

SEBASTIAN KWIECIEŃ

## UMOWA O PRACĘ ROBOTNIKÓW – POLSKIE REGULACJE PRAWNE OKRESU MIĘDZYWOJENNEGO

### WSTĘP

Jest taka dziedzina prawa, która w szczególny sposób próbuje połączyć interes ekonomiczny i społeczny, a jest nią prawo pracy. Wyłoniona w XIX w. z prawa cywilnego, objęła swoimi regulacjami stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę. Prawo pracy było odpowiedzią na szeroko zgłaszane postulaty społeczne objęcia pracowników ochroną państwa oraz uregulowania stosunku łączącego pracownika z pracodawcą na podstawie umowy, która będzie zabezpieczać zarówno interes pracownika, jak i pracodawcy. Wynikło to również z potrzeby profesjonalizacji i wzrostu świadomości swoich praw przez pracowników<sup>1</sup>. Doszło w ten sposób do wyłonienia się podstawowej funkcji prawa pracy, czyli funkcji ochronnej i nowej umowy o pracę, która spełniać miała następujące funkcje:

- 1) zakreślać granice swobody umów;
- 2) określać prawa i obowiązki stron umowy;
- 3) stanowić uzupełnienie przepisów określających stosunek pracy;
- 4) zapobiegać nadużyciom ze strony pracodawcy w stosunku do pracownika i chronić go przed nieoczekiwanym odstąpieniem od umowy przez pracodawcę, ale przede wszystkim ustalić wzajemne prawa i obowiązki stron umowy<sup>2</sup>.

---

Dr hab. SEBASTIAN KWIECIEŃ – adiunkt w Katedrze Historii Administracji, Instytut Administracji, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, ul. Spokojna 1, 20-074 Lublin; e-mail: [skwiecien@kul.pl](mailto:skwiecien@kul.pl); <https://orcid.org/0000-0003-4858-794X>

<sup>1</sup> S. KEMPNER, *Prawo do pracy*, Warszawa: Towarzystwo Wydawnicze 1919, s. 3-4.

<sup>2</sup> B. WERTHEIM, *Charakter prawny umowy o pracę chatupniczą*, „Głos Prawa” 6 (1933), s. 713-714; J. WENGIEROW, *Jeszcze o zależności pracownika w stosunku pracy*, „Przegląd Prawa Pracy” 2 (1939), s. 5-6.

Nie ulega wątpliwości, że interes pracownika i pracodawcy nie był tożsamy, a pogodzenie tak odmiennych stron stosunku prawnego wydawało się wręcz niemożliwe. Uprzywilejowana pozycja pracodawcy, swoisty brak zainteresowania państwa problemami grupy pracowników robotniczych, zwyczaje społeczne, przyczyniły się do długotrwałego lekceważenia przez ówczesnych jurystów oraz polityków sfery regulacji prawnych mających na celu właśnie zapewnienie ochrony prawnej pracownikowi, przy jednoczesnym zabezpieczeniu interesów pracodawcy.

Początkowo, pracownika i pracodawcę łączyła umowa ukształtowana o zasadę swobody umów, która zobowiązywała pracownika do świadczenia pracy, a pracodawcę do zapłaty umownego wynagrodzenia<sup>3</sup>. Brak było jednak instrumentów prawnych umożliwiających pracownikowi skuteczne dochodzenie swoich praw, w przypadku naruszeń postanowień umownych przez pracodawcę. Wynikało to z faktu, że zasada swobody umów, jako zdobycz Rewolucji Francuskiej, została niestety wypaczona pod wpływem idei wolności przemysłowej i braku ingerencji państwa w stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i przyjęcia zasady, że stosunek pracy regulowany był wyłącznie przez same zainteresowane strony.

Na tym tle pojawił się postulat ingerencji państwa w stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę w celu przede wszystkim ochrony pracownika, który niewątpliwie był słabszym podmiotem. Z natury rzeczy silniejszy pracodawca wykorzystywał ekonomicznie słabszą pozycję pracownika. Przedmiotowa ingerencja państwa w sferę regulacji umowy o pracę miała na celu, przynajmniej w początkowym okresie, ochronę właśnie praw pracownika przed wyzyskiem pracodawcy i przywrócenie tym samym równowagi stosunku prawnego łączącego pracownika i pracodawcę<sup>4</sup>. Stosunki umowne łączące pracownika i pracodawcę musiały zostać oparte o nowe regulacje prawa powszechnie obowiązującego, które w sposób władczy miały wtargnąć w relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Prawo pracy narodziło się w Anglii i obejmowało początkowo swoimi regulacjami kobiety i dzieci, jako najsłabsze grupy pracowników. Co ważne, regulacje

<sup>3</sup> W. JAŚKIEWICZ, *Pozaumowne stosunki pracy*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny” 1 (1958), s. 3-4.

<sup>4</sup> Regulację stosunku pracy w oparciu o swobodę kontraktowania, trafnie zdefiniował M. Lewy, według którego: „zasada swobody kontraktowania oznacza kształtowanie się stosunków między pracodawcą i pracownikiem i jednostronnie umowy zgodnie z wolą strony ekonomicznie silniejszej t.j. wolą pracodawców”, zob. M. LEWY, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Warszawa: Wydawnictwo F. Ho-  
esicka 1918, s. 86; zob. także: J. JOŃCZYK, *Prawo pracy*, Warszawa, Wydawnictwo PWN 1984, s. 15-17; A. LITYŃSKI, [recenzja] *Aneta Giedrewicz-Niewińska, Projekt kodeksu pracy z 1949 r., Wyd. Napoleon V, Oświęcim 2015*, ss. 218, „Roczniki Administracji i Prawa” 16 (1) 2016, s. 356, JAŚKIEWICZ, *Pozaumowne stosunki pracy*, s. 5-6.

te miały również charakter branżowy, czyli odnosiły się do określonych sfer przemysłu. Fundamentalne w tym zakresie były następujące akty normatywne ustawodawstwa angielskiego, które dotyczyły pracowników zatrudnionych w fabrykach bawełny, lnu i jedwabiu:

- ustawa z dnia 29 sierpnia 1833 r. zakazująca zatrudniania dzieci poniżej 9 lat oraz pracy nocnej dla osób, które nie ukończyły 10 roku życia;
- ustawa z dnia 7 czerwca 1844 r. wprowadzająca zakaz pracy kobiet, które nie ukończyły 18 roku życia, ich zatrudniania w porze nocnej, ograniczająca ich czas pracy do 12 godzin na dobę;
- ustawa z dnia 8 czerwca 1847 r., która ograniczyła dzień pracy dla kobiet i osób w wieku 13-18 lat do 10 godzin na dobę<sup>5</sup>.

Następnym krokiem było objęcie ochroną państwa już wszystkich robotników fabrycznych, którzy dzięki swojej liczbie i łatwości organizowania się, w przeciwieństwie do pracowników np. sfery handlu czy rzemiosła, posiadali w sposób naturalny większe możliwości, aby walczyć o swoje prawa.

Powyższe spowodowało, że prawodawstwo ochrony pracy powstawało stopniowo i niestety oddzielnie dla poszczególnych grup zawodowych. Dopiero na przełomie XIX i XX w. nowe zasady regulujące stosunek pracy znalazły w aktach normatywnych powszechnie obowiązujących, tj.: w niemieckim Kodeksie cywilnym z 1900 r. (art. 611-630), szwajcarskim Kodeksie zobowiązań z 1912 r. (art. 319-362)<sup>6</sup>. Należy jednak pamiętać, że przepisy cywilne miały charakter regulacji *lex generalis*, czyli stosowano je jedynie w sytuacjach, gdy ustawodawca nie uregulował tej materii poprzez *lex specialis*.

Ustawodawstwo ochrony pracy musiało niewątpliwie zmierzyć się jeszcze z jednym niezwykle istotnym problemem, tj. konkurencji gospodarek państw, w których nie zdecydowano się na wprowadzenie regulacji z zakresu i ochrony pracy, w tym skrócenia dobowej normy czasu pracy, ograniczeń w zakresie pracy kobiet i dzieci. Niewątpliwie, wszystkie zdobycze pracowników podrażały koszty pracy, co przekładało się na mniejszą konkurencyjność towarów w stosunku do tych pochodzących od przedsiębiorców z państw, w których takich regulacji nie wprowadzono. Dlatego też, palącym problemem było uregulowanie tej problematyki na gruncie prawa międzynarodowego. W 1900 r. powołano do życia w Paryżu Międzynarodowe Stowarzyszenie Ochrony Prawnej Pracowników z siedzibą w Bazylei. Efektem pracy Stowarzyszenia było przygotowanie projektów aktów

---

<sup>5</sup> LEWY, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, s. 88; zob. także: B. KRZYŚKÓW, *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 6 (2006), s. 6.

<sup>6</sup> LEWY, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, s. 90-91.

normatywnych w zakresie ochrony pracy, które zostawały przyjmowane przez państwa w ramach umów bilateralnych. Stowarzyszenie zorganizowało również dwie konferencje międzynarodowe w Bernie w 1905 i 1906 r., na których przyjęto projekty konwencji o zakazie pracy kobiet w porze nocnej w przemyśle oraz o zakazie używania białego fosforu przy fabrykacji zapalek. Do pierwszej konwencji przystąpiło aż 14 państw, do drugiej tylko 7. Rosja nie przyjęła żadnej z tych konwencji. Sukces dwóch poprzednich legislacji, skłonił urząd Bazylejski do opracowania dwóch następnych projektów konwencji w przedmiocie zakazu pracy nocnej młodocianych oraz skróceniu dnia pracy kobiet i młodocianych robotników do 10 godzin<sup>7</sup>. Projekty zostały przedstawione na konferencji w 1913 r., jednak wybuch wojny spowodował nie zostały przyjęte<sup>8</sup>.

## UMOWA O PRACĘ NA ZIEMIACH POLSKICH W OKRESIE ZABORÓW

### ZABÓR ROSYJSKI

Podstawowym aktem normatywnym regulującym instytucję umowy o pracę był Kodeks Napoleona<sup>9</sup>, który w Tytule VIII zawierał art. 1710, wprowadzający fundamentalną zasadę swobody umów. Zgodnie z treścią tego przepisu, jedna ze stron zobowiązywała się na rzecz drugiej do wykonania określonej pracy za wynagrodzeniem (najem robót). Kodeks przewidywał możliwość zawarcia umowy na czas określony lub czas wykonywania określonej pracy<sup>10</sup>. Przepisy obowiązujące na terenie najpierw Księstwa Warszawskiego, a później na terenie Królestwa, nie przewidywały umowy na czas nieokreślony (art. 1779)<sup>11</sup>.

Umowa o pracę nie wymagała zachowania żadnej szczególnej formy. Sam termin końcowy mógł zostać oznaczony w sposób bezpośredni, jak i pośredni, poprzez wskazanie konkretnego zdarzenia.

Ciekawą regulację zawierał art. 1781, zniesiony w Polsce jeszcze w okresie zaborów, z uwagi na wejście w życie procedury cywilnej, sankcjonujący zasadę

---

<sup>7</sup> H. STERLING, *Międzynarodowa organizacja pracy i jej działalność*, Warszawa: Wydawnictwo Księgarnia Robotnicza 1928, s. 11-12.

<sup>8</sup> Tamże, s. 13; zob. także: E. STAŃCZYK, *Środowisko pracy w II Rzeczypospolitej*, „Przegląd Prawa i Administracji” 77 (2008), s. 296-298.

<sup>9</sup> Kodeks Napoleona wprowadzony we Francji w roku 1804, nadany Księstwu Warszawskiemu w roku 1807, na podstawie art. 69 Konstytucji Księstwa Warszawskiego, od roku 1815 obowiązujący na terenie Królestwa Polskiego.

<sup>10</sup> Wynikało to wprost z treści art. 1780 Kodeksu Napoleona.

<sup>11</sup> *Kodeks Napoleona*, Warszawa 1811, s. 462-466.

nierówności pracownika względem pracodawcy. W przypadku zaistnienia sporu w przedmiocie wynagrodzenia, pod gotowością złożenia przysięgi, brana była wiara oświadczenia pracodawcy<sup>12</sup>.

W 1866 r. uchwalona została ustawa o pracy w przemyśle, która od 1891 r. obowiązywała na terenie guberni warszawskiej i piotrkowskiej, a od 1987 r. na terenie całego Królestwa Polskiego. Przedmiotowa ustawa wprowadzała możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony, czas wykonywania określonej pracy lub na czas nieokreślony. Dodatkowo, wprowadzono obowiązek zachowania formy pisemnej podczas ich zawierania. Pracodawca miał również obowiązek potwierdzania faktu zawarcia umowy o pracę poprzez wydanie pracownikowi książeczki obrachunkowej, w której wymieniono podstawowe warunki umowy<sup>13</sup>.

#### ZABÓR PRUSKI

W zaborze pruskim aktem normatywnym regulującym problematykę umów o pracę był niemiecki Kodeks cywilny z 1 lipca 1896 r., który stanowił ustawę szczególną w stosunku do określonej grupy pracowników.

Ustawodawstwo pruskie nie przewidywało obowiązku zachowania formy pisemnej umów o pracę. Sama umowa mogła być zawarta na czas określony, czas wykonywania określonej pracy, jak i na czas nieokreślony. Co ciekawe, możliwe było zawarcie umowy na okres życia danego pracownika.

Obok Kodeksu cywilnego, pracownicy podlegali pod regulacje ustawy przemysłowej z dnia 25 czerwca 1869 r., ustawy górniczej z dnia 24 czerwca 1865 r., Kodeksu handlowego z dnia 10 maja 1897 r., ordynacji o marynarzach morskich z dnia 2 marca 1902 r., ustawy z dnia 15 czerwca 1895 r. o żegludze śródlądowej oraz ustawy z dnia 20 grudnia o ubezpieczeniu<sup>14</sup>.

#### ZABÓR AUSTRIACKI

Kodeks cywilny austriacki, podobnie jak Kodeks pruski, w zakresie umowy o pracę zawierał bardzo ogólne przepisy. Z drugiej jednak strony, zawierał szeroki katalog przepisów określających obowiązki stron stosunku pracy, a które nie zostały wymienione w ustawach szczególnych, tj. w ustawie przemysłowej z dnia 20 grudnia 1859 r., ustawie górniczej z dnia 23 maja 1854 r., ustawie handlowej

<sup>12</sup> LEWY, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, s. 87-88.

<sup>13</sup> K. ŁAPIŃSKI, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer 2011, s. 20-21.

<sup>14</sup> Ł. BASZAK, *Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928-1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 5 (2016), s. 11.

z 1910 r., ustawie z dnia 16 stycznia 1910 r. o pomocnikach handlowych, ustawie z dnia 13 stycznia 1914 r. o urzędnikach dóbr, § 200-209 ustawy górniczej i ustawie z dnia 16 grudnia 1906 r. o ubezpieczeniu pensyjnym.

Żadne z powyższych aktów normatywnych nie wprowadzały obowiązku zachowania formy pisemnej dla umów o pracę, która to mogła być zawarta na czas oznaczony, czas wykonania określonej pracy lub czas nieokreślony. Prawo jej rozwiązania przysługiwało zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi<sup>15</sup>.

#### PROCES KSZTAŁTOWANIA PRAWA PRACY PO ODZYSKANIU NIEPODLEGŁOŚCI

Niewątpliwie, okres dwudziestolecia międzywojennego to okres szybkiego rozwoju ustawodawstwa prawa pracy. Odrodzone państwo polskie stanęło przed problemem ujednoczenia regulacji obowiązujących na terenie byłych zaborów. Proces ten utrudniał fakt, że różnice wynikały również z poziomu i zaawansowania legislacyjnego w poszczególnych rejonach Polski. Najlepiej rozwinięte było ustawodawstwo prawa pracy na terenie byłego zaboru praskiego, najslabiej na terenie Królestwa Polskiego<sup>16</sup>.

Nowe regulacje musiały zatem pogodzić interesy pracowników i pracodawców z trzech zaborów, ale również zmierzyć się z żądaniami ruchów społecznych, które domagały się praw dla konkretnych grup zawodowych, a które – z uwagi na brak suwerennego państwa – nie były dotychczas zabezpieczone w sposób je zadowalający.

Warto tutaj wspomnieć, że powołana aktem z dnia 5 listopada 1916 r. Tymczasowa Rada Stanu posiadała w swoich strukturach Departament Pracy, w ramach którego powołano Komisję Ochrony Pracy, która miała opracować projekt kodeksu pracy. Niestety nie udało się go przygotować. Prace nad kodeksem kontynuowano jeszcze w 1919 r., niestety również bezskutecznie<sup>17</sup>.

Powołana Komisja Kodyfikacyjna, pomimo nakreślenia jej zadania przygotowania jednolitego ustawodawstwa w dziedzinach prawa cywilnego i karnego, nie była zobligowana do przygotowania projektu kodeksu pracy. Wobec tego, ciężar stworzenia jednolitych regulacji obejmujących stosunek pracy obciążył poziom

<sup>15</sup> Zob. także: Z. LESER, *Umowa o pracę*, Lwów: Wydawnictwo Księgarni Narodowej 1935.

<sup>16</sup> K. ZABIEGLIŃSKI, Z. ŁABAZIEWICZ, *Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia)*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 1 (2009), s. 239-241.

<sup>17</sup> LITYŃSKI, [recenzja], s. 356.

ministerialny. Z tej też przyczyny nie doszło do kodyfikacji prawa pracy, a jedynie do wydania (uchwalenia) aktów normatywnych, które razem utworzyły system źródeł prawa Polski okresu międzywojennego: 1) rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych<sup>18</sup>; rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników<sup>19</sup>; rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań<sup>20</sup>; ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej<sup>21</sup>; ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet z dnia 2 lipca 1924 r.<sup>22</sup> oraz ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (w odniesieniu do pracowników urzędów i instytucji państwowych)<sup>23</sup>.

Przepisy powyższe wzmacniały: 1) dekret o 8-mio godzinnym dniu pracy<sup>24</sup>; 2) dekret z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych<sup>25</sup>, dający prawo do powoływania związków pracowniczych, których zadaniem była obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników. Co istotne, do minimum faktycznie sprowadzono formalności dotyczące powoływania do życia związków zawodowych; 3) dekret z dnia 3 stycznia 1919 r. o urządzeniu i działalności inspekcji pracy<sup>26</sup>, która działała pod nadzorem Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej; 4) dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby<sup>27</sup>; 5) ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby<sup>28</sup>; 6) ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu<sup>29</sup>; 7) ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet; 8) rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 sierpnia 1927 r. o inspekcji pracy<sup>30</sup>, które wzmocniło odrębność organizacyjną tej instytucji;

<sup>18</sup> Dz. U. Nr 35, poz. 323.

<sup>19</sup> Dz. U. Nr 35, poz. 324.

<sup>20</sup> Dz. U. Nr 82, poz. 598.

<sup>21</sup> Dz. U. Nr 21, poz. 164.

<sup>22</sup> Dz. U. Nr 65, poz. 636.

<sup>23</sup> Z. FENICHEL, *Umowa o pracę w projekcie polskiego kodeksu cywilnego*, „Głos Prawa” 1-2 (1930), s. 289-291.

<sup>24</sup> Dz.P.P.P. Nr 17, poz. 42, zastąpiony ustawą z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7.

<sup>25</sup> Dz.P.P.P. Nr 15, poz. 209.

<sup>26</sup> Dz.P.P.P. Nr 5, poz. 90.

<sup>27</sup> Dz.P.P.P. Nr 9, poz. 122.

<sup>28</sup> Dz. U. Nr 44, poz. 272.

<sup>29</sup> Dz. U. Nr 40, poz. 334.

<sup>30</sup> Dz. U. Nr 67, poz. 590.

9) rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy<sup>31</sup>, które zostały powołane do rozstrzygania spraw wynikających ze stosunku pracy; 10) rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy<sup>32</sup>, które określało ogólne obowiązki pracodawców w zakresie stosowania środków ochrony zdrowia i życia pracowników oraz stworzyło podstawy do wydawania szczególnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy; 11) rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, powołujące dla tych pracowników system wsparcia, poprzez pobieranie rent i emerytur<sup>33</sup>; 12) ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy<sup>34</sup>, która stała się z mocy prawa swoistym źródłem prawa pracy. Układ zbiorowy wiązał nie tylko członków związku zawodowego będących uczestnikami układu, lecz także wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych układem.

Z punktu widzenia niniejszego artykułu, najważniejsze jest rozporządzenie o umowie o pracę robotników, które weszło w życie 24 lipca 1928 r. i obowiązywało na terenie całego kraju. Wraz z jego wejściem w życie, doszło do uchylecia przepisów dzielnicowych, jednak wyłącznie w zakresie, gdy te były sprzeczne z regulacjami rozporządzenia (art. 68). Przepisy rozporządzenia stały się więc *lex specialis* w stosunku do pozaborczych regulacji prawnych. Można zatem powiedzieć, że rozporządzenie z 1928 r. dokonało swoistego zespolenia norm prawnych obowiązujących w różnych dzielnicach, nie uchylało jednak wprost przepisów zaborczych, co według mnie należy uznać za podstawową wadę tego rozporządzenia.

W tym miejscu należy wskazać, że wprowadzony przez prezydenta w 1933 r. Kodeks zobowiązań, zawierał kompleksowy dział dotyczący właśnie umowy o pracę (art. 441-477). Jednocześnie, ustawodawca nie zdecydował się na uchylenie rozporządzeń w przedmiocie umowy o pracę pracowników umysłowych czy robotniczych. Regulacje kodeksowe stały się samodzielnym źródłem norm prawa pracy o charakterze ogólnym, zawierającym przepisy o charakterze szczególnym. Trzeba sobie zatem odpowiedzieć na pytanie: jaka zatem była relacja dotychczasowych regulacji prawnych w stosunku do kodeksowych, które jak wskazuje S. Płaza, charakteryzowały się wyższym poziomem legislacji prawni-

<sup>31</sup> Dz. U. Nr 37, poz. 350.

<sup>32</sup> Dz. U. Nr 35, poz. 325.

<sup>33</sup> Dz. U. Nr 106, poz. 911.

<sup>34</sup> Dz. U. Nr 31, poz. 242. Należy również wspomnieć, że pierwsze regulacje w zakresie układów zbiorowych pracy wprowadził kodeks zobowiązań. Zob. S. ROSMARIN, *Układ zbiorowy według kodeksu zobowiązań, a ustawy o zbiorowych stosunkach pracy*, „Głos Prawa” 12 (1933), nr 12, s. 703-713.



czej<sup>35</sup>? Co do zasady, regulacje kodeksowe miały zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy dane zdarzenia nie były regulowane w którymś z rozporządzeń z 1928 r.<sup>36</sup> Aczkolwiek to kodeks wprowadził dopiero generalną zasadę odpłatności za pracę, czy w sposób szczegółowy określił obowiązki stron umowy.

#### UMOWA O PRACĘ ROBOTNIKÓW – POJĘCIE

Artykuł 1 rozporządzenia z 1928 r. definiował umowę o pracę jako umowę, na mocy której pracownik zobowiązywał się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Pomimo braku określenia wprost w tym przepisie, że pracownika i pracodawcę łączył istotny stopień zależności gospodarczej, czyli podporządkowanie pracownika pracodawcy, to stwierdzenie, że pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy, pozwala przyjąć, iż ustawodawca w zakresie stosunku pracy podporządkował wprost pracownika pracodawcy.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na art. 66. Przepisy rozporządzenia były przepisami *iuris cogentis*, czyli bezwzględnie obowiązującymi. Stanowiło to zasadę naczelną rozporządzenia, która wyrażona była właśnie w art. 66, w myśl którego wszelkie postanowienia umów regulujących warunki pracy mniej korzystne dla pracowników, aniżeli to czyniło rozporządzenie, były nieważne, a w miejsce ich obowiązywały właściwe postanowienia rozporządzenia z 1928 r., które stanowiły minimum praw pracownika, a umowne postanowienia mniej korzystne dla pracownika były nieważne<sup>37</sup>.

#### ZAKRES STOSOWANIA USTAWY

Przepisy rozporządzenia miały zastosowanie do umów o pracę zawieranych pomiędzy pracodawcami a robotnikami, zatrudnionymi przez osoby fizyczne, prawne lub inne jednostki organizacyjne, bez względu, czy te były podmiotami publicznymi czy prywatnymi (art. 2). Robotnikiem był natomiast każdy pracownik, zatrudniony na podstawie umowy o pracę, za wyjątkiem pracowników wykonujących pracę umysłową, zatrudnionych w rolnictwie, zakładach, które nie miały

<sup>35</sup> S. PŁAZA, *Historia prawa na tle porównawczym. Okres międzywojenny*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego 2001, s. 280.

<sup>36</sup> BASZAK, *Regulacje prawne umowy o pracę*, s. 11.

<sup>37</sup> Tamże, s. 12.

charakteru przemysłowego lub handlowego, czy osób zatrudnionych w urzędach państwowych, komunalnych, pracowników domowych czy dozorców domowych.

Definicja powyższa nie była definicją legalną, a przy jednoczesnym szerokim zastosowaniu przepisów rozporządzenia i odrębnym uregulowaniu umowy o pracę dla pracowników umysłowych, stosowanie obu tych aktów nastroczało wiele trudności. Nie zawsze bowiem jasne było, regulacje którego z nich należało stosować do danej grupy pracowników. Wydaje się, że całkowicie niepotrzebnie ustawodawca rozgraniczył pojęcie robotnika i pracownika umysłowego, przy jednoczesnym braku zdefiniowania danej grupy pracowników, czy braku konsekwencji w zakresie stosowania, wyłączając np. robotników rolnych, leśnych, ogrodniczych oraz zatrudnionych w zakładach przetwórczych związanych z rolnictwem czy ogrodnictwem.

Wobec powyższego, celem uporządkowania niniejszego tekstu, należy podjąć się zadania zdefiniowania pojęcia robotnika. W pierwszej kolejności trzeba odnieść się do art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, które za takich uważało pracowników spełniających czynności administracyjne i nadzorcze, wszystkich dozorców posiadających średnie wykształcenie zawodowe, sztygarów lub ich zastępców, dozorców pól górniczych, dozorców materiałów wybuchowych, wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami, osoby uprawiające wolne zawody (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy itp.), artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacji nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych, dziennikarzy, personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny, osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne; telefonistów i telegrafistów; farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów, sprzedawców i ekspedientów sklepowych i księgarskich, o ile ukończyli 6 klas szkoły średniej ogólnokształcącej państwowej lub prywatnej z prawami szkół państwowych, albo szkołę średnią zawodową, albo o ile ukończyli zawodową szkołę doksztalającą i odbyli praktykę, której warunki określiło w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Odnosząc ten wykaz pracowników do art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, można stwierdzić, że robotnikiem była osoba która nie mieściła się w katalogu art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę

pracowników umysłowych, nie była urzędnikiem państwowym i komunalnym, uczniem, praktykantem czy zatrudnionym na statku morskim, wykonująca pracę fizyczną lub wykonawczą oraz osoba zatrudniona w handlu czy usługach<sup>38</sup>.

Problem ze zdefiniowaniem pojęcia robotnika nie był odosobniony. Kraje europejskie też się z nim zmagaly. Z pomocą przyszły wytyczne określone na IV Kongresie Konfederacji Międzynarodowej, która określiła, że robotnikiem był pracownik, u którego wysiłek fizyczny przeważał nad umysłowym<sup>39</sup>.

#### ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ, OBOWIĄZKI STRON UMOWY

Zgodnie z art. 3, ustawodawca dopuścił zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej, ustnej lub innej formie zwyczajowo przyjętej w danym zakładzie pracy. Jest to o tyle zastanawiające rozwiązanie, że w przypadku umów o pracę pracowników umysłowych, pracownik mógł w przypadku umowy ustnej, żądać jej potwierdzenia na piśmie (art. 6). Podobnego uprawnienia nie mieli robotnicy. Nie znajduję uzasadnienia dla takiego rozwiązania. Nawet jeżeli przyjąć, że robotnicy często byli osobami niepiśmiennymi, odebrano im prawo żądania pisemnego potwierdzenia warunków umowy i pracy, co mogło wpłynąć na skuteczność dochodzenie ich praw przed sądem pracy<sup>40</sup>.

Ustawodawca nałożył jednak na pracodawcę obowiązek wydania pracownikowi książeczki obrachunkowej, najpóźniej w terminie do siedmiu dni od dnia rozpoczęcia pracy. Zawierała ona informacje w zakresie najważniejszych warunków umowy, w tym o wysokości wynagrodzenia<sup>41</sup>. Sama książeczka składała się z trzech części. Pierwsza zawierała następujące dane: nazwisko pracodawcy lub firmę przedsiębiorcy, imię i nazwisko pracownika, datę rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy o pracę, rodzaj zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia i zasady jego obliczania, termin wypłaty, wysokość opłat za korzystanie przez robotnika ze świadczeń ze strony pracodawcy, inne warunki umowy. Część druga, tzw. instrukcyjna, zawierała wyciąg z regulaminu pracy i obowiązujących przepisów z zakresu prawa pracy, względnie innych dokumentów o charakterze wewnętrznym. Część rozrachunkowa była trzecią częścią, która nie była obowiązkowa, a w której

<sup>38</sup> WERTHEIM, *Charakter prawny umowy o pracę*, s. 714-715; zob. także: W. ORGANIŚCIAK, *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z Dziejów Prawa” 2 (2009), s. 235-236.

<sup>39</sup> PŁAZA, *Historia prawa na tle porównawczym*, s. 279.

<sup>40</sup> WENGIEROW, *Jeszcze o zależności pracownika*, s. 9.

<sup>41</sup> Obowiązek wydania książeczki obowiązywał jedynie pracodawców zatrudniających więcej niż czterech pracowników.

dokonywano wzmianek o wypłacie wynagrodzeń<sup>42</sup>. Nie miała ona charakteru obowiązkowego, gdyż pracodawca mógł uzyskać zezwolenie od właściwego okręgowego inspektora pracy, na niewpisywanie informacji w przedmiocie wypłaty wynagrodzenia do książeczki, jeżeli ten wydał robotnikom odpowiednie dowody pisemne, które w sposób wystarczający dokumentowały fakt wypłaty wynagrodzenia oraz sposób jego obliczenia<sup>43</sup>.

Niezależnie od książeczki obrachunkowej, pracodawca zobowiązany był do prowadzenia tzw. Książki Robotniczej, w której ewidencjonowano czas pracy każdego z pracowników. Ta była podzielona na tygodniowe karty, a każda karta na rubryki, w których wpisywano imię i nazwisko pracownika, następnie pod odpowiednim dniem ilość godzin pracy z wyszczególnieniem, czy te podlegały zapłacie w wysokości 100% czy 50% stawki dziennej<sup>44</sup>.

Umowy o pracę zawierano na:

- okres próbny<sup>45</sup>;
- okres wykonywania określonej pracy;
- czas określony;
- czas nieokreślony.

Co ciekawe, rozporządzenie było bardzo lakoniczne w zakresie swoich postanowień co do tzw. obowiązków ogólnych stron umowy. Ograniczało się zasadniczo do stwierdzenia, że podstawowym obowiązkiem pracownika było należyte, sumienne świadczenie pracy i wypełnianie obowiązków wskazanych przez przełożonych, w zakresie pracy objętej umową, która oczywiście nie mogła być sprzeczna z prawem i dobrymi obyczajami (art. 6). Pracodawca obowiązany był natomiast do takiego organizowania pracy, aby zagwarantować i stosować środki zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników.

Przywołany art. 6, uzupełniony o art. 448 Kodeksu zobowiązań, określał granice maksymalnego wysiłku, jakiego miał prawo żądać pracodawca od pracownika, tj. wysiłek nie mógł być sprzeczny z prawem oraz dobrymi obyczajami,

---

<sup>42</sup> § 1 i 2 rozporządzenia z dnia 8 listopada 1928 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Komunikacji, Spraw Wojskowych, Robot Publicznych, Poczty i Telegrafów oraz Reform Rolnych o książeczkach obrachunkowych, Dz. U. Nr 96, poz. 846.

<sup>43</sup> Tamże.

<sup>44</sup> Archiwum Państwowe w Lublinie, Zespół Browar Parowy Vetter, sygn. 94.

<sup>45</sup> Umowa na okres próbny mogła być zawarta maksymalnie na okres siedmiu dni, jednak mogła być rozwiązana w każdej chwili, przez każdą ze stron. Nie wygasła z chwilą upływu okresu, na jaki została zawarta, wymagała formalnego rozwiązania, w przeciwnym razie przekształcała się w umowę na czas nieokreślony (art. 5).

wykonywana praca powinna być sumienna i należyta, a polecenia pracodawcy nie mogły być sprzeczne z umową, ustawą i dobrymi obyczajami.

#### WYNAGRODZENIE

Pracodawca za świadczoną pracę zobowiązany był do zapłaty stosownego umownego wynagrodzenia określonego w umowie o pracę oraz ksiąteczce obrachunkowej. W razie braku tych dokumentów, wysokość wynagrodzenia określała zasada słusznej wysokości, zgodna z miejscowym zwyczajem. Brak było przepisów rangi ustawowej określających wynagrodzenie minimalne za pracę, a które gwarantowałyby pracownikami pewność otrzymania wynagrodzenia w takiej, a nie niższej wysokości. Odesłanie do zwyczajów miejscowych czy zasady słuszności, dawało w mojej ocenie pracodawcy możliwość sztucznego regulowania, tj. zniżania wynagrodzenia (art. 41).

Ustawodawca ściśle określił terminy wypłaty wynagrodzenia, które były odmienne w zależności od rodzaju umowy. W przypadku umowy na czas określony, nie dłuższy niż dwa tygodnie, wypłata wynagrodzenia powinna następować po upływie terminu, na jaki została zawarta. Jeżeli umowa została zawarta na czas dłuższy niż dwa tygodnie, wypłata następowała raz na dwa tygodnie. Jeżeli strony zawarły umowę na czas nieokreślony, pracodawca miał obowiązek zapłaty wynagrodzenia przynajmniej raz na dwa tygodnie. Jeżeli pracownik świadczył pracę na podstawie umowy na czas wykonywania określonej pracy, robotnik miał prawo żądania wypłaty zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia w terminie ustalonym w umowie o pracę, nie rzadziej jednak niż co dwa tygodnie, w wysokości nie niższej niż dwutygodniowe wynagrodzenie. Oczywiście każdorazowa wypłata wynagrodzenia powinna być była odnotowana w ksiąteczce obrachunkowej, poprzez dokonanie określonego wpisu. Jeżeli pracodawca uchybił terminowi wypłaty wynagrodzenia, zobowiązany był do zapłacenia odsetek za zwłokę w wysokości od 2% do 3% miesięcznie, liczonych od pierwszego dnia zwłoki.

Wysokość wynagrodzenia określała umowa o pracę, jednak szczegółowe zasady jego obliczania, pracodawca miał obowiązek określić w ksiąteczce obrachunkowej. Jeżeli zasady te były zbyt skomplikowane, tak że nie mogły być wyszczególnione w ksiąteczce, wówczas za podstawę do obliczeń wynagrodzenia brano wskazane w niej tablice lub taryfy wywieszane do publicznej wiadomości w zakładzie pracy, a uprzednio podpisane przez kierownika zakładu pracy oraz potwierdzone przez obwodowego inspektora pracy. Niezależnie od tego, praco-

dawca zobowiązany był do prowadzenia ksiąg płacy, w których odnotowywano termin i wysokość dokonanych wypłat wynagrodzenia danemu robotnikowi.

W przypadku zatrudniania więcej niż czterech pracowników, pracodawca miał obowiązek prowadzenia tzw. ksiąg imiennych pracownika. Szczegółowe zasady ich prowadzenia określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy z dnia 8 listopada 1928 r.<sup>46</sup>, zgodnie z którym obowiązek ich prowadzenia nałożono na wszystkich pracodawców. Zgodnie z postanowieniami § 1, księgi te miały być dokładnym obrazem rozrachunków dokonywanych z pracownikiem, pozwalającym podczas kontroli na bezproblemowe sprawdzenie prawidłowości wypłat i dokonanych potrąceń z wynagrodzenia.

Przedmiotowe rozporządzenie w sposób szczegółowy określiło elementy księgi płacy, która była prowadzona w formie książki sznurowej, z wyszczególnieniem następujących rubryk: nr porządkowy, nazwisko i imię robotnika, rodzaj zatrudnienia, datę wypłaty, wysokość wynagrodzenia<sup>47</sup> (z określeniem czasu wypłaty, ilości godzin nadliczbowych i wysokości wynagrodzenia za nie, ogólną sumą wynagrodzenia pieniężnego, sumą wynagrodzenia w naturze, łączną sumą), potrącenia<sup>48</sup> oraz sumę wynagrodzenia do wypłaty.

Analizując księgę płacy Zakładu Mechanicznego Plage Laśkiewicz z siedzibą w Lublinie z 1935 r., pracodawca dla każdego z pracowników prowadził osobną kartę, przypisaną do niego z imienia i nazwiska, przyporządkowując mu konto rozrachunkowe. Rubryka nr 1 określała wysokość wynagrodzenia, w następnych wpisywano wynagrodzenie za godziny nadliczbowe czy premie. Drugą część księgi stanowiły wpisy dotyczące wszelkich potrąceń, tj. zaliczki na podatek dochodowy czy składki na ubezpieczenia społeczne. Rubryka ta była najbardziej obszerna, np. wskazywano w niej również składki na Fundusz Strzelecki, potrącenia komornicze czy kwoty pobrane za opał lub mieszkanie. Ostatecznie, w rubryce przedostatniej wpisywano wysokość wynagrodzenia do wypłaty. Ostatnia rubryka stanowiła pokwitowanie pracownika otrzymania wynagrodzenia<sup>49</sup>.

Sama książeczka obrachunkowa była własnością pracownika i podlegała szczególnej ochronie. Pracownik wydawał ją pracodawcy jedynie w celu wpisania niezbędnych danych związanych z wypłatą wynagrodzenia. Zabronione

<sup>46</sup> Dz. U. Nr 96, poz. 847.

<sup>47</sup> W rubryce „wynagrodzenia” powinny być nadto zamieszczone podrubryki takie jak: stałe wynagrodzenie, dniówki, akord, premia, inne dodatkowe składniki wynagrodzenia.

<sup>48</sup> W rubryce „potrącenia” powinny być zamieszczone następujące podrubryki: kasa chorych, fundusz bezrobocia, inne ubezpieczenia społeczne, podatek dochodowy oraz inne potrącenia.

<sup>49</sup> Archiwum Państwowe w Lublinie, Zespół Plage Laśkiewicz, sygn. 100.

było wpisywania jakichkolwiek informacji mających na celu opisanie zachowań pracownika. Jeżeli pracownik zagubił książeczkę, pracodawca miał obowiązek niezwłocznie wydać nową. Wówczas jednak pracownik zobowiązany był do zapłaty ceny za nową książeczkę (art. 29-31).

Wynagrodzenie wypłacane było wyłącznie w gotówce, jako wynagrodzenie netto, czyli po wszystkich potrąceniach, których dokonywał pracodawca. Jeżeli ten uchybił obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia w gotówce, pracownik miał prawo do powtórnego wypłacenia mu wynagrodzenia<sup>50</sup>. Co ważne, w razie zgłoszenia takiego żądania przez pracownika, pracodawca nie mógł bronić się zarzutem dokonania wypłaty wynagrodzenia w sposób inny niż w gotówce. Jeżeli na skutek żądania, pracownik ostatecznie otrzymał podwójne wynagrodzenie, to następne wynagrodzenie, jeżeli pracownik posiadał jeszcze środki z poprzedniej wypłaty, przekazywane było na cele kulturalno-oświatowe<sup>51</sup>.

Rozporządzenie przewidywało również regulacje z zakresu ochrony wynagrodzenia. Zgodnie z art. 38, z wynagrodzenia pracownika można było potrącić następujące należności:

- kwoty należne pracodawcy za dostarczone przez niego opał, światło, dostarczone górnikom materiały wybuchowe czy najem mieszkania;
- wszelkiego rodzaju bieżące i zaległe daniny publiczne;
- sumy egzekwowane na podstawie tytułów wykonawczych i egzekucyjnych;
- zaliczki pieniężne wypłacone na poczet wynagrodzenia;
- kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Co ważne, kwoty te były potrącane przed sumami egzekwowanymi na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych, które znów mogły być potrącane do wysokości 1/5 wynagrodzenia. Niezależnie od wszystkich potrąceń, pracownikowi musiało zostać 50% wynagrodzenia za pracę. Alimenty mogły podlegać potrąceniu do wysokości 2/5 wynagrodzenia.

#### REGULAMIN PRACY

Pracodawca zatrudniający ponad 20 pracowników zobowiązany był do wprowadzenia w zakładzie pracy regulaminu pracy w terminie do czterech tygodni od dnia jego uruchomienia lub zatrudnienia wymaganej liczby pracowników.

<sup>50</sup> FENICHEL, *Umowa o pracę*, s. 287.

<sup>51</sup> Rozporządzenie z dnia 31 sierpnia 1928 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie przeznaczania wartości i sum pieniężnych, uzyskanych na podstawie art. 23, 43 i 44 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników na cele kulturalno-oświatowe, Dz.U. Nr 83, poz. 732.

Regulamin określał całokształt spraw związanych ze świadczeniem pracy u konkretnego pracodawcy i miał charakter regulacji czysto porządkowych. Obowiązkowo jednak musiał zawierać regulacje dotyczące:

- godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy;
- określenia czasu i długości przerw w pracy;
- czasu czyszczenia narzędzi, maszyn;
- określenia zmian w przypadku zakładów w ruchu ciągłym;
- wykazu dni świątecznych;
- czasu i miejsca wypłaty wynagrodzenia;
- podstawowych zasady bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rodzaju wykroczeń i kar za ich popełnienie;
- opłat za zgubienie lub zniszczenie książeczki obrachunkowej.

Projekt regulaminu wywieszano w lokalu przedsiębiorstwa w widocznym miejscu dla pracowników. Po tygodniu, przesyłany był do obwodowego inspektora pracy, wraz z podaniem o jego zatwierdzenie (art. 51-52).

Inspektor pracy zobowiązany był w przeciągu dwóch tygodni do zatwierdzenia regulaminu lub do wskazania swoich zastrzeżeń do jego postanowień. W przypadku, gdy inspektor uznał projekt regulaminu za sprzeczny z prawem, odmawiał jego zatwierdzenia. Informację o zatwierdzeniu regulaminu należało przekazać pracownikom, poprzez wywieszenie stosownego ogłoszenia wraz z regulaminem, który wchodził w życie po upływie dwóch tygodni. Stosownie do treści art. 55, pracodawca zobowiązany był przed przystąpieniem do pracy zapoznać pracownika z treścią regulaminu.

Zatwierdzony regulamin stawał się obowiązującym źródłem prawa pracy dla pracowników i pracodawcy. Jeżeli okazałoby się, że pomimo zatwierdzenia, nowy regulamin zawierał postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż jego indywidualna umowa, pracownik mógł wówczas dochodzić przed sądem pracy odszkodowania. Powództwo musiało być zgłoszone w terminie do miesiąca od dnia wejścia w życie regulaminu pracy.

Jeżeli w zakładzie pracy zatrudnionych było mniej niż dwudziestu pracowników, regulamin miał charakter fakultatywny. W takich zakładach pracy, pracodawca miał jednak obowiązek wywieszenia obwieszczenia wewnętrznego, zawierającego informacje na temat godziny początkowej i końcowej dnia pracy, oznaczenia przerw w pracy, wykazu dni świątecznych oraz terminu i miejsca wypłaty wynagrodzenia. Przedmiotowe obwieszczenie również podlegało kontroli inspekcji pracy w zakresie jego zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Unieważnieniu przez inspektora podlegało całe obwieszczenie lub poszczególne jego punkty (art. 57).



## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę, zgodnie z art. 10, ulegała rozwiązaniu po upływie czasu, na jaki została zwarta, po wykonaniu danej pracy, po upływie okresu wypowiedzenia w przypadku umów na czas nieokreślony, z chwilą wcielenia pracownika do czynnej służby wojskowej lub na skutek śmierci pracownika<sup>52</sup>.

W przeciwieństwie do współczesnych regulacji, na gruncie rozporządzenia z 1928 r., prostsze było rozwiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Umowa taka mogła zostać wypowiedziana przez każdą ze stron jedynie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dopuszczalne było wydłużenie terminu wypowiedzenia w umowie o pracę, przy czym terminy te musiały być jednakowe dla każdej ze stron. Skrócenie okresu wypowiedzenia było możliwe pod warunkiem zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za pełny okres wypowiedzenia (art. 11)<sup>53</sup>.

Ustawa przewidywała szereg przepisów chroniących pracownika przed nieuprawnionym wypowiedzeniem umów o pracę. Zgodnie z art. 11 ust. 4, pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę:

- w okresie pierwszych czterech tygodni niezdolności pracownika do pracy na skutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby;
- w okresie powołania na ćwiczenia wojskowe;
- podczas trwania urlopu wypoczynkowego.

Od zasad ogólnych istniało jednak szereg włączeń. Umowa ulegała rozwiązaniu w przypadku niestawienia się pracownika do pracy w dniu określonym w umowie o pracę oraz w przypadku zamknięcia zakładu pracy na skutek decyzji organów państwowych, pożaru, powodzi, wypadku lub innych zdarzeń losowych, które uniemożliwiały dalsze funkcjonowanie zakładu. Wówczas, pracodawca miał prawo rozwiązania umowy za siedmiodniowym okresem wypowiedzenia.

Intersujące rozwiązanie przewidywał art. 15, który w mojej opinii dawał w pierwszej kolejności pole do nadużyć i możliwość faktycznego rozwiązania każdej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a to z uwagi na dość ogólne jego sformułowanie. Mianowicie, każda ze stron miała prawo z ważnych powodów lub winy drugiej strony, rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym. W razie sporu, o istnieniu ważnych powodów rozstrzygał sąd. Dalsze artykuły od 16 do 18, określały ważne powody rozwiązania umowy, jednak co wymaga zaznaczenia, treść art. 20 stanowiła o możliwości dochodzenia odszkodowania w przypadku bezprawnego rozwiązania umowy na podstawie art. 15 do 18. Jasno zatem wynika, że sam art. 15, niezależnie od art. 16-18 ustawy, był samodzielną

<sup>52</sup> Okres wypowiedzenia kończył się w sobotę lub w inny przyjęty dzień wypłaty wynagrodzenia.

<sup>53</sup> FENICHEL, *Umowa o pracę*, s. 288.

podstawą rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Wystarczyło przekonanie pracownika lub pracodawcy, że w jego mniemaniu dane zdarzenie było wystarczającą podstawą do rozwiązania stosunku pracy. Niemniej, ustawa wskazywała zdarzenia dające podstawę do jego rozwiązania:

- wszelkie zdarzenia naruszające dobre obyczaje lub zasady dobrej woli;
- dopuszczanie się czynów znieważających drugą stronę;
- nakłanianie przez pracodawcę, członków jego rodziny do czynów zabronionych;
- pracodawca nie wywiązywał się z warunków umowy;
- pracownik nie przestrzegał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dopuszczenia się przez pracownika kradzieży lub umyślnego uszkodzenia mienia;
- niestawiennictwa w pracy bez usprawiedliwienia przez trzy dni następujące po sobie lub przez sześć dni w miesiącu;
- niewykonania przez pracownika polecenia służbowego;
- ujawnienia przez pracownika tajemnicy przedsiębiorstwa;
- pracownik uzyskał zatrudnienie na podstawie sfałszowanych dokumentów.

Rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na podstawę, obligowało pracodawcę do wystawienia świadectwa pracy, w którym należało wskazać dane dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia pracownika. Zabronione było umieszczenie na świadectwie wszelkiego rodzaju uwag własnych czy opinii na temat pracownika i jego pracy (art. 21).

## ZAKOŃCZENIE

Urzeczywistnienie zasad prawa pracy nie jest zadaniem łatwym. Jakkolwiek można się pokusić o stwierdzenie, że w tak krótkim i niewątpliwie skomplikowanym okresie, jakim był okres międzywojenny, udało się w Polsce wprowadzić w życie regulacje, które jeszcze sto lat wcześniej były w sferze filozoficznych dociekań. Niewątpliwie, rozporządzenie z 1928 r. nie była aktem normatywnym stanowiącym odpowiedź na wszystkie postulaty społeczne zgłaszane przez pracowników, to jednak udało się wprowadzić w życie regulacje, który przewyższały poziomem legislacji osiągnięcia innych krajów<sup>54</sup>.

Swoista nowoczesność polskich regulacji i objęcie pracowników ochroną na niespotykaną dotychczas skalę, nie zawsze znajdowało zrozumienie, szczególnie

---

<sup>54</sup> STAŃCZYK, *Środowisko pracy*, s. 306-307.

wśród pracodawców. W okresie wielkiego kryzysu głośne były postulaty wstrzymania dalszego rozwoju ustawodawstwa robotniczego, a nawet jego cofnięcia, z uwagi na zbyt wysokie obciążenia dla pracodawcy, co przekładało się na niską konkurencyjność towarów.

Wydarzenia z maja 1926 r. zmieniły kurs polityczny w Polsce. Rozpoczął się okres nasilania tendencji antydemokratycznych i dążenia do wzmocnienia władzy centralnej, który nie pozostał bez wpływu na regulacje prawa pracy i tym samym pogorszenia pozycji pracowników. Przejawem tego było przede wszystkim osłabienie organizacji społecznych zrzeszających pracowników czy instytucji o charakterze samorządowym.

Na pogorszenie sytuacji pracowników w Polsce wpływ miał jednak przede wszystkim kryzys gospodarczy trwający od 1929 do 1933 r. Powszechne bezrobocie, które przekładało się na osłabienie ruchów robotniczych, ułatwiło ustawodawcy wprowadzenie regulacji godzących w prawa pracownicze. W pierwszej kolejności zlikwidowano samorząd ubezpieczeniowy, który dawał pracownikom poważny wpływ na funkcjonowanie kas chorych oraz zapewniał kontrolę nad ich działalnością, a w którego miejsce wprowadzono komisarzy rządowych<sup>55</sup>. Na mocy nowego prawa o stowarzyszeniach z 1932 r., ograniczono faktycznie wolność związków zawodowych, stowarzyszenia zaczęły podlegać pod nadzór Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, a wprowadzona klauzula „zagrożenia bezpieczeństwa spokoju lub porządku publicznego” dawała możliwość zerwania każdego legalnego zgromadzenia przez organ nadzoru, dodatkowo istniała możliwość podporządkowania stowarzyszenia bezpośrednio władzy centralnej<sup>56</sup>.

Ustawą z dnia 22 marca 1933 r. podwyższono normę tygodniową czasu pracy, wydłużając ją do 48 godzin. Jednocześnie, zmniejszono o połowę dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych<sup>57</sup>. Niewątpliwie, rząd ugiął się pod żądaniem pracodawców, którzy w dobie wielkiego kryzysu żądali zmniejszenia kosztów pracy i wydłużenia tygodnia pracy<sup>58</sup>. Normę czasu pracy zmieniono dla pracowników praktycznie wszystkich branż<sup>59</sup>.

<sup>55</sup> *Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 29 listopada 1930 r. o organizacji i funkcjonowaniu instytucji ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. Nr 81, poz. 635.

<sup>56</sup> *Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach*, Dz. U. nr 94, poz. 808.

<sup>57</sup> Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmiany ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. Nr 27, poz. 227.

<sup>58</sup> ORGANIŚCIAK, *Prawo pracy*, s. 238.

<sup>59</sup> Przykładowo: rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1920 r. w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji, Dz. U. Nr 95, poz. 625; rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 listopada 1921 r. w sprawie czasu pracy w zakładach handlowych w dni targowe i jarmarczne, Dz. U. Nr 92, poz. 681; rozporządzenie Ministra Pracy

Wydaje się, że z punktu widzenia praw pracowniczych, najistotniejsze ograniczenia wprowadzono jednak mocą rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 listopada 1938 r. o ochronie niektórych interesów państwa. Zgodnie z art. 8, osoba nawołująca do powszechnego porzucenia pracy przez pracowników, czyli strajku powszechnego, powszechnego zamknięcia zakładu pracy, podlegała karze więzienia do lat 5<sup>60</sup>.

Podsumowując, pomimo negatywnych trendów zapoczątkowanych po 1926 r., patrząc jednak szeroko na polskie regulacje prawa pracy okresu międzywojennego i ukształtowane w tym okresie instytucje prawa pracy, które nie były wolne od wad, to wprowadzono przemyślane zasady organizacyjne, zapewniające pracownikom ochronę, przewyższającą tę przyznaną przez ustawodawstwa innych państw europejskich, co postawiło Polskę w gronie państw wyznaczających trendy w rozwoju ustawodawstwa ochrony pracy.

#### BIBLIOGRAFIA

##### ŹRÓDŁA ARCHIWALNE

Archiwum Państwowe w Lublinie, Zespół Browar Parowy Vetter, sygn. 94.

Archiwum Państwowe w Lublinie, Zespół Plage Łaskiewicz, sygn. 100.

i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedzielę i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie, Dz. U. Nr 104, poz. 759; rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu, Dz. U. Nr 18, poz. 148; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 lutego 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na 3 zmiany w tartakach, Dz. U. Nr 11, poz. 93; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na 3 zmiany w tartakach, Dz. U. Nr 64, poz. 577; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 września 1922 r. w sprawie przedłużenia czasu pracy w cukrowniach w roku 1922-1923, Dz. U. Nr 77, poz. 690; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 października 1922 r. w przedmiocie zezwolenia na przedłużenie czasu pracy w warsztatach polskich kolei państwowych, Dz. U. Nr 98, poz. 898; rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 stycznia 1924 r. w sprawie czasu pracy dla wykonywania robót, poprzedzających produkcję lub po niej następujących, Dz. U. Nr 19, poz. 188; rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 lipca 1924 r. w sprawie przedłużenia czasu pracy w hutach w Górnośląskiej części województwa śląskiego, Dz. U. Nr 63, poz. 621; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 października 1924 r. o przedłużeniu czasu pracy w cukrowniach, Dz. U. Nr 88, poz. 837; rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 grudnia 1929 r. o przedłużeniu godzin handlu przed wigilją Bożego Narodzenia i przed Wielką Sobotą, Dz. U. Nr 85, poz. 633; rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Komunikacji, Pracy i Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 23 maja 1931 r. o godzinach otwarcia miejsc zawodowej sprzedaży oraz bufetów i zakładów fryzjerskich w obrębie dworców kolejowych, Dz. U. Nr 56, poz. 453; rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 4 października 1933 r. o czasie pracy dróżników na drogach publicznych, Dz. U. Nr 87, poz. 672.

<sup>60</sup> Dz. U. Nr 91, poz. 623.

## AKTY NORMATYWNE

- Dekret o 8-mio godzinnym dniu pracy, Dz.P.P.P. Nr 17, poz. 42.
- Dekret z dnia 3 stycznia 1919 r. o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, Dz.P.P.P. Nr 5, poz. 90.
- Dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby, Dz.P.P.P. Nr 9, poz. 122.
- Dekret z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych, Dz.P.P.P. Nr 15, poz. 209.
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7.
- Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby, Dz. U. Nr 44, poz. 272.
- Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, Dz. U. Nr 21, poz. 164.
- Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu, Dz. U. Nr 40, poz. 334.
- Ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet z dnia 2 lipca 1924 r., Dz. U. nr 65, poz. 636.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 sierpnia 1927 r. o inspekcji pracy, Dz. U. Nr 67, poz. 590.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, Dz. U. Nr 106, poz. 911.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. Nr 35, poz. 323.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz. U. Nr 35, poz. 324.
- 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 22 marca 1928 r. o sądach pracy, Dz. U. Nr 37, poz. 350.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 29 listopada 1930 r. o organizacji i funkcjonowaniu instytucji ubezpieczeń społecznych, Dz. U. Nr 81, poz. 635.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach, Dz. U. Nr 94, poz. 808.
- Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmiany ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. Nr 27, poz. 227.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań, Dz. U. Nr 82, poz. 598.
- Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy, Dz. U. Nr 31, poz. 242.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 listopada 1938 r. o ochronie niektórych interesów państwa, Dz. U. Nr 91, poz. 623.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1920 r. w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji, Dz. U. Nr 95, poz. 625.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 listopada 1921 r. w sprawie czasu pracy w zakładach handlowych w dni targowe i jarmarczne, Dz. U. Nr 92, poz. 681.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedzielę i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie, Dz. U. Nr 104, poz. 759.

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu, Dz. U. Nr 18, poz. 148.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 lutego 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na 3 zmiany w tartakach, Dz. U. Nr 11, poz. 93.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na 3 zmiany w tartakach, Dz. U. Nr 64, poz. 577.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 września 1922 r. w sprawie przedłużenia czasu pracy w cukrowniach w roku 1922-1923, Dz. U. Nr 77, poz. 690.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 października 1922 r. w przedmiocie zezwolenia na przedłużenie czasu pracy w warsztatach polskich kolei państwowych, Dz. U. Nr 98, poz. 898.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 stycznia 1924 r. w sprawie czasu pracy dla wykonywania robót, poprzedzających produkcję lub po niej następujących, Dz. U. Nr 19, poz. 188.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 lipca 1924 r. w sprawie przedłużenia czasu pracy w hutach w Górnośląskiej części województwa śląskiego, Dz. U. Nr 63, poz. 621.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 października 1924 r. o przedłużeniu czasu pracy w cukrowniach, Dz. U. Nr 88, poz. 837.
- Rozporządzenie z dnia 31 sierpnia 1928 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie przeznaczania wartości i sum pieniężnych, uzyskanych na podstawie art. 23, 43 i 44 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników na cele kulturalno-oświatowe, Dz. U. Nr 83, poz. 732.
- Rozporządzenie z dnia 8 listopada 1928 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Komunikacji, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Poczty i Telegrafów oraz Reform Rolnych o książeczkach obrachunkowych, Dz. U. Nr 96, poz. 846.
- Rozporządzenie z dnia 8 listopada 1928 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy, Dz. U. Nr 96, poz. 847.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 grudnia 1929 r. o przedłużeniu godzin handlu przed wigilią Bożego Narodzenia i przed Wielką Sobotą, Dz. U. Nr 85, poz. 633.
- Rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Komunikacji, Pracy i Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 23 maja 1931 r. o godzinach otwarcia miejsc zawodowej sprzedaży oraz bufetów i zakładów fryzjerskich w obrębie dworców kolejowych, Dz. U. Nr 56, poz. 453.
- Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 4 października 1933 r. o czasie pracy dróżników na drogach publicznych, Dz. U. Nr 87, poz. 672.

## LITERATURA

- BASZAK Łukasz: Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928-1939, *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis* 5 (2016), s. 9-23.
- FENICHEL Zygmunt: Umowa o pracę w projekcie polskiego kodeksu cywilnego, *Głos Prawa* 1-2 (1930), s. 288-300.
- JAŚKIEWICZ Wiktor: Pozaumowne stosunki pracy, *Ruch Prawniczy i Ekonomiczny* 1 (1958), s. 3-28.
- JOŃCZYK Jan: Prawo pracy, Warszawa: Wydawnictwo PWN 1984.
- KEMPNER Stanisław: Prawo do pracy, Warszawa: Towarzystwo Wydawnicze 1919.

- KRZYŚKÓW Barbara: Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy, *Bezpieczeństwo Pracy* 6 (2006), s. 6-8.
- LESER Zygmunt: Umowa o pracę, Lwów: Wydawnictwo Księgarni Narodowej 1935.
- LEWY Marcei: Prawo przemysłowe i robotnicze, Warszawa: Wydawnictwo F. Hoesicka 1918.
- LITYŃSKI Adam: [recenzja] Aneta Giedrewicz-Niewińska, Projekt kodeksu pracy z 1949 r., Wyd. Napoleon V, Oświęcim 2015, ss. 218, *Roczniki Administracji i Prawa* 16 (1) 2016, s. 355-358.
- ŁAPIŃSKI Karol: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer 2011.
- ORGANIŚCIAK Wojciech: Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych, *Z dziejów Prawa* 2 (2009), s. 233-257.
- PŁAZA Stanisław: Historia prawa na tle porównawczym. Okres międzywojenny, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego 2001.
- ROSMARIN Stefan: Układ zbiorowy według kodeksu zobowiązań, a ustawy o zbiorowych stosunkach pracy, *Głos Prawa* 12 (1933), s. 703-713.
- STAŃCZYK Elżbieta: Środowisko pracy w II Rzeczypospolitej, *Przegląd Prawa i Administracji* 77 (2008), s. 293-311.
- STERLING Helena: Międzynarodowa organizacja pracy i jej działalność, Warszawa: Wydawnictwo Księgarnia Robotnicza 1928.
- WENGIEROW Jerzy: Jeszcze o zależności pracownika w stosunku pracy, *Przegląd Prawa Pracy* 2 (1939), s. 2-13.
- WERTHEIM Bronisław: Charakter prawny umowy o pracę chałupniczą, *Głos Prawa* 6 (1933), s. 713-723.
- ZABIEGLIŃSKI Krzysztof, ŁABAZIEWICZ Zbigniew: Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia), *Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych* 1 (2009), s. 239-250.

UMOWA O PRACĘ ROBOTNIKÓW  
– POLSKIE REGULACJE PRAWNE OKRESU MIĘDZYWOJENNEGO

S t r e s z c z e n i e

W niepodległej Polsce od podstaw przystąpiono do budowy regulacji prawnych nowej dziedziny prawa, prawa pracy, które zrywało z dotychczas fundamentalną zasadą swobody umów, na której opierano umowny stosunek świadczenia pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Dnia 16 marca 1928 r. Prezydent Rzeczypospolitej wydał rozporządzenie o umowie o pracę robotników, określające wzajemne obowiązki pracownika i pracodawcy, w oparciu o umowę o pracę, na mocy której pracownik zobowiązywał się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Ustawodawca dopuścił zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej, ustnej lub innej formie zwyczajowo przyjętej w danym zakładzie pracy. Pracodawca w zamian za świadczoną pracę, zobowiązany był do zapłaty stosownego umownego wynagrodzenia, które określał w umowie o pracę.

Co ważne, przedmiotowe rozporządzenie zawierało szereg regulacji o charakterze ochronnym pracownika i tym samym wyrównującym jego pozycję w stosunku do pracodawcy. Należy do nich zaliczyć przepisy w zakresie ochrony wynagrodzenia czy obowiązku określenia przez pracodawcę regulaminów pracy. Jednak, co najważniejsze, rozporządzenie chroniło pracownika przed natychmiastowym i bezpodstawnym rozwiązaniem stosunku pracy.

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę; umowa o pracę robotników; ochrona wynagrodzenia; regulamin pracy; rozwiązanie stosunku pracy

WORKER'S EMPLOYMENT AGREEMENT  
– POLISH LEGAL REGULATIONS OF THE INTERWAR PERIOD

S u m m a r y

In independent Poland, the legal regulations for a new area of law, labor law, which has previously broken the fundamental principle of the freedom of contract, on which the contractual relationship of the employee's work to the employer was based, were started from scratch. On March 16, 1928, the President of the Republic issued a regulation on the employment contract for workers specifying the mutual obligations of the employee and employer, based on a contract of employment under which the employee undertook to provide work for the employer for remuneration. The legislator allowed for the conclusion of a contract of employment in writing, verbal or other form customarily adopted in a given workplace. As it was indicated above, the employer was obliged to pay the appropriate contractual remuneration which the employer specified in the employment contract in return for the work provided.

Importantly, the Regulation included a number of regulations protecting the employee and thus levelling his position in relation to the employer. These include provisions regarding the protection of remuneration or obligation in the scope of determining by the employer the work regulations. However, the most important ones are those defining mutual obligations of the parties in the scope of terminating the employment relationship, the regulation protected the employee against immediate and groundless termination of employment.

**Key words:** agreement of employment; agreement of workers; protection of remuneration; work regulations; termination of employment