

## Popularnonaukowe streszczenie projektu

Określenie „zdarzenie prawne” lub inaczej „fakt prawny”, to termin prawniczy, który umożliwia analizę stosunków społecznych regulowanych przez prawo. Współcześnie w teorii prawa dzieli się zdarzenia prawne na czynności konwencjonalne i inne zdarzenia. Czynności konwencjonalne mają sens tylko w obszarze prawa. Są to czynności konstruowane przez prawo, które wskazuje również jak należy ich dokonywać. Inne zdarzenia prawne, to fakty istniejące niezależnie od prawa, ale prawo może przypisywać im niekiedy określone znaczenie np. śmierć człowieka pozostającego w stosunku pracy powoduje jego wygaśnięcie. W poszczególnych dziedzinach prawa dokonuje się opisu i analizy zdarzeń prawnych w nich występujących. W nauce prawa pracy temat ten był rzadko podejmowany, a jeśli już, to przede wszystkim, w odniesieniu do konkretnych rodzajów zdarzeń, np. powodujących ustanie stosunku pracy. Dotychczasowe ogólne opracowania na ten temat pokazują, że istnieje potrzeba badań teoretycznych dotyczących nieopisanych dotychczas, typów zdarzeń prawnych np. „zgód” udzielanych sobie nawzajem przez strony stosunku pracy oraz inne podmioty będące podmiotami prawa pracy, w szczególności zbiorowego prawa pracy oraz nienależące do kategorii podmiotów prawa pracy.

W niektórych przypadkach „zgoda” przyjmuje postać czynności prawnej, w innych czynności zbliżonej do czynności prawnej, niekiedy aktu administracyjnego (por. np. art. 304<sup>5</sup> k.p.) czy wreszcie działania sądu (art. 22 § 3 k.p.). Pod jednolitym pojęciem zgody wydają się zatem kryć różne, co do charakteru prawnego, zdarzenia. Wymagają one systematyzacji i generalizacji, która pozwoli na ocenę, na ile spójnie ustawodawca posługuje się tym pojęciem i na ile, w podobnych przypadkach, zgoda ma tę samą prawną specyfikę.

Celem projektu jest zatem po pierwsze wyselekcjonowanie istniejących, w obecnie obowiązującym prawie pracy, normatywnych przypadków udzielania zgody. Następnie, ustalenie charakteru prawnego poszczególnych przypadków „zgód” z uwzględnieniem statusu prawnego podmiotu upoważnionego przez ustawodawcę do jej udzielania. Ponadto zostanie dokonana ocena roli „zgody”, jako instrumentu kształtującego treść, a niekiedy legalizującego zachowania stron indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. Celem projektu jest także opisanie modelu, ewentualnie modeli zgody, jako szczególnego rodzaju czynności konwencjonalnej występującej w stosunkach indywidualnego lub zbiorowego prawa pracy.

Prace badawcze mają pozwolić również na udzielenie odpowiedzi na następujące szczegółowe pytania:

1. Na jakie zachowania udzielana jest zgoda?
2. Kto udziela zgody na dokonanie określonej czynności i w jakiej relacji pozostaje w stosunku do podmiotu dokonującego tej czynności oraz jej adresata?
3. Czy istnieje lub powinna istnieć szczegółowa procedura udzielania zgody, a jeśli tak – jakie może zawierać elementy?
4. Czy odmowa udzielenia zgody poddaje się jakiegokolwiek procedurze odwoławczej, w szczególności, czy dopuszczalne jest kwestionowanie takiej odmowy przed sądem powszechnym lub w postępowaniu sędow-administracyjnym?
5. Czy można mówić o swobodnym i niewymuszonym wyrażeniu zgody w każdym przypadku jej udzielania przez podmioty prawa pracy?

Wstępne badania wskazują na to, że ustawodawca zakłada, że zgoda wyrażana przez wszystkie podmioty prawa pracy ma równą moc i jest wyrazem swobodnej decyzji podmiotu, który zgody udziela. Weryfikacja tej hipotezy i odpowiedź na wskazane wcześniej pytanie, będzie wymagała sięgnięcia do dorobku psychologii. Badania z udziałem psychologa umożliwią ocenę charakteru relacji, w jakiej pozostają względem siebie podmioty lub podmiot dokonujący określonej czynności, jej adresat oraz podmiot udzielający zgody. Stawiamy hipotezę, że istnieje niesymetryczność relacji zachodzących między pracownikiem i pracodawcą, która nie jest związana jedynie z bieżącą sytuacją na rynku pracy. W tej części projektu będą przeprowadzone dwa badania zaplanowane przez psychologa. Pierwsze będzie miało charakter ilościowy w postaci ogólnopolskiego badania sondażowego, realizowanego na próbie reprezentatywnej, a drugie charakter jakościowy i posłużymy się w nim metodą Zogniskowanych Wywiadów Grupowych.

Ustalenia poczynione w toku badań zmierzają do udzielenia uogólnionej odpowiedzi na pytanie: Jak powinien wyglądać model lub modele czynności w postaci udzielania zgody, jako szczególnego rodzaju czynności występującej w stosunkach prawa pracy i w jaki sposób ustawodawca może posługiwać się tym instrumentem dla kształtowania stosunków z zakresu prawa pracy.