

Aneta Krasuń

Uniwersytet Jagielloński, Kraków

anetakrasun@wp.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2077-827X>

Ciężar dowodu w sporach ze stosunku pracy – wybrane zagadnienia

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2020.009>

1. Wstęp

Celem artykułu jest przedstawienie tego, w jaki sposób rozkłada się ciężar dowodu w wybranych sprawach ze stosunku pracy w prowadzonym postępowaniu dowodowym przed sądem pracy. Wskażę na istotę ciężaru dowodu jako zagadnienie mające istotne znaczenie na rozstrzygnięcie postępowania. Następnie poddam weryfikacji, w jaki sposób kształtuje się rozgraniczenie ciężaru dowodu w prawie materialnym, a jak w prawie procesowym, a przede wszystkim, w jaki sposób wymienione przepisy mają zastosowanie w postępowaniach sądowych w sporach ze stosunku pracy. Zwrócę uwagę na skutki procesowe dla strony, na której spoczywa ciężar udowodnienia faktu, w przypadku niewywiązania się z tego obowiązku.

W artykule przede wszystkim przedstawię wybrane zagadnienia sporów w sprawach pracowniczych, w których poddam weryfikacji rozkład ciężaru dowodu. Wskażę przede wszystkim, która strona procesowa jest obciążona udowodnieniem faktu, z którego wywodzi skutki prawne.

2. Istota ciężaru dowodu

W polskim piśmiennictwie, mówiąc o ciężarze dowodu, przyjmuje się, że instytucja ta nie ma jednolitej treści, co jest konsekwencją właściwości obowiązujących norm prawnych¹. W doktrynie wskazuje się, że w ciężarze dowodu wyróżnia się podmiotową i przedmiotową jego stronę². Podmiotowa strona odpowiada na pytanie, którą stronę obciąża powinność dowodzenia, przedmiotowa zaś – co ma zostać udowodnione w trakcie postępowania. O ciężarze dowodu mowa jest bowiem zarówno w przepisach prawa cywilnego materialnego (art. 6 k.c.³), jak i przepisach prawa procesowego (art. 232 k.p.c.⁴). Stąd powstaje konieczność nie tylko ustalenia treści tej instytucji, biorąc pod uwagę te dwa obszary prawa, lecz także wskazania relacji występującej zarówno pomiędzy ciężarem dowodu w znaczeniu procesowym (art. 232 k.p.c.), jak i ciężarem dowodu w znaczeniu materialnym (art. 6 k.c.).

Przepisy polskiego prawa cywilnego posługują się generalną regułą wyznaczającą rozkład ciężaru dowodu już od 1946 r.⁵, stosownie do obowiązującej obecnie normy w art. 6 k.c. wskazującą, że ciężar udowodnienia faktów spoczywa na osobie, która wywodzi z niego skutki prawne.

Zagadnienie ciężaru dowodu w znaczeniu materialnym reguluje art. 6 k.c., czyli *ei incumbit probatio, qui dicit, non ei, qui negat*. To właśnie ten przepis określa reguły dowodzenia, czyli przedmiot dowodu (fakty) i osobę, na której spoczywa ciężar udowodnie-

¹ Kodeks postępowania cywilnego. Tom II. Komentarz do art. 205¹–424¹⁴, red. A. Marciniak, Warszawa 2019, s. 126 i nast.

² K. Piasecki, *Postępowanie sporne rozpoznawcze w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010, s. 260.

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. 2019 r. poz. 1145, dalej: k.c.

⁴ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2019 r. poz. 1460, dalej: k.p.c.

⁵ A. Tomanek, w: *System prawa pracy. T. I. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1434.

nia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.).

Należy zwrócić uwagę, że art. 6 k.c. nie stanowi samoistnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia sprawy⁶. Przepis pozostaje w związku z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach⁷. W praktyce dla ciężaru dowodu obojętny jest fakt, kto przedstawia środki dowodowe, gdyż te przedstawione niezgodnie z rozkładem ciężaru dowodu nie tracą mocy dowodowej⁸. Podstawowe znaczenie ma to, czy twierdzenia, z których strona wywodzi skutki prawne, sąd uznał ostatecznie za udowodnione, czy też nie⁹.

Instytucja ciężaru dowodu w znaczeniu materialnym służy do kwalifikacji prawnej negatywnego wyniku postępowania dowodowego¹⁰. Wobec tego należy uznać, że ciężar dowodu w znaczeniu materialnym odnosi się wyłącznie do określenia skutków prawnych negatywnego zakończenia postępowania dowodowego¹¹.

Natomiast formalny aspekt zagadnienia ciężaru udowodnienia faktu wyraża art. 232 k.p.c. W myśl tego przepisu strony postępowania obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne¹². Obowiązek ten ma charakter instrumentalny w tym sensie, że strona jest nim obciążona tylko o tyle, o ile chce wygrać proces¹³. Ciężar dowodu w znaczeniu formalnym odnosi się do dowodu rozumianego jako czynność przedsta-

⁶ K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz art. 1–449*¹⁰, wyd. 8, Warszawa 2015, s. 68.

⁷ L. Morawski, *Ciężar dowodu – niektóre problemy dowodowe*, Studia Cywilistyczne, t. XXXII, Kraków 1982, s. 189; Z. Radwański, M. Zieliński, w: *System prawa prywatnego*, t. I, Warszawa 2012, s. 470.

⁸ A. Tyc, *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016, s. 36.

⁹ L. Morawski, *Ciężar dowodu – niektóre problemy*, s. 191–192.

¹⁰ *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, wyd. 6, Warszawa 2014, s. 26 i nast.

¹¹ D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1, s. 14.

¹² *Ibidem*, s. 6.

¹³ *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1–352*, red. M. Gutowski, wyd. 2, Warszawa 2018, s. 6 i nast.

wienia bądź wskazywania środków dowodowych, mających stanowić potwierdzenie tezy dowodu¹⁴.

Wobec powyższego można stwierdzić, że ciężar dowodu co do faktów tworzących prawo podmiotowe, na podstawie których powód wywodzi swoje roszczenie, spoczywa na powodzie, natomiast ciężar dowodu faktów uzasadniających żądanie oddalenia powództwa spoczywa na pozwanym¹⁵.

3. Zależność pomiędzy ciężarem dowodu w prawie materialnym a ciężarem dowodu w prawie procesowym

Związek pomiędzy art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. zachodzi w dwóch kierunkach. Należy zauważyć, że przepis art. 6 k.c. ma wpływ nie tylko na prawo materialne, lecz również na prawo procesowe¹⁶. W art. 6 k.c. wyrażono ciężar dowodu w znaczeniu materialnym, o czym pisałam powyżej, przepis zaś art. 232 k.p.c. określa ciężar dowodu w znaczeniu formalnym¹⁷.

W praktyce obydwie przepisy są ze sobą powiązane i powinny być w procesie stosowane łącznie. W istocie bowiem to materialnoprawna konstrukcja roszczeń i określony w art. 6 k.c. skutek nieudowodnienia faktów będzie decydować o tym, kto powinien przedstawiać dowody w procesie. Artykuł 232 k.p.c. w tym zakresie jedynie uzupełnia materialnoprawną konstrukcję przewidzianą w art. 6 k.c.¹⁸

Jeśli zatem strony nie dostarczają sądowi potrzebnych dowodów lub niejasno formułują swoje twierdzenia, sąd nie jest władny

¹⁴ A. Tyc, *Ciężar dowodu w prawie pracy*, s. 37.

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, Lex-
-Polonica nr 318337.

¹⁶ *Kodeks cywilny. Tom I*, red. M. Gutowski, s. 6 i nast.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2006 r., V CSK 129/05, Legalis.

¹⁸ *Kodeks cywilny. Tom I*, red. M. Gutowski, s. 6 i nast. Zob. też wyrok Sądu
Apelacyjnego z dnia 8 marca 2011 r., VI ACa 966/10, LEX.

przejmować obowiązków strony w tym zakresie z urzędu¹⁹. Jest to realizacja zasady, zgodnie z którą „sędzia powinien orzekać według twierdzeń i dowodów stron”²⁰. Istotą zmian procedury cywilnej, które weszły w życie 5 lutego 2005 r., nie jest odejście od dążenia do wykrycia prawdy, ale przerzucenie ciężaru jej dociekania na stronę²¹. Co więcej, po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego z dnia 19 lipca 2019 r.²² wprowadzono art. 235², którego § 1 pkt 6 stanowi, że sąd może pominąć dowód, wydając postanowienie, gdy wniosek dowodowy strony nie odpowiada wymogom art. 235¹ k.p.c.²³, przy czym przed wydaniem postanowienia w tym przedmiocie sąd zobowiązuje stronę – niezależnie czy działa samodzielnie, czy przez profesjonalnego pełnomocnika – do usunięcia braku wniosku dowodowego, wskazując brak, wyznaczając termin sądowy oraz pouczając o skutku procesowym nieusunięcia braku. Na postanowienie sądu I instancji o pominięciu dowodu na podstawie art. 235² § 2 k.p.c. jako na postanowienie w przedmiocie dowodu zażalenie nie przysługuje. Przy czym sąd nie jest związany swoim postanowieniem i może je uchylić lub zmienić w trybie art. 240 § 1 k.p.c.²⁴ Wprowadzenie tegoż przepisu w mojej opinii ma na celu spowodowanie, że strony zgłaszające dowód zastanowią się, jaki fakt chcą udowodnić. Wydaje się, że ustawodawcy przyświeca również idea uniknięcia sytuacji przewlekania postępowania wskutek przedkładania przez strony procesu coraz to nowych dowodów²⁵.

¹⁹ M. Herdzina-Malczyk, *Dopuszczalność dowodu z urzędu w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 2000, nr 6, s. 59.

²⁰ Wyrok Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 31 maja 2017 r. V U 1388/16; zob. M. Sanitko-Pleszko, *Kodeks postępowania cywilnego po nowelizacji*, do-datek do „Monitora Prawniczego” 2004, nr 20, s. 2.

²¹ Ibidem, s. 2.

²² Dz.U. z 2019 r. poz. 1460.

²³ Zgodnie z art. 235¹ k.p.c. we wniosku o przeprowadzenie dowodu strona jest obowiązana oznaczyć dowód w sposób umożliwiający przeprowadzenie go oraz wyszczególnić fakty, które mają zostać wykazane tym dowodem.

²⁴ K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, wyd. 10, Warszawa 2019, s. 511 i n.

²⁵ A. Stefaniak, *Onus probandi w procesie cywilnym*, Lublin 1973, s. 15.

4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia

Początek rozważań w przedmiocie rozkładu ciężaru dowodu w procesie rozpocznę od rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym, na podstawie art. 52 k.p. Przy rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie pracodawca musi liczyć się z okolicznością, że pracownik wystąpi z żądaniem przywrócenia do pracy bądź uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie. Wobec wystąpienia przez pracownika z powyższymi żądaniami można by stwierdzić, że zgodnie z generalną zasadą rozkładu ciężaru dowodu to pracownika obciążałby obowiązek wykazania bezzasadności wypowiedzenia, ponieważ wywodzi on z tego faktu skutki swoich roszczeń. Należy zauważyć że przepisy kodeksu pracy nie regulują bezpośrednio ciężaru dowodu w przedmiotowych sprawach, jednakże w orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest już pogląd, zgodnie z którym to właśnie pracodawca jako pozwany jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia²⁶.

Rozłożenia ciężaru dowodu w wyżej wymienionych sprawach wynika m.in. z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r.²⁷, w którym stwierdził, że „jeżeli pracownik zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym wystąpi do sądu o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy, ciężar udowodnienia faktów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika spoczywa na pracodawcy”. Pracodawca będzie musiał dodatkowo udowodnić winę umyślną lub co najmniej rażące niedbalstwo pracownika w naruszeniu jego podstawowych obowiązków²⁸. Tego rodzaju działanie pracodawcy jest niezbędne, aby sąd uznał, że pracodawca

²⁶ J. Broł, J. Szczerski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 158.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339, „Monitor Prawniczy” 1997 nr 11, s. 454.

²⁸ *Ibidem*.

był uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, lżejsze postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o „ciężkim” naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane²⁹ i ten ciężar dowodowy spoczywa właśnie na pracodawcy³⁰. Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy³¹.

Wobec tego należy zauważyć, że bierze się pod uwagę istnienie podstawowej przyczyny i nie mają tu znaczenia okoliczności uboczne, choć w zestawieniu z inicjatywą dowodową po stronie pracodawcy (na którym na mocy art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. spoczywa ciężar dowodu) mogą one pozwolić na wykazanie zasadności i prawidłowości decyzji pracodawcy o zastosowaniu trybu z art. 52 k.p.

Jak wskazano powyżej, to na pracodawcy spoczywa *onus probandi* w zakresie dotyczącym zasadności i prawidłowości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Obrona pracownika w procesie dotyczącym odszkodowania lub przywrócenia do pracy na skutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z prawem rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. może ograniczyć się do zakwestionowania działań pracodawcy i zaprzeczenia okolicznościom składającym się na stanowisko pracodawcy. Oczywiście z przyczyn ostrożnościowych należy również zalecić inicjatywę dowodową po stronie pracownika, chociażby z uwagi na fakt, że pozostawienie

²⁹ Ibidem.

³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746.

³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998, nr 9, poz. 269.

pracodawcy pełnej swobody w prowadzeniu procesu może pozwolić mu na zastosowanie takich zabiegów dowodowych, względnie złożenie tak dobranych środków dowodowych, które pozwolą na niezakłócone wykazanie jego twierdzeń³². Wobec tego pracownika jako stronę powodową obciąża obowiązek udowodnienia, że zdarzenie będące przyczyną natychmiastowego rozwiązania umowy jest następstwem okoliczności, za które on nie odpowiada³³.

5. Szkoda w powierzonym mieniu

Należy zauważyć, że odwrócenie ciężaru dowodu zachodzi również w sprawach przy powierzeniu mienia pracownikom. W zakresie poniesienia szkody i jej wysokości ciężar udowodnienia powstałej szkody oraz jej wysokość spoczywa właśnie na pracodawcy i tej zasady, zgodnie z art. 18 k.p. – który wskazuje, że nie można stosować postanowień mniej korzystnych w stosunku do pracownika – nie można zmieniać umownie³⁴. Pracodawca, w tym przypadku jako strona powodowa w procesie, nie ma obowiązku udowodnienia winy pracownika, a wystarczy jedynie wykazanie, że faktycznie poniósł szkodę. Wynika to z treści art. 124 § 3 k.p., a także z art. 127 k.p., według którego przepis art. 116 k.p., nakładający na zakład pracy obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika, nie ma zastosowania do odpowiedzialności za powierzone mu mienie³⁵.

Istotne znaczenie dla interpretacji postanowień Kodeksu pracy w zakresie powierzenia mienia mają wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników, przyjęte w uchwale pełnego składu Sądu

³² A. Malinowski, *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015, s. 408.

³³ M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, wyd. 18, Warszawa 2019, s. 110.

³⁴ Tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 564/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 162.

³⁵ Ibidem.

Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r.³⁶ w zakresie ustaleń merytorycznych³⁷.

W sprawach o wynagrodzenie szkody wyrządzonej w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się pracownik ponosi odpowiedzialność za powstałą szkodę, jeżeli wynika ona z przyczyn również nieustalonych³⁸. Ponadto jeżeli przyczyny nie są znane i pracodawcy nie można udowodnić przyczynienia się do powstania szkody, istnieją podstawy do przyjęcia, że szkoda powstała z przyczyn leżących po stronie pracownika, który naruszył obowiązek sprawowania należytej pieczy nad powierzonym mu mieniem³⁹. Wiąże się to w sporze sądowym z okolicznością, że po stronie pracodawcy jako powoda będzie wystarczające wykazanie faktu prawidłowego powierzenia mienia pracownikowi pozwanemu i oczywiście, o czym była mowa powyżej, szkody powstałej wskutek nierozliczenia się z powierzonego mienia, by można przyjąć domniemanie zawinonego przez pracownika naruszenia obowiązku pieczy nad tymże mieniem⁴⁰.

Należy zauważyć, że przepis art. 124 § 3 k.p. wymaga ekskulpacji pracownika⁴¹, co będzie wiązało się z udowodnieniem przez pracownika okoliczności, że wskutek przyczyn niezależnych od niego szkoda powstała w mniejszej wysokości, bądź co najmniej

³⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 w sprawie wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników, OSNCP 1976, nr 2, poz. 19.

³⁷ Formalnie – ze względu na formę, stosownie do uchwały pełnego składu sędziów Sądu Najwyższego z 5.05.1992 r. (KwPr 5/92, OSN 1993, nr 1–2, poz. 1), utraciły swą moc, niemniej ustalenia merytoryczne tych wytycznych są nadal aktualne i niekwestionowane, a nawet znajdują swe potwierdzenie zarówno w następnych, jak i ostatnich orzeczeniach SN i innych sądów oraz doktryny prawa.

³⁸ S. Garlicki, M. Piekarski, A. Stelmachowski, *Odpowiedzialność cywilna za niedobory*, Warszawa 1970, s. 49–54.

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 101/69, *Legalis* nr 14353.

⁴⁰ M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976, s. 79.

⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1982 r., IV PR 308/83, *OSP* 1983, nr 7, poz. 178.

przeprowadzenie dowodu *prima facie*, a więc wskazanie okoliczności, które z dużym prawdopodobieństwem pozwolą stwierdzić, że szkoda jest następstwem przyczyn niezależnych od pracownika⁴², np. na pracowniku spoczywa obowiązek wykazania, że szkoda powstała nie z jego winy, lecz skutek np. niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia⁴³. Judykatura stoi na stanowisku, że uwolnienie się od odpowiedzialności przez pracownika, wymaga ustalenia jakiego rodzaju działania podjął pracownik, ażeby zapobiec powstaniu szkody⁴⁴. Należy zauważyć, że ustawodawca uzależnił wyłączenie okoliczności od tego, że udowodni, a nie uprawdopodobni wystąpienie okoliczności od niego niezależnych⁴⁵. Brak takiego związku może wynikać z faktu wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym wyłącznie na skutek działania osoby trzeciej. Jednakże działanie osoby trzeciej (np. kradzież) nie może być uznane za niezależną przyczynę niedoboru mienia wówczas, gdy pracownik przez swoje nieroztropne zachowanie ułatwia jej dokonanie⁴⁶, np. nie korzysta z możliwości schowania pieniędzy w kasetce trwale przymocowanej do ściany w szafie, lecz wkłada je do szuflady biurka nieposiadającej nawet klucza⁴⁷. Ponadto zgodnie z art. 124 k.p. udział pracownika przy ustalaniu ilości przekazanego mienia nie może być realizowane *post factum*, czyli już po stwierdzeniu szkody w mieniu, za które pracownik miałby ponosić odpowiedzialność, dla przyjęcia, że mienie zostało mu powierzone w sposób prawidłowy z obowiązkiem zwrotu bądź wyliczenia⁴⁸.

⁴² W. Perdeus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 863.

⁴³ *Ibidem*, s. 860.

⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2009 r., I PK 87/09, „Monitor Prawniczy” 2010 nr 6, s. 307.

⁴⁵ A. Tomanek, *System prawa*, s. 1460; zob. też Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 maja 1984 r., IV PR 77/84, *Legalis* nr 24207.

⁴⁶ P. Korus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 4, Warszawa 2018, s. 68 i n.

⁴⁷ Tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 566/98, OSNAPIUS 2000, nr 6, poz. 226; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, OSNP 2011, nr 3–4, poz. 36.

⁴⁸ J. Skoczyński, Ł. Pisarczyk, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, wyd. 7, Warszawa 2017, s. 759.

Dodatkowym elementem, który będzie wpływał na korzyść pracownika będzie fakt, że pracodawca, który powierzył mienie pracownikowi wykonał to bez sporządzenia spisu z natury. Wobec tego nieprawidłowe powierzenie mienia uniemożliwia pracownikowi wyliczenie się z niego, to zaś – przypisanie mu odpowiedzialności na podstawie art. 124 § 2 k.p.⁴⁹ Ponadto przeprowadzenie inwentaryzacji pod nieobecność pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, a którego nie zawiadomiono o terminie inwentaryzacji⁵⁰, również nie może powodować pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności.

Na szczególną uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego⁵¹, zgodnie z którym „dla stwierdzenia, że pracownik przyjął na siebie odpowiedzialność za mienie powierzone, nie ma znaczenia złożenie oświadczenia woli o przyjęciu takiej odpowiedzialności na piśmie, jeżeli zgoda jego wynika jednoznacznie z rodzaju pracy i obowiązków, jakie wynikają z zawartej umowy o pracę. Istotne jest natomiast i niezbędne dla stwierdzenia, że pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za mienie powierzone, w przypadku prawidłowego powierzenia mu tego mienia. Zaznaczyć przy tym należy, że przekazanie pracownikowi tego mienia może mieć różną formę, może lecz nie musi to być remanent czy przeprowadzona inwentaryzacja, ważne jest natomiast, aby pracownik był obecny przy powierzaniu mu mienia i mógł kontrolować stan, ilość i wartość faktycznie powierzonego mu mienia”⁵². Z powyższego orzeczenia jednoznacznie wynika, że w procesie sądowym to pracownik będzie obciążony ciężarem udowodnienia okoliczności, iż prawidłowo wyliczył się z powierzonego mu mienia, jednakże obowiązkiem pracodawcy będzie wykazanie, że dochowano wszelkich formalności związanych z prawidłowym powierzeniem mienia.

⁴⁹ W. Perdeus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, s. 861.

⁵⁰ Wyrok Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 9 lutego 2005 r., III APa 104/04, Apel. W-wa 2005/4, poz. 17.

⁵¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2017 r., II PK 306/15, w: W. Perdeus, w: *Kodeks Pracy*, red. K.W. Baran, s. 861.

⁵² Ibidem.

Wykazanie przez pracownika, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, może polegać również na udowodnieniu, że dochował należytej staranności przy wykonywaniu pieczy nad powierzonym mieniem.

Wobec powyższego należy zauważyć, że w przypadku rozpatrywania spraw z zakresu powierzenia mienia pracownika, pomimo okoliczności, że to pracodawca ma wykazać, że poniósł szkodę, jak również jej wielkość, to na pracowniku spoczywa *onus probandi* wykazania, że nie ponosi odpowiedzialności za powstanie tej szkody⁵³.

6. Godziny nadliczbowe

W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy⁵⁴.

Pracownik zobowiązany jest wykazać nie tylko zasadę swojego roszczenia, ale również jego wysokość, która będzie zależała od liczby przepracowanych godzin nadliczbowych. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, które są pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, to ciężar dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, jako powodzie, jeżeli z racji zajmowanego stanowiska kierowniczego w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pracodawcy mieli obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego oraz podległych mu pracowników⁵⁵. Ponadto jeżeli osoby zatrudnione na

⁵³ J. Skoczyński, Ł. Pisarczyk, w: *Kodeks pracy*, red. L. Florek, s. 760.

⁵⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13.

⁵⁵ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, wyd. 12, Warszawa 2019, s. 34 i nast., wyrok SN z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009, nr 3–4,

stanowisku kierowniczym wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy, to muszą udowodnić nieprawidłową organizację czasu pracy. Jeśli więc co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 1514 § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w postępowaniu sądowym przez niego wszczętym w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych⁵⁶.

7. Dyskryminacja pracownika

Istotnym zagadnieniem na tle rozłożenia ciężaru dowodu podczas postępowania sądowego są sprawy z zakresu dyskryminacji pracownika, tym bardziej że wymogi stawiane są ustawodawstwu krajowym przez prawo unijne⁵⁷. W art. 10 dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. określającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wskazano, że: „Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone [...] ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji”⁵⁸.

poz. 33 oraz wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 264.

⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13.

⁵⁷ Por. art. 4 dyrektywy Rady 97/80/WE z 15.12.1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 grudnia 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne.

⁵⁸ Por. art. 4 dyrektywy Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 r. w sprawie

W polskiej doktrynie prawa pracy⁵⁹ nie ma jednak zgody co do tego, czy wprowadzona do Kodeksu pracy odmienna regulacja sprowadza się do zastosowania domniemania prawnego, czy też odwrócenia ciężaru dowodu na pracodawcę. Wątpliwości interpretacyjne pojawiają się w związku z treścią art. 183b § 1 k.p., który wskazuje, kiedy należy uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją, i zakończony jest sformułowaniem „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”⁶⁰. Powyższa regulacja wskazuje na przeniesienie na pracodawcę ciężaru dowodu przyczyn dyferencjacji⁶¹.

Złamaniem zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracownika na podstawie niedozwolonych kryteriów. Natomiast przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia. Dyskryminacją według Kodeksu pracy jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, które to kryteria *ad exemplo* wymienione są w art. 113 k.p. oraz art. 183a § 1 k.p., a poprzez użycie w tych przepisach słowa „w szczególności” rozszerza kryteria dyskryminacji⁶². W odmienny zaś sposób są wskazane kryteria dyskryminacji w przepisach unijnych (art. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE)⁶³, w których to katalog jest zamknięty. Jednakże należy zwrócić uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, że katalog przyczyn jest zamknięty w zakresie, w jakim odnoszą się one do właściwości związanych z zatrudnieniem pracownika, otwarty zaś jedynie w zakresie odno-

ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE.

⁵⁹ M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, s. 78 i nast.

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ A. Tomanek, *System prawa*, s. 1465.

⁶² K. Gonera, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego. Seminarium: „Dowodzenie w postępowaniach o dyskryminację – wyzwania”*, Warszawa 2011.

⁶³ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

szącym się do cech lub właściwości osobistych pracownika, które zostały przykładowo wymienione w powołanym przepisie⁶⁴.

Należy zauważyć, że orzecznictwo stoi na stanowisku, że pracownik występujący jako powód ma obowiązek określenia jedynie przyczyny dyskryminacji, a nie jej udowodnienia⁶⁵. Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia już w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną.

Fakty prezentowane przez pracownika mają uprawdopodobnić istnienie dyskryminacji, odstępstwo od ogólnej zasady *onus probandi* oznacza, że w postępowaniach tego rodzaju zastosowanie może mieć art. 243 k.p.c., zgodnie z którym zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje uprawdopodobnienie zamiast udowodnienia⁶⁶. Ułatwienia wynikające z zastosowania mechanizmu uprawdopodobnienia przejawiają się na płaszczyźnie zarówno materialnej, jak i proceduralnej⁶⁷. Przepis stawia pracownika w korzystniejszej sytuacji procesowej, gdyż zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, jednocześnie ma jednak zachować walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego⁶⁸. W odniesieniu do rozkładu ciężaru dowodu przy ocenie zjawisk dyskryminacyjnych Sąd Najwyższy wypowiedział się również w wyroku z 24 maja 2005 r.⁶⁹, wskazując, iż na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wykazania odmiennego ukształtowania jego

⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSP 2014, z. 11, poz. 107.

⁶⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., I PK 54/17.

⁶⁶ E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6, s. 286.

⁶⁷ A. Tomanek, *System prawa pracy*, s. 1468.

⁶⁸ M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, s. 78 i nast.

⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Legalis; M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, s. 78 i n.

statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru⁷⁰. Stanowisko to podzielił również sąd w uzasadnieniu wyroku, w którym wskazał, że „na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiegokolwiek, choćby całkowicie wymaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec nich jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego [...]”⁷¹. Przy czym uzasadnienie zarzutu niedyskryminacji nie może być ogólnikowe, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę jako powodu, którym się kierował, różnicując pracowników⁷². Sąd Najwyższy uznał także, że powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 183c § 1 k.p. w zw. z art. 183b § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną pracę⁷³. Z powyższych orzeczeń wprost wynika, że pomimo okoliczności, że w sprawach z zakresu dyskryminacji ciężar dowodu został odwrócony od ogólnej zasady, to jednak pracownik jako powód musi uprawdopodobnić jedną z przyczyn zastosowanej dyskryminacji, z której to przyczyny pracownik wywodzi swoje roszczenie.

Należy w tym miejscu podkreślić, że przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku udostępnienia pracownikowi informacji, tak aby był on w stanie przedstawić fakty, z których można domniemywać istnienia bezpośredniej lub pośredniej dys-

⁷⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., I PK 291/12, Legalis.

⁷¹ Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Legalis.

⁷² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, Legalis.

⁷³ A. Bolesta, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 29, 2019, Legalis.

kryminacji⁷⁴. Natomiast na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek, ale już udowodnienia, że w stosunku do pracownika do dyskryminacji nie doszło. Przejście ciężaru dowodu na pozwanego, czyli na pracodawcę ma służyć zapewnieniu równowagi pomiędzy potrzebą ochrony podstawowych praw jednostki a zapobieganiem obciążenia powoda trudnymi do wypełnienia obowiązkami dowodowymi. Bardzo często bowiem powód nie ma możliwości dowiedzenia dyskryminacji, ponieważ w większości przypadków nie ma dostępu do informacji niezbędnych do jej udowodnienia⁷⁵. Należy zauważyć, że dopiero bowiem po „uprawdopodobnieniu” zarzutu dyskryminacji pracodawca ma obowiązek udowodnienia, że zastosowane kryterium było obiektywnie uzasadnione⁷⁶. Pracodawca w procesie będzie musiał udowodnić, że nie dopuścił się naruszenia. Musi więc udowodnić, iż działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu⁷⁷. Sąd Najwyższy w swoim wyroku wskazał, że istotnym elementem jest określenie przez powoda przyczyny dyskryminacji, ponieważ dzięki temu w toczącym się procesie będzie można skierować roszczenia pracownika jako powoda od samego początku procesu na odpowiednią drogę procedowania (także co do granic i zakresu postępowania dowodowego) oraz jednoznaczne określenie reżimu odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, łącznie z zakresem roszczeń przysługujących pracownikowi (np. art. 183d k.p.) oraz rozkładem ciężaru dowodu (art. 183b § 1 k.p.).

8. Podsumowanie

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na istotne zagadnienie, czyli to, w jaki sposób rozkłada się ciężar dowodu w postępowaniu sądowym

⁷⁴ P. Korus, *Kodeks pracy*, red. A. Sobczyk, s. 68 i nast.

⁷⁵ E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie*, s. 286.

⁷⁶ *Kodeks pracy*, red. A. Sobczyk, s. 68 i nast.

⁷⁷ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, wyd. 12, Warszawa 2019, s. 34 i nast.

w sporach pracowniczych i na której ze stron procesu spoczywa obowiązek udowodnienia faktów, z których strona wywodzi swoje skutki prawne. Można stwierdzić, że pomimo okoliczności, iż art. 6 k.c. i 232 k.p.c. stosuje się odpowiednio w sporach pracowniczych, to jednak – jak wskazują przykłady z niniejszego artykułu – następuje odwrócenie ciężaru dowodu od ogólnie przyjętej zasady, czyli że „ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”. Przykładem, który uwidacznia odwrócenie ciężaru dowodu, jest wytoczenie powództwa przez pracownika, przedmiotem którego jest roszczenie pracownika o nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W przedmiotowym zagadnieniu to nie na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że nie naruszył w ciężki sposób spoczywających na nim obowiązków, ten ciężar dowodowy został przeniesiony na pracodawcę, czyli na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Dlatego istotne znaczenie ma odpowiednie określenie ciężaru dowodu, czyli wskazanie, która strona procesu w sporze ze stosunku pracy musi udowodnić powoływany przez nią fakt w danym postępowaniu sądowym przed sądem pracy, ażeby nie ponieść konsekwencji nieprawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

STRESZCZENIE

Ciężar dowodu w sporach ze stosunku pracy – wybrane zagadnienia

Artykuł wskazuje na istotne zagadnienie w procesie cywilnym, jakim jest rozkład ciężaru dowodu w sporach prowadzonych ze stosunku pracy. Co do zasady ciężar dowodu spoczywa na stronie procesowej, która wszczyna proces sądowy. Natomiast w sporach ze stosunku pracy często dochodzi do odwrócenia ciężaru dowodu i dany fakt jest zobowiązana udowodnić inna strona procesowa niż wynika to z ogólnej zasady postępowania cywilnego. Dla ciężaru dowodu obojętny jest fakt, kto przedstawia środki dowodowe, gdyż środki dowodowe przedstawione niezgodnie z rozkładem ciężaru dowodu nie tracą mocy dowodowej. Podstawowe znaczenie ma

to, czy twierdzenia, z których strona wywodzi skutki prawne, sąd uznał ostatecznie za udowodnione, czy też nie.

Słowa kluczowe: ciężar dowodu; pracodawca; pracownik; roszczenie

SUMMARY

The burden of proof in disputes aroused
from employment relationship – selected issues

The purpose of the article is to present the issue of how the burden of proof is distributed in selected cases aroused from employment relationship in the evidentiary proceedings in front of labor court. I will indicate the essence of the burden of proof as a matter of significant importance for the outcome of court proceedings. Next, I will verify how the burden of proof is shaped under both substantive law and procedural law, and above all, how these provisions apply in the court proceedings in labor disputes.

Keywords: burden of proof; employer; employee; claim

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W. red., *Kodeks Pracy, Komentarz*, Warszawa 2018.
- Baran K.W., *Zarys systemu prawa pracy, t. 1. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017.
- Bolesta A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 29, 2019 Legalis.
- Brol J., Szczerki J., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977.
- Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1.
- Flaga-Gieruszyńska K., Zieliński A., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Garlicki S., Piekarski M., Stelmachowski A., *Odpowiedzialność cywilna za niedobory*, Warszawa 1970.

- Gniewek E., w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. P. Machnikowski, Warszawa 2019.
- Gonera K., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego. Seminarium: „Dowodzenie w postępowaniach o dyskryminację – wyzwania”*, Warszawa 2011.
- Gutowski M., *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1–352*, red. M. Gutowski, Warszawa 2018.
- Herdzina-Malczyk M., *Dopuszczalność dowodu z urzędu w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 2000, nr 6.
- Korus P., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.
- Malinowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, w: A. Malinowski, *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015.
- Marciniak A., *Kodeks postępowania cywilnego. Tom II. Komentarz do art. 205¹–424¹²*, red. A. Marciniak, Warszawa 2019.
- Morawski L., *Ciężar dowodu – niektóre problemy dowodowe*, Kraków 1982, *Studia Cywilistyczne*, t. XXXII.
- Muszalski M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Muszalski, Warszawa 2019.
- Naumann E., *Dyskryminacja w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6.
- Perdeus W., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2018.
- Piasecki K., *Postępowanie sporne rozpoznawcze w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010.
- Piekarski M., *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976.
- Pietrzykowski K., *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz art. 1–449¹⁰*, Warszawa 2015.
- Radwański Z., Zieliński M., *System prawa prywatnego*, t. I, Warszawa 2012.
- Sanitko-Pleszko M., *Kodeks postępowania cywilnego po nowelizacji*, dodatek do „Monitora Prawniczego” 2004, nr 20
- Skoczyński J., Pisarczyk Ł., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.
- Stefaniak A., *Onus probandi w procesie cywilnym*, Lublin 1973.
- Tomanek A., w: *System prawa pracy. T. I. Część ogólna*, red. K. W. Baran, Warszawa 2017.
- Tyc A., *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawno-porównawczym*, Warszawa 2016.