

Łukasz Baszak
Uniwersytet Wrocławski

Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928–1939

Legal contracts of employment of knowledge workers
in the years 1928–1939

Streszczenie

Pracownicy umysłowi stanowili w okresie II Rzeczypospolitej na tyle znaczącą grupę pracowników, że ustawodawca zdecydował się wydać w 1928 r. osobne rozporządzenie, w którym uregulowana została umowa o pracę pracowników umysłowych. Postanowienia rozporządzenia nie utraciły swej mocy nawet po wejściu w życie kodeksu zobowiązań z 1934 r., w którym w art. 441–477 unormowano przepisy dotyczące umowy o pracę. Przepisy kodeksu zobowiązań w stosunku do przepisów rozporządzenia miały jednak tylko charakter subsydiarny.

Artykuł przedstawia regulacje prawne umowy o pracę w latach 1928–1939, a więc w okresie obowiązywania rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i kodeksu zobowiązań. Omówione zostały zatem postanowienia rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, w korelacji z postanowienia kodeksu zobowiązań w zakresie umowy o pracę.

Słowa kluczowe

umowa o pracę, pracownicy umysłowi, rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych, kodeks zobowiązań

Abstract

Knowledge workers were in the Second Republic of Poland such a significant group of employees that in 1928 the legislature decided to publish a separate regulation which regulated the agreement of employment of knowledge workers. The provisions of the Regulation did not lose their power even after imposing of the Code of Obligations of 1934, in which art. 441-477 normalized provisions on employment contracts. The provisions of the Code of Obligations in relation to the Regulation, however, had only a subsidiary character.

The article presents the regulation of the employment contract in the years 1928-1939, i.e. during the period of validity of the Regulation on the contract of employment of knowledge workers and the Code of Obligations. It discusses the provisions of the Regulation and the correlation with the provisions of the Code of Obligations in terms of the employment contract.

Key words

agreement of employment, knowledge workers, regulation on the contract of employment of knowledge workers, code of obligations

Wstęp

Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym uregulowane było w wielu aktach prawnych. Poszczególne zagadnienia, np. dotyczące czasu pracy, ochrony pracy młodocianych i kobiet albo urlopów regulowane były odrębnymi ustawami. Z kolei sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, inspekcją pracy lub ochroną rynku pracy weszły w życie w drodze rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej¹. Sama umowa o pracę również nie została uregulowana w jednym akcie prawnym². Wprawdzie przepisy o umowie o pracę znalazły się w art. 441–477 Kodeksu zobowiązań z 1934 r., jednak dotyczyły one tylko wybranych grup pracowników, takich jak robotnicy rolni, dozorczy domowi, nauczyciele prywatni i kilka mniejszych grup pracowników. Natomiast umowa o pracę dwóch największych grup, tj. pracowników umysłowych oraz robotników, uregulowana została wydanymi w 1928 r. rozporządzeniami, tj. rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych³ oraz rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników⁴. Wobec tych rozporządzeń przepisy Kodeksu zobowiązań miały zastosowanie jedynie w przypadku, jeśli dana sprawa nie była w nich unormowana⁵.

1. Postanowienia ogólne

Projekt rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych został opracowany przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w celu ujednoczenia dotychczas obowiązujących przepisów ustawowych w tym zakresie oraz rozszerzenia zakresu ich obowiązywania na całe terytorium Rzeczypospolitej⁶. Do momentu wydania rozporządzenia w Polsce obowiązywały następujące ustawy:

- 1) w b. zaborze austriackim ustawa z dnia 16 stycznia 1910 r. o pomocnikach handlowych, ustawa z dnia 13 stycznia 1914 r. o urzędnikach dóbr, § 200–209 ustawy górniczej i ustawa z dnia 16 grudnia 1906 r. o ubezpieczeniu pensyjnym znoweli-

¹ Były to m.in.: ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, ustawa z dnia 2 sierpnia 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, rozporządzenie z dnia 4 czerwca 1927 r. o ochronie rynku pracy, rozporządzenie z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy, rozporządzenie z dnia 24 października 1934 r. Prawo o sądach pracy.

² S.M. Grzybowski, *Prawo pracy*, „Współczesne polskie prawo prywatne” 1948, z. VIII, s. 8–9.

³ Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323.

⁴ Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 324.

⁵ S.M. Grzybowski, *Prawo pracy...*, s. 8–9.

⁶ J. Zagródzki, *Umowa o pracę pracowników umysłowych*, „Praca i Opieka Społeczna” 1927, z. 1, R. VII, s. 50; więcej nt. projektu na stronach następujących 50–53.

zowana przez polskie ustawy z dnia 10 czerwca 1921 r. i z dnia 22 września 1922 r. i dekret z dnia 28 czerwca 1924 r.;

- 2) w b. zaborze pruskim §§ 59–75 kodeksu handlowego z dnia 10 maja 1897 r. i nowela z dnia 10 czerwca 1914 r. o kupieckiej umowie pracy oraz ordynacja o marynarzach morskich z dnia 2 marca 1902 r., ustawa z dnia 15 czerwca 1895 r. o żegludze śródlądowej, ustawa z dnia 15 czerwca 1895 r. o trawach i ustawa z dnia 20 grudnia o ubezpieczeniu znowelizowana polską ustawą z dnia 22 września 1922 r. i dekretem z dnia 28 czerwca 1924 r.;
- 3) w b. zaborze rosyjskim Postanowienie Namiestnika o urządzeniu kupiectwa z dnia 11 stycznia 1817 r. oraz rosyjski kodeks handlowy⁷.

O tym, jak znaczącą grupą zawodową dla ustawodawcy byli pracownicy umysłowi, oprócz wydanego rozporządzenia dotyczącego umowy o pracę świadczy również fakt uchwalenia wcześniej ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu⁸ oraz dekretu z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych⁹.

Od 1.07.1934 r. zaczął obowiązywać Kodeks zobowiązań (dalej k.z.), w którym uregulowano m.in. umowę o pracę. Jednak mimo wejścia w życie k.z. rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych nie zostało uchylone. Zgodnie z art. III pkt 10 przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań „pozostają w mocy ustawy o umowie o pracę poszczególnych kategorii pracowników, o pośrednictwie pracy i ochronie pracy”¹⁰ oraz art. 446 k.z., według którego „jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach ustawą szczególną nie objętych”¹¹. Zgodnie z tym przepisy kodeksu zobowiązań w stosunku do rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych miały zastosowanie tylko w przypadkach, w których dana sprawa nie była regulowana w rozporządzeniu, a więc miały jedynie charakter posiłkowy¹². Według Blocha do pracowników umysłowych objętych rozporządzeniem o umowie o pracę miały zastosowanie normy art. 441, 442 § 1, 445, 447–449, 455–457, 461, 462–464, 465 (odnośnie do tych pracowników umysłowych, których nie obejmowała ustawa o urloпах), 473 i 476¹³. Pełniły one rolę norm prawnych uzupełniających

⁷ A. Raczyński, *Polskie Prawo Pracy*, Nakładem Księgarni F. Hoesicka, Warszawa 1930, s. 47.

⁸ Dz. U. Nr 40, poz. 334.

⁹ Dz. U. Nr 106, poz. 911.

¹⁰ Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 599

¹¹ Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 598.

¹² H. Fisch, *Położenie pracownika umysłowego w świetle polskiego Kod. Zob. i ustawodawstwa pracy*, „Głos Sądownictwa” 1935, nr 1, s. 38–41; R. Longchamps de Brier, *Kodeks zobowiązań a dotychczasowe prawo pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 9, s. 33–35.

¹³ J. Bloch, *Kodeks pracy*, Warszawa 1936, s. 3.

lub wspomagających (*iuris supplendi vel adiuvandi causa*), a nie norm poprawiających lub zmieniających (*iuris corrigendi vel mutandi causa*)¹⁴.

Należy zwrócić uwagę na ogólny charakter przepisów rozporządzenia. Otóż były one przepisami *iuris cogentis*, czyli przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Stanowiło to zasadę naczelną rozporządzenia, która wyrażona była w art. 1, w myśl którego „wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystne dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego”¹⁵. Wynika z tego, że zasada wolności w przypadku umowy o pracę pracowników umysłowych, w zakresie postanowień mniej korzystnych dla pracownika nie istniała, chyba że postanowienia umów indywidualnych były korzystniejsze dla pracownika. W takim zakresie zasada wolności zawierania umów obowiązywała. Potwierdził to w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (dalej SN)¹⁶. Przepisy rozporządzenia stanowiły zatem minimum praw pracownika, a umowne postanowienia mniej korzystne dla pracownika były nieważne¹⁷. Z kolei przepisy kodeksu zobowiązań z reguły były przepisami *iuris dispositivi*, a więc mogły być zmieniane w drodze umowy. Reguła ta nie miała zastosowania w pełni, jeśli chodzi o umowę o pracę, w której występują przepisy *iuris cogentis*. Miały one jednak charakter przepisów wyjątkowych i nie naruszały dyspozytywnego charakteru kodeksu zobowiązań, a więc w umowie o pracę decydowała przede wszystkim wola stron, a przepisy bezwzględnie wiążące były w kodeksie wyliczone taksatywnie. Były to m.in.: art. 444 dotyczący zbycia lub oddania w zastaw prawa pracownika do wynagrodzenia oraz art. 445 § 1, w myśl którego postanowienia umów indywidualnych nie mogły być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego¹⁸.

¹⁴ L. Górnicki, *Zasada uspołecznienia pewnych stosunków umownych w kodeksie zobowiązań z 1933 roku*, Wrocław 2015, s. 162; szerzej o tym L. Domański, *Zbieg przepisów kodeksu zobowiązań o umowie o pracę z przepisami ustaw szczególnych*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1935, nr 45, s. 149–151, nr 46, s. 153–155, nr 47, s. 157–158, nr 48, s. 161–163.

¹⁵ L. Schweitzer, *Umowa o pracę według kodeksu zobowiązań, a rozporządzenie o pracownikach umysłowych z 16. III. 1928*, „Nowa Palestra” 1936, nr 1, s. 17–19.

¹⁶ SN: „Aczkolwiek nieważne są wszelkie warunki umowy, regulujące mniej korzystnie dla pracownika stosunek pracy aniżeli to czyni rozporządzenie z dn. 16.III.1928 r. jednak powyższy nakaz o charakterze przepisu porządku publicznego, wydanego w interesie zabezpieczenia pracowników przed ewentualnym wyzyskiem pracodawcy, nie zmienia naczelnej zasady wolności zawierania umów, wyrażonej w art. 1134 k.c. przy likwidacji stosunku pracy. Nie jest więc sprzeczne z prawem zrzeczenia się przez pracowników roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, gdy to zrzeczenie się nastąpiło po ustaniu stosunku pracy” (I. C. 1238/31 9.IX.31. R.P. E. str. 171/32).

¹⁷ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1939, s. 193–194.

¹⁸ L. Schweitzer, *Umowa ...*, s. 17–19.

2. Zakres działania

Prawodawca zdecydował się wyodrębnić dwie największe kategorie pracowników, tj. pracowników umysłowych i robotników, czego wyrazem było wydanie rozporządzeń o umowie o pracę dla każdej z tych grup pracowniczych¹⁹. Podział ten był ogólnym trendem w ówczesnym prawodawstwie europejskim. Rozwiązania takie przyjęto chociażby w Belgii, we Włoszech, Luksemburgu. Natomiast w Austrii oprócz ogólnej ustawy o pracownikach umysłowych wydano specjalne ustawy dotyczące dziennikarzy, farmaceutów, aktorów i urzędników. Na rozróżnienie robotników od pracowników umysłowych nie zdecydowano się m.in. w Danii, Finlandii i Rosji²⁰.

Podział pracowników na robotników i pracowników umysłowych jest niejednoznaczny, ponieważ pracownik umysłowy też jest robotnikiem z uwagi na wykonywanie swojej pracy, a od robotnika również wymaga się wysiłku intelektualnego. Wyróżnienie to ma nie tylko teoretyczne znaczenie, ale przede wszystkim praktyczne, chociażby ze względu na okres wypowiedzenia i długość urlopu²¹. W celu rozróżnienia pracowników umysłowych od robotników stosowano w ustawodawstwach europejskich metodę enumeracyjną albo interpretacyjną, podając w jednej z ustaw definicję negatywną, celem uniknięcia opuszczenia którejs z grup pracowniczych. Polski prawodawca definicję negatywną przyjął w stosunku do robotników, gdzie art. 2 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników stanowi, że „robotnikami są pracownicy z wyjątkiem pracowników umysłowych”²². Natomiast w przypadku pracowników umysłowych zastosowano system enumeracyjny, przyjmując zasadniczo katalog podany w dekreście z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych²³ z wyłączeniem nauczycieli i wychowawców oraz kapitanów i oficerów statków morskich lub rzecznych²⁴. System ten wyczerpująco wylicza pracowników podlegających rozporządzeniu, uwzględniając głównie stanowisko zajmowane przez pracownika oraz charakter świadczonej pracy.

Katalog pracowników umysłowych podany został w art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Katalog ten obejmował zdecydowaną większość pracowników umysłowych, przez co przepisy kodeksu zobowiązań nie miały szerokiego zastosowania do tej grupy pracowników.

¹⁹ Negatywnie o rozporządzeniach M. Świącicki, *Instytucje Polskiego Prawa Pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 136–171.

²⁰ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 41.

²¹ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930, s. 38–43.

²² Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323.

²³ Dz. U. Nr 106, poz. 911.

²⁴ S. M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1947, s. 119–120; A. Raczyński, *Polskie...*, s. 41, 49–50.

Rozporządzenie przewidywało również w art. 3 możliwość dodania w drodze rozporządzenia do pracowników umysłowych kolejnych grup pracowniczych niewymienionych w art. 2 przedmiotowego rozporządzenia²⁵. Natomiast art. 4 wykluczał trzy grupy z pojęcia pracowników umysłowych, które w przeciwieństwie do grup niezaliczonych w art. 2 nie mogły być również wciągnięte w drodze rozporządzenia przewidzianego w art. 3. Byli to uczniowie i praktykanci, osoby zatrudnione na statkach morskich oraz osoby zatrudnione w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych²⁶.

Analizując orzecznictwo w zakresie dotyczącym zaszeregowania danej grupy pracowników do kategorii pracowników umysłowych, można zauważyć, że taksatywne wyliczenie pracowników umysłowych w praktyce nie zapobiegło problemom interpretacyjnym w tym zakresie. Wydano szereg orzeczeń rozstrzygających przynależność danej grupy pracowniczej do grupy pracowników umysłowych, które miały doniosłe znaczenie praktyczne, ze względu na konsekwencje prawne, jakie za sobą niosły dla danej grupy pracowników²⁷.

3. Zawarcie umowy o pracę

Zgodnie z art. 5 rozporządzenia umowę o pracę zawierano na okres próbny, na okres wykonania określonej roboty, na czas określony lub na czas nieokreślony.

²⁵ Z możliwości takiej skorzystał Minister Opieki Społecznej, wydając w porozumieniu z Ministrem Komunikacji rozporządzenie z dnia 21 sierpnia 1934 r. o zaliczeniu nawigatorów i pilotów statków powietrznych do kategorii pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr. 78, poz. 729).

²⁶ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 52.

²⁷ Wybrane orzeczenia SN: Kategorie pracowników umysłowych są w rozporządzeniu z 16 marca 1928 r. Dz. U. Nr 35, poz. 323 wyliczone wyczerpująco. Rozporządzenie z 16 marca 1928 r. nie odnosi się do nauczycieli i wychowawców (III. RW. 494/31 12.II.32. P. P. A. s. 46/33); SN: „Art. 2 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. nie wymaga, iżby wszystkie kategorie osób, uważanych podług przepisów tego rozporządzenia za pracowników umysłowych, musiały posiadać pewne minimalne wykształcenie ogólne” (I. C. 2969/31 12.X.32. G. S. W. Nr 1/33); SN: „O kwalifikacji pracownika rozstrzyga rodzaj czynności przez niego przeważająco spełnianych, a nie tytuł, jaki sobie przybiera lub jaki mu pracodawca nadaje” (I. C. 2875/32. 11.V.33. G. S. W. Nr 50/33); SN: „Jeżeli pracownik spełnia prace fizyczne, cechujące go jako robotnika, a zarazem czynności administracyjne lub nadzorcze, któreby go cechowały jako pracownika umysłowego, miarodajną dla rozstrzygnięcia pytania, czy należy go uważać za robotnika, czy też pracownika umysłowego jest ta czynność, która w jego zajęciach przeważa” (O. S. N. III. z dnia 6.IV.1932 Rw 57/32 R. P. E. str.178/33); SN: „Pracownik sprawujący czynności biurowe, kancelaryjne i rachunkowe, jest pracownikiem umysłowym, chociażby figurował na liście robotników” (O. S. N. III. z dnia 11.V.1932 Rw. 435/32 OSP. XII. 273); SN: „Członek (grający na bębnie) orkiestry produkującej się w kawiarni (bez względu na wartość artystyczną jego produkcji i bez względu na znajomość czytania nut) – jest pracownikiem umysłowym” (O. S. N. III. z 3 XI 1932 Rw. 1016/32 OSP, XII, 213); SN: „Maszynista kolejowy, kierownik techniczny pracy na lokomotywie, jest pracownikiem umysłowym w rozumieniu art. 2 rozp. z 16. III. 1928, poz. 323 Dz. u. Za rozstrzygający przytem uznać należy rodzaj czynności, spełnianych przez pracownika, bynajmniej zaś nie nadany mu przez pracodawcę tytuł służbowy” (I. C. 248/30 z 21.V.30 O. P. S. N. VI/217).

W przypadku umowy o pracę na okres próbny art. 7 stanowi, że okres ten nie mógł przekroczyć 3 miesięcy²⁸ od chwili przystąpienia do pracy²⁹. W tym czasie można było zawrzeć umowę na okres próbny kilka razy. Według Fenichela po przekroczeniu tego okresu należało przyjąć, że umowa została zawarta na czas nieokreślony³⁰.

W rozporządzeniu wyraźnie odróżniono umowę na okres wykonania określonej roboty od umowy na czas określony. W przypadku umowy na okres wykonania określonej roboty mogły wystąpić wątpliwości przy ustaleniu charakteru umowy, która była pozornie zbliżona do umowy o dzieło. Według Blocha wykonanie określonej roboty oznacza tylko okres trwania umowy, zastępując datę wygaśnięcia umowy, gdy daty tej nie można było z góry ustalić³¹. Z kolei umowa na czas określony miała trwać do momentu z góry określonego przez strony umowy, ale bez konieczności podawania określonej daty kalendarzowej³². Umowę taką można było zawrzeć na dowolny okres oraz odnawiać i przedłużać, chyba że dotyczyło stałego powtarzania³³.

Natomiast umowa na czas nieokreślony miała miejsce wtedy, gdy występował stały stosunek pracodawcy do pracownika bez określonego czasu jego trwania³⁴. W orzecznictwie przyjmowano, że umową o pracę na czas nieokreślony była również umowa,

²⁸ Z kolei w myśl art. 467 § 3 k.z. okres próbny mógł trwać najwyżej miesiąc.

²⁹ SN. „Okres próbny pracownika umysłowego pod żadnym pozorem nie może trwać dłużej niż trzy miesiące. Okoliczność więc, że pracownik pracował tytułem próby w jednym dziale fabryki krócej niż trzy miesiące, a następnie przeniesiony został do innego działu i ogółem przepracował cztery miesiące, nie uprawnia do wniosku, że okres próby się skończył” (I. C. 1775/29. 21.I.30. O. P. S. N. V/598).

³⁰ Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 222–223.

³¹ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 19.

³² SN. „Umowa zawarta na czas określony winna wskazywać czas, kiedy termin jej upływa, ale termin ten niekoniecznie musi być oznaczony w pewnej określonej dacie kalendarzowej; czas trwania umowy może być także określony przez wskazanie określonego faktu, który winien nastąpić w pewnym, przewidzianym (choćby w przybliżeniu) przez obie strony czasie i do którego nastąpienia umowa została zawarta; będzie więc np. umową, zawartą na czas określony, umowa najmu pracy, zawarta na czas choroby lub nieobecności pewnej osoby, albo na czas urlopów pracowników danej firmy w danym roku” (I. C. 183/30. 19.XI.30. Gł. Sąd. Nr 4/31).

³³ SN. „Dla umów zawieranych na czas określony nie przewiduje rozporządzenie z dn. 16 marca 1928 r. poz. 323 żadnego okresu minimalnego, a więc nie zachodzą żadne przeszkody prawne do uznania skuteczności umowy o pracę, zawartej na przeciąg miesiąca lub nawet 15 dni; możliwe i dopuszczalne jest również odnawianie i przedłużanie takiej umowy, ze skutkami umowy na czas określony, a następnie podobne lub nawet krótsze okresy czasu, gdyż przepis ust. 2 art. 28 powoł. rozporządzenia nie stoi temu na przeszkodzie. Przepis ten odbiera umowom, zawartym na okresy czasu krótsze ustawowych terminów wypowiedzenia, charakter i skutki umów na czas określony i traktuje je na równi z umowami, zawartymi na czas nieokreślony, tylko wówczas, gdy zawarcie takiej umowy nastąpiło trzy razy z rzędu i po upływie okresu wypowiedzenia umowy, zawartej na czas nieokreślony” (C. I. 1579/34. 5.XII.34. R. P. E. str. 712/35);

³⁴ SN. „Zawarcie umowy pracy na czas nieokreślony następuje wtedy, gdy między stronami zawiązuje się stały stosunek pracodawcy do pracownika bez określonego czasu trwania tego stosunku; gdy zaś stosunek ten zawiązuje się na czas do dnia nastąpienia pewnej określonej okoliczności, niezależnie od woli stron, chociażby bez ustalenia ścisłej daty kalendarzowej ukończenia tego stosunku, ale świadomością stron co do określenia chociażby w przybliżeniu czasu trwania tegoż stosunku, umowa pracy winna być uważana za zawartą na czas określony (I. C. 1296/32. 27.X.32. Zb. Urz. 220/32)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 220.

gdy stale przedłużano umowę na czas określony³⁵ albo pracownik zatrudniony na umowę na czas określony lub na próbę wykonywał pracę po terminie, na jaki był zatrudniony³⁶. W przypadku umowy na czas życia pracownika orzecznictwo wykluczało taką możliwość³⁷. Inaczej uważał Fenichel, który dopuszczał taki wariant, mimo że artykuły 443 i 468 kodeksu zobowiązań nie miały zastosowania do pracowników umysłowych, o ile umowa taka była korzystniejsza dla pracownika³⁸.

Rozporządzenie niniejsze nie przewidywało szczególnej formy dla umowy o pracę pracowników umysłowych. Mogła być ona zawarta zarówno pisemnie, jak i ustnie. Pracownikowi przysługiwało jednak prawo – zgodnie z art. 6 – do żądania pisemnego potwierdzenia zawartej umowy o pracę, co miało tylko charakter poświadczenia, a nie konstytutywny. Takiego pisemnego potwierdzenia nie przewidywał k.z.³⁹ Kodeks zobowiązań również nie przewidywał formy pisemnej z wyjątkiem art. 443 k.z.⁴⁰

4. Prawa i obowiązki stron

W rozdziale IV rozporządzenia zatytułowanym „prawa i obowiązki stron” unormowany został zakaz konkurencji, wynagrodzenie i świadectwo. Pozostałe prawa i obowiązki nie zostały unormowane, w związku z czym subsydiarnie miały tu zastosowanie przepisy kodeksu zobowiązań⁴¹. Uregulowane tu zostały równocześnie prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, ponieważ to, co jest prawem dla pracownika, jest zarazem obowiązkiem pracodawcy, i na odwrót⁴². Jednak nie wyszczególniono praw i obowiązków, pozostawiając to woli stron wyrażonej w umowie, regulaminie itp.⁴³ Rozdział rozpoczyna art. 8, wedle którego uszeregowano podstawy prawne rodzaju i zakresu obowiązków oraz wynagrodzenia. W pierwszej kolejności zastosowanie miała umowa indywidualna, w dalszej układ zbiorowy, zwyczaj oraz ustalenia sądu.

³⁵ Zob. przypis 32.

³⁶ SN. „Umowa uważana będzie za zawartą na czas nieokreślony również w tych wypadkach, gdy po upływie terminu umowy na czas określony lub okres próbny, pracownik nadal za zgodą pracodawcy, wyrażoną lub milczącą, pracę wykonywa (Zb. Urz. 115/34)”, [za:] J. Bloch, *Kodeks...*, s. 20

³⁷ SN. „Wyrażenie się pracodawcy wobec pracownika, że może u niego pracować do śmierci, nie oznacza zawarcia umowy o pracę na czas życia pracownika” (III. 1 sek. Rw 2546/31. 25.XI.31. O. S. P. XI. 153).

³⁸ Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 221.

³⁹ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 83–83.

⁴⁰ Art. 443 k.z.: „Umowa o pracę na czas życia pracodawcy lub pracownika albo okres czasu powyżej lat trzech powinna być pismem stwierdzona”.

⁴¹ Art. 446 k.z.: „Jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nieobjętych”.

⁴² Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 224.

⁴³ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 21.

W tytule „zakaz konkurencji” unormowano właściwy zakaz konkurencji (art. 9) oraz klauzulę konkurencyjną (art. 10). Zakaz konkurencji i klauzulę konkurencyjną Raczyński zaliczał obok zakazu nakłaniania do nieposłuszeństwa, zakazu zdrady tajemnic i zakazu przekupstwa do obowiązku wierności pracownika⁴⁴. Zakaz konkurencji dotyczył ograniczeń w czasie trwania stosunku pracy i obowiązywał na podstawie rozporządzenia. Natomiast klauzula konkurencyjna dotyczyła zakazów po zakończeniu stosunku pracy. Strony były nią objęte, o ile zawarły ze sobą taką umowę. Przekroczenie zakazu konkurencji pociągało za sobą skutki cywilno-prawne. Była to skarga o dotrzymanie zakazu i o zaniechanie czynności konkurencyjnej. Pracodawca mógł również żądać odszkodowania na ogólnych zasadach k.z. oraz rozwiązać umowę według art. 32⁴⁵.

W kolejnym tytule unormowano wynagrodzenie. Celem niniejszego artykułu nie jest szczegółowa analiza wszystkich przepisów rozporządzenia, zatem w zakresie wynagrodzenia zajmę się wybranymi zagadnieniami. Niewątpliwie zapłata wynagrodzenia jest głównym obowiązkiem pracodawcy w zamian za wykonywaną dla niego pracę. Rozporządzenie przewidywało obok stałego wynagrodzenia także wynagrodzenia okolicznościowe, jak np. gratyfikacje, tantiemy, udział w zyskach, procent od obrotu i prowizję. Gratyfikacje były dodatkowymi wynagrodzeniami obok pensji ze względu na powstałe okoliczności, np. ukończenie bilansu, święta. Gratyfikacje należały się nie tylko w sytuacji, gdy były zapisane w umowie, ale także wtedy, gdy był taki zwyczaj⁴⁶, jak również w razie przedwczesnego rozwiązania umowy. W ostatnim przypadku wynagrodzenie było wypłacane za przepracowaną część roku. Analogicznie stosowano postanowienia co do tantiemy, czyli udziału w czystym zysku przedsiębiorstwa⁴⁷. Jednak w rozporządzeniu brakowało szczegółowych rozwiązań dotyczących dochodzenia roszczeń z tytułu umowy tantiemowej. W tym przypadku rolę pomocniczą pełniły przepisy k.z., który w art. 452 nakładał na pracodawcę obowiązek przedstawienia pracownikowi pisemnego obliczenia należności oraz umożliwienie pracownikowi lub mężowi zaufania wglądu do jego ksiąg⁴⁸. Zgodnie z art. 13 pracodawca winien wypłacać wynagrodzenie pieniężne w gotówce, jednak możliwa była również wypłata w innej formie, np. weksłami. Termin zapłaty wynagrodzenia został podany w art. 15, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia stałego powinna się odbyć najpóźniej z końcem każdego miesiąca kalendarzowego⁴⁹. Za

⁴⁴ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 117–125; z zasadą wierności związek ma również art. 18, zgodnie z którym „Pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy przyjmować żadnego wynagrodzenia od osób trzecich z tytułu pełnionych przez niego obowiązków”.

⁴⁵ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96–98; A. Raczyński, *Polskie...*, s. 122–125.

⁴⁶ SN. „Wynagrodzenie „bilansowe” i wszelkie w ogóle sumy, wypłacane tytułem gratyfikacji, należą się pracownikowi tylko wtedy, jeżeli zostały wyraźnie umówione między stronami lub też wypłata ich oparta jest na istniejącym zwyczaju (I. C. 294/31. 3.XI.32. G. S. W. Nr 23/33);

⁴⁷ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 109–112.

⁴⁸ H. Fisch, *Położenie...* s. 33–35.

⁴⁹ Z. Fenichel, *Zarys...*, 109–112.

niewypłacenie wynagrodzenia stałego w terminie pracodawca zobowiązany był do opłacenia procentów z tytułu zwłoki w wysokości od 2 do 3% miesięcznie⁵⁰. Przepis ten dotyczył tylko wynagrodzenia stałego. Wynagrodzenia wypłacane w innych formach uregulowane zostały w art. 16 i 17⁵¹. Inaczej tę kwestię normował k.z., gdzie w pierwszej kolejności decydowała umowa lub zwyczaj, a w przypadku ich braku zgodnie z art. 454 wypłata wynagrodzenia powinna się odbyć po upływie każdego miesiąca⁵².

Rozporządzenie normuje także zagadnienia związane z niemożnością pełnienia obowiązków przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia. W art. 19 wyliczono wyczerpująco przypadki niemożności wykonywania pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia w całości. Miało to miejsce wtedy, gdy pracownik nie mógł świadczyć pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeśli nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania na ćwiczenia wojskowe rezerwy, na sędzię przysięgłego, na ławnika sądu pracy lub wskutek wykluczenia z zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia zwalczania choroby zaraźliwej. Pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia stałego przez okres 3 miesięcy, chyba że w ciągu 3 miesięcy umowa o pracę została rozwiązana wskutek upływu czasu, ukończenia określonej roboty lub wypowiedzenia, dokonanego przed zaistnieniem jednej z tych przyczyn⁵³. Przepis ten miał charakter *ius cogens* i nie mógł być zmieniony na niekorzyść pracownika⁵⁴. Pracodawca mógł z wynagrodzenia potrącać kwoty, jakie pracownik otrzymał od Skarbu Państwa lub z tytułu ubezpieczenia prawno-publicznego⁵⁵. Zgodnie z art. 20 pracownikowi przysługiwało również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny. Przepis ten był rozwinięciem art. 19. Za ważne przyczyny uznawano np. choroby członków rodziny lub śmierć tych osób, konieczność

⁵⁰ SN. „Wyrażenie „stałe wynagrodzenie” jest tylko przeciwstawieniem do umówionych gratyfikacji (święteczne, bilansowe, tantiemy). Stałym wynagrodzeniem jest więc także umówione pieniężne wynagrodzenie należne pracownikowi w okresie prób. Przepis art. 15 rozp. z 16 marca 1928 r., poz. 323 Dz. U., że wypłata stałego wynagrodzenia odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego, i że pracodawca w razie zawinionej niewypłaty w terminie obowiązany jest do płacenia procentów za zwłokę w wysokości 2–3% miesięcznie, począwszy od dnia zwłoki, odnosi się także do stałego wymówionego wynagrodzenia pieniężnego, należnego pracownikowi za przepracowany czas, w okresie próbnym (C. II. 1140/35. 11.X.35. P. S. poz. 259/36)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo...*, 235–236.

⁵¹ Dotyczy to m.in. wynagrodzenia z udziału w zyskach lub procentów od obrotu, produkcji, oszczędności i wypłaty prowizji.

⁵² Szerzej nt. porównania rozwiązań rozporządzenia i kodeksu zobowiązań dotyczących wynagrodzenia L. Schweitzer, *Umowa...*, s. 21–22

⁵³ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 117.

⁵⁴ SN. „W myśl art. 19 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323), stanowiącego *ius cogens*, pracownik nie może przez umowę zrzec się prawa otrzymania wynagrodzenia za czas, w którym nie pracował z powodu choroby” (C. I. 1062/36. 12. XI.36. G. S. W. Nr 42/37).

⁵⁵ Patrz Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 242–244; J. Bloch, *Kodeks...*, s. 33–34.

wyjazdu dla załatwienia spraw spadkowych⁵⁶. W kolejnych artykułach unormowano dalsze zabezpieczenia wynagrodzenia⁵⁷ oraz świadectwa pracy. W art. 21 ustawodawca unormował dopuszczalne potrącenie z wynagrodzenia, o którym nic nie mówi k.z., w art. 22 zaś kwestię zastawu na prawie do wynagrodzenia oraz zakaz odstąpienia prawa pracownika do wynagrodzenia innej osobie. Wedle art. 24 pracownik miał prawo żądać od pracodawcy wydania przechowywanych u niego świadectw pracy oraz wydania świadectwa dotyczącego czasu trwania i rodzaju zatrudnienia pracownika. Pracownik mógł żądać wydania świadectwa w czasie trwania stosunku pracy w chwili rozwiązania, względnie po rozwiązaniu⁵⁸. Pracodawca nie mógł umieścić w świadectwie żadnych informacji mogących utrudnić pracownikowi znalezienie nowego miejsca pracy⁵⁹. Warto zwrócić uwagę na zastosowanie art. 457 k.z., który zobowiązywał pracodawcę do zapłaty pracownikowi znajdującemu się w potrzebie wynagrodzenia przed terminem płatności za pracę już spełnioną. Rozporządzenie takiego rozwiązania nie przewidywało. W związku z tym, w myśl art. 446 k.z., przepis ten miał zastosowanie również do pracowników umysłowych objętych rozporządzeniem⁶⁰.

5. Rozwiązanie umowy o pracę

Zgodnie z art. 25 umowę o pracę pracownika umysłowego można było rozwiązać z następujących przyczyn:

- 1) „w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu⁶¹;
- 2) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;
- 3) po upływie czasu, na który była zawarta;
- 4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron⁶², jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony⁶³.

⁵⁶ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 34.

⁵⁷ Szerzej o tym Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 245–256; J. Bloch, *Kodeks...*, 35–40;

⁵⁸ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 40.

⁵⁹ SN. „Pracownik może żądać wydania tylko jednego świadectwa: albo ograniczonego do określenia stosunku służbowego i czasu jego trwania, albo rozszerzonego na sposób wykonywania obowiązków służbowych i prowadzenia się podczas służby. W świadectwie rozszerzonym pracodawca nie może jednak zataić przyczyny rozwiązania stosunku służbowego, jeśli przyczyną tą było zachowanie się (sprzeniewierzenie) pracownika podczas służby” (III. 223/31. 5.VI.31. O. S. P. X. 432).

⁶⁰ L. Schweitzer, *Umowa...*, s. 22.

⁶¹ SN. „Przewidziany w przepisie art. 25 14-dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę w okresie próbnym odnosi się do wypadków, w których pracodawca zamierza rozwiązać umowę o próbną pracę przed upływem umówionego lub oznaczonego w ustawie czasu jej trwania” (III. Rw. 331/32. 6.IV.32. Gł. Sąd. Nr 1/33).

⁶² SN. „Wypowiedzenie pracy winno być skierowane przez pracodawcę bezpośrednio do pracownika z wyłączeniem pośrednictwa osób trzecich” (I. C. 842/31. 21.X.31. Gł. Sąd. Nr 3/32).

⁶³ Zgodnie z art. 26 przepisy te miały zastosowanie również w przypadku przedłużenia umowy bez oznaczania czasu trwania, np. pracownik nadal pracuje mimo ukończenia roboty.

Okres wypowiedzenia wynosić ma całkowite trzy miesiące kalendarzowe⁶⁴ i kończyć się musi zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypowiedzenie nastąpić winno najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia⁶⁵.

- 1) w razie wcielenia pracownika, jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym⁶⁶;
- 2) na mocy wzajemnego porozumienia stron⁶⁷;
- 3) w razie śmierci pracownika⁶⁸.

W celu ochrony pracownika przed pracodawcą ustawodawca wprowadził w rozporządzeniu okresy ochronne, mające na celu przedłużenie stosunku pracy. W art. 28–30 unormowano m.in. zagadnienia związane z powtórzonym wypowiedzeniem, ochroną przed wypowiedzeniem podczas urlopu, choroby pracownika oraz czas na szukanie nowej posady w okresie wypowiedzenia⁶⁹. Do przepisów na korzyść pracownika zaliczyć jeszcze można art. 35, w myśl którego pracownik przy zmianie w posiadaniu przedsiębiorstwa⁷⁰ nie był związany ani umówionym określonym czasem trwania umowy, ani dłuższym umówionym okresem wypowiedzenia. Pracownik nie był także związany terminem wypowiedzenia. W tym przypadku moment trzymiesięcznego wypowiedzenia liczył się nie od ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, ale *a momento ad momentum*⁷¹. Z kolei na korzyść pracodawcy można zaliczyć tzw. ulgowe wypowiedzenie, które zostało zawarte w art. 33, wedle którego pracodawca w przypadkach siły wyższej, tj. pożaru, powodzi itp., miał prawo rozwiązać umowę z pracownikiem w krótszym niż normalnie terminie. Z kolei art. 34 przewidywał ulgę dla zarządcy masy upadłościowej, jako przedstawiciela pracodawcy, rozwiązania umowy za zapłatę 3-miesięcznego wynagrodzenia. Ulga ta polegała na zwolnieniu od wypowiedzenia i odszkodowania⁷².

⁶⁴ Był to okres minimalny, który nie mógł być zmieniony umową na niekorzyść pracownika, ale strony mogły umówić dłuższy od ustawowego okres wypowiedzenia; patrz. Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 260; dłuższy okres wypowiedzenia przewidywał k.z. w art. 446.

⁶⁵ Przyczyna wypowiedzenia nie musiała być podawana: SN. „Skoro zachowane są terminy i warunki wypowiedzenia umowy o pracę, przewidziane w art. 25 i 29 powoł. rozp. bez znaczenia jest przyczyna, dla której bądź pracodawca, bądź pracownik wypowiada umowę” (C. I. 2798/33. 8.III.34. Gł. Sąd. Nr 12/34).

⁶⁶ Przepis utracił moc po wejściu w życie ustawy z dnia 9 kwietnia 1938 r. o powszechnym obowiązku wojskowym.

⁶⁷ Wolność w granicach art. 55 k. z.; patrz. Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 265.

⁶⁸ Śmierć pracodawcy nie rozwiązywała umowy o pracę: SN. „Rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych ani rozporządzenie o umowie o pracę robotników nie wymieniają śmierci pracodawcy jako przyczyny powodującej rozwiązanie umowy o pracę, chociaż uznają wyraźnie za taką przyczynę śmierć pracownika i robotnika, z czego należy wysnuć wniosek, iż śmierć pracodawcy zasadniczo nie rozwiązuje umowy o pracę” (C. I. 1585/34. 5.18.XII. 34. R. P. E. str. 713/35).

⁶⁹ Szeroko o tym: A. Raczyński, *Polskie...*, s. 206–212; Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 268–278.

⁷⁰ Patrz. Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 300–309.

⁷¹ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 215.

⁷² A. Raczyński, *Polskie...*, s. 214; J. Bloch, *Kodeks...*, s. 60–62;

Do przyczyn rozwiązania umowy o pracę podanych w art. 25 zaliczyć należy również niezwłoczne rozwiązanie umowy przysługujące pracownikowi oraz pracodawcy. Wedle art. 31 oraz art. 32 pracownik umysłowy oraz pracodawca mogli niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z ważnych przyczyn. Przyczyny te były podane, jednak nie w sposób wyczerpujący. Przedwczesne rozwiązanie umowy z ważnych przyczyn również dopuszczał art. 470 k.z., jednak przyczyn tych nie wymieniał⁷³.

Ustawodawca przewidział również w rozporządzeniu możliwość natychmiastowego wypowiedzenia⁷⁴. Zgodnie z art. 37 pracodawca miał możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy w wypadku niestawienia się pracownika w terminie rozpoczęcia stosunku pracy, jeśli warunek taki był w umowie zastrzeżony. W przypadku niezastrzeżenia tego warunku pracownik mógł nie rozpocząć pracy tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez dwa tygodnie nie stawić się do pracy⁷⁵. W kolejnych artykułach unormowano przypadki wynagrodzenia dla pracownika w razie rozwiązania umowy. Stanowiły o tym art. 39, 41–42. Natomiast o prawie pracodawcy do wynagrodzenia szkód i strat w razie rozwiązania umowy z winy pracownika lub wystąpienia jego przed czasem bez ważnej przyczyny stanowił art. 40 rozporządzenia. Warto zwrócić uwagę, że w przeciwieństwie do k.z. w rozporządzeniu w art. 42 przewidziano odprawę dla rodziny zmarłego pracownika⁷⁶. Zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, urlopami, umową o nauce i ubezpieczeniach społecznych, w przeciwieństwie do rozwiązań przyjętych w k.z., zostały uregulowane w osobnych rozporządzeniach⁷⁷.

Zakończenie

Umowa o pracę pracowników umysłowych była szczególną regulacją w zakresie prawa pracy. Postanowienia rozporządzenia normującego umowę o pracę pracowników umysłowych miały bowiem pierwszeństwo przed regulacjami kodeksu zobowiązań w zakresie umowy o pracę. Przepisy kodeksu pełniły rolę norm prawnych uzupełniających lub wspomagających, a nie norm poprawiających lub zmieniających. W praktyce przepisy kodeksu nie miały jednak większego zastosowania ze względu na szczegółowe unormowanie umowy o pracę pracowników umysłowych w rozporządzeniu i objęciu większości pracowników umysłowych przepisami tego rozporządzenia. Posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu zobowiązań nie nastroczało jednak większych trudności.

⁷³ Szerzej o tym: J. Bloch, *Kodeks...*, s. 48–56; Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 278–295; A. Raczyński, *Polskie...*, s. 215–221; I. Rosenbluth, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935, s. 214–219.

⁷⁴ Patrz też art. 36 w powiązaniu z art. 31 i art. 32.

⁷⁵ Na temat „ważnych powodów” patrz. Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 117–120.

⁷⁶ Szerzej o tym Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 312–323.

⁷⁷ L. Schweitzer, *Umowa...*, s. 28.

Z analizowanych przepisów wynika, że umowa o pracę pracowników umysłowych w większym stopniu aniżeli kodeks zobowiązań chroniła pracowników. Wiązało się to również z tym, że zasada wolności w przypadku umowy o pracę pracowników umysłowych, w zakresie postanowień mniej korzystnych dla pracownika nie istniała, chyba że postanowienia umów indywidualnych były korzystniejsze dla pracownika. Przepisy rozporządzenia stanowiły zatem minimum praw pracownika, a umowne postanowienia mniej korzystne dla pracownika były nieważne. Z kolei analizując doktrynę i orzecznictwo dotyczące przepisów umowy o pracę pracowników umysłowych, można wywnioskować, że poza występującymi problemami z przynależnością poszczególnych kategorii pracowników do grupy pracowników umysłowych, pozostałe przepisy rozporządzenia nie nastroczały większych problemów interpretacyjnych.

Bibliografia

Literatura

- Bloch J., *Kodeks pracy*, Warszawa 1936.
- Domański L., *Zbieg przepisów kodeksu zobowiązań o umowie o pracę z przepisami ustaw szczególnych*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1935, nr 45, nr 46, nr 47, nr 48.
- Fenichel Z., *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1939.
- Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930.
- Fisch H., *Położenie pracownika umysłowego w świetle polskiego Kod. Zob. i ustawodawstwa pracy*, „Głos Sądownictwa” 1935, nr 1.
- Grzybowski S.M., *Prawo Pracy*, „Współczesne polskie prawo prywatne” 1948, Zeszyt VIII.
- Grzybowski S.M., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1947.
- Górnicki L., *Zasada uspołecznienia pewnych stosunków umownych w kodeksie zobowiązań z 1933 roku*, Wrocław 2015.
- Longchamps de Bérier R., *Kodeks zobowiązań a dotychczasowe prawo pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 9.
- Raczyński A., *Polskie Prawo Pracy*, Warszawa 1930.
- Rosenbluth I., *Polskie Prawo Pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935.
- Schweitzer L., *Umowa o pracę według kodeksu zobowiązań, a rozporządzenie o pracownikach umysłowych z 16. III. 1928.*, „Nowa Palestra” 1936, nr 1.
- Święcicki M., *Instytucje Polskiego Prawa Pracy w latach 1918–1939*, PWN, Warszawa 1960.
- Zagródzki J., *Umowa o pracę pracowników umysłowych*, „Praca i Opieka Społeczna” 1927, z. 1, VII.

Źródła

- Dekret z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 106, poz. 911.).
- Rozporządzenie o umowie pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323).
- Rozporządzenie o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 324).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 598).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks zobowiązań (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 599).

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 40, poz. 334).

Orzecznictwo

Orzeczenie SN z 21 I 1930 (I. C. 1775/29. O. P. S. N. V/598).

Orzeczenie SN z 21 V 1930 (I. C. 248/30 O. P. S. N. VI/217).

Orzeczenie SN z 19 XI 1930 (I. C. 183/30 Gł. Sąd. Nr 4/31).

Orzeczenie SN z 5 VI 1931 (III. 223/31 O. S. P. X. 432).

Orzeczenie SN z 21 X 1931 (I. C. 842/31 Gł. Sąd. Nr 3/32).

Orzeczenie SN z 25 XI 1931 (III. 1 sek. Rw 2546/31 O. S. P. XI. 153).

Orzeczenie SN z 9 IX 1931 (I. C. 1238/31 R. P. E. str. 171/32).

Orzeczenie SN z 6 IV 1932 (III. Rw. 331/32 Gł. Sąd. Nr 1/33).

Orzeczenie SN z 12 II 1932 (III. RW. 494/31 P. P. A. str. 46/33).

Orzeczenie SN z 6 IV 1932 (III. Rw 57/32 R. P. E. str.178/33).

Orzeczenie SN z 11 V 1932 (III. Rw. 435/32 O. S. P. XII. 273).

Orzeczenie SN z 12 X 1932 (I. C. 2969/31 G. S. W. Nr 1/33).

Orzeczenie SN z 27 X 1932 (I. C. 1296/32 Zb. Urz. 220/32)

Orzeczenie SN z 3 XI 1932 (III. Rw. 1016/32 O. S. P. XII, 213).

Orzeczenie SN z 3 XI 1932 (I. C. 294/31 G. S. W. Nr 23/33).

Orzeczenie SN z 11 V 1933 (I. C. 2875/32 G. S. W. Nr 50/33).

Orzeczenie SN z 8 III 1934 (C. I. 2798/33 Gł. Sąd. Nr 12/34).

Orzeczenie SN z 5 XII 1934 (C. I. 1579/34 R. P. E. str. 712/35).

Orzeczenie SN z 18 XII 1934 (C. I. 1585/34 R. P. E. str. 713/35).

Orzeczenie SN z 11 X 1935 (C. II. 1140/35 P. S. poz. 259/36).

Orzeczenie SN z 12 XI 1936 (C. I. 1062/36 G. S. W. Nr 42/37).

