

Cywilne postępowanie sądowe w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle Konstytucji

Civil Court Proceedings in Cases Involving Discrimination in Employment in the Light of the Constitution

The author explains the special regulation of civil court proceedings in matters of labour law. He argues that the reasons for the different shaping of the rules of procedure in labour law matters should be seen in the perspective of Article 45 of the Polish Constitution considered together with Art. 24 of the Constitution. He particularly pays attention to proceedings in cases involving discrimination in employment. The author analyzes the impact of Article 32 § 2 of the Constitution on civil procedure.

Paweł Czarnecki

*doktor nauk prawnych
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie*

ORCID – 0000-0001-6997-1014

e-mail: p.czarnecki@uksw.edu.pl

Słowa kluczowe:
postępowanie odrębne w sprawach
z zakresu prawa pracy, dyskryminacja
w zatrudnieniu

Key words:
proceedings in labour law cases,
discrimination in employment

<https://doi.org/10.36128/priw.vi38.316>

1. Wstęp

W wypowiedziach doktryny na temat procesowego prawa pracy dominują ujęcia praktyczne. Rozważania teoretyczne, dotyczące funkcji oraz źródeł odmienności cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy nie są eksponowane. Te zaś, które są obecne w literaturze, trudno uznać za optymalne, szczególnie z punktu widzenia spraw na tle dyskryminacji w zatrudnieniu. Celem artykułu jest wskazanie możliwego uzasadnienia odmienności sądowego dochodzenia roszczeń wynikających z dyskryminacji w zatrudnieniu. Aby to uczynić, konieczne będzie odniesienie się pokrótce do uzasadnienia specyfiki postępowania sądowego w sprawach

z zakresu prawa pracy, które jest przyjmowane w literaturze oraz zgłoszenie do niego pewnych uwag uzupełniających.

2. „Funkcja ochronna” postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy i jej źródła w poglądach doktryny

Role postępowania cywilnego w ogólności jest konkretyzacja i realizacja obowiązujących norm materialnoprawnych¹. Z punktu widzenia konkretnej sprawy jego celem jest, aby kończące sprawę rozstrzygnięcie było oparte na ustaleniach faktycznych odpowiadających w możliwie największym stopniu rzeczywistości oraz, aby było zgodne z prawem materialnym i procesowym². W takim ujęciu procedura cywilna nie realizuje żadnych celów podobnych do tych, które realizować ma prawo materialne. Nie jest instrumentem kształtowania polityki ustawodawcy, ale instrumentem jej egzekwowania. Ma cel jedynie wykonawczy.

Autorzy badający cywilną procedurę sądową z perspektywy prawa pracy nie kwestionują powyższego zapatrywania. Kiedy w literaturze z zakresu prawa pracy pisze się o ochronnej funkcji cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, z reguły nie wywodzi się jej z funkcji materialnego prawa pracy. Źródłem rozwiązań procesowych, ocenianych jako korzystne dla pracownika, upatruje się raczej w zasadzie równości stron procesu (w tym kontekście powoływany jest art. 32 Konstytucji), niekiedy uzupełnianej nawiązaniem do zasady sprawiedliwości³. Szczególne rozwiązania

-
- 1 Zob. Agnieszka Skorupka, *Dopuszczalność dowodu sprzecznego z prawem w sądowym postępowaniu cywilnym* (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2018), 234 i powołana tam bogata literatura.
 - 2 Tadeusz Ereciński, Karol Weitz, „Prawda i równość stron w postępowaniu cywilnym a orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego”, [w:] *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego. Serock k. Warszawy, 24–26 września 2009 r.*, red. Tadeusz Ereciński, Karol Weitz (Warszawa: Lexis Nexis 2010), 27 i podana tam literatura.
 - 3 Małgorzata Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy* (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2011), 31-33 oraz 43 i 45. W taki sposób funkcję ochronną postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy widzi również Piotr Prusinowski, autor ten nie postrzega procesowych instytucji wzmacniających pozycję pracownika jako konsekwencji materialnoprawnej ochrony pracownika. Ich źródłem jest według niego wprost zasada równości stron procesu, zob. Piotr Prusinowski, *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy* (Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2013), 16 i 17. Również Krzysztof W. Baran w tych wypowiedziach, z którymi zapoznałem się

z zakresu procesowego prawa pracy postrzegane są jako procesowy aspekt funkcji ochronnej, obejmującej jednolicie prawo materialne i procesowe pracy⁴, a nie jako coś wtórnego wobec ochronnej funkcji materialnego prawa pracy. Konstytucyjną zasadę równości rozumie się tu, nawiązując do myśli Arystotelesa⁵, jako formułę sprawiedliwości⁶, która wymaga m.in., aby odmiennie zagadnienia regulować odmiennie. W ten sposób wyjaśnia się zarówno odmienności samego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, jak i odmienności w pozycji stron w procesie.

W nieco inny niż przedstawiony wyżej sposób zapatruje się na sprawę Michał Skąpski. Sugeruje on, że funkcje postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy mają bardziej bezpośredni związek z realizacją funkcji materialnego prawa pracy⁷. Nawet jednak ten autor wyraża te sugestie w sposób bardzo ostrożny. Podkreśla on, że zdecydowanie podstawową funkcją procesowego prawa pracy jest rozstrzygnięcie sporów a szczególne regulacje z zakresu procesowego prawa pracy są w zasadzie narzędziem osiągnięcia sprawiedliwości proceduralnej⁸, a nie realizowania interesów pracownika.

Zapratrywanie, że szczególne rozwiązana prawa procesowego wywodzić należy wprost z materialnego prawa pracy, jest raczej odosobnione w literaturze⁹.

przygotowując artykuł, nie sugeruje, jakoby procesowe prawo pracy miało służyć realizacji funkcji materialnego prawa pracy, znaczenia takiego nie ma wymieniana przez tego autora „zasada szczególnej ochrony interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy” – charakteryzując ją autor podkreśla, że celem tej zasady jest jedynie wyrównanie szans pracownika, zob. Krzysztof Wojciech Baran *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy z kazusami* (Gdańsk-Kraków: Wydawnictwo Arche, 1999), 166.

- 4 Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*, 42. Ochroną funkcję postępowania jako aspekt ogólnej funkcji ochronnej widzi też Piotr Prusinowski: „System dyskrecjonalnej władzy sędziego w sprawach z powództwa pracownika” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2013): 25.
- 5 Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*, 37.
- 6 Ibidem, 33.
- 7 Tak Michał Skąpski, „Funkcje procesowego prawa pracy”, [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2016), 42.
- 8 Tak Skąpski, *Funkcje procesowego prawa pracy*, 43-44 oraz 45-46.
- 9 Zob. Agnieszka Góra-Błaszczkowska, „Ogólna charakterystyka postępowania sądowego w sprawie z zakresu prawa pracy w ujęciu

3. Uzupelnienie przyjmowanego w literaturze ujęcia funkcji postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy

Przyjmowane w literaturze zapatrywanie, że funkcje procesowego prawa pracy, choć są zbieżne z funkcjami materialnego prawa pracy, to nie wywodzą się z nich, lecz mają swoje odrębne źródło, jest zdecydowanie trafne. Wątpliwości budzi podstawa konstytucyjna, z której funkcje te się wywodzi, tj. art. 32 ustawy zasadniczej.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że zasada równości jest tu powoływana na uzasadnienie określonego zróżnicowania, co mieści się szerokim nurcie uzasadniania zasadą równości zarówno rozwiązań uniwersalnych, jak i tych będących przykładami prawnej dyferencjacji. Nurt ten w moim przekonaniu należy ocenić krytycznie. Uważam, że prowadzi on do odbierania zasadzie równości mocy argumentacyjnej: skoro zasada równości może równie dobrze uzasadniać zarówno rozwiązania uniwersalne jak i takie, które są przejawem dyferencjacji, to w istocie przestaje ona uzasadniać cokolwiek i staje się ideologicznym zawołaniem zdatnym do uzasadnienia dowolnego, arbitralnego twierdzenia¹⁰. Do zasady równości należy odwoływać się raczej ostrożnie, przede wszystkim wówczas, kiedy pragnie się uzasadnić występowanie w hipotezie normy prawnej kwantyfikatora wielkiego (taki został umieszczony przez ustawodawcę konstytucyjnego w obu ustępach art. 32 ustawy zasadniczej), obejmującego „wszystkich” albo podważyć stosowanie normy odnoszącej się tylko do „niektórych”. Wszelka dyferencjacja jest bowiem zawsze odejściem od zasady równości. W wersji przyjętej w art. 32 Konstytucji norma prawna wprowadzająca dyferencjację zawsze ma zastosowanie tylko do „niektórych”, a więc posługuje się innym kwantyfikatorem niż te, które występują w przywołanej normie konstytucyjnej.

Warto też zwrócić uwagę, że ilekroć zasada równości jest powoływana w celu uzasadnienia zróżnicowania, jest ona powoływana w ujęciu ściśle

modelowym”, [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2016), 409. Autorka sugeruje tu, że szczególne rozwiązania z zakresu procesowego prawa pracy wspierające pracownika są przejawem wyrażonej w art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika. Autorka nie powołuje się w tym miejscu na jakiegokolwiek innego autora.

- 10 Można przykładowo wskazać, że o ile M. Mędrala powołuje się na art. 32 Konstytucji w celu uzasadnienia odmiennego traktowania pracownika i pracodawcy w postępowaniu sądowym o tyle A. Góra-Błaszczkowska treścią tego przepisu uzasadnia krytykę obowiązujących rozwiązań, zob. odpowiednio Góra-Błaszczkowska *Ogólna charakterystyka postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy w ujęciu modelowym*, 407 i Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*, 43-45.

nawiązującym do myśli Arystotelesa, jako formuła sprawiedliwości nakazująca traktować to, co równe tak samo, a to, co różne odmiennie, stosownie do istniejących różnic¹¹. Równość rozumiana w ten sposób, tj. jako formuła sprawiedliwości, przejmując wady tej ostatniej, czyli niedookreśloność i dowolność interpretacji. Autorzy chętnie powołujący Arystotelesa pomijają z reguły tę część jego prac, w której z proponowanej siebie formuły sprawiedliwości

-
- 11 Formułę sprawiedliwości/równości Arystotelesa należy odczytywać w ścisłym związku z zasadą „złotego środka”. Arystoteles rozumie sprawiedliwość jako „geometryczny” punkt między dwoma ekstremami (ekstremum to: (1) w odniesieniu do sprawiedliwości wyrównawczej - wyrządzenie krzywdy i doznanie krzywdy; (2) w odniesieniu do sprawiedliwości rozdzielczej - przyznanie komuś nieproporcjonalnej ilości rzeczy pożytecznych i przyznanie komuś nieproporcjonalnej części rzeczy szkodliwych) – zob. Arystoteles, *Etyka Nikomachejska* (Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1956), 181-182. W normie z art. 32 Konstytucji nie dostrzegam ścisłego odzwierciedlenia koncepcji starożytnego filozofa. Treść art. 32 Konstytucji to raczej dziedzictwo chrześcijaństwa i oświeceniowej idei konsekwentnego egalitaryzmu, a nie starożytnej filozofii greckiej. Warto podkreślić, że również Trybunał Konstytucyjny rozumie zasadę równości nieco inaczej niż starożytny filozof. Zasada ta, jak została sformułowana w art. 32 ustawy zasadniczej – według TK – „nakazuje bowiem nakładać jednakowe obowiązki, względnie przyznawać jednakowe prawa podmiotom odznaczającym się tą samą cechą istotną, a jednocześnie dopuszcza, lecz nie wymaga, by nakładać różne obowiązki, względnie przyznawać różne prawa podmiotom, które taką cechę posiadają, oraz podmiotom, które jej nie posiadają. Inaczej ujmując, nie można przyjąć, by z nakazu równego traktowania równych wynikał, logicznie albo instrumentalnie, nakaz nierównego traktowania nierównych czy też zakaz równego traktowania nierównych” – tak TK w wyroku z dnia 19 kwietnia 2011 r. P 41/09, w którym powołano szereg innych orzeczeń oraz poglądy doktryny; zob. też Teresa Liszcz *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki* (Lublin: Wydawnictwo UMCS, 2018), 65-66, na których Autorka cytuje orzeczenie TK z dnia 9 marca 1988 r. U 7/87. Sceptycyzm odnośnie do takiego rozumienia zasady równości wyraził w doktrynie prawa pracy Kamil Antonów, „Zasady równości i sprawiedliwości społecznej w prawie emerytalnym” *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, t. LXII, 2 (2015): 10-12, opowiadając się za tzw. szerokim - ścisłej związanym z dziedzictwem Arystotelesa - rozumieniem konstytucyjnej zasady równości. W omawianym zakresie por. też Michał Ziółkowski, „Zasada równości w prawie” *Państwo i Prawo*, z. 5 (2015): 95-97.

starożytny filozof wywodził uzasadnienie podrzędnej roli kobiet czy niewolników¹².

Ponadto równość, powoływana jako zasada mająca uzasadniać określone zróżnicowanie, nieuchronnie rozszczepia się na różne przeciwstawne rodzaje „równości”. Równości formalnej przeciwstawia się wówczas koncepcję równości faktycznej (rzeczywistej, substancjalnej) a równemu traktowaniu – równość szans. Prowadzi to niekiedy do swoistych paradoksów¹³. Tego rodzaju podziały wskazujące na różne wymiary problemu nierówności są oczywiście wartościowe, pouczające i niekiedy bardzo przydatne, w moim jednak przekonaniu wykazują one niewielki związek z równością taką, o jakiej ustawodawca konstytucyjny pisze w art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Wątpliwości budzi również rozumienie zaimka „wszyscy”, który występuje w art. 32 Konstytucji, jako obejmującego również cechy wybitnie akcydentalne, związane z rolą osoby w szczególnej sytuacji społecznej, a przy tym przeciwstawne. W moim przekonaniu w przepisie konstytucyjnym nie chodzi o to, że pracodawca ma być traktowany jak pracownik, powód jak pozwany, sprzedawca jak kupujący itp. Chodzi raczej o to, aby powód, pozwany, pracownik, pracodawca byli traktowani tak samo, bez względu na to, czy są kobietami, mężczyznami, ateistami bądź wierzącym itp. Cechy akcydentalne, szczególnie te przeciwstawne (bycie pracownikiem/pracodawcą, przedsiębiorcą/konsumentem, dłużnikiem/wierzycielem itp.) powinny funkcjonować jako elementy przedmiotowe hipotezy normy prawnej. Zaimek „wszyscy” jako element podmiotowy hipotezy należy wiązać z cechami wskazującymi na określone podobieństwo podmiotów (ich przynależność do tej samej klasy), szczególnie zaś z cechami charakteryzującymi człowieka jako takiego (jego cechami osobowymi)¹⁴.

-
- 12 Zob. np. przykładowo Marcin Jędrzejczak, „Idee sprawiedliwości oraz własności w interpretacji Platona i Arystotelesa” *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 236 (2015): 13. Autor wskazuje tam, że filozofia Arystotelesa była znacznie mniej egalitarna niż poglądy Platona.
- 13 Kiedy np. twierdzi się, że „[z]asada równości w procesie (...) to zasada tzw. sprawiedliwej nierówności” – tak Aneta Łazarska, *Rzetelny proces cywilny*, (Warszawa: Wolters Kluwer, 2012), 439.
- 14 Wydaje się wręcz, że istnienie między określonymi przedmiotami stosunku asymetrycznego powinno skutkować uznaniem ich za nieporównywalne i w konsekwencji niezdatne do łącznego zaliczenia do jednej klasy podmiotów. Należy jednak odnotować, że niekiedy w doktrynie dopuszcza się możliwość traktowania podmiotów odznaczających się cechami przeciwstawnymi [tj. należącymi odpowiednio do dziedziny i przeciwdziedziny asymetrycznych stosunków (relacji) logicznych - w sprawie pojęcia relacji zob. Zygmunt Ziemiński, *Logika praktyczna*

Z uwagi na powyższe należy postulować, aby uzasadnienia zróżnicowania pozycji pracownika i pracodawcy w procesie sądowym, tudzież uzasadnienia odmienności postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, poszukiwać gdzie indziej niż wprost w art. 32 Konstytucji.

W tym miejscu zauważyć wypada, że w wypowiedziach doktryny dotyczących postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy zbyt mało uwagi poświęca się art. 45 Konstytucji. Autorzy piszący o funkcjach postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy nie zakotwiczą swoich rozważań w treści tego przepisu, a wręcz w ogóle o nim nie wspominają. Jest to sytuacja niezrozumiała. To ten właśnie przepis, a nie art. 32 ustawy zasadniczej, wprost reguluje problematykę prawa do sądu. Wydaje się, że to on powinien być obierany jako podstawowy punkt odniesienia dla ogólnych teoretycznych rozważań w omawianym zakresie¹⁵.

Z punktu widzenia prowadzonych rozważań istotne jest, że art. 45 Konstytucji stanowi między innymi, że każdy ma prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy. W nauce prawa konstytucyjnego jest w zasadzie nie-sporne, że sprawiedliwość, o której tu mowa, odnosi się nie do końcowego werdyktu, ale do trybu postępowania¹⁶. Aby samo rozpatrywanie sprawy było sprawiedliwe należy dostosować reguły postępowania m.in. do specyfiki

(Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007), 95 i nast.] jako odznaczających się tą samą cechą relewantną (należących do tej samej klasy podmiotów) - możliwość taką dostrzega Teresa Liszcz w kontekście równości pracownika i pracodawcy: zob. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, 66-67. W kontekście podmiotów odznaczających się cechami przeciwstawnymi bardziej typowe jest jednak podkreślanie, że o ile z konstytucyjnej zasady równości nie wynika obowiązek ich różnego traktowania o tyle obowiązek taki może (wyjątkowo) wynikać z zasady sprawiedliwości społecznej – zob. Ziółkowski, *Zasada równości w prawie*, 99 oraz wyrok TK z dnia 19 kwietnia 2011 r. P 41/09.

- 15 Należy tutaj wskazać, że eksponowanie znaczenia art. 32 Konstytucji, kosztem minimalizacji znaczenia art. 45 ustawy zasadniczej jest obecne w doktrynie procedury cywilnej. Szczególne miejsce zajmuje tu z pewnością monografia Agnieszki Góry-Błaszczkowskiej *Zasada równości stron w procesie cywilnym* (Warszawa: C. H. Beck, 2008). Książka ta umieszcza zasadę równości wywodzoną wprost z art. 32 Konstytucji w centrum rozważań nad postępowaniem cywilnym, co było możliwe dzięki – w moim przekonaniu pochopnemu – uznaniu, że podmioty występujące w procesie po przeciwstawnych stronach w istocie należą do tej samej klasy wyróżnionej według określonej cechy relewantnej.
- 16 Skorupka, *Dopuszczalność dowodu sprzecznego z prawem w sądowym postępowaniu cywilnym*, 238-239.

danej „sprawy”¹⁷ w tym do tego, kto przed sąd przychodzi. W tym ujęciu uzasadnienie odmienności postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nie leży gdzieś poza prawem procesowym, we wszechogarniającej zasadzie równości, lecz w samym pojęciu sprawiedliwego procesu, o którym mowa w art. 45 Konstytucji. Natura sprawiedliwego procesu wymaga, aby ukształtował go tak, żeby uczestnicy byli przekonani, że „walka była uczciwa”, że mieli równe szanse. Kategoria równości, która się tutaj pojawia, to już nie formuła z art. 32 Konstytucji stwierdzająca, że „wszyscy są równi”. Jest to równość będąca dyrektywą najlepszego realizowania funkcji postępowania, a nie autoteliczną wartością konstytucyjną¹⁸. Tutaj – w przepisie konstytucji wprowadzającym prawo do sprawiedliwego sądu – mamy do czynienia z równością proporcjonalną jako formułą sprawiedliwości. To względ na sprawiedliwość procedury rozstrzygnięcia sprawy z zakresu prawa pracy wymaga, aby postępowanie dostosować do istniejącej faktycznie nierówności jego uczestników¹⁹.

Obranie art. 32 Konstytucji za podstawowy punkt odniesienia przy analizie postępowania sądowego i uznanie, że wynika z niego obowiązek równego traktowania powoda i pozwanego, rodzi dodatkowo trudność w delimitacji tak rozumianej zasady równości stron procesu i zasady bezstronności sądu (wyraźnie wymienionej w art. 45 Konstytucji). Trudności te sprawiają, że każdy przejaw większej aktywności sądu ujmuje się jako naruszenie zasady równości, a tym samym naruszenie zasady bezstronności, tymczasem nie

17 Paweł Grzegorzczak, Karol Weitz, „Komentarz do art. 45 Konstytucji RP”, [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz: art. 1-86*, red. Marek Safian, Leszek Bosek (Warszawa: C. H. Beck, 2016) 1127 i następne szczególnie zaś 1129.

18 Por. Joanna Bodio, Wojciech Graliński „Znaczenie zasady równouprawnienia stron w procesie cywilnym” *Studia Iuridica Lublinensia*, vol. XXV, 1, (2016): 257.

19 Warto wskazać, że Michał Skąpski, kiedy pisze o funkcji ochronnej procesowego prawa pracy wielokrotnie odwołuje się do pojęcia sprawiedliwej procedury. W jego ujęciu wprowadzenie szczególnych rozwiązań procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy ma służyć właśnie „zapewnieniu sprawiedliwego rozpoznania sprawy”. Jakkolwiek autor ten nie uzasadnia specyfiki postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy treścią art. 32 Konstytucji, to jednak nie powołuje się także na art. 45 ustawy zasadniczej wiążąc omawianą specyfikę przede wszystkim z treścią art. 24 Konstytucji: Michał Skąpski „Funkcje procesowego prawa pracy”, [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2016), 46-47.

wydaje się, aby sąd docieklivy lub udzielający pouczeń nieporadnej stronie automatycznie stawał się sądem stronniczym²⁰.

Wywodzenie szczególnych cech procesu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy wprost z art. 32 Konstytucji, a nie bezpośrednio z jej art. 45, ma również ten niepożądany skutek, że szczególne rozwiązania z zakresu procesowego prawa pracy interpretowane są wyłącznie w kontekście stron procesu (które mają być traktowane równo), a nie jego przedmiotu. Tymczasem różnicowanie rozwiązań kształtujących proces ma źródło nie tylko w tym, kto przed sąd przychodzi, ale również w tym, o co strony się spierają. Wymagany standard prawa do sądu może być wyższy albo niższy w zależności od konstytucyjnej rangi dobra, którego dotyczy postępowanie²¹. Jeżeli przedmiot sporu można powiązać z dobrem, którego waga na gruncie konstytucji jest szczególnie doniosła (niekiedy wiąże się ono z kilkoma konkurencyjnymi wartościami konstytucyjnymi), to uzasadnione jest oczekiwanie szczególnej regulacji procedury dochodzenia roszczeń związanych z tym dobrem. Z tych przyczyn art. 45 Konstytucji może być nie tylko samodzielnym wzorcem kontroli konstytucyjnej, ale także występować jako wzorzec łącznie z innym przepisem Konstytucji dotyczącym konkretnej chronionej wartości konstytucyjnej²².

W rezultacie specyfikę postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy należy odczytywać nie tylko w świetle samego art. 45 Konstytucji, ale także w świetle tego przepisu rozpatrywanego w związku z innymi przepisami ustawy zasadniczej, np. tymi, które pozwalają twierdzić, że dla ustawodawcy konstytucyjnego roszczenia związane z ludzką pracą są szczególnie ważne (art. 24 Konstytucji).

20 Zob. np. Piotr Pogonowski, *Realizacja prawa do sądu w postępowaniu cywilnym* (Warszawa: C. H. Beck, 2005), 84, gdzie w kontekście zwiększonej aktywności sądu m.in. w sprawach z zakresu prawa pracy autor pisze, że „[w]szystkie cywilizowane ustawodawstwa przewidują instrumenty prawne, które mają na celu pomoc słabszemu”. Inaczej na sygnalizowany problem zapatruje się Agnieszka Góra-Błaszczkowska, zob. też *Zasada równości stron w procesie cywilnym*, 170-184 oraz 258-262. Na tych stronach widać, że założenie, iż art. 32 Konstytucji określa pozycję stron procesu (powoda i pozwanego) w postępowaniu cywilnym prowadzi autorkę do wniosku, że właściwie każda aktywność sądu jest niepokojąca z punktu widzenia jego bezstronności.

21 Tak Ewa Łętowska, „Głos w dyskusji”, [w:] *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego. Serock k. Warszawy, 24–26 września 2009 r.*, red. Tadeusz Ereciński, Karol Weitz (Warszawa: Lexis Nexis, 2010), 249 i nast.

22 Ibidem.

4. Postępowanie sądowe w sprawach na tle dyskryminacji – uzasadnienie wysokiego standardu prawa do sądu

Powyższe rozważania wstępne pozwalają na sformułowanie możliwego teoretycznego ujęcia postępowania w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu w perspektywie konstytucyjnej. Specyfika tych spraw charakteryzuje się w pierwszej kolejności szczególnym typem ich uczestników. Z założenia są nimi osoby, których trudna sytuacja wynika nie tylko z pracowniczego statusu, ale (mówiąc w pewnym uproszczeniu) również z odznaczania się cechami, które ustawodawca uznał za potencjalnie narażające na niekorzystne traktowanie. Mamy więc tutaj do czynienia z niejako podwójnym narażeniem tych osób (z podwójnym wymiarem nierówności stron procesu). Potrzeba przyjęcia szczególnych rozwiązań wyrównujących szanse powoda wynika nie tylko z jego pracowniczego statusu, ale również z przynależności do grup uznanych za szczególnie narażone. Wydaje się, że dodatkowy wymiar nierówności, z którym mamy tu do czynienia, uzasadnia jeszcze dalej idące rozwiązania niż te, które ustawodawca przewiduje w sprawach o roszczenia pracownicze niezwiązane z dyskryminacją.

Wysoki standard prawa dostępu do sądu w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu wynika nie tylko ze specyfiki uczestników tego rodzaju postępowań. Jak wskazano wyżej, ocena, czy postępowanie sądowe w sprawach danego rodzaju zostało ukształtowane poprawnie, powinna brać pod uwagę także przedmiot sporu i jego związek z wartościami konstytucyjnymi. W tym kontekście należy wskazać, że ochrona przed dyskryminacją ma w Konstytucji dużą rangę. W art. 32 § 2 ustawy zasadniczej czytamy, że „[n]ikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Ustawodawca konstytucyjny używa tu w roli kwantyfikatora wielkiego zaimka przeczącego „nikt”. Zaimek ten w Konstytucji używany jest jedynie ośmiokrotnie, w przepisach dotyczących dóbr o szczególnie dużym znaczeniu²³. Konstytucyjne sformułowanie

23 Poza art. 32 ust. 2 jest to (1) art. 31 ust. 2 zd. 2 ([n]ikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje); (2) art. 39 ([n]ikt nie może być poddany eksperymentom naukowym, w tym medycznym, bez dobrowolnie wyrażonej zgody); (3) art. 40 ([n]ikt nie może być poddany torturom ani okrutnemu, niehumanicznemu lub poniżającemu traktowaniu i karaniu); (4) art. 51 ust. 1 ([n]ikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby); (5) art. 53 ust. 6 ([n]ikt nie może być zmuszany do uczestniczenia ani do nieuczestniczenia w praktykach religijnych); (6) art. 53 ust. 7 ([n]ikt nie może być obowiązany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania) oraz art. 77 ust. 2 ([u]stawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw).

przepisu wprowadzającego ochronę przed dyskryminacją daje podstawy, aby sądzić, że jest to wartość szczególnie doniosła i kształtowanie prawa do sądu w sprawach, w których w grę wchodzi dyskryminacja powinno to uwzględnić.

Wysoki standard dostępu do sądu w sprawach na tle dyskryminacji powinien być zapewniony szczególnie w przypadkach, gdy dyskryminowany jest pracownik, a to dlatego, że z innego przepisu Konstytucji wynika zasada ochrony pracy²⁴. Podwójne wzmocnienie prawa do sądu w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu (chodzi nie tylko o art. 24, ale także art. 32 § 2 Konstytucji) daje podstawy, by uważać, że jeżeli przysługujące pracownikowi roszczenie wynika z okoliczności noszących znamiona dyskryminacji, to standard prawa do sądu powinien być wyższy niż w przypadkach, w których to samo roszczenie z dyskryminacją związków nie wykazuje. Ze szczególną aprobatą należy więc ocenić uchwałę (7) Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r. III PZP 3/16, w której SN stwierdził, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Jednocześnie pewien niedosyt pozostawia to, że SN w przedmiotowej uchwale nie zastosował wykładni prokonstytucyjnej (eksponując znaczenie wykładni prounijnej), mimo że – jak się wydaje – wykładnia prokonstytucyjna była w stanie dostarczyć solidnego wsparcia dla sentencji powołanej uchwały. Nawiązanie do art. 45 Konstytucji (względnie łącznie z art. 77 ust. 2 Konstytucji), odczytywanego w związku z art. 32 ust. 2 ustawy zasadniczej, pozwoliłoby uzasadnić szczególną konstytucyjną rangę odszkodowania za dyskryminacyjne wypowiedzenie umowy, która nie pozwala, aby roszczenie to mogło być ograniczone krótkim terminem, z którym mamy do czynienia w przypadku rozwiązania umowy, również wadliwego, ale nienoszącego znamion dyskryminacji.

W powyższych ramach teoretycznych należy widzieć również dopuszczenie w tego rodzaju sprawach szerszego udziału organizacji pozarządowych. Organizacje te bowiem korzystają nie tylko z możliwości gwarantowanych w art. 462 k.p.c. ale również z możliwości przedstawiania sądowi istotnego dla sprawy poglądu, której podstawą jest art. 63 k.p.c. w zw. z art. 61 § 1 pkt. 5 kodeksu. Jak wskazuje się w literaturze instytucja ta ma charakter swoisty, „nie będąc środkiem dowodowym, dostarcza sądowy źródła informacji o faktach, które dotyczą sprawy oraz stwarza możliwość zapoznania

24 W ten sposób można wyjaśnić powody, dla których postępowanie w sprawie roszczeń na tle dyskryminacji poza sferą zatrudnienia związanych z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 nr 254 poz. 1700) toczy się według innych reguł.

się przez sąd z oceną elementów faktycznych i prawnych sprawy, dokonywaną ze szczególną znajomością stosunków społecznych związanych ze sprawą²⁵.

Art. 45 Konstytucji, brany jako punkt odniesienia przy kształtowaniu reguł postępowania w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu, może rzutować też na inne aspekty cywilnego postępowania sądowego. Przykładem może być zasada jawności procesu. Zasada ta jest co do zasady wyłączona w sprawach małżeńskich (art. 427 k.p.c.), a poza tym może być wyłączona wyjątkowo w sprawach, w których zachodzą uzasadnione przyczyny lub jeżeli roztrząsane być mają szczegóły życia rodzinnego (art. 153 § 2 k.p.c., zob. też art. 575¹ k.p.c.). Sytuacja taka może zachodzić szczególnie w przypadku spraw na tle tych podstaw dyskryminacji, które ściśle związane są z życiem prywatnym.

Powołany artykuł Konstytucji może wpływać też na wykładnię innych przepisów kodeksu postępowania cywilnego i innych ustaw. Przykładem może tutaj być chociażby art. 265 § 1 k.p.c. dotyczący możliwości przybrania tłumacza (rozpatrywany w sytuacji udziału w postępowaniu osoby niesłyszącej) czy art. 117³ § 3 k.p.c. (rozpatrywany np. w kontekście funkcjonowania na rynku prawniczym kancelarii specjalizujących się w prawach osób „nieheteronormatywnych”²⁶).

5. Standard prawa do sądu a standard ochrony przed dyskryminacją

Z dotychczas przeprowadzonych rozważań wynika, że sposób realizacji prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy powinien być dostosowany do cech uczestników procesu oraz wagi sprawy, z którą przed sąd przychodzi. Szczególne regulacje mają sprawiać, że w pewnych szczególnych sprawach sąd staje się dostępniejszy a szanse stron „faktycznie” bardziej wyrównane.

Bliższy ogląd sprawy (szczególnie jeżeli rozważamy postępowanie na tle dyskryminacji w zatrudnieniu) wymaga jednak uwzględnienia tych regulacji umieszczanych w prawie materialnym, które podnoszą standard ochrony przez narzucanie sądowi określonych reguł wnioskowania. Chodzi tu o kwestię rozkładu ciężaru dowodu oraz domniemania prawne. Regulacje te – jak może się wydawać na pierwszy rzut oka – nie tyle zwiększają szanse

25 Teresa Misiuk, *Udział organizacji społecznych w ochronie praw obywateli w sądowym postępowaniu cywilnym* (Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1972), 247.

26 Zob. Monika Zima-Parjaszewska, „Postępowania sądowe o dyskryminację osób LGBT w zatrudnieniu – wybrane problemy”, [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu*, red. Krzysztof Śmiszek (Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii, 2011), 51.

na sprawiedliwe rozstrzygnięcie sprawy, ile raczej zwiększają szanse jednej ze stron²⁷.

Nie można również pominąć głosów sugerujących, że stosowanie szczególnych reguł postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wzmacnia pozycję pracownika ponad usprawiedliwioną miarę. Wskazuje się, że rozwiązania z kodeksu postępowania cywilnego mają charakter jednokierunkowy²⁸, tj. znajdują zastosowanie tylko wtedy, gdy to pracownik dochodzi roszczenia (art. 477⁷ k.p.c.). Pracownik jako powód znajduje się w lepszej sytuacji niż występujący w tej roli pracodawca, bez względu na to, jakie kwalifikacje ma i jaką zaradność życiową faktycznie wykazuje. W ramach krytycznych głosów podnosi się, że pracownik nie zawsze jest stroną faktycznie słabszą. Argumenty uzasadniające szczególne rozwiązania w sprawach z zakresu prawa pracy poprzez odwoływanie się do zasady równości, oceniane są niekiedy jako nieprzekonujące i sprzeczne z praktycznym doświadczeniem²⁹.

Warto więc podjąć próbę odnalezienia uzasadnienia również dla przywołanych wyżej aspektów postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy. Do tego celu warto skorzystać z narzędzi analizy dostarczanych przez naukę o procesach decyzyjnych.

-
- 27 Istotną domniemania prawnego jest to, że do pewnego stopnia to ustawodawca przeprowadza rozumowanie w zastępstwie sądu – zob. tak Jerzy Ignatowicz „Ciężar dowodu” *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G Ius, vol. XXIX*, Lublin (1982): 25. Domniemanie ogranicza przy tym rolę swobodnego uznania sądu z korzyścią dla wybranej strony procesowej – patrz Lech Morawski, *Domniemania a dowody prawnicze* (Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 1981), 77. Podobne znaczenie mają w istocie wszelkie regulacje związane z rozkładem ciężaru dowodu.
- 28 Krytycznie ową jednokierunkowość ocenili Krzysztof Wojciech Baran i Jerzy Bogacz, zob. Krzysztof Wojciech Baran, Jerzy Bogacz, „Refleksje na temat reformy systemu likwidowania indywidualnych sporów pracy”, [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. Andrzej Świątkowski (Warszawa-Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1991), 99-100. Ich wypowiedź z aprobatą przytacza Aneta Tyc: *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle porównawczym* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2016), 34.
- 29 Góra-Błaszczkowska, *Ogólna charakterystyka postępowania sądowego w sprawie z zakresu prawa pracy w ujęciu modelowym*, 409; podobnie Łazarska, *Rzetelny proces cywilny*, 441.

Otóż orzekanie zawsze jest pewnym procesem decyzyjnym i jak każdy taki proces jest z natury zawodne³⁰. Błędy możliwe do popełnienia w procesie orzekania można przedstawić za pomocą prostej macierzy.

	Pozwany dopuścił się zarzucanego mu naruszenia	Pozwany nie dopuścił się zarzucanego mu naruszenia
Powód uzyskuje ochronę	Pożądana sytuacja (pole A1)	Niepożądana sytuacja (pole B2)
Powód nie uzyskuje ochrony	Niepożądana sytuacja (pole B1)	Pożądana sytuacja (pole A2)

Jak przedstawia to macierz, sąd, orzekając, narażony jest nie tyle na ryzyko wydania niesprawiedliwego wyroku, ile na popełnienie jednego z dwóch rodzajów błędów (pola B1 i B2). Błąd może polegać na przyznaniu ochrony osobie, która na nią nie zasługuje (np. wbrew temu, co twierdzi nie była dyskryminowana) albo na odmowie udzielenia ochrony osobie, która ochrony rzeczywiście potrzebuje (np. zgodnie z tym, co twierdzi doświadczyła dyskryminacji). Twierdzenie, że wyrok sądowy może być albo sprawiedliwy, albo niesprawiedliwy zawiera uproszczenie. W istocie niesprawiedliwość może mieć jedno z dwu możliwych obliczy: w naszym przypadku może ona dotknąć albo pracownika, albo pracodawcę.

Zgodnie z ważnym prawem sformułowanym przez badacza procesów decyzyjnych K. R. Hammonda, [bez zwiększenia nakładów na proces decyzyjny – uzupełnienie P.Cz.] nie jest możliwe jednoczesne minimalizowanie ryzyka popełnienia obydwu wymienionych wyżej błędów. Dążenie do minimalizacji ryzyka popełnienia błędu określonego rodzaju, np. błędu typu B1, bez podejmowania dodatkowych czynności mających na celu ustalenie stanu faktycznego, skutkuje automatycznie wzrostem ryzyka popełnienia błędu drugiego rodzaju – B2³¹. Innymi słowy, jeżeli ustawodawca pragnąłby mieć

30 Decyzję podejmuje istota ludzka, która działa na podstawie zdobytej w toku procesu wiedzy o faktach, która to wiedza z natury rzeczy nie może być pewna – por. Lech Morawski, *Argumentacje, Racjonalność Prawa i Postępowanie dowodowe* (Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 1988), 16.

31 Chodzi o tzw. prawo K. R. Hammonda, zob. szerzej Ryszard Szarfenberg, „Adresowanie, racjonalizacja i żelazne prawa” *Problemy Polityki*

pewność, że żaden pracodawca nie przegra niesłusznie żadnej sprawy z pracownikiem, to dążenie do tego celu bez istotnego zwiększenia nakładów na proces decyzyjny sprawi, że częściej zaczną zdarzać się przypadki, w których zasługujący na ochronę pracownicy nie będą jej otrzymywali.

Ustawodawca racjonalny, czyli taki jakiego istnienie zakłada się w teorii prawa, ma świadomość, że w ramach wymiaru sprawiedliwości błędy B1 i B2 będą popełniane. Może on zdecydować, który z nich jest szczególnie niepożądany i dążyć do minimalizacji ryzyka jego wystąpienia.

Przenosząc to na grunt postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, można wskazać, że w sprawach, w których powodem jest pracodawca, ustawodawca postępuje standardowo, a więc przede wszystkim dąży do minimalizacji ryzyka wystąpienia błędu typu B2. Czyni to poprzez stając na zachowaniu standardowych reguł procesu (bez zwiększonego zaangażowania sądu) i zachowując standardową regułę rozkładu ciężaru dowodu, która sprawia, że w razie niewyjaśnienia niektórych okoliczności sąd ma obowiązek rozstrzygać pozostające wątpliwości zgodnie z treścią art. 6 k.c., czyli na niekorzyść powoda (w tym wypadku pracodawcy). Standardowa reguła rozkładu ciężaru dowodu sformułowana jest tak, aby minimalizować ryzyko popełnienia błędu typu B2.

W sprawach, w których powodem jest pracownik, ustawodawca modyfikuje standardowe reguły postępowania, zwiększając zaangażowanie sądu oraz znaczenie jego swobodnej oceny dowodów. Celem ustawodawcy, jak można domniemywać, jest tutaj minimalizacja ryzyka popełnienia błędu typu B1. Ustawodawca nie czyni tego jednak za cenę zwiększenia ryzyka wystąpienia błędu typu B2, lecz za cenę zwiększenia nakładów na proces decyzyjny – sąd przestaje być biernym obserwatorem zmagani powoda i pozwanego, lecz jest zobowiązany do bardziej czynnej postawy. Zwiększone zaangażowanie sądu (w tym dopuszczalność słuchania świadków na okoliczności, które powinny być stwierdzone dokumentami), bynajmniej nie zawsze przynosi korzyść pracownikowi. Kontestowana niekiedy w literaturze przedmiotu jednokierunkowość postępowania w mojej ocenie nie faworyzuje pracowników, lecz raczej inicjowane przez nich postępowania, wymagając od sądu większej uwagi przy ich rozstrzygnięciu³². Oczywiście ma to uzasadnienie w art.

Spolecznej, nr 4 (2002): 87-94, a szczególnie 93. Wzór macierzy oraz inspiracja, aby na postępowanie sądowe patrzeć w prezentowany tu sposób pochodzi z cytowanego artykułu R. Szarfemberga. Warto nadmienić, że obecnie cytowany autor określa przytaczane tu prawo mianem prawa Hammonda-Goodina, zob. Ryszard Szarfenberg *Prawo Kennetha R. Hammonda i Roberta E. Goodina i prawa Charlesa Murray*. http://rszarf.ips.uw.edu.pl/tps/dzienne/zaoczne02_w5.pdf. [dostęp: 16.11.2021].

32 Por. Góra-Błaszczkowska, *Zasada równości stron w procesie cywilnym*, 277.

24 Konstytucji. Celem wsparcia, które otrzymuje strona czynna postępowania, jest podniesienie standardu sprawiedliwego procesu, tj. minimalizacji tak błędów typu B1 jak i błędów typu B2. Prawdą jest, że dzięki odrębności postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy pracownicy częściej wygrywają sprawy, niż wygrywaliby je w warunkach zwykłego trybu postępowania. Nie oznacza to jednak, że częściej wygrywają je niesprawiedliwie. Zniesienie krytykowanej w literaturze jednokierunkowości postępowania oznaczałoby w istocie równanie w dół standardu postępowania.

W sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu, w których powodem jest pracownik³³, mamy do czynienia nie tylko ze zwiększeniem zaangażowania sądu, ale jednocześnie z regulacjami materialnoprawnymi, które, poprzez modyfikację standardowej reguły rozkładu ciężaru dowodu³⁴, wyraźnie dążą do ograniczenia ryzyka popełnienia błędów typu B1³⁵. Z pozoru mogłoby się wydawać, że dzieje się to kosztem wzrostu ryzyka popełnienia błędów B2. Ocena taka byłaby jednak pochopna. Aby to wykazać, należy rozważyć konsekwencje hipotetycznej sytuacji, w której ciężar dowodu w tych sprawach rozłożony byłby standardowo.

33 Posługuję się tutaj pewnym uproszczeniem. Kryterium wyodrębnienia spraw, do których stosuje się przepisy k.p.c. o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy jest bardziej złożone (zob. art. 476 § 1 k.p.c. oraz np. art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. z dnia 17 stycznia 2019 r., Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.).

34 Wyjaśnienie na czym ta modyfikacja polega przekracza rozmiary niniejszego opracowania. Wydaje się, że dominujący obecnie pogląd przyjmuje, że po pierwsze nie mamy tu do czynienia z domniemaniem prawnym, po drugie, że pracownik ma obowiązek uprawdopodobnienia dyskryminacji. Pogląd ten *de lege* może budzić wątpliwości. Art. 18^{3b} k.p. inaczej niż art. 14 ust. 2 i ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 nr 254 poz. 1700) nie daje podstaw do nakładania na pracownika obowiązku uprawdopodobnienia dyskryminacji, a obowiązku takiego nie można uzasadnić wykładnią prounijną (por. art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/43/WE, art. 8 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE i art. 27 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE). Podobnie rzecz ma się z domniemaniem, którego obecność w art. 18^{3b} k.p. można wykazać za pomocą wykładni językowo logicznej, zob. Paweł Czarnecki, „Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3 (2006): 11 i nast.

35 Uznanie tego błędów za szczególnie niepożądany ma uzasadnienie w treści art. 32 ust. 2 Konstytucji.

Otóż wydaje się, że gdyby w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu ciężar dowodu spoczywał na pracowniku – zgodnie z domyślną regułą z art. 6 kodeksu cywilnego, prowadziłyby to do sytuacji, w której dbałość o przejrzystość procesów decyzyjnych w zakładach pracy nie leżałaby w interesie pracodawcy – nieprzejrzystość procesu decyzyjnego skutkowałaby bowiem większymi trudnościami w udowodnieniu kryterium, którym pracodawca posłużył się podejmując decyzję. Utrzymując się w tym zakresie wątpliwości musiałyby być rozstrzygane na podstawie formalnej reguły zawartej w art. 6 k.c. Jednocześnie nieprzejrzystość i nieuporządkowanie procesu decyzyjnego skutkowałoby częstszym występowaniem dyskryminacji. Jeżeli bowiem podejmowanie decyzji nie jest uporządkowane, to częściej dają o sobie w nim znać stereotypy i przesady, na których w dużej mierze dyskryminacja wyrasta. W rezultacie należy przypuszczać, że przy zastosowaniu w omawianych sprawach standardowej reguły rozkładu ciężaru dowodu, częściej występowałyby dyskryminacja, a wyroki częściej byłyby wydawane na podstawie narzucanej przez ustawodawcę formalnej reguły rozstrzygnięcia utrzymujących się wątpliwości. Ryzyko wystąpienia błędu typu B1 istotnie by wzrosło.

Zobowiązanie pracodawcy, aby dowodził, że podejmując decyzję dotyczącą pracownika kierował się obiektywnymi powodami, zmusza go, aby antycypując swoją sytuację procesową zwiększył nakłady na podejmowane przez siebie procesy decyzyjne. Procesy te powinny dzięki temu stać się bardziej racjonalne i rzadziej naruszać prawo. Ponadto, dzięki praktyce dokumentowania procesów decyzyjnych w ramach ewentualnej sprawy sądowej wytoczonej przez pracownika więcej okoliczności sprawy powinno być możliwych do ustalenia, a więc powinien zmniejszyć się zakres zastosowania generującej błędy, odgórnie ustalonej reguły rozkładu ciężaru dowodu.

Można zasadnie twierdzić, że całkowite ryzyko wydania niesprawiedliwego wyroku (suma prawdopodobieństwa wystąpienia błędów B1 i B2) byłoby większe przy zachowaniu standardowego rozkładu ciężaru dowodu niż w warunkach jego modyfikacji. Rozwiązania materialoprawne, skutkujące wzmocnieniem sytuacji strony powodowej procesu, mogą więc przyczyniać się do spadku całkowitego ryzyka wydania niesprawiedliwego orzeczenia, a tym samym prowadzić do zapewnienia wyższego standardu realizacji prawa do sprawiedliwego procesu, o którym mowa w 45 Konstytucji. Rozwiązania wprowadzonego przez ustawodawcę w art. 18^{3b} § 1 k.p. w żadnym przypadku nie należy więc postrzegać jako godzącego w prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, mimo że narzuca ono sądowi sztywne wytyczne dotyczące oceny sprawy.

6. Podsumowanie

Podsumowując przeprowadzane rozważania można wskazać, że regulacja postępowania w sprawach na tle dyskryminacji w zatrudnieniu powinna być dostosowana do specyfiki jego uczestników (są to osoby podwójnie

narażone) oraz do szczególnej konstytucyjnej wagi spraw na tle dyskryminacji wynikającej z art. 32 § 2 Konstytucji. W tych sprawach sąd powinien być bardziej dostępny i bardziej zaangażowany w wyjaśnienie sprawy. Większe zaangażowanie sądu nie ma na celu poprawienia sytuacji pracownika kosztem pogorszenia sytuacji pracodawcy. Celem jest tu dążenie do wyjaśnienia jak największej części okoliczności sprawy po to, aby ewentualne wątpliwości nie musiały być rozstrzygane według narzuconej przez ustawodawcę reguły rozkładu ciężaru dowodu.

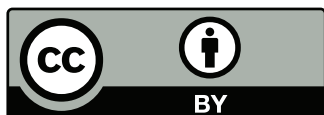
Konstytucyjnego standardu prawa do sprawiedliwego procesu nie naruszają te istniejące rozwiązania prawa materialnego, które wzmacniają pozycję procesową pracownika zarzucającego pracodawcy dyskryminację w zatrudnieniu. Ich celem jest zmotywowanie pracodawców, aby dbali o przejrzystość i dokumentowanie procesów decyzyjnych. Tworząc przejrzysty proces decyzyjny pracodawca ma możliwość zadbania, aby w razie sporu sądowego wszelkie okoliczności sprawy były możliwe do wyjaśnienia, a tym samym wydawany w sprawie wyrok rzadziej był konsekwencją stosowania schematycznej reguły rozkładu ciężaru dowodu.

Bibliografia

- Antonów Kamil, „Zasady równości i sprawiedliwości społecznej w prawie emerytalnym” *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, t. LXII, 2 (2015): 9-27.
- Arystoteles. *Etyka Nikomachejska*. Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1956.
- Baran Krzysztof Wojciech, Jerzy Bogacz, „Refleksje na temat reformy systemu likwidowania indywidualnych sporów pracy”, [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. Andrzej Świątkowski. 85-103. Warszawa-Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1991.
- Baran Krzysztof Wojciech, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy z kazuami*. Gdańsk-Kraków: Wydawnictwo Arche, 1999.
- Bodio Joanna, Wojciech Graliński, „Znaczenie zasady równouprawnienia stron w procesie cywilnym” *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXV, 1, (2016): 251-268. <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2016.25.1.251>.
- Czarnecki Paweł, „Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3 (2006): 11-15.
- Ereciński Tadeusz, Karol Weitz. „Prawda i równość stron w postępowaniu cywilnym a orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego”, [w:] *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego. Serock k. Warszawy, 24–26 września 2009 r.*, red. Tadeusz Ereciński, Karol Weitz. 17-62. Warszawa: Lexis Nexis, 2010.

- Góra-Błaszczkowska Agnieszka, „Ogólna charakterystyka postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy w ujęciu modelowym”, [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran. 404-417. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2016.
- Góra-Błaszczkowska Agnieszka, *Zasada równości stron w procesie cywilnym*. Warszawa: C. H. Beck, 2008.
- Grzegorzczak Paweł, Karol Weitz. „Komentarz do art. 45 Konstytucji RP”, [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz: art. 1-86*, red. Marek Safian, Leszek Bosek. 1085-1152. Warszawa: C. H. Beck, 2016.
- Ignatowicz Jerzy, „Ciężar dowodu” *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G Ius*, vol. XXIX (1982): 19-34.
- Jędrzejczak Marcin, „Idee sprawiedliwości oraz własności w interpretacji Platona i Arystotelesa” *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 236 (2015): 9-20.
- Liszcz Teresa, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*. Lublin: Wydawnictwo UMCS, 2018.
- Łazarska Aneta, *Rzetelny proces cywilny*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2012.
- Łętowska Ewa, „Głos w dyskusji”, [w:] *Orzecznictwo Trybunatu Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego. Serock k. Warszawy, 24-26 września 2009 r.*, red. Tadeusz Ereciński, Karol Weitz. 249-257. Warszawa: Lexis Nexis, 2010.
- Mędrala Małgorzata, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2011.
- Misiuk Teresa, *Udział organizacji społecznych w ochronie praw obywateli w sądowym postępowaniu cywilnym*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1972.
- Morawski Lech, *Argumentacje, Racjonalność Prawa i Postępowanie dowodowe*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 1988.
- Morawski Lech, *Domniemania a dowody prawnicze*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 1981.
- Pogonowski Piotr, *Realizacja prawa do sądu w postępowaniu cywilnym*. Warszawa: C. H. Beck, 2005.
- Prusinowski Piotr, *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2013.
- Prusinowski Piotr, „System dyskrecjonalnej władzy sędziego w sprawach z powództwa pracownika” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2013): 25-29.
- Skąpski Michał, „Funkcje procesowego prawa pracy”, [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran. 34-54. Warszawa: Wolters Kluwer, 2016.
- Skorupka Agnieszka, *Dopuszczalność dowodu sprzecznego z prawem w sądowym postępowaniu cywilnym*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2018.

- Szarfenberg Ryszard, „Adresowanie, racjonalizacja i żelazne prawa” *Problemy Polityki Społecznej*, nr 4 (2002): 83-95.
- Szarfenberg Ryszard, *Prawo Kennetha R. Hammonda i Roberta E. Goodina i prawa Charlesa Murray*. http://rszarf.ips.uw.edu.pl/tps/dziennel/zaoczne02_w5.pdf.
- Tyc Aneta, *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle porównawczym*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2016.
- Ziemiński Zygmunt, *Logika praktyczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.
- Zima-Parjaszewska Monika, „Postępowania sądowe o dyskryminację osób LGBT w zatrudnieniu – wybrane problemy” [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu*, red. Krzysztof Śmiszek. 42-71. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii, 2011.
- Ziółkowski Michał, „Zasada równości w prawie” *Państwo i Prawo*, z. 5 (2015): 94-111.



This article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.

For guidelines on the permitted uses refer to

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>