć jednostronną zmianę na podstawie ogólnej zasady rozsądku i uczciwości. Pracownik powinien zaakceptować zmianę, ponieważ ma obowiązek zachowywać się tak, jak przystało na rozsądnego pracownika. W każdym przypadku możliwość jednostronnej zmiany jest uzależniona od udowodnienia przez pracodawcę istotnej przyczyny biznesowej²⁷.

8. Przyczynowość rozwiązania umowy o pracę; niezwłoczne odejście pracownika

Przyczynowość rozwiązania umowy o pracę wprowadza art. 7:669 BW. Przepis stanowi, że strona, która rozwiązuje umowę o pracę, obowiązana jest, na wniosek drugiej strony, poinformować ją na piśmie o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wynika z tego, że jeśli pracownik wniesie o przedstawienie przyczyny, ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy. Przepis wywiera również skutek innego rodzaju, polegający na zobowiązaniu pracownika do pisemnego poinformowania pracodawcy o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, jeśli pracodawca zażąda jej podania. Najbardziej powszechna przyczyna zwolnienia pracownika to biznesowe powody ekonomiczne i powody związane z niedostatecznym wykonywaniem obowiązków. Istotną rolę odgrywa prowadzenie akt pracowników, które ułatwia pracodawcy udowodnienie niedostatecznego wykonania obowiązków. Prac-

²⁷ Ibidem, s. 278-279.

dawca powinien bowiem zapoznać pracownika z niedopełnionymi przez niego obowiązkami i dać szansę na poprawę (chyba że istnieje „pilny powód zwolnienia”)²⁸.

Pracownik może niezwłocznie zrezygnować z pracy (bez wypowiedzenia), jeżeli istnieje pilna przyczyna albo jeżeli pracodawca przedstawi mu pilną przyczynę. W ostatnim przypadku pracownik jest uprawniony do odszkodowania. W przypadku sporu sądowego musi jednak udowodnić istnienie pilnej przyczyny. Jeśli taki dowód się nie powiedzie, uprawnionym do odszkodowania będzie pracodawca²⁹.

9. Postulat *de lege ferenda* sformułowany w doktrynie holenderskiej

C. Bosse sformułowała postulat *de lege ferenda*, według którego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy ciężar dowodu powinien zostać przerzucony na pracodawcę, jeżeli pracownik uprawdopodobni, że jego prawo lub prawa zostały naruszone. Zdaniem C. Bosse takie rozłożenie *oneris probandi* stanowiłoby gwarancję wykonalności praw pracowniczych i utrzymania równowagi pomiędzy stronami sporu. Najczęściej pracodawca posiada bowiem określone dokumenty, które dostarczyłby w trakcie postępowania dowodowego. Autorka wyraża zapatrywanie, że wprowadzenie takiej reguły nie zwiększy w znaczący sposób ilości spraw przed sądami, ponieważ, tak jak ma to miejsce w sprawach antydyskryminacyjnych, przerzucenie ciężaru dowodu miałoby miejsce jedynie wówczas, gdy fakty przedstawione przez pracownika byłyby przekonujące i należycie uprawdopodobnione. W celu sformułowania propozycji brzmienia przepisu ogólnego, który powinien zostać wprowadzony do BW i WBR, autorka postuluje

²⁸ Ibidem, s. 290.

²⁹ *Termination of employment relationship. Legal situation in the Member States of the European Union*, Komisja Europejska 2006, s. 102.

uogólnienie na wszystkie sprawy reguły wykorzystywanej w prawie antydyskryminacyjnym (art. 7:646 ust. 12 BW). Proponuje wyraźne wprowadzenie domniemania prawnego wzruszalnego. Przepis brzmiałby w sposób następujący: „Jeżeli pracownik wysuwa fakty, które prowadzą do domniemania, że został on pokrzywdzony przez niezastosowanie przepisu prawa pracy, pracodawca musi udowodnić, że konkretny przepis nie został naruszony”³⁰.

Uważam postulat C. Bosse za zbyt daleko idący. W polskich warunkach jest on właściwie nie do przyjęcia jako nadmiernie obciążający pracodawców. Wzrost liczby nieuzasadnionych postępowań sądowych to tylko jeden z problemów, jakie mogłyby się pojawić. Reguły ciężaru dowodu stosowanej w przepisach antydyskryminacyjnych nie można zaakceptować jako zasady ogólnej dla całego prawa pracy. Można natomiast wykorzystywać ją przy tworzeniu konkretnych przepisów prawnych, zwłaszcza w obszarach, w których ujawnia się konieczność wzmożonej ochrony pracownika. Dla przykładu wskażę regulację związaną z ujawnieniem korupcji przez pracownika we francuskim Kodeksie pracy. Zgodnie z art. L.1161-1³¹ tego aktu nikt nie może zostać odsunięty od procedury rekrutacyjnej, pozbawiony dostępu do stażu, kształcenia w przedsiębiorstwie, żaden pracownik nie może zostać ukarany, zwolniony lub dyskryminowany, bezpośrednio lub pośrednio, między innymi w zakresie wynagrodzenia, kształcenia, przekwalifikowania, rozmieszczenia, kwalifikacji, kategoryzacji, awansu zawodowego, zmiany albo odnowienia umowy, z powodu zrelacjonowania lub zaświadczenia, w dobrej wierze, pracodawcy lub organom sądowym bądź administracyjnym, faktów dotyczących korupcji, o których dowiedział się przy wykonywaniu swojej pracy. Wynikające z tego rozwiązanie umowy o pracę, jakkolwiek dyspozycja lub działanie nieprzychylnie jest nieważne z mocy prawa. W razie sporu związanego ze stosowaniem przepisu, w przypadku, gdy pracow-

³⁰ C. Bosse, *Bewijslastverdeling...*, s. 314.

³¹ Wprowadzony ustawą numer 2007-1598 z 13 listopada 2007 r. w sprawie zwalczania korupcji (*Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption*).

nik lub kandydat na pracownika, do stażu, do kształcenia, wysunie fakty, które pozwolą domniemywać, że zaświadczył okoliczności dotyczące korupcji, na stronie pozwanej spoczywa ciężar dowodu, że jej zachowanie było usprawiedliwione elementami obiektywnymi, innymi niż zaświadczenie faktów dotyczących korupcji.

Streszczenie

Przedmiotem opracowania jest ciężar dowodu w holenderskim prawie pracy, omawiany zarówno z punktu widzenia prawa materialnego, jak i procesowego. Zgodnie z ogólną regułą z art. 150 WBR stronę, która wywodzi konsekwencje z powoływanych przez siebie faktów lub praw, obarcza ciężar ich udowodnienia, chyba że reguły szczególne lub wymogi racjonalności i uczciwości powodują inne rozłożenie ciężaru dowodu. Pracodawca i pracownik muszą się zachowywać tak, jak przystoi na racjonalnego i uczciwego pracodawcę oraz racjonalnego i uczciwego pracownika. Ciężar dowodu może, za sprawą szczególnych regulacji, obarczać powoda lub pozwanego, ale może także być przerzucany pomiędzy nimi w trakcie postępowania w rezultacie przedłożenia określonych dowodów. Sądy przejawiają wysoki stopień „społecznej wrażliwości” – są gotowe przerzucać ciężar dowodu w postępowaniu na pracodawców.

Burden of proof in Dutch employment law

Summary

The subject of the study is the burden of proof in Dutch employment law discussed from both procedural and substantive law viewpoint. Article 150 of WBR states that the burden of proof of facts or rights is on the party that invokes legal consequences resulting from those facts or rights, unless there are special rules or requirements of reasonableness and fairness that involve a different burden of proof. The employer and the employee must behave as befits a reasonable and fair employer and a reasonable and fair employee. The burden of proof may - due to specific provisions - be on the claimant or on the defendant; however it may even be shifted between them during the proceedings as a result of submitted evidence. Courts show a high degree of "social sensitivity" - they are ready to reverse the burden of proof during the proceedings to the employers' side.