

Łukasz Baszak
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytet Wrocławski

Regulacje prawne umowy o pracę robotników w latach 1928–1939

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

Streszczenie

Robotnicy obok pracowników umysłowych stanowili w okresie II Rzeczypospolitej najbardziej znaczącą grupę pracowników. Ustawodawca zdecydował się wydać w 1928 r. osobne rozporządzenie, w którym uregulowana została umowa o pracę robotników. 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 robotników i kodeksu zobowiązań. Omówione zostały zatem postanowienia rozporządzenia o umowie o pracę robotników, w korelacji z postanowieniami rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i kodeksu zobowiązań w zakresie umowy o pracę.

Słowa kluczowe

umowa o pracę, robotnicy, rozporządzenie o umowie o pracę robotników, rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych, kodeks zobowiązań

Abstract

Workers together with knowledge workers were in the Second Republic of Poland the most significant group of employees. The legislature decided to publish in 1928 a separate regulation, which regulated the contract of employment of workers. The provisions of the regulation did not lose their power even after the Code of Obligations of 1934 came into force, in which art. 441–477 normalized provisions on contracts of employment. The provisions of the Code of Obligations in relation to the regulation in question, however, had only a subsidiary character.

The article presents the regulations of the contracts of employment in the years 1928–1939, i.e. during the period when the regulation on the contract of employment of workers and the Code of Obligations remained in force. Therefore, the article discusses the provisions of the regulation of the contract of workers in correlation with the provisions of the regulation of employment and the Code of Obligations in terms of the employment contract.

Key words

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

Wstęp

W II Rzeczypospolitej prawo pracy przeważnie dzielono na prawo pracy umowne (regulujące stosunek pracownika do pracodawcy), ochronne (obejmujące bezwzględnie obowiązujące przepisy o ochronie pracy, czyli regulujące stosunek pracodawcy i pracownika do państwa), ustrojowe (obejmujące przepisy o stosunku do współpracowników i organizacji pracowników) i ubezpieczeniowe (ubezpieczenia społeczne). Oczywiście podziału tego nie można było ściśle przeprowadzić ze względu na wzajemne przenikanie się norm należących do różnych działów. Poszczególne zagadnienia prawa pracy regulowane były odrębnymi ustawami lub rozporządzeniami, np. dotyczącymi czasu pracy¹, ochrony pracy młodocianych i kobiet², urlopów³, spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy⁴, inspekcją pracy⁵, ochroną rynku⁶ lub sądów pracy⁷. Umowne prawo pracy⁸ zostało uregulowane w kilku aktach prawnych. Opierało się ono na przepisach art. 441–477 Kodeksu zobowiązań (dalej k.z.) z 1934 r. oraz na przepisach szczególnych wydanych dla poszczególnych kategorii pracowników. Przepisy k.z. dotyczyły 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 umysłowych⁹ (dalej rozp. o um. o pr. prac. um.) oraz rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników¹⁰ (dalej rozp. o um. o pr. rob.)¹¹.

¹ Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7).

² Ustawa z dnia 2 sierpnia 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 65, poz. 636), szerzej o tym J. Jończyk, *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918–1939*, Książka i Wiedza, Warszawa 1961.

³ Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1922 r. Nr 40, poz. 334).

⁴ Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. z 1928 r. Nr 35, poz. 325).

⁵ Rozporządzenie z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. z 1927 r. Nr 67, poz. 590).

⁶ Rozporządzenie z dnia 4 czerwca 1927 r. o ochronie rynku pracy (Dz. U. z 1927 r. Nr 54, poz. 472).

⁷ Rozporządzenie z dnia 24 października 1934 r. Prawo o sądach pracy (Dz. U. z 1934 r. Nr 95, poz. 854).

⁸ W celu porównania umownego prawa pracy w II RP z innymi ustawodawstwami europejskimi w okresie międzywojennym odsyłam do artykułu E. Sissle, *O istocie umowy o pracę*, „Praca i Opieka Społeczna” 1930, Vol. II, s. 137–167.

⁹ Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323.

¹⁰ Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 324.

¹¹ I. Rosenblüth, *Pracy prawo*. [w:] *Encyklopedia podręczna prawa prywatnego*, T. III, Nakładem Instytutu Wydawniczego „Biblioteka Polska”, Warszawa 1937, s. 1688–1689; szerzej o systematyce prawa pracy w okresie międzywojennym S.M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1947, s. 36–44.

Wobec tych rozporządzeń przepisy kodeksu zobowiązań miały zastosowanie jedynie w przypadku, jeśli dana sprawa nie była w nich unormowana¹². 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”¹³ 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”¹⁴. Zgodnie z tym przepisy kodeksu zobowiązań¹⁵ w stosunku do rozporządzenia o umowie o pracę robotników miały jedynie charakter posiłkowy. Pełniły one rolę norm prawnych uzupełniających lub wspomagających (*iuris supplendi vel adiuvandi causa*), a nie norm poprawiających lub zmieniających (*iuris corrigendi vel mutandi causa*)¹⁶.

Projekt rozporządzenia o umowie o pracę robotników został opracowany przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w celu ujednoczenia dotychczas obowiązujących¹⁷ przepisów ustawowych w tym zakresie¹⁸ oraz rozszerzenia zakresu ich obowiązywania na całe terytorium Rzeczypospolitej¹⁹. Projekt ten był przedmiotem obrad specjalnej ko-

¹² S.M. Grzybowski, *Prawo pracy*, „Współczesne polskie prawo prywatne” 1948, z. VIII, s. 8–9.

¹³ Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 599

¹⁴ Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 598.

¹⁵ Według J. Blocha do robotników objętych rozporządzeniem o umowie o pracę miały zastosowanie normy art. 442, 445, 447–449, 452–457, 461–464, 465 (odnośnie do tych robotników, których nie obejmowała ustawa o urlopach), 466 § 2, 471 § 3, 473, 474 i w części zwrotu przechowywanych dokumentów 475 i 476, zob. J. Bloch, *Kodeks pracy*, Warszawa: Druk. „Monolit”, Warszawa 1936, s. 8; z kolei według Z. Fenichela z rozdziału k.z. o umowie o pracę należało stosować subsydiarnie do robotników art. 446 oraz art. 442, 445, 447, 449, 452–457, 461–464, 465 (o ile nie rozciągała się na nich ust. o urlopach z 1922 r.), art. 466 § 2, 471 § 3, 473, 474 (co do zwrotu dokumentów), 475 i 476, zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków–Warszawa 1939, s. 338.

¹⁶ L. Górnicki, *Zasada uspołecznienia pewnych stosunków umownych w kodeksie zobowiązań z 1933 roku*, [w:] M. Podkowski (red.), *Zasady prawne w dziejach prawa publicznego i prywatnego*, Kolonia Limited, 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; R. Longchamps de Bériet, *Kodeks zobowiązań a dotychczasowe prawo pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 9, s. 33–35.

¹⁷ Szerzej Z. Fenichel, *Źródła polskiego prawa robotniczego*, „Głos Adwokatów” 1928, r. IV, z. VII–VIII, s. 231–238.

¹⁸ W myśl art. 68 rozp. o um. o pr. rob. traciły moc obowiązującą: „[...] a) art. art. 42–63, 87–192, 211–222 ustawy o pracy w przemyśle (Zwód praw rosyjskich Tom XI, Część II, wydanie 1913 r.); b) §§ 72, 73, 76, 77–78–e, 81–88–a, 90 i 91 ustawy przemysłowej w brzmieniu noweli z dnia 5 lutego 1907 r. (Dz. u. p. austr. Nr 26); c) §§ 105, 114a–119b, 121–125, 133g–134g ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej w brzmieniu noweli z dnia 27 grudnia 1911 r. (Dz. Ust. Rzeszy niem. z r. 1912 str. 139); d) §§ 200–209 powszechnej ustawy górniczej z dnia 23 maja 1854 r. (Dz. u. p. austr. Nr 146); e) §§ 80–80e, 80g–85h, 92 i 93 pruskiej powszechnej ustawy górniczej z dnia 24 czerwca 1865 r. (Zbiór praw prus. str. 705); f) art. 3 ustawy z 15 lipca 1920 r. o zabezpieczeniu bytu rodzinom osób, pełniących ochotniczą lub obowiązkową służbę wojskową (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 403), oraz wszelkie inne przepisy prawne, normujące sprawy uregulowane niniejszym rozporządzeniem, o ile są sprzeczne z przepisami tego rozporządzenia”.

¹⁹ Ostatecznie rozporządzenie nie obowiązywało na terenie woj. śląskiego, zob. J.G. Wengierow, *Postępy unifikacji prawa pracy w Polsce*, „Przegląd Prawa Pracy”, Rok II, Nr 5/1939, s. 260; o prawie pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego szerzej J. Jończyk, *Losy prawa pracy obowiązującego w górnośląskiej*

misji powołanej przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej. W jej skład wchodził przedstawiciel Ministerstwa oraz znawcy prawa cywilnego i karnego, powołani spoza grona urzędników Ministerstwa²⁰. Ostatecznie rozp. o um. o pr. rob. z dnia 16 III 1928 r. zostało ogłoszone 23 III 1928, a weszło w życie 23 VIII 1928 r.

1. Postanowienia ogólne

Pojęcie umowy o pracę robotników zostało określone w art. 1 rozp. o um. o pr. rob.²¹. Treść tego przepisu jest zbliżona do treści art. 441 k.z.²² Umowa o pracę robotników stanowiła zatem jeden z rodzajów umów o świadczenie usług²³. Omawiając umowę o pracę robotników, należy zwrócić uwagę na rozróżnienie pojęcia stosunku pracy od pojęcia umowy o pracę. Pojęcie stosunku pracy jest szersze od pojęcia umowy o pracę, ponieważ obejmuje ogół stosunków pracownika do pracodawcy, które niekoniecznie muszą wynikać z umowy o pracę. Umowa o pracę robotników wedle art. 1 była umową, na mocy której robotnik zostawał przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie. Umowa ta była umową wzajemną podlegającą przepisom o zobowiązaniach w ogólności. Jednak zgodnie z art. 66 rozp. o um. o pr. rob., jeśli warunki umowy były mniej korzystne dla robotników od warunków zawartych w rozporządzeniu, uważane były z mocy prawa za nieobowiązujące, nawet jeśli robotnik na takie warunki wyraził swą zgodę. Wynika z tego, że zasada wolności w przypadku umowy o pracę robotników 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. Przepisy rozporządzenia określały zatem minimum praw pracownika, a umowne postanowienia mniej korzystne dla pracownika były nieważne²⁴.

Za pracę w rozumieniu prawa pracy uważano każde zachowanie się człowieka, które gospodarczo uważa się za taką. Pojęcie pracy wyczerpuje się poprzez samo zobowiązanie się do pełnienia pracy, a nie jest konieczne jej rzeczywiste spełnienie. Praca

części województwa śląskiego (1918–1939), Studia Śląskie, t. X, Śląsk, Katowice 1966; s. 211–224 oraz *idem*, *Prawo pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego*, [w:] F. Ryszka (red.), *Historia państwa i prawa Polski 1918–1939*, cz. II, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1968, s. 293–301.

²⁰ S. Szymorowski, *Zasady projektu prawa o umowie o pracę robotników*, „Praca i Opieka Społeczna” 1927, Nr 2, s. 25.

²¹ Art. 1 rozp. o um. o pr. rob.: „Umowa o pracę robotników w rozumieniu niniejszego rozporządzenia jest to umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie”.

²² Art. 441 k.z.: „Przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem”.

²³ Do umów o świadczenie usług k.z. zaliczał obok umowy o pracę, umowę o dzieło, zlecenie, pośrednictwo i przechowanie.

²⁴ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 84; Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 193–195 i 404.

nie musiała być wykonywana w samym przedsiębiorstwie, mogła się ona odbywać także poza zakładem pracy. Za pracodawcę w rozumieniu prawa pracy uważano osobę zarówno fizyczną, jak i prawną zatrudniającą pracowników, bez względu na to, czy była ona właścicielem, czy nie. W doktrynie odróżniano pojęcie pracodawcy od pojęcia przedsiębiorcy i nie uważano ich za identyczne. Z kolei w spółkach będących osobami prawnymi pracodawcą była spółka jako taka, w innych zaś spółkach pracodawcą był każdy ze wspólników z osobna²⁵. W art. 1 rozp. o um. o pr. rob. mowa jest również o umówionym wynagrodzeniu. Wyrażenie to nie oznacza, że niezbędne było ustalenie w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia, ani przez kogo miałyby być ono płacone. Jeśli natomiast praca miałaby być wykonywana za darmo, z uprzejmości lub z przywiązania, lub jeśli pracodawca zatrudniał dla celów nauki lub wyszkolenia²⁶, wtedy przepisy rozporządzenia nie obowiązywały²⁷.

W art. 2 rozp. o um. o pr. rob.²⁸ występuje definicja robotnika. W przeciwieństwie do definicji pracownika umysłowego²⁹ definicja robotnika była definicją negatywną. Wymienione w nim zostały grupy pracowników, którzy nie byli robotnikami. Przepisom rozp. o um. o pr. rob. nie podlegali więc pracownicy umysłowi, a także robotnicy będący robotnikami rolnymi³⁰, osobami zatrudnionymi w urzędach państwowych i komunalnych oraz w szkołach państwowych, a pełniącymi czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszy państwowych (gońce, woźni itp.), służbą domową³¹ i dozorcami domowymi³². Za robotników nie byli również uważani chałupnicy (nie byli zatrud-

²⁵ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 31–31, 339.

²⁶ Zatrudnieni na podstawie umowy o naukę nie byli robotnikami.

²⁷ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 84.

²⁸ Art. 2 rozp. o umowie o pracę robotników: „Przepisy rozporządzenia niniejszego regulują stosunki pracy pomiędzy pracodawcami a robotnikami, zatrudnionymi przez osoby fizyczne, czy też osoby prawne, bądź prawa prywatnego bądź publicznego.

Robotnikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych”.

²⁹ Art. 2 rozp. o um. o pr. prac. um. wyczerpująco wymienia pracowników umysłowych, których liczba mogła być zwiększona w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej, zob. art. 3 rozp. o um. o pr. prac. umysł.

³⁰ Szerzej o robotnikach rolnych A. Ajnenkiel, *Położenie prawne robotników rolnych w Polsce (1918–1939)*, Książka i Wiedza, Warszawa 1962; Z. Fenichel, *Prawo pracy pracowników rolnych w Polsce*, [w:] *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1936, s. 371–383.

³¹ Służba domowa podlegała przepisom dzielnicowym, tj. w byłym Królestwie Kongresowym ustawie z dnia 24 maja 1860 r. o sądach wiejskich w Królestwie Polskim, w Małopolsce regulaminom dla sług z 1855 i 1857 r., a na pozostałych obszarach przepisom k.z., zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 342.

³² Podlegali oni ustawie z dnia 23 stycznia 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. Ust. 8/20), ustawie z dnia 16 maja

niani na podstawie umowy o pracę), uczniowie (zgodnie z art. 477 k.z. zawierali umowę o naukę, a nie umowę o pracę) oraz robotnicy portowi³³. Pozostali pracownicy byli wedle rozporządzenia robotnikami bez względu na rodzaj i warunki pracy, wysokość i sposób wynagrodzenia, przynależność państwową, wiek³⁴. W przypadku gdy rodzaj zajęcia nosił cechy zarówno pracy fizycznej, jak i umysłowej, występowały wątpliwości, czy danego pracownika zaliczyć do kategorii pracowników umysłowych, czy do robotników. Rozróżnienie to miało nie tylko teoretyczne znaczenie, ale przede wszystkim praktyczne, chociażby ze względu na okres wypowiedzenia i długość urlopu³⁵. W takich spornych sytuacjach o tym, czy dany pracownik był pracownikiem umysłowym, czy robotnikiem, rozstrzygać miał sąd³⁶.

1922 r. (Dz. Ust. 39/22) w przedmiocie powołania Nadz. Kom. Rozj. do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi oraz ustawie z dnia 5 marca 1934 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi w woj. poznańskim (Dz. Ust. 26/34), zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, s. 342.

³³ Warunki pracy robotników portowych w Gdyni określały odrębne przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 85, poz. 646). W rozumieniu tego rozporządzenia robotnikiem portowym był robotnik zatrudniany przy przeładunku portowym, uznany za robotnika portowego przez Komisję Kwalifikacyjną i zarejestrowany w Biurze Pośrednictwa dla robotników portowych w Gdyni. Szczegóły regulowane były m.in. rozporządzeniem Min. Op. Społ. z dnia 27 marca 1935 r. o Biurze Pośrednictwa pracy dla robotników portowych w Gdyni (Dz. U. R. P. Nr 23, poz. 153), rozporządzeniem Min. Op. Społ. z dnia 29 marca 1934 r. w sprawie książeczek obrachunkowych dla robotników portowych (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 289), zob. I. Rosenblüth, *Pracy...*, s. 1690.

³⁴ A. Raczyński, *Polskie Prawo Pracy*, Nakładem Księgarni F. Hoesicka, Warszawa 1930, s. 37–38; Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 340–343; S.M. Grzybowski, *Wstęp...*, s. 128–131.

³⁵ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930, s. 38–43; szerzej o wyodrębnieniu robotników i pracowników umysłowych w moim artykule Ł. Baszak, *Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928–1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2016, Vol. 5, No. 1, s. 15–16.

³⁶ Wybrane przykłady z orzecznictwa Sądu Najwyższego – SN: „O kwalifikacji pracownika rozstrzyga rodzaj czynności przez niego przeważająco spełnianych, a nie tytuł, jaki sobie przybiera lub jaki mu pracodawca nadaje” (O. S. N. I. C. 2875/32 z 11 V 1933 r. G. S. W. Nr 50/33, s. 802); 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 r. Rw 57/32 R. P. E. Nr 1/33, s. 178); 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 r. Rw. 435/32 O. S. P. 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 r. Rw. 1016/32 O. S. P. XII. 213); SN: „Nie jest pracownikiem umysłowym podmajstrzy, podległy majstrowi, kierującemu pracą i odpowiedzialnemu za jej całość” (O. S. N. I. C. 2766/31 z 25 VIII 1932 r. G. S. W. Nr 2/33 s. 28); SN: Pracownik, pracujący w ogrodzie, ściśle związanym z zakładem przemysłowym, nie może być uważany za pracownika rolnego w rozumieniu ustawy z 1. VIII. 1919 r. (O. S. N. I. C. 2060/32 z dnia 13.I.1933 r. Gł. Sąd. Nr 11/33, s. 690); SN: „Samo sprawdzanie liczników i inkasowanie należności bez obliczania należności za prąd, wystawiania rachunków i sporządzania wykazów zainkasowanych należności, nie mają charakteru pracy umysłowej” (O. S. N. I. C. 2766/32 z 26 IV 1933 r. Gł. Sąd. Nr 1/34, s. 84).

2. Zawarcie umowy o pracę

Zgodnie z art. 3 rozp. o um. o pr. rob.³⁷ umowę o pracę robotników można było zawrzeć albo na piśmie, albo ustnie, albo można było podjąć pracę przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy. Przepis ten realizował przyjętą w prawie pracy zasadę braku formalności przy zawieraniu umowy o pracę. W związku z tym nie miał tu zastosowania art. 443 k.z.³⁸, który przewidywał dla celów dowodowych formę pisemną w dwóch przypadkach, tj. umowy o pracę na czas życia pracodawcy lub pracownika albo na okres powyżej trzech lat. W art. 3 rozp. o um. o pr. rob. unormowana została również sytuacja zatrudnienia robotnika ograniczonego w zdolności do działań prawnych na podstawie umowy o pracę. Jeśli do tego doszło, robotnik taki uzyskiwał zdolność do działań prawnych³⁹, które wynikały bezpośrednio z takiej umowy. Robotnik mógł dzięki temu zawrzeć umowę lub ugodę w sprawie swych roszczeń, w sprawie urlopu lub dochodzić ich przed sądem. Roszczenia te jednak musiały pozostawać w bezpośrednim związku z umową o pracę⁴⁰. Warto zaznaczyć, że artykuł ten dotyczył tylko robotników i nie rozciągał się na pracowników umysłowych⁴¹.

Według art. 4 rozp. o um. o pr. rob. umowę o pracę robotników, podobnie jak umowę o pracę pracowników umysłowych, można było zawrzeć na okres próbny, na okres wykonywania określonej roboty, na czas określony lub na czas nieokreślony.

W przypadku umowy o pracę na okres próbny⁴² art. 5 rozp. o um. o pr. rob. stanowi, że okres ten mógł trwać najdłużej siedem dni⁴³. Podczas tego okresu umowa o pracę mogła być rozwiązana w każdej chwili przez każdą ze stron, a nierozwiązanie umowy przed upływem okresu próbnego uważane było za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.

³⁷ Art. 3 rozp. o um. o pracę robot.: „Umowę o pracę zawiera się bądź na piśmie bądź ustnie, bądź też przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie, przyjętym w zakładzie pracy. Robotnik ograniczony w zdolności do działań prawnych, w razie zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę uzyskuje zdolność do działań prawnych, które wynikają bezpośrednio z tej umowy”.

³⁸ Art. 443 k.z. „Umowa o pracę na czas życia pracodawcy lub pracownika albo na okres czasu powyżej lat trzech powinna być pismem stwierdzona”.

³⁹ SN: „Robotnikowi nieletniemu służy prawo osobistego wytoczenia powództwa z tytułu naruszenia umowy o pracę i wystąpienia o przyznanie prawa ubogich do prowadzenia sprawy z umowy o pracę” (O. S. N. I. C. V 2489/31 z 15 I 1932 r. O. S. P. XI. 265).

⁴⁰ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 344.

⁴¹ SN: „Art. 3 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników, w myśl którego przez dopuszczenie do pracy powstaje umowa o pracę, nie może być rozciągany na pracowników umysłowych, gdyż wspomniane rozporządzenie dotyczy jedynie robotników (O. S. N. I z 6.X.1932. C. 153/32. Zb. Urz. Nr 201/32)”; [za:] I. Rosenblüth, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935, s. 241.

⁴² SN: „Umowa na próbę jest umową pracy, a w czasie próby strony mają wszelkie prawa i obowiązki, jak w każdej innej umowie pracy, różnica leży tylko w czasie trwania i sposobie rozwiązania stosunku umownego (O. S. N. C. II. 4/36 z 28.VI.36. P. S. poz. 512/36)”; [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 222.

⁴³ Z kolei w myśl art. 467 § 3 k.z. okres próbny mógł trwać najwyżej miesiąc, a w myśl art. 7 rozp. o um. o pr. pracowników umysł. okres ten nie mógł przekraczać 3 miesięcy.

ny, chyba że strony zawarły umowę na czas wykonania pewnej roboty lub na czas określony. Okres próbnej pracy wliczano do czasu przepracowanego w zakładzie pracy.

W rozp. o um. o pr. rob. wyraźnie odróżniono umowę na okres wykonania określonej roboty⁴⁴ od umowy na czas określony⁴⁵ oraz umowę na czas nieokreślony⁴⁶. Przyjęto zatem te same rozwiązania, co w rozp. o um. o pr. prac. um.⁴⁷.

3. Prawa i obowiązki stron

W rozdziale III rozp. o um. o pr. rob. unormowano ogólne obowiązki stron, a więc obowiązki robotnika i pracodawcy. Prawa i obowiązki stron są ze sobą ściśle powiązane, dlatego zasadniczo prawu z jednej strony odpowiada obowiązek z drugiej strony. W doktrynie okresu międzywojennego za podstawę przyjęto obowiązek stron. W zawiązku z tym wyodrębniano obowiązki pracownika i pracodawcy, które następnie były dzielone na poszczególne grupy⁴⁸.

⁴⁴ SN: „Skoro pracownik był zaangażowany do ściągania zaległości podatkowych, a zaległości te trwają, umowa o pracę nie może być poczytywana za zawartą na okres wykonania określonej roboty (C. I. 154/35. z 7-15.V.1935. Zb. Urz. 56/36)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 219.

⁴⁵ 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. Z 19. XI.30 r. Gł. Sąd. Nr 4/31)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo...*, s. 219.

⁴⁶ Wybrane orzeczenia 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 r. Gł. Sąd. Nr 11/1933, s. 689); „Zobowiązanie się pracodawcy do zatrudnienia robotnika do końca jego życia nie wiąże pracodawcy, gdyż art. 4 cyt. rozp. tego rodzaju umów nie przewiduje” (C. I. 3362/36. z 5.V.1937. PUS nr 12/37, poz. 196)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 344.

⁴⁷ Szerzej Ł. Baszak, *Regulacje...*, s. 15–16.

⁴⁸ A. Raczyński dzielił obowiązki pracowników na 3 grupy, tj. obowiązek do pracy, obowiązek wierności i obowiązek odpowiedzialności. Natomiast obowiązki pracodawcy na obowiązek zapłaty wynagrodzenia (w tym mieszkanie służbowe, zaliczki, płace minimalne, premie, gratyfikacje, prowizje, „tantjema”), obowiązek pieczy, zwrot wydatków, udzielenie urlopu wypoczynkowego oraz urlopu na szukanie pracy, obowiązek wystawienia świadectwa pracy i wywiadu oraz obowiązek związany z kaucją służbową, zob. A. Raczyński, *Polskie...*, s. 91–172; z kolei Z. Fenichel wymienia następujące obowiązki pracownika: obowiązek wypełnienia zobowiązania, obowiązek posłuszeństwa i wierności, zakaz konkurencji i klauzula konkurencyjna, korzyści od osób trzecich, tajemnica przedsiębiorstwa i inne obowiązki pracownika. Natomiast obowiązki pracodawcy dzielił na te związane z wynagrodzeniem, urlopem i innymi obowiązkami, wymieniając przy tym obowiązek pieczy, odpowiedzialności pracodawcy za czyny bezprawne pracowników i za szkodę, zob. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930, s. 87–142.

Zgodnie z art. 6 rozp. o um. o pr. rob.⁴⁹ robotnicy byli obowiązani do należytego i sumiennego spełniania zarządzeń swych przełożonych, jednak tylko tych, które wynikały z umowy o pracę i nie były sprzeczne z prawem oraz dobrymi obyczajami. Miał tu zastosowanie art. 447 k.z.⁵⁰, wobec czego praca miała być wykonywana przez robotnika osobiście. Za zgodą pracodawcy robotnik mógł posłużyć się zastępcą, za którego odpowiadał. Powstawał w ten sposób stosunek zobowiązaniowy pomiędzy robotnikiem a zastępcą, a nie pomiędzy zastępcą a pracodawcą. Jeżeli robotnik zlecił wykonanie pracy osobiście bez zgody pracodawcy, pracodawca mógł uznać takie zachowanie za „ważny powód”⁵¹ i od takiej umowy odstąpić. W słowach „należyte i sumienne” mieścił się obowiązek uwzględnienia rodzaju wykonywanej pracy, zwyczaju oraz słusznego interesu pracodawcy. Przepis ten ustalał zasadę dyrygowania przez pracodawcę i obowiązek posłuszeństwa pracownika, jednak ograniczone ono było tylko do robót objętych umową o pracę. Jeśli rodzaj pracy nie został wyraźnie w umowie określony, robotnik mógł być wykorzystany wyłącznie do robót należących do jego specjalności. Praca odmienna od umówionej lub wykraczająca ponad umówioną miarę mogła być wykonana przez robotnika za jego zgodą i musiał być on zdolny do jej wykonania. Mogło to nastąpić z powodu wystąpienia okoliczności zagrażających ogółowi lub ruchowi przedsiębiorstwa, np. w celu wykonania robót zapobiegających pożarowi, wybuchowi itp.⁵² Wszystkie polecenia pracodawcy, bez względu na to, czy wykraczały poza umowę, czy nie, nie mogły być sprzeczne z prawem ani dobrymi obyczajami. Jeśli pracownik z tego powodu nie zastosował się do zarządzeń pracodawcy, pracodawcy nie przysługiwało prawo do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Za naruszenie przepisów art. 6 rozp. o um. o pr. rob. przez pracownika pracodawca miał prawo zgodnie z art. 42 rozp. o um. o pr. rob. nałożyć na niego kary porządkowe⁵³. Pracownik musiał się również stosować do poleceń kierownika i innych przełożonych wyznaczonych przez pracodawcę⁵⁴. Ze względu na brak zawarcia ogólnego przepisu o obowiązkach pracodawcy Bloch dopuszczał zastosowanie⁵⁵ art. 449 k.z.⁵⁶ Warto zaznaczyć, że

⁴⁹ Art. 6 rozp. o um. o pr. rob.: „Robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami”.

⁵⁰ Art. 447 k.z.: „Pracownik obowiązany jest pełnić pracę osobiście, jeżeli z umowy lub okoliczności nie wynika nic innego”.

⁵¹ Art. 470 k.z.: § 1. „Z ważnych powodów każda ze stron może odstąpić od umowy o pracę przed upływem umówionego czasu i bez zachowania terminu wypowiedzenia (rozwiązanie przedwczesne). § 2. Ważnymi powodami rozwiązania umowy są okoliczności, które sprawiają, że nie można zgodnie z wymaganiami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostawała z drugą w stosunku pracy. [...]”.

⁵² J. Bloch, *Kodeks...*, s. 94–95.

⁵³ Takiego rozwiązania nie przewidywał k.z.

⁵⁴ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 68–69, 346.

⁵⁵ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 95.

⁵⁶ Art. 449 k.z.: „Pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność”.

w przeciwieństwie do rozp. o um. o pr. prac. um., rozp. o um. o pr. rob. nie zawierało przepisów o zakazie konkurencji. W tym przypadku czyny konkurencyjne robotnika mogły stanowić naruszenie obowiązku sumienności, o którym stanowił art. 448 k.z., co uzasadniało przedterminowe rozwiązanie umowy i obowiązek naprawienia szkody na zasadach ogólnych na podstawie art. 239 k.z.⁵⁷

W art. 7 rozp. o um. o pr. rob.⁵⁸ unormowany został obowiązek pieczy pracodawcy, który uznawany był, obok obowiązku zapłaty wynagrodzenia, za jego główną powinność. Pracodawca musiał stosować środki zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników. Zobligowany był zatem do przestrzegania przepisów prawnopublicznych⁵⁹, które w tym zakresie obowiązywały. Przy wypełnianiu obowiązków wynikających z tego artykułu, pracodawca powinien zachować staranność porządnego gospodarza⁶⁰. Pracodawca ponosił odpowiedzialność prawnoprywatną z art. 461 k.z., opartą na umowie, oraz odpowiedzialność za szkodę⁶¹. Pracodawca, który przyjął robotnika do grona domowników, powinien dostarczyć takich urządzeń i wydawać takie zarządzenia co do pomieszczenia oraz co do pożywienia (o ile to zostało umówione), jakie były potrzebne ze względu na zdrowie i moralność. Do tego przepisu miały zastosowanie postanowienia przepisu art. 461 k.z., który rozciągał się także na pracowników umysłowych⁶².

W art. 8 rozp. o um. o pr. rob. ustawodawca unormował kwestię oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantreprzyżę). Przepis ten powstał w celu ochrony praw pracownika, na wypadek problemów z wypłatą wynagrodzenia przez podprzedsiębiorcę. W związku z tym za zobowiązania wynikające z umowy o pracę przedsiębiorca odpowiadał solidarnie z podprzedsiębiorcą⁶³, w związku z tym robotnik mógł dochodzić swych roszczeń od przedsiębiorcy, podprzedsiębiorcy lub od obu solidarnie. Jednak gdy podprzedsiębiorcą miała być firma zarejestrowana⁶⁴, odpowiedzialność solidarna odpadała. Ustawodawca wyszedł z założenia, że firma przez sam fakt zarejestrowania daje pewną gwarancję robotnikom na wypłatę wynagrodzenia.

⁵⁷ I. Rosenblüth, *Pracy ...*, s. 1701.

⁵⁸ Art. 7 rozp. o um. o pr. rob.: „Przy wszelkich robotach prowadzonych bądź w zakładach pracy bądź poza terenem zakładów pracy przez osoby lub przedsiębiorstwo prywatne jak również przez Państwo, samorządy i instytucje społeczne, pracodawca obowiązany jest stosować środki, zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników.

Jeżeli pracodawca przyjął robotnika w poczet domowników, powinien dostarczyć takich urządzeń i wydać takie zarządzenia co do jego pomieszczenia oraz co do pożywienia, o ile to ostatnie zostało umówione, jakie są potrzebne ze względu na zdrowie i moralność”.

⁵⁹ Były to w szczególności rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 325), rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. Nr 53, poz. 468).

⁶⁰ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 94–95, 347–348.

⁶¹ Odpowiedzialność za szkodę pracodawcy unormowana była w art. 152 i n. k.z., w art. 239 i n. k.z.

⁶² J. Bloch, *Kodeks...*, s. 96, 178.

⁶³ Rozp. o um. o pr. pr. umysł. ani k.z. nie zawierały przepisów analogicznych.

⁶⁴ Zarejestrowanie zgodnie z przepisami Kodeksu handlowego.

Zgodnie z art. 9 rozp. o um. o pr. rob. pracodawca był zobowiązany powiadomić obwodowego inspektora pracy, czy sam kieruje zakładem, czy też powierza kierownictwo zakładem innej osobie. W tym drugim przypadku pracodawca powinien podać nazwisko kierownika i jego ewentualnego zastępcy oraz ich pisemną zgodę. Poza tym pracodawca musiał zgłosić obwodowemu inspektorowi pracy każdą zmianę na tych stanowiskach. Pisemna zgoda nie dotyczyła osób zajmujących stanowiska kierownika zakładu pracy lub jego zastępcy, których stosunek służbowy miał charakter publiczno-prawny. Jeśli pracodawca tego nie uczynił, podlegał karze grzywny na mocy art. 61 rozp. o um. o pr. rob.⁶⁵

Przepisy dotyczące głównego obowiązku pracodawcy, a więc obowiązek zapłaty wynagrodzenia, znalazły się w rozdziale V rozporządzenia. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia jest jednocześnie prawem robotnika. Jednak prawo to nie mogło być przez robotnika zastawione lub odstąpione osobie trzeciej. Umowa zawarta wbrew temu zakazowi była nieważna i w przeciwieństwie do postanowień k.z. (art. 444) oraz rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 22) był to zakaz bezwzględny⁶⁶. O wysokości wynagrodzenia stanowiła przede wszystkim umowa indywidualna, której postanowienia nie mogły być mniej korzystne niż przewidziane w układzie zbiorowym. W braku układu zbiorowego o wysokości wynagrodzenia decydował zwyczaj, a gdy takiego zwyczaju nie było – słuszne wynagrodzenie⁶⁷. Zgodnie z art. 22 rozp. o um. o pr. rob. pracodawca zobowiązany był wypłacać wynagrodzenie pieniężne w gotówce. Według art. 23 rozp. o um. o pr. rob. robotnik, któremu wynagrodzenie pieniężne wypłacono w inny sposób niż w gotówce (np. weksłami, skryptami dłużnymi, kuponami), miał prawo powtórnie⁶⁸ żądać zapłaty zgodnie z art. 22 rozp. o um. o pr. rob., a pracodawca nie mógł przeciwstawić zarzutu dokonania wypłat niegotówkowych i żądać potrącenia, nawet jeśli pracownik został z tego tytułu wzbogacony. Pracodawca odpowiadał za szkodę powstałą z niewykonania obowiązku zapłaty wynagrodzenia pieniężnego w gotówce według art. 450 k.z. niezależnie od skutków przewidzianych w art. 23 rozp. o um. o pr. rob.⁶⁹

Postanowienia art. 24–31 rozp. o um. o pr. rob. zawierały przepisy dotyczące prowadzenia ksiąg płac oraz przepisy o książeczkach obrachunkowych robotników w zakładach zatrudniających powyżej czterech robotników. Przepisy te miały charakter

⁶⁵ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 348–350.

⁶⁶ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 121.

⁶⁷ I. Rosenblüth, *Pracy...*, s. 1703.

⁶⁸ Słowo „powtórnie” zostało według Z. Fenichela użyte niewłaściwie, gdyż robotnik żąda zapłaty pieniężnej, a nie powtórnej zapłaty, zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 368.

⁶⁹ J. Bloch, *Kodeks...*, s. 111.

ochronny⁷⁰ i szerszy, niż to miało miejsce w przypadku pracowników umysłowych, gdzie pracodawca obowiązany był zgodnie z art. 14 rozp. o um. o pr. prac. um. do prowadzenia tylko wykazów płac. Przepisy⁷¹ te zostały wprowadzone w celu kontroli przez władze oraz przez pracownika poprawności obliczeń uposażenia i potrąceń z tego uposażenia zgodnie z przewidzianymi prawem zasadami. Ochronny charakter miał również art. 35 rozp. o um. o pr. rob., który stanowił, że pracodawca nie może potrącać swych należności z wynagrodzenia robotnika. Chodziło tu o pomoc lekarską, dostarczanie lokalu pracy, ogrzewanie, oświetlenie, czyszczenie lokali pracy itp.⁷² Podobną rolę pełnił art. 36 rozp. o um. o pr. rob., w myśl którego pracodawcy nie wolno było pobierać procentu od pożyczek udzielanych robotnikowi ani też wynagrodzenia z tytułu poręczenia za jego zobowiązania pieniężne.

Terminy wypłaty wynagrodzenia dla robotników uregulowane zostały w art. 32 rozp. o um. o pr. rob. W przypadku umowy zawartej na czas określony nie dłuższy niż dwa tygodnie wypłata wynagrodzenia powinna być dokonana po upływie terminu umowy. Z kolei przy umowie zawartej na czas dłuższy niż dwa tygodnie oraz umowie zawartej na czas nieokreślony wynagrodzenie powinno być wypłacone przynajmniej raz na dwa tygodnie. Pracodawca w razie zawnionego braku wypłaty w terminie obowiązany był do opłacenia procentów zwłoki w wysokości 2% do 3% miesięcznie, począwszy od dnia zwłoki. Natomiast w przypadku, gdy pracodawca bez swej winy zalegał z zapłatą, odpowiadał wtedy jedynie za ustawowe odsetki zwłoki, tj. 8% rocznie⁷³. Wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić nie później jak po zakończonym dniu pracy, a miejsce wypłaty wynagrodzenia powinno być wyznaczone w regulaminie, względnie w obwieszczeniu wewnętrznym.

Robotnik oprócz stałego wynagrodzenia albo zamiast niego mógł mieć umówiony udział w zysku („umowa tantjemowa”) pracodawcy, prowizję lub procenty od obrotu, produkcji, oszczędności lub tym podobne. W takim przypadku pracodawca powinien przedłożyć robotnikowi pisemne obliczenie lub bilans, wykaz produkcji itp., a na żądanie udzielić mu wglądu do ksiąg handlowych. Poza tym robotnikowi oprócz stałego

⁷⁰ SN: „Obowiązek pracodawcy prowadzenia ksiąg wypływający z art. 24 rozp. z dnia 16.III.1928 r. o um. o pr. rob. i przewidziane w cytowanym rozporządzeniu skutki zaniedbania pomienionego obowiązku przez pracodawcę, nie pozbawiają tego ostatniego możliwości powołania się na przedawnienie roszczeń, zgłoszonych przez pracownika, w przypadku, gdy taki stan rzeczy ma miejsce” (I. C. 2055/32 z 13.I.1933. Gł. Sąd., nr 11/33, s. 690).

⁷¹ Szczegóły na temat ksiąg i wykazów płac oraz książeczek obrachunkowych robotników zawarte były w rozporządzeniach Ministra Pracy i Opieki Społecznej: z dnia 8 listopada 1928 r. w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy (Dz. U. R. P. Nr 98, poz. 847), z dnia 8 listopada 1928 r. o książeczkach obrachunkowych (Dz. U. R. P. Nr 96, poz. 846), z dnia 8 listopada 1928 r. w sprawie zezwolenia niektórym kategoriom zakładów pracy na nieprowadzenie części rozrachunkowej w książeczkach obrachunkowych (Dz. U. R. P. Nr 96, poz. 848).

⁷² Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 381–382.

⁷³ I. Rosenblüth, *Pracy...*, s. 1704, 1708.

wynagrodzenia mogła również należeć się gratyfikacja (święteczna, bilansowa itp.). Ze względu na brak uregulowania tych kwestii w rozporządzeniu wobec robotnika miały zastosowanie przepisy k.z. Podobnie rzecz się miała z wynagrodzeniem akordowym, a także wynagrodzeniem za pracę niespełnioną⁷⁴. Natomiast robotnikom, w przeciwieństwie do pracowników podlegającym k.z. i pracowników umysłowych, nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia w czasie choroby, powołania na ćwiczenia wojskowe lub zajęcia innych ważnych przyczyn. Rozporządzenie zawierało za to przepisy dotyczące ochrony prawnej zarobków pracowniczych. W art. 38 zostały wymienione możliwości potrącenia z wynagrodzenia robotnika⁷⁵.

W rozporządzeniu znalazły się również przepisy dotyczące odprawy dla rodziny robotnika⁷⁶, kar pieniężnych⁷⁷, ochrony prawnej zarobków robotniczych⁷⁸, regulaminu pracy⁷⁹ oraz przepisów karne⁸⁰.

⁷⁴ Były to przepisy art. 452–456 k.z., zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 74–86.

⁷⁵ Art. 38 rozp. o um. o pr. rob.: „Z wynagrodzenia robotnika wolno potrącać tylko następujące należności:

- 1) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał, światło oraz dostarczone górnikom materiały wybuchowe (art. 35 ust. 2);
- 2) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne, w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania;
- 3) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych;
- 4) zaliczki pieniężne udzielone robotnikowi przez pracodawcę na poczet wynagrodzenia oraz sumy należne za artykuły pierwszej potrzeby sklepom wymienionym w art. 37;
- 5) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Potrąceń wymienionych w ustępie poprzednim wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności potrąceń wymienionych w punktach 1) i 2) całkowicie i przed potrąceniami wymienionymi w punkcie 3), tych zaś ostatnich w granicach przewidzianych w art. 39.

Potrąceń wymienionych w punkcie 4) wolno dokonywać z tym ograniczeniem, że potrącenia wymienione w punktach 1), 2), 3) i 4) nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia przypadającego do wypłaty.

Potrącenia kar pieniężnych, wymienionych w punkcie 5) wolno dokonywać przy wypłacie po potrąceniach wymienionych w punktach 1), 2), 3) i 4) z ograniczeniem, przewidzianym w ust. 2 art. 44.

Postanowienia niniejszego artykułu nie dotyczą zaliczek, przewidzianych w art. 32 ust. 3 niniejszego rozporządzenia, które są potrącane z należnej sumy od razu w całości”.

⁷⁶ Art. 42 rozp. o um. o pr. rob.: „W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci robotnika, pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne robotnika, powinien, jeżeli robotnik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego dwutygodniowego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane czterotygodniowe wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły robotnik pozostawił małżonka i zstępne lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Odprawa płatna jest tylko po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci robotnika”.

⁷⁷ Kary pieniężne unormowane zostały w art. 43–45 rozp. o um. o pr. rob., zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 387–390.

⁷⁸ O ochronie prawnej zarobków pracowniczych stanowiły art. 46 i 47 rozp. o um. o pr. rob., zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 390–394.

⁷⁹ Z kolei regulamin pracy uregulowany został w art. 48–59 rozp. o um. o pr. rob. zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 394–402.

⁸⁰ Przepisy karne to art. 60–65 rozp. o um. o pr. rob., szerzej K. Dąbrowski, *Sprawy karne z zakresu umów o pracę robotników*, [w:] K. Dąbrowski, S. Kwiecień (red.), *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 193–217.

4. Rozwiązanie umowy o pracę

W rozdziale IV rozp. o um. o pr. rob. uregulowane zostało rozwiązanie umowy o pracę robotnika. Stosunek pracy według rozporządzenia mógł się zakończyć przez zaistnienie pewnych faktów albo przez wypowiedzenie jednej ze stron⁸¹.

W art. 10 rozp. o um. o pr. rob. wymienione zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę robotnika:

- „a) po upływie czasu, na który była zawarta⁸²;
- b) po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły, jako termin ustania umowy;
- c) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony⁸³;
- d) wskutek śmierci robotnika⁸⁴;
- e) z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego, do służby czynnej w wojsku stałem⁸⁵”.

W przeciwieństwie do art. 25 rozp. o um. o pr. prac. um., w art. 10 rozp. o um. o pr. rob. nie wymieniono rozwiązania umowy na skutek wzajemnego porozumienia. Według A. Raczyńskiego wobec robotnika nie można było zastosować ogólnych zasad prawnych, ponieważ takie rozwiązanie umowy byłoby w rzeczywistości zrzeczeniem się przez robotnika terminu wypowiedzenia, które zgodnie z art. 66 rozp. o um. o pr. rob. było niedopuszczalne⁸⁶.

Zakończenie stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia unormowane zostało w art. 11 rozp. o um. o pr. rob. Zgodnie z nim umowa o pracę między robotnikiem a pra-

⁸¹ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 189.

⁸² Czas trwania takiej umowy wyznaczał nie tylko wyraźnie wskazany termin jej zakończenia, ale także pewien fakt wskazany przez strony w umowie, np. przyjęcie pracownika na czas urlopu innego pracownika; ze względu na brak unormowania kwestii dalszej pracy pracownika po upływie oznaczonego czasu, stosowano wobec robotników art. 466 § 2 k.z.: „Jeżeli po upływie oznaczonego w umowie czasu pracownik pełnił nadal pracę bez sprzeciwu ze strony pracodawcy, należy uważać umowę za przedłużoną na czas nieokreślony”, zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 103–104.

⁸³ W doktrynie okresu międzywojennego istniał spór odnośnie do stosowania art. 469 § 3 k.z. również wobec pracowników umysłowych i robotników. Za stosowaniem tego art. także wobec pracowników umysłowych i robotników opowiadali się Austern, Libman, przeciwni byli Błoch, Domański i Longchamps de Berier; zob. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 113.

⁸⁴ 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.XII.1934. R. P. E., nr 3, s. 712).

⁸⁵ Przepis ten utracił moc na skutek art. 134 i 135 ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym z 9.IV.1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 299).

⁸⁶ A. Raczyński, *Polskie...*, s. 197.

codawcą, zawarta na czas nieokreślony, mogła być rozwiązana lub zmieniona⁸⁷ przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej dwa tygodnie naprzód. Był to minimalny okres wypowiedzenia, który nie mógł być zmieniony na niekorzyść pracownika. Jednak strony mogły umówić się na dłuższy niż ustawowy termin wypowiedzenia⁸⁸. Umowa zawarta na czas nieokreślony mogła być rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym pod warunkiem wypłacenia robotnikowi całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W art. 11 wprowadzono także okresy ochronne, podczas których pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy. Pracodawca nie mógł tego dokonać w ciągu czterech tygodni niezdolności robotnika do zarobkowania spowodowanej przez nieszczęśliwy wypadek lub chorobę, w czasie pomiędzy chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe rezerwy a końcem odbycia tych ćwiczeń albo podczas trwania ustawowego urlopu. W odróżnieniu od art. 29 rozp. o pr. prac. umysł. zrównano tu chorobę z nieszczęśliwym przypadkiem oraz nie wykluczono wypowiedzenia w czasie pełnienia obowiązków ławnika sądu pracy.

Robotnik, w przeciwieństwie do pracownika umysłowego, został objęty okresem ochronnym w przypadku stosowania powtarzających się wypowiedzeń. Zgodnie z art. 12 rozp. o um. o pr. rob. pracodawca po trzecim wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony bez rozwiązania stosunku pracy nie mógł w ciągu najbliższych 3 miesięcy od dnia ostatniego wypowiedzenia wypowiedzieć umowy. Mógł jedynie rozwiązać umowę pod warunkiem wypłacenia robotnikowi oprócz wynagrodzenia za czas przepracowany całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za okres 2 tygodni. W art. 12 rozp. o um. o pr. rob. znalazł się również przepis analogiczny z przepisem art. 28 rozp. o um. o pr. prac. umysł., stanowiący, że jeżeli pracodawca wypowiadający umowę na czas nieokreślony bezpośrednio po upływie okresu wypowiedzenia zawarł z tym samym robotnikiem trzy bezpośrednio następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, z których żadna nie przekraczała dwóch tygodni, wówczas było to równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony. W takim przypadku trzecia umowa na czas określony z mocy prawa stawała się umową na czas nieokreślony⁸⁹.

W art. 13 unormowane zostało tzw. ulgowe niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Wskazane w nim zostały przykładowo wypadki siły wyższej, takie jak zamknięcie zakładu pracy lub jego części wskutek zarządzenia władzy państwowej, pożar, powódź itp., które pozwalały pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z robotnikiem w ciągu siedmiu dni od chwili zajścia wypadku. Ustawodawca pozostawił ocenę pojęcia „siły

⁸⁷ Zmiana warunków umowy musiała być dokonana w drodze wypowiedzenia.

⁸⁸ SN: „Wypowiedzenie robotnikowi umowy o pracę jest ważne chociażby termin dokonanego wypowiedzenia był dłuższy niż dwa tygodnie” (C. II. 783/34. 10.VIII.1934. Zb. Urz. 37/35), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 353.

⁸⁹ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 352–355; J. Bloch, *Kodeks...*, s. 98–101.

wyższej” sądowi, który miał uwzględnić okoliczności konkretnego przypadku. W przeciwieństwie do rozp. o um. o pr. prac. umysł. rozwiązanie takie mogło nastąpić nie tylko pisemnie, ale też ustnie.

W art. 14 rozp. o um. o pr. rob. uregulowano również kwestię niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w wypadku niestawienia się robotnika w terminie rozpoczęcia pracy. Pracodawca mógł tego dokonać, jeżeli w umowie wyraźnie został zastrzeżony taki warunek. Jeśli taki warunek nie został w umowie zastrzeżony, robotnik mógł z ważnych powodów i co najwyżej przez tydzień, nie stawić się do rozpoczęcia pracy⁹⁰.

Zgodnie z art. 15 rozp. o um. o pr. rob. każda ze stron miała prawo z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia. Ustawodawca wyraźnie zatem rozdzielił rozwiązanie umowy o pracę z ważnych powodów oraz z winy jednej ze stron. Za ważne powody uznano w art. 16 rozp. o um. o pr. rob. wszystkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje⁹¹ lub na zasady dobrej wiary upoważniały jedną ze stron do odstąpienia od umowy. Podobne określenie zostało zawarte w art. 470 § 2 k.z., jednak w k.z. przyjęto ogólny system normowania „ważnych powodów”, nie wchodząc w szczegóły i zostawiając ocenę tego, czy wystąpiły ważne powody, sądowi. W rozp. o um. o pr. rob. przyjęto system pośredni, gdyż obok ogólnego postanowienia zawarto przykłady wyjaśniające, co nie jest ważnym powodem⁹². Zgodnie z art. 16 rozp. o um. o pr. rob. ważnym powodem nie było niestawienie się robotnika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku⁹³ lub choroby⁹⁴ przez okres nie wynoszący więcej niż cztery tygodnie, albo z innych uzasadnionych przyczyn⁹⁵ przez okres nie wynoszący więcej niż dwa tygodnie. W kolejnych artykułach uregulowano kwestię rozwiązania umowy o pracę z winy jed-

⁹⁰ SN: „Niedopuszczenie pracownika do pracy przez strajkujących robotników jest zdarzeniem siły wyższej, usprawiedliwiającym niestawienie się do pracy (O. S. N. z dnia 31.V.1928. C. 238/28. Zb. Urz. Nr 110/28)”, [za:] I. Rosenblüth, *Polskie...*, s. 247.

⁹¹ Szerzej Z. Fenichel, *Pojęcie dobrych obyczajów w prawie polskim*, [w:] *Polskie prawo prywatne...*, s. 673–705.

⁹² Szerzej Z. Fenichel, *Wypowiedzenie umowy z ważnych powodów w k.z., k.h. i prawie pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 17, 18 i 19.

⁹³ SN: „1. Umieszczenie robotnika w areszcie śledczym nie może być uważane za nieszczęśliwy wypadek lub inną uzasadnioną przyczynę niewykonywania pracy, o których mowa w art. 16 ust. 2 rozp. o um. o pr. rob.

2. Zarządzony wobec robotnika areszt śledczy uprawnia pracodawcę do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę” (Wyrok I. C. z dnia 9.VIII.1936. L. C. II. 108/38, „Przegląd Prawa Pracy” 1938, Rok I, Nr 3, s. 172–173).

⁹⁴ Zob. E. Wolff, *Rozwiązanie umowy o pracę robotnika w wypadku niezdolności do pracy lub choroby*, „Głos Sądownictwa” 1930, Rok 2, Nr 5, s. 309–311.

⁹⁵ SN: „Sześciotygodniowego aresztu śledczego nie można zaliczyć do nieszczęśliwych wypadków, ani innych w myśl art. 16/2 cyt. rozp. uzasadnionych przyczyn niewykonania pracy. Pracodawca nie ma też możliwości badania, czy robotnik zawinił areszt śledczy, zarządzony przez sąd karny, zatem w myśl powszechnie przyjętych zasad dobrego obyczaju pozwana miała prawo bezzwłocznego rozwiązania umowy, zwłaszcza gdy upłynęły terminy z art. 16/2 cyt. zastrzeżone na dobro pracownika w razie uzasadnionej przyczyny niestawienia” (C. II. 168/38. 9.VIII.1938. P. S. 11/38), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 359.

nej ze stron. W art. 17 rozp. o um. o pr. rob. wyliczono przykładowo⁹⁶, kiedy robotnik mógł rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy. Natomiast w art. 18 rozp. o um. o pr. rob. podano wypadki⁹⁷, kiedy pracodawca mógł rozwiązać umowę z winy robotnika. W przypadku zaistnienia sporu o istnieniu ważnych powodów lub winy rozstrzygać miał sąd⁹⁸.

Rozporządzenie ograniczało czasowo okres skorzystania z możliwości rozwiązania umowy o pracę z ważnych powodów lub z winy jednej ze stron. W myśl art. 19 rozp. o um. o pr. rob. prawo do rozwiązania umowy o pracę wygasło po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o danej okoliczności uprawniającej do rozwiązania umowy⁹⁹. Jeśli strona, mimo wiadomości o danej okoliczności, nie skorzystała z prawa do niezwłocznego rozwiązania, uznawano, że strona zrzekła się swojego prawa¹⁰⁰.

⁹⁶ Art. 17 rozp. o um. o pr. rob.: „Robotnik może rozwiązać umowę o pracę z winy (art. 15) pracodawcy zwłaszcza w wypadkach następujących:

- a) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynnych zniewag, lub ciężkich obraz;
- b) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynów, które sprzeciwiają się prawu lub dobrem obyczajom, bądź też nakłaniają ich do takich czynów;
- c) w razie, gdy pracodawca nie wykonywa swych istotnych zobowiązań względem robotnika, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia”.

⁹⁷ Art. 18 rozp. o um. o pr. rob.: „Pracodawca może rozwiązać umowę z winy (art. 15) robotnika zwłaszcza w wypadkach następujących:

- a) w razie jeżeli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz;
- b) w razie jeżeli robotnik mimo przestrogi nie zachowuje przepisów, niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy;
- c) w razie jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy;
- d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż przez trzy dni z rzędu lub ogółem więcej niż przez sześć dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej;
- e) w razie, gdy robotnik odmawia wykonywania swoich istotnych obowiązków, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia;
- f) w razie udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracy;
- g) w razie, gdy robotnik wiedząc o fakcie fałszerstwa lub sfalszowania dokumentów, na ich podstawie uzyskał przyjęcie do pracy”.

⁹⁸ Przykładowe orzeczenia: SN: „Ciężka obraza przełożonego przez robotnika, chociażby nie podpadała pod sankcję karną, uzasadnia niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy robotnika. (C. II. 401/36. 8. VI.36. PUS 29/37)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 361; „Strajk, jako samowolne złamanie umowy o pracę, polegające na zaprzestaniu normalnej pracy, uzasadnia niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z robotnikiem na podstawie art. 18 rozp. Prezydenta z dn. 16 marca 1928 o umowie o pracę robotników. (C. II. Rw. 1055/33. 30.V.33. PUS 175/35)”, [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 363.

⁹⁹ SN: „Za moment, od którego biegnie dla pracodawcy przewidziany w art. 19 rozp. Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. Ust. Nr 35, poz. 324) siedmiodniowy termin do rozwiązania umowy z robotnikiem, należy uważać nie datę, w której pracodawca dowiedział się o nadużyciach, lecz moment, kiedy miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających robotnika zarzutów” (Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 7.I.1938. L. C. I. 703/37. – Zb. Urzęd. z 1938 r., poz. 540, „Przegląd Prawa Pracy”, Rok II, Nr 5/39, s. 294–295).

¹⁰⁰ SN: „Nieskorzystanie przez pracodawcę z przysługującego mu prawa niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w ciągu 7 dni należy uważać za zrzeczenie się pracodawcy tego prawa i ewentualnie za chęć zatrzymania nadal robotnika, pomimo dłużej, niż 4 tygodnie trwającej choroby, w tych zaś wypadkach, pracodawca może roz-

Wedle art. 20 rozp. o um. o pr. rob. rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 15–18 nie wykluczało prawa dochodzenia szkód i strat w myśl zasad prawa cywilnego. Robotnikowi przysługiwało jednak przede wszystkim prawo do wynagrodzenia, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana z winy pracodawcy przed upływem jej terminu lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy na czas nieokreślony robotnikowi przysługiwało prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, chyba że z umowy wynikały większe uprawnienia. Natomiast w przypadku umowy zawartej na okres wykonania określonej roboty lub na czas określony robotnik miał prawo do wynagrodzenia za cały czas aż do wygaśnięcia umowy. Skargi o takie wynagrodzenia przedawniały się po upływie sześciu miesięcy od dnia rozwiązania umowy. Termin ten był terminem prekluzyjnym, a nie przedawnieniem.

W rozp. o um. o pr. rob. unormowano także kwestie związane z wydaniem robotnikowi świadectwa pracy. Zgodnie z art. 21 pracodawca był zobowiązany niezwłocznie wydać świadectwo robotnikowi na jego żądanie. Można je było wydać zarówno w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego ukończeniu, a także powinno ono zawierać dane dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia robotnika u danego pracodawcy. Jednak zakazane było zamieszczanie w świadectwie jakichkolwiek uwag, zarówno pozytywnych¹⁰¹, jak i negatywnych, a więc pracodawca nie mógł wydawać świadectw kwalifikowanych¹⁰².

Zakończenie

Umowa o pracę robotników była szczególną regulacją w zakresie prawa pracy. Postanowienia rozporządzenia normującego umowę o pracę robotników miały bowiem pierwszeństwo przed przepisami k.z., które pełniły rolę norm prawnych uzupełniających lub wspomagających, a nie norm poprawiających lub zmieniających. Posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu zobowiązań nie nastroczało jednak większych trudności¹⁰³. W doktrynie prawa pracy za zaletę rozporządzenia o umowie o pracę robotników, podobnie jak rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, przyjęto poprawienie istniejącego poprzednio stanu prawnego oraz unifikację polskiego prawa pracy. Z analizy przepisów rozporządzenia wynika, że umowa o pracę robotników w większym stopniu aniżeli kodeks zobowiązań chroniła robotników. Inaczej wygląda sytuacja, gdy porówna się poszczególne przepisy rozporządzenia o umowie o pracę robotników z rozporządzeniem o umowie o pracę pracowników umysłowych. W niektó-

wiązać umowę, zawartą na czas nieokreślony, jedynie na zasadach ogólnych, tj. za co najmniej 2-tygodniowym wypowiedzeniem. (O.S.N. I. z dnia 11.XII.1931. C. Zb. Urz. 236/31)”, [za:] I. Rosenblüth, *Polskie...*, s. 250–251.

¹⁰¹ K.z. oraz rozp. o um. o pr. prac. um. zakazywały świadectw kwalifikowanych ujemnych.

¹⁰² Szerzej Z. Fenichel, *Świadectwo pracy*, [w:] *Polskie prawo prywatne...*, s. 335–342.

¹⁰³ L. Domański, *Zbiąg przepisów...*, 1935, nr 48, s. 163.

rych przypadkach można zauważyć lepszą sytuację pracowników umysłowych. Chodzi tu przede wszystkim o uprawnienia robotnika w dziedzinie wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei analizując orzecznictwo dotyczące przepisów umowy o pracę robotników, można wywnioskować, że główny problem dotyczył przynależności poszczególnych kategorii pracowników do grupy robotników bądź pracowników umysłowych¹⁰⁴. W literaturze przeważa negatywna ocena rozporządzenia. Wiąże się to przede wszystkim z faktem osobnego wydania rozporządzenia o umowie o pracę dla robotników i pracowników umysłowych oraz ze względu na rozbieżności pomiędzy tymi regulacjami. Zarzuca się, że takie rozwiązanie zahamowało rozwój prawa pracy i utrudniło jego późniejszą kodyfikację. Jednak pozbywając się ideologicznych uwarunkowań czasów PRL i biorąc pod uwagę skalę koniecznych zmian w prawie pracy po odzyskaniu przez Polskę niepodległości, można uznać regulacje zawarte w rozporządzeniu o umowie o pracę robotników, a także całą działalność legislacyjną dotyczącą prawa pracy w II Rzeczypospolitej za stojącą na wysokim poziomie legislacyjnym¹⁰⁵.

Bibliografia

Źródła prawa

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. 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).

Orzecznictwo

- Orzeczenie SN (O. S. N. z dnia 31.V.1928. C. 238/28. Zb. Urz. Nr 110/28), [za:] I. Rosenblüth, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935, s. 247.
- Orzeczenie SN (I. C. 183/30 z dnia 19.XI.1930. Głos Sądownictwa, nr 4/31), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 219.

¹⁰⁴ Z. Fenichel, *Zasadnicze problemy prawa robotniczego w judykaturze sądowej*, „Głos Sądownictwa” 1932, Rok IV, Nr 11, s. 678–690.

¹⁰⁵ Zob. M. Świącicki, *Instytucje Polskiego Prawa Pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 138–145; A. Dral, *Rys historyczny prawa pracy w okresie międzywojennym*, [w:] K. Dąbrowski, S. Kwiecień (red.), *Ochrona pracy...*, s. 30–41; J. Marcisz, *Pracownik fizyczny a umysłowy w świetle obowiązującego ustawodawstwa*, „Demokratyczny Przegląd Prawniczy” 1946, Nr 11–12, Rok II, s. 40–44; G. Goździewicz, *Rzeczpolitej za stojącą na wysokim poziomie legislacyjnym*, [w:] T. Guz, J. Głuchowski, M. R. Pałubska (red.), *Synteza Prawa Polskiego 1918–1939*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2013, s. 819.

- Orzeczenie SN (O. S. N. I. z dnia 11.XII.1931. C. Zb. Urz. 236/31), [za:] I. Rosenblüth, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935, s. 294-295.
- Orzeczenie SN (O. S. N. I. C. V 2489/31 z dnia 15.I.1932. O. S. P. XI. 265).
- Orzeczenie SN (O. S. N. III. z dnia 11.V.1932. Rw. 435/32 O. S. P. XII. 273).
- Orzeczenie SN (O. S. N. III. z dnia 6.IV.1932. Rw. 57/32 „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 1/33, s. 178).
- Orzeczenie SN (O. S. N. I. C. 2766/31 z dnia 25.VIII.1932. „Gazeta Sądowa Warszawska”, nr 2/33, s. 28).
- Orzeczenie SN (O. S. N. I z dnia 6.X.1932. C. 153/32. Zb. Urz. Nr 201/32), [za:] I. Rosenblüth, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935, s. 241.
- Orzeczenie SN (I. C. 1296/32. z dnia 27.X.1932. „Głos Sądownictwa”, nr 11/33, s. 689).
- Orzeczenie SN (O. S. N. III. z dnia 3.XI.1932. Rw. 1016/32 O. S. P. XII. 213).
- Orzeczenie SN (I. C. 2055/32 z dnia 13.I.1933. „Głos Sądownictwa”, nr 11/33, s. 690).
- Orzeczenie SN (O. S. N. I. C. 2766/32 z dnia 26.IV.1933. „Głos Sądownictwa”, nr 1/34, s. 84).
- Orzeczenie SN (O. S. N. I. C. 2875/32 z dnia 11.V.1933. „Gazeta Sądowa Warszawska”, nr 50/33, s. 802).
- Orzeczenie SN (C. II. Rw. 1055/33 z dnia 30.V.1933. PUS, 175/35), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 363.
- Orzeczenie SN (C. II. 783/34 z dnia 10.VIII.1934. Zb. Urz. 37/35), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 353.
- Orzeczenie SN (C. I. 1585/34 z dnia 5.XII.1934. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 3/35, s. 712).
- Orzeczenie SN (C. I. 154/35 z dnia 7-15.V.1935. Zb. Urz. 56/36), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 219.
- Orzeczenie SN (C. II. 401/36 z dnia 8.VI.1936. PUS, 29/37), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 361.
- Orzeczenie SN (O. S. N. C. II. 4/36 z dnia 28.VI.1936. P. S. poz. 512/36), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 222.
- Wyrok SN (I. C. z dnia 9.VIII.1936. L. C. II. 108/38, Przegląd Prawa Pracy, Rok I, Nr 3/38, s. 172–173).
- Orzeczenie SN (C. I. 3362/36 z dnia 5.V.1937. PUS, nr 12/37, poz. 196), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 344.
- Orzeczenie SN (I.C. z dnia 7.I.1938. L. C. I. 703/37. — Zb. Urz. z 1938 r., poz. 540, „Przegląd Prawa Pracy”, Rok II, Nr 5/39, s. 294–295).
- Orzeczenie SN (C. II. 168/38 z dnia 9.VIII.1938. P. S. poz. 11/38), [za:] Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków – Warszawa, 1939, s. 359.

Literatura

- Ajnenkiel A., *Położenie prawne robotników rolnych w Polsce (1918–1939)*, Książka i Wiedza, Warszawa 1962.
- Baszak Ł., *Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928–1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2016, Vol. 5, No. 1.
- Bloch J., *Kodeks pracy*, Warszawa: Druk. „Monolit”, Warszawa 1936.

- Dąbrowski K., *Sprawy karne z zakresu umów o pracę robotników*, [w:] K. Dąbrowski, S. Kwiecień (red.), *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.
- 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.
- Dral A., *Rys historyczny prawa pracy w okresie międzywojennym*, [w:] K. Dąbrowski, S. Kwiecień (red.), *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.
- Fenichel Z., *Pojęcie dobrych obyczajów w prawie polskim*, [w:] *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1936.
- Fenichel Z., *Prawo pracy pracowników rolnych w Polsce*, [w:] *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1936.
- Fenichel Z., *Prawo pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków–Warszawa 1939.
- Fenichel Z., *Świadectwo pracy*, [w:] *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Księgarnia Powszechna, Warszawa 1936.
- Fenichel Z., *Wypowiedzenie umowy z ważnych powodów w k.z., k.h. i prawie pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 17, nr 18, nr 19.
- Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930.
- Fenichel Z., *Źródła polskiego prawa robotniczego*, „Głos Adwokatów” 1928, r. IV, z. VII–VIII.
- Goździewicz G., *Rozwój polskiego prawa pracy*, [w:] T. Guz, J. Głuchowski, M. R. Pałubka (red.), *Synteza Prawa Polskiego 1918–1939*, C. H. Beck, Warszawa 2013.
- Grzybowski S.M., *Prawo Pracy*, „Współczesne polskie prawo prywatne” 1948, z. 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*, [w:] M. Podkowski (red.), *Zasady prawne w dziejach prawa publicznego i prywatnego*, Kolonia Limited, Wrocław 2015.
- Jończyk J., *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918–1939*, Książka i Wiedza, Warszawa 1961.
- Jończyk J., *Losy prawa pracy obowiązującego w górnośląskiej części województwa śląskiego (1918–1939)*, Studia Śląskie, t. X, Śląsk, Katowice 1966.
- Jończyk J., *Prawo pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego*, [w:] F. Ryszka (red.), *Historia państwa i prawa Polski 1918–1939*, cz. II, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1968.
- Longchamps de Bérier R., *Kodeks zobowiązań a dotychczasowe prawo pracy*, „Nowy Kodeks Zobowiązań” 1934, nr 9.
- Marcisz J., *Pracownik fizyczny a umysłowy w świetle obowiązującego ustawodawstwa*, „Demokratyczny Przegląd Prawniczy” 1946, Nr 11-12, Rok II.
- Raczyński A., *Polskie Prawo Pracy*, Nakładem Księgarni F. Hoesicka, Warszawa 1930.
- Rosenblüth I., *Polskie Prawo Pracy*, Księgarnia Powszechna, Kraków 1935.
- Rosenblüth I., *Pracy prawo*, [w:] *Encyklopedia podręczna prawa prywatnego*, T. III, Nakładem Instytut Wydawniczego „Biblioteka Polska”, Warszawa 1937.
- Sissle E., *O istocie umowy o pracę*, „Praca i Opieka Społeczna” 1930, Vol. II.
- Szymorowski S., *Zasady projektu prawa o umowie o pracę robotników*, „Praca i Opieka Społeczna” 1927, Nr 2.

Święcicki M., *Instytucje Polskiego Prawa Pracy w latach 1918–1939*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1960.

Wengierow J.G., *Postępy unifikacji prawa pracy w Polsce*, „Przegląd Prawa Pracy” 1939, Rok II, Nr 5.

Wolff E., *Rozwiązanie umowy o pracę robotnika w wypadku niezdolności do pracy lub choroby*, „Głos Sądownictwa” 1930, Rok 2, Nr 5.