

SĄDOWNICTWO  
PRACY  
W  
POLSCIE

Konferencje dla ławników sądów pracy  
m. st. Warszawy, zorganizowane przez  
Izbę Przemysłowo-Handlową  
w dniach 18 — 28 lutego 1929 roku

---

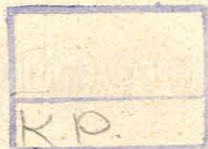
WYDAWNICTWO IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ W WARSZAWIE

T O M  
5

# SĄDOWNICTWO PRACY W POLSCIE

Konferencje dla ławników sądów pracy  
m. st. Warszawy, zorganizowane przez  
Izbę Przemysłowo-Handlową  
w dniach 18 — 28 lutego 1929 roku





20, u

1 9 2 9  
Norm. A 5  
O d b i t o  
w drukarni  
„Rola“ Jan  
B u r i a n  
w Warszawie



115216

1950R12501

D-62/81/130507

## SPIS RZECZY

	str.
Słowo wstępne . . . . .	7
Rozwój historyczny instytucji sądów pracy i sądy pracy w Polsce . . . . .	9
Postępowanie przed sądami pracy . . . . .	18
Umowa o pracę robotników wobec sądów pracy . . . . .	38
Umowa o pracę pracowników umysłowych wobec sądów pracy . . . . .	67
Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych . . . . .	90

### ZAŁĄCZNIKI:

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy . . . . .	109
Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników . . . . .	121
Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych . . . . .	136
Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu . . . . .	149
Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. w przedmiocie wykonania ustawy z 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu . . . . .	152

## SŁOWO WSTĘPNE

*Institucja sądów pracy w Polsce została oparta na systemie ławniczym. W skład kompletów orzekających oprócz przewodniczącego, powołanego z pośród sędziów zawodowych, wchodzi sędziowie ławnicy, reprezentujący pracodawców i pracowników.*

*Izba Przemysłowo-Handlowa w Warszawie została powołana do przedstawienia kandydatów na ławników sądów pracy reprezentujących pracodawców. Z pośród kandydatów przedstawionych przez Izbę Przemysłowo-Handlową zostali powołani ławnicy w liczbie 300 do dwóch sądów pracy pierwszej instancji i sądu okręgowego, obejmujących m. st. Warszawę.*

*Rola Izby Przemysłowo-Handlowej nie skończyła się jednak na trosce, aby te odpowiedzialne stanowiska zostały obsadzone przez najodpowiedniejszych ludzi. Zdając sobie sprawę z wielkiej wagi i wynikających stąd trudności pełnienia odpowiedzialnej i zaszczytnej funkcji ławnika sądu pracy, Izba czuła się w obowiązku przyjscia z pomocą ławnikom, powołanym na jej wniosek. Nasze ustawodawstwo socjalne cechuje niezmiernie obfita ilość przepisów prawnych, jakie przy rozstrzyganiu sporów będą musiały być brane pod uwagę. Przepisy te nie są skodyfikowane, a w niektórych przypadkach są nader zawile i niejasne, tak, że przyczyniają niemało trudności, nawet prawnikom fachowcom.*

*Jako forma pomocy zostały wybrane konferencje, które miały na celu drogą wspólnego omówienia i wspólnej dyskusji nad przepisami ustaw socjalnych ułatwić ławnikom ich pracę, uzupełniając w żywym słowie i w żywej wymianie myśli, to, co w nielicznych wydawniactwach specjalnych znaleźć można.*

Wydawnictwo niniejsze jest streszczeniem wygłoszonych referatów oraz dyskusji, jaka się na ich tle wywiązała. Obejmuje ono w krótkim zarysie rozwój sądownictwa pracy zagranicą, ustrój sądów pracy w Polsce, postępowanie przed sądami pracy, zastosowanie kodeksu cywilnego i najważniejszych ustaw socjalnych w sporach przed sądami pracy, a w pierwszym rzędzie rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników i pracowników oraz ustawy o urlopach. Dla ułatwienia korzystania z wyjaśnień dodane zostały teksty ważniejszych ustaw socjalnych.

Wyjaśnienia zawitych przepisów, oparte na tekstach ustaw i rozporządzeń, orzecznictwie oraz komentarzach rozproszonych po istniejącej literaturze przedmiotu, nie mogą być traktowane jako prace wyczerpujące i kompletne, lecz jedynie, jako wskazówki dla orjentowania się w dziedzinie materialnego i procesowego ustawodawstwa polskiego o pracy najemnej.

Referentami poszczególnych zagadnień byli pp.: Jan Bolesta, Adam Chelmoński, Tadeusz Chrzczonowski, Mieczysław Jastrzębowski, Jan Klarner i Wacław Mińkiewicz.

Izba czuje się w miłym obowiązku podziękowania referentom na wspomnianych konferencjach za wygłoszone referaty, a ponadto p. M. Jastrzębowskiemu za ogólne kierownictwo konferencji i p. J. Boleście za pomoc w przygotowaniu niniejszego wydawnictwa. Jednocześnie Izba wyraża podziękowanie Centralnemu Związkowi Polskiego Przemysłu, Górnictwa, Handlu i Finansów za okazane przy organizowaniu konferencji współdziałanie.

*Izba Przemysłowo-Handlowa  
w Warszawie.*

## ROZWÓJ HISTORYCZNY INSTYTUCJI SĄDÓW PRACY I SĄDY PRACY W POLSCE

Sądy pracy są instytucją starą, istniejącą w Europie od r. 1806, kiedy to Napoleon I ustawą z 18 marca ustanowił „Conseil des prud'hommes“.

Początki jednak sądownictwa pracy sięgają jeszcze dawniej. Najdawniejszą formą sądów pracy były sądy cechowe, ustanowione w średniowieczu w celu regulowania zatargów między majstrami i czeladnikami. Działalność tych sądów ograniczała się tylko do załatwiania spraw członków cechu.

Charakterystycznym jest, iż ustawa o „Conseil des prud'hommes“ powstała i została ogłoszona na życzenie przemysłowców lugańskich, którzy pragnęli zapewnienia luki, jaka powstała na skutek zniesienia przez rewolucję ustroju cechowego i sądów cechowych.

Chodziło tu fabrykantom o uzyskanie „spokoju pracy“, o uniknięcie tych tarć i niepokoїв, jakie wyniknąć muszą na skutek wlokących się a nie załatwionych sporów z pracownikami.

„Conseil de prud'hommes“ składają się nie z sędziów prawników lecz ze znawców, co uwypukla sam termin pochodzący od rzymskich „prudens“, „prudentes“. Instytucje te powołane są do „rozstrzygnięcia w drodze polubownej drobnych sporów, powstających codziennie bądź pomiędzy fabrykantami a robotnikami, bądź pomiędzy kierownikami warsztatów a czeladnikami i uczniami“.

„Conseil de prud'hommes“ posiadały od chwili ich utworzenia charakter sądów wybieralnych i mieszanych, t. j. powoływanych przez pracodawców i pracowników. Ustawodawstwo o „Conseil de prud'hommes“ ulegało wielokrotnym zmianom. Obecnie normują

ich ustrój i działanie ustawy organiczne z 1907 i 1919 r., stanowiące część francuskiego Kodeksu Pracy.

„Conseil de prud'hommes“ składają się z ławników, wybieranych przez pracodawców i pracowników. Przewodniczą kolejno pracodawcy i pracownicy. „Conseil“ działają w dwójakiej postaci: jako instytucje pojednawcze i jako instytucje orzekające t. j. sądy. W razie równości głosów w procedurze orzekającej przewodnictwo i głos decydujący obejmuje sędzia pokoju.

Próba pojednania w „Conseil“ jest obowiązkowa, dopiero w razie niedojścia do skutku pojednania wydaje się wyrok. W sprawach o kwoty do 300 franków wyroki są bez odwołania, w sprawach o kwoty wyższe może nastąpić odwołanie do trybunału zwykłego, który wydaje wyrok w ciągu 3-ech miesięcy.

Przez długi czas instytucja „Conseil“ we Francji była jedyną organizacją sądową o charakterze powszechnym. W całej Europie panował nadal ustrój cechowy i jego przestarzałe urządzenia. Zachowawczy kierunek polityki większości państw w tym okresie niechętnym okiem patrzył na ewentualność reformy sądownictwa cechowego.

Dopiero w końcu wieku XIX pod wpływem idei liberalnych zaznaczył się silny prąd rozwoju sądownictwa pracy, przyczyniający się do wydania w stosunkowo krótkim czasie kilkunastu ustaw o sądownictwie, przeznaczonych do załatwiania sporów wynikających ze stosunku pracy.

Większość powstałych instytucyj sądowych w zasadniczych cechach jest podobną do „Conseil de prud'hommes“.

Belgia posiada instytucje o tej samej nazwie z przewodniczącym mianowanym przez króla (ustawy z r. 1889 i z 1906 r.).

W Szwajcarii instytucje takie istnieją w różnych kantonach: Neuchatel, Vaud, Genewa, Zurych, Fryburg, Bazylea i inne.

W Hiszpanji istnieją trybunały przemysłowe (ustawa z 1912 r.).

Norwegia ma kilka rodzajów sądów do spraw pracy (ustawy z 1881 r. i z 1915 r.).

Wreszcie do tego samego typu należy ustawodawstwo o sądach przemysłowych w Austrii, które stało się wzorem dla nowowprowadzonej ustawy polskiej. Przed upadkiem dawnej Austrii sądy prze-

mysłowe opierały się na ustawie z 1906 r. i ta ustawa pozostawała dotychczas w mocy u nas w b. zaborze austriackim. W okresie powojennym w Republice Austriackiej ustawa ta została dwukrotnie zmieniona w 1922 r. i 1925 r.

Ustawa z r. 1906 tworzyła sądy przemysłowe składające się z ławników, wybieranych w równej liczbie przez pracodawców i pracowników pod przewodnictwem sędziego, mianowanego przez Ministra Sprawiedliwości. Sądy przemysłowe były powołane do rozstrzygnięcia sporów cywilnych, wynikających pomiędzy pracodawcami i pracownikami ze stosunku pracy.

Nowe ustawy austriackie powojenne wprowadziły zamiast wyboru ławników ich mianowanie na podstawie wniosków składanych przez Izby handlowe i Izby pracownicze, rozszerzyły właściwość sądów na wszystkich pracowników najemnych z wyjątkiem pracy w rolnictwie i służby domowej oraz dopuściły w ważniejszych sprawach zastępstwo adwokatów, co poprzednio było zakazane.

Odmienny nieco typ stanowiło ustawodawstwo o sądach przemysłowych i o sądach kupieckich w Niemczech. Ustawodawstwo to w postaci przedwojennej obowiązuje jeszcze na ziemiach b. zaboru pruskiego i przez obecnie wprowadzoną ustawę polską nie zostało zmienione. Do ostatnich czasów sądy przemysłowe niemieckie opierały się na ustawach z 1890 i 1901 r., sądy zaś kupieckie na ustawie z r. 1904.

Sądy przemysłowe i kupieckie w Niemczech składały się podobnie jak „Conseil de prud'hommes“ z ławników wybieranych w równej liczbie przez pracodawców i pracowników i powołane były do rozpatrywania sporów pomiędzy poszczególnymi pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. Natomiast cechą odrębną tych sądów było przedewszystkiem to, że były one tworzone w zasadzie przez instytucje samorządowo-komunalne; te instytucje nadawały statuty sądom przemysłowym i kupieckim, a także powoływały przewodniczących. Przewodniczący i zastępcy ich nie mogli być ani pracodawcami ani pracownikami. Dalszą ważną cechą ustroju tych sądów było to, że miały one zarazem funkcje sądowe w sporach indywidualnych i funkcje pojednawcze na życzenie stron w zarządach zbiorowych.

Do tego typu sądownictwa zbliżały się „collegi dei probiviri“ we Włoszech oraz późniejsze „Commissioni arbitrali provinciali“. Instytucje te ostatnio uległy skasowaniu i na ich miejsce wprowadzono sądownictwo państwowe do spraw pracy z udziałem nie ławników, lecz rzeczoznawców pośród pracodawców i pracowników (dekret z 1928 r.).

Sądy przemysłowe i kupieckie niemieckie, o których mowa była powyżej, uległy ostatnio zasadniczej reformie i przekształcone zostały na system sądownictwa pracy, opierający się na ustawie z 1926 r.

Według tej ustawy stworzone zostają w całej Rzeszy Niemieckiej sądy pracy I, II i III instancji:

- sądy pracy zwykłe na okręg każdego sądu pokoju;
- sądy pracy krajowe na każdy kraj związkowy Rzeszy;
- sąd pracy Rzeszy przy Najwyższym Sądzie Rzeszy w Lipsku.

Właściwość sądów pracy jest zakreślona szeroko: obejmuje ona wszelkie spory cywilne pomiędzy pracodawcami a pracownikami, dotyczące stosunku pracy we wszystkich gałęziach pracy włącznie z rolnictwem, dalej zaś wszelkie spory cywilne pomiędzy organizacjami, które zawarły umowy zbiorowe pracy, a dotyczące wykonania tych umów oraz dotyczące ich istnienia lub nieistnienia. Wyłączone są sprawy dotyczące urzędników publicznych, członków armji i marynarki Rzeszy. Spraw karnych niemieckie Sądy Pracy nie rozstrzygają.

Sądy pracy wszystkich instancyj składają się z ławników, mianowanych przez władze państwowe na podstawie wniosków składanych przez organizacje pracodawców i pracowników. Przewodniczących i ich zastępców mianują władze wymiaru sprawiedliwości w zasadzie z pośród sędziów lub też z pośród osób posiadających kwalifikacje sędziowskie.

Występowanie adwokatów nie jest dopuszczone przed sądami I instancji, natomiast jest obowiązkowe przed sądami II i III instancji.

Wymienić jeszcze należy jako kraje posiadające sądownictwo

specjalne do spraw pracy: Czechosłowację, Jugosławję, Węgry i Rosję Sowiecką.

Charakterystyczne jest, iż kraje anglosaskie nie znają tej formy sądownictwa.

Na długo przed wybuchem wojny światowej istniały i rozwijały się w W. Brytanji instytucje dobrowolnego rozjemstwa, jako wynik współpracy między pracą i kapitałem.

W okresie wojny, konieczności polityczne skłoniły rząd brytyjski do ustanowienia przymusowych instytucyj rozjemczych, mających na celu zapewnienie sprężystego działania przemysłu, nastawionego na wytwórczość wojenną.

Z chwilą zaprzestania działań wojennych zarządzenia te zostały uchylone, następuje powrót do zasady „no compulsory arbitration“.

Historja sądów pracy i ewolucja, jaką przechodziły, wskazuje, jak poważną rolę odegrały one w kształtowaniu się t. zw. ustawodawstwa robotniczego.

Brak prawa pisanego regulującego wzajemne stosunki pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, opieranie się tych stosunków na zwyczajach, wymaga oddania rozstrzygnięcia powstałych na tem tle sporów w ręce ludzi dokładnie znających stosunki, potrzeby stron i utarte zwyczaje, zbędną dla nich jest znajomość prawa.

To też w skład pierwotnych „Conseil de prud'hommes“ nie wchodzi prawnicy sędziowie — składają się one z parzystej liczby członków: pracodawców i pracowników, zmuszonych do orzekania jednomyślnego. W szczególnych przypadkach równości głosów dopiero interwenjuje sędzia pokoju jako czynnik decydujący. Wytworzona w ten sposób judykatura była najpoważniejszym materiałem dla tworzącego się ustawodawstwa robotniczego.

Tworzące się w ten sposób prawo pisane, w miarę ujmowania coraz to szerszych dziedzin wzajemnych stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami, czyni coraz bardziej zbędną instytucję sądów pracy o charakterze sądów rzeczoznawców. Sędzia zawodowy nie tylko staje się zdolny do rozstrzygnięcia sporów na podstawie prawa pisanego, ale czynić to może dzięki swej fachowości lepiej od laików. Wzrastający wpływ ustawodawstwa socjalnego na gospodarstwo czyni

nawet niebezpiecznym oddanie tworzenia judykatury w ręce nieprawników. To też rola prawnika przewodniczącego w sądach pracy staje się decydującą, a system wyboru ławników stopniowo znika ustępując miejsca systemowi mianowania. Wreszcie ostatnia reforma włoska łączy najściślej ten dział sądownictwa z systemem ogólnym, zamieniając ławników na rzeczoznawców.

Ten sam charakter ma reforma niemiecka, gdyż obecny ustrój niemieckich sądów pracy niczem właściwie nie różni się od sądów ogólnych, które jak wiadomo w Niemczech są również ławnicze.

Oczywiście poza nawiasem tego systemu pozostają zatargi zbiorowe między robotnikami i pracodawcami. W tych wypadkach organ powołany do rozstrzygania zatargu musi rozważyć nie tylko kwestję słuszności, lecz również skutki gospodarcze i społeczne, jakie mogą wyniknąć z jego orzeczenia dla wytwórczości. To też do załatwiania zatargów zbiorowych pracy, w szeregu państw utworzone są organy specjalne, na czele których stają nie tyle prawnicy, ile ludzie dobrze zorientowani w założeniach gospodarczej polityki państwa.

Przez ograniczenie właściwości sądów pracy do sporów cywilnych w dalszym ciągu osiąga się w Europie korzyści stosowanej szybszej procedury i w ten sposób osiąga się życzenie, jakie 125 lat temu wysunęli fabrykanci lądni: zachowania pokoju pracy.

Nieco odmiennie od zasad reform włoskich i niemieckich załatwiono sprawę sądów pracy w Polsce.

Organizacja sądów pracy u nas jest odmienną niż organizacja sądów ogólnych, pozatem obok sporów cywilnych sądy pracy rozstrzygać będą również sprawy karne, co niema precedensów w innych państwach Europy.

Sąd pracy I instancji składa się z przewodniczącego oraz najmniej z 10 ławników i podwójnej liczby zastępców w każdej z dwóch grup pracodawców i pracowników.

Do administracji sądowej sądów pracy i nadzoru nad niemi mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące w tym zakresie sądów powiatowych względnie pokoju — obecnie sądów grodzkich.

Przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego powołuje zśród sędziów Minister Sprawiedliwości.

W razie jeżeli sąd pracy zostaje utworzony nie oddzielnie lecz w obrębie sądu powiatowego, przewodniczący i jego zastępca powoływani będą z grona sędziów tego sądu i będą podlegali służbowo naczelnikowi tego sądu, o ile on sam nie jest przewodniczącym sądu pracy.

Jak już zaznaczono wyżej, najmniejsza wymagana przez ustawę liczba ławników sądów pracy określona została na 10 osób. W praktyce liczba ławników poszczególnych sądów pracy będzie większa. W powołanych obecnie do życia sądach pracy liczba ławników została określona jak następuje:

Warszawa Północ	150	ławników
Warszawa Południe	150	„
Łódź	150	„
Sosnowiec	124	„
Dąbrowa Górnicza	90	„
Białystok	90	„
Wilno	52	„
Biała Krakowska	52	„
Drohobycz	52	„
Bielsk	52	„
Kraków	124	„
Lwów	124	„ *)

Ławnikiem lub jego zastępcą może być każdy, kto posiada obywatelstwo polskie, korzysta w pełni z praw cywilnych i obywatelskich, jest nieskazitelnego charakteru, ukończył 30 lat życia i włada językiem polskim w słowie i piśmie.

\*) W szeregu następujących rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydanych w porozumieniu z innymi ministrami z dnia 12 marca 1929 r. (Dz. U. R. P. Nr. 23 poz. 239, 240, 241 i 242) zostały powołane do życia dalsze sądy pracy, a mianowicie sądy pracy w Częstochowie, Chrzanowie, Lublinie i Radomiu i sądy okręgowe w Częstochowie, Lublinie i Radomiu (sąd pracy w Chrzanowie należy do sądu okręgowego w Krakowie). Liczba ławników w tych sądach została określona w sposób następujący: sąd pracy w Lublinie — 84, sąd pracy w Chrzanowie — 60, sąd pracy w Częstochowie — 84, sąd pracy w Radomiu — 84.



Nie mogą być ławnikami: wojskowi i funkcjonariusze państwowi w służbie czynnej, księża i zakonnicy oraz posłowie i senatorowie.

Odmowa przyjęcia lub zrzeczenie się urzędu ławnika są w zasadzie niedopuszczalne; może to nastąpić jedynie wyjątkowo w ustawą przewidzianych przypadkach, a mianowicie, jeżeli kandydat lub ławnik:

- a) przekroczył 60 rok życia;
- b) jest dotknięty ułomnością, utrudniającą sprawowanie urzędu;
- c) nie mieszka lub przestaje mieszkać w okręgu sądu pracy;
- d) w poprzedniej kadencji pełnił obowiązki ławnika sądu pracy;
- e) utracił charakter reprezentanta tej grupy, z której był powołany lub proponowany.

O dopuszczalności odmówienia przyjęcia lub złożenia urzędu orzeka Minister Sprawiedliwości.

Ławnicy i ich zastępcy powoływani są na okres dwuletni.

Ławnicy i ich zastępcy składają przysięgę sędziowską przed przewodniczącym sądu pracy.

Ławnik lub jego zastępca może być usunięty z urzędu tylko na mocy decyzji sądu okręgowego w następujących przypadkach:

- a) jeżeli co do niego zajdą lub staną się wiadomymi, okoliczności, które wyłączają go od zajmowania stanowiska sądu pracy;
- b) jeżeli stał się winnym ważnego naruszenia swoich obowiązków urzędowych, a w szczególności jeżeli pomimo kilkakrotnego ukarania karą porządkową nie bierze udziału w posiedzeniach sądów pracy;
- c) jeżeli utraci on charakter reprezentanta tej grupy, z której był powołany.

Decyzja sądu okręgowego jest ostateczna.

Ławnicy i ich zastępcy nie mogą doznawać utrudnień ze strony pracodawców przy pełnieniu swych obowiązków.

Ławnicy i ich zastępcy za udział w posiedzeniach otrzymują na żądanie djety w razie udowodnionej utraty zarobku, zamiejscowi

zaś nadto zwrot kosztów przejazdu. Wysokość djety została określona na 12 zł. za posiedzenie; zwrot kosztów przejazdu obejmuje koszty przejazdu do sądu i z powrotem najtańszym środkiem przewozowym przy przejazdach kolejowych drugą klasą.

W razie uchylania się ławników od spełniania obowiązków urzędowych przewodniczący sądu pracy władny jest nakładać na nich kary porządkowe do 500 zł. Liczbę sądów pracy oraz terytorjum ich działania oznaczają Ministrowie Sprawiedliwości oraz Pracy i Opieki Społecznej.

Nasze sądy pracy nie odegrają roli twórczej w ustawodawstwie socjalnem już choćby z tej prostej przyczyny, iż ustawodawstwo tego rodzaju jest u nas nader rozwinięte. Niewiele już szczegółów z tej dziedziny nie jest przedmiotem prawa pisanego.

Natomiast sądy pracy poważną rolę odegrają w praktycznym stosowaniu przepisów prawnych, w dostosowywaniu suchej litery prawa do wymagań wartkiego strumienia życia.

Nasze ustawodawstwo socjalne posiada specyficzną cechę: nader szybko i nader szeroko zostało ono zbudowane. W wielu wypadkach kategorię, z doktryny socjalnej wypływającą, przepis napotyka na opór w życiu, często bywa niezastosowalny, często łamie życie i dla jego rozwoju może się stać szkodliwy. Każde nieomal rozwiązanie zagadnienia socjalnego staje się przyczyną doniosłych skutków gospodarczych. Na tę właśnie gospodarczą stronę ustaw socjalnych może zbyt mało zwracano uwagę przy ich tworzeniu. To też ciężką i odpowiedzialną będzie praca naszych sądów pracy, które stwarzać będą szeregi precedensów o poważnych skutkach gospodarczych.

Ciężką i odpowiedzialną szczególnie będzie praca ławników pracodawców w sądach pracy, gdyż, reprezentują te sfery, które szczególnie odczuwać są zdolne interesy gospodarze Państwa i narodu i niejednokrotnie zmuszeni będą przeciwstawić interes ogólniejszy ciasnemu interesowi jednostki lub klasy, reprezentując życie w przeciwstawieniu do doktryny socjalnej.



## POSTĘPOWANIE PRZED SĄDAMI PRACY

Zanim przystąpimy do zapoznania się z obowiązującym u nas postępowaniem przed sądami pracy, musimy sobie w kilku słowach wyjaśnić, czym jest właściwie cywilny proces sądowy. Proces jest to stosunek prawny między sądem a stronami, wiodącymi spór, mający na celu albo przyznanie przez sąd, że jedna ze stron wiodących spór posiada te prawa, których jej zaprzecza druga strona, albo odwrotnie, że praw tych nie posiada, gdyż należą one do strony przeciwnej.

Z powyższego wynika, że cywilny proces sądowy polega na istnieniu pomiędzy sądem i stronami stosunku prawa i obowiązku, gdyż strona ma prawo zgłosić powództwo do sądu. Sąd obowiązany jest powództwo przyjąć, obowiązany jest następnie wezwać pozwanego, pozwany ma prawo zgłosić się do sądu i bronić swoich interesów, sąd obowiązany jest rozpatrzyć złożone przez strony dowody i t. d.; wreszcie strony mają prawo żądania od sądu wydania wyroku, a sąd obowiązany jest wyrok wydać. Słowem jest to cały łańcuch praw i obowiązków, które muszą być ujęte w specjalną normę prawną. Taka norma prawna stanowi prawo procesowe, a ustawa, która prawo procesowe ujmuje, jest ustawą lub przepisami postępowania przed sądami.

Obowiązującymi u nas przepisami postępowania przed sądami w sporach cywilnych, a o takich tylko sporach przeważnie mówić będziemy, gdyż sprawy karne, jako wyjęte z pod kompetencji ławników, w danej chwili nas mniej interesują, — jest Ustawa Postępowania Cywilnego, która z pewnemi tylko zmianami i uzupełnieniami pozostała jeszcze z czasów rosyjskich. Ustawa ta dzieli się na kilka

ksiąg czyli części, z których pierwsza obejmuje tryb postępowania w sądach pokoju, obecnie w sądach grodzkich. Ta część jest dla nas najważniejsza, gdyż na zasadzie art. 21 rozporządzenia z dn. 22 marca 1928 r. o sądach pracy, stosuje się ona do postępowania sądów pracy w sprawach cywilnych z uwzględnieniem tylko tych odrębnych postanowień, które zawarte są w rozporządzeniu o sądach pracy.

### 1. *Kompetencja sądów pracy*

Kompetencję sądów pracy ustala naturalnie nie Ustawa Postępowania Cywilnego, lecz rozporządzenie o sądach pracy, które kwestję tę rozstrzyga w art. 1 w ten sposób: „sądy pracy powołane są do rozstrzygania spraw spornych cywilnych, wynikających ze stosunku pracy i nauki zawodowej pomiędzy pracodawcami a pracownikami lub uczniami oraz pomiędzy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa“. A zatem na to, ażeby dany spór mógł rozstrzygać sąd pracy, trzeba żeby wynikał on ze stosunku pracy, to znaczy nietylko z umowy o pracę, ale i z takiego stosunku, który nie jest oparty na umowie o pracę, np. stosunek chałupnika i przedsiębiorcy. Następnie musi być to spór pomiędzy pracownikami lub uczniami a pracodawcami w jakiegokolwiek bądź dziedzinie pracy niezależnie od tego, czy pracodawcami są osoby fizyczne czy prawne, czy też prawa publicznego, jak przedsiębiorstwa państwowe, komunalne i t. d. Wyjątek stanowią gospodarstwa rolne i leśne oraz przedsiębiorstwa z nimi związane, nie posiadające przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego. Sądy pracy nie są kompetentne do rozstrzygania sporów w tej dziedzinie życia gospodarczego, jednak Minister Sprawiedliwości, Minister Pracy i Opieki Społecznej i Minister Rolnictwa mogą łącznie w drodze specjalnego rozporządzenia rozszerzyć kompetencję sądów pracy na spory, wynikające z umowy o pracę lub naukę zawodową w gospodarstwach rolnych i leśnych, oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, nie posiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego.

Co do sporów pomiędzy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa, to sądy pracy kompetentne są do rozstrzygania sporów,



wynikających pomiędzy pracownikami na tle umów zbiorowych, lub w wypadkach, kiedy kilku pracowników podejmuje się wykonać pewną robotę, wreszcie gdy zachodzi spór pomiędzy pracownikami na tle umówionego względnie nieumówionego zastępstwa.

Kompetencja sądów pracy we wszystkich sporach, dla których sądy pracy są właściwe, jest wyłączna, to znaczy że nawet na mocy dobrowolnej umowy strony nie mogą oddać takiego sporu pod rozstrzygnięcie sądu powszechnego. Umowa taka, w myśl art. 3 rozporządzenia o sądach pracy byłaby nie ważna. Natomiast strony poddać mogą każdy poszczególny spór, należący do właściwości sądu pracy pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Nie znaczy to jednak, ażeby pracodawca mógł zawrzeć umowę z pracownikiem, iż wszelkie spory, jakie pomiędzy nimi wynikną, zostaną oddane orzecznictwu sądu polubownego, taka umowa byłaby również nie ważna, gdyż rozporządzenie wyraźnie zezwala na poddanie przez strony orzecznictwu sądu polubownego tylko poszczególne, konkretne spory.

## 2. Właściwość osobowa

Ustaliwszy kompetencję sądów pracy rozporządzenie w art. 4 i 5 ustala właściwość osobową sądów pracy, postanawiając, że rozporządzenie to stosuje się do następujących kategorii pracowników i uczniów:

- a) do robotników; za kogo należy uważać robotników, o tem mówi art. 2 rozporządzenia z dn. 16. III. 28 r. o umowie o pracę robotników,
- b) do chałupników, t. j. do takich pracowników, którzy na mocy umowy z przedsiębiorcą wyrabiają, przerabiają lub wykańczają przedmioty, zamówione przez przedsiębiorcę, we własnym mieszkaniu, lub w innem, nie należącym do przedsiębiorcy miejscu pracy. Pod pojęciem chałupnictwa nie może być jednak rozumiana t. zw. umowa o dzieło, gdyż w takiej umowie nie ma zależności pracownika od pracodawcy. Spory, wynikające z umowy o dzieło nie mogą być przeto zaliczone do właściwości sądów pracy,

- c) do dozorców domowych,
- d) do służby domowej i do domowych pracowników,
- e) do uczniów i praktykantów,
- f) do pracowników umysłowych, nie wyłączając pracowników zajętych w przedsiębiorstwach państwowych i samorządowych oraz na statkach morskich. Za pracowników umysłowych uważać należy wszystkie te osoby, które są wymienione w art. 2 rozporządzenia z d. 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Jednakże, co do pracowników umysłowych rozporządzenie o sądach pracy czyni wyjątki, stanowiąc, że nie stosuje się ono do pracowników:

- a) których stała płaca gotówkowa przekracza zł. 10.000 rocznie, a w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz związanych z nimi przedsiębiorstwach, nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego — 3.600 zł rocznie,
- b) do t. zw. urzędników kontraktowych i do urzędów samorządowych,
- c) do nauczycieli kontraktowych.

## 3. Właściwość rzeczowa

Właściwość rzeczowa sądów pracy określona została w rozporządzeniu o sądach pracy dwojako: a) przez wartość sporu i b) przez przedmiot sporu.

Co do wartości sporu, to w art. 6 ustalone zostało, że sądy pracy właściwe są do rozpoznawania tylko takich sporów cywilnych, których przedmiot czy to w pieniądzu, czy w wartości pieniężnej nie przewyższa sumy 5.000 zł. O ile zatem wartość sporu przewyższa tę kwotę, sąd pracy sporu takiego rozstrzygać nie może, gdyż przekraczałoby to jego kompetencję. Rozstrzygnięcie takiego sporu wchodzi w zakres kompetencji sądu powszechnego, t. j. okręgowego.

Co do przedmiotu sporu, to wyczerpującym w tym względzie

jest art. 6 rozporządzenia, który gósi, że sąd pracy jest właściwy w sprawach dotyczących:

- a) wynagrodzenia, należnego z tytułu umowy o pracę lub naukę zawodową;
- b) rozpoczęcia, dalszego trwania i rozwiązania stosunku pracy;
- c) świadczeń i roszczeń o odszkodowanie ze stosunku pracy lub nauki zawodowej, a w szczególności: urlopów, potrąceń z płac na rzecz pracodawcy, kary umownej lub regulaminowej;
- d) świadectw oraz książeczek obrachunkowych i służbowych;
- e) spraw, wynikających z należenia do kasy emerytalnej lub zapomogowej, o ile ustawy lub statuty tych instytucyj nie powierzają rozstrzygania tych sporów sądom specjalnym lub instytucjom rozjemczym;
- f) wypowiedzania i usuwania z mieszkań, stanowiących uposażenie służbowe lub część jego, a nieobjętych ustawą z dnia 11. IV. 1924 r. o ochronie lokatorów (Dz. U. R. P. Nr. 39 poz. 406) w brzmieniu obowiązującym, o ile tego rodzaju spory dotyczą kategorii pracowników wzgl. uczniów, podlegających sądom pracy (zob. niżej p. 3) oraz o ile spory te wogóle ulegają rozpoznaniu w drodze sądowej;
- g) pretensyj, jakie na podstawie objęcia wspólnej pracy roszczą wzajemnie przeciw sobie pracownicy, zatrudnieni u tego samego pracodawcy;
- h) wykonania tych postanowień umów zbiorowych, które nie są objęte wyraźnie indywidualnymi umowami o pracę, a które dotyczą stosunku indywidualnego pracy.

Wyliczenie powyższe jest wyczerpujące i obejmuje wszystkie sprawy cywilne, podlegające kompetencji sądów pracy.

Do orzeczenia sądów pracy w dziedzinie karnej należą sprawy o przekroczenia przepisów:

- a) o czasie pracy (Dz. U. R. P. z r. 1920 Nr. 2, poz. 7);
- b) o urlopach (Dz. U. R. P. z r. 1922 Nr. 40, poz. 334);
- c) o pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. z r. 1924 Nr. 65, poz. 636);

d) o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. z r. 1928 Nr. 35, poz. 324);

e) o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z r. 1928 Nr. 35, poz. 323);

f) o kaucjach, składanych przez pracowników w związku z umową o pracę (Dz. U. R. P. z r. 1927 Nr. 46, poz. 409);

g) o pośrednictwie pracy (Dz. U. R. P. z r. 1921 Nr. 21, poz. 647 oraz z r. 1924 Nr. 58, poz. 585);

h) dotyczących higieny pracy i bezpieczeństwa pracy;

i) o niewykonanie nakazów, wydawanych przez inspektorów pracy (rozp. o inspekcji pracy) (Dz. U. R. P. z r. 1927 Nr. 67, poz. 590), o ile sprawy powyższe ulegały dotychczas rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sądy powiatowe (pokoju);

j) wszelkie sprawy karne, przekazane w pierwszej instancji orzecznictwu inspektorów pracy, o ile w myśl obowiązujących przepisów dotkniętemu orzeczeniem karnem inspektora pracy przysługuje prawo żądania przekazania sprawy sądowi (art. 9);

k) sprawy karne o przekroczenie przepisów powyżej w punktach a—h wymienionych, poddane orzecznictwu innych władz administracyjnych (nie inspektorów pracy), o ile dotkniętemu karnem orzeczeniem administracyjnym służy prawo żądania przekazania sprawy sądowi (art. 9).

#### 4. Właściwość terytorjalna

Sąd pracy obowiązany jest z urzędu przestrzegać właściwości terytorjalnej, t. j. jeżeli ani robota nie była wykonywana w jego okręgu, ani też zakład pracy nie znajduje się na terytorjum jego okręgu, to chociażby wiodące spór strony kwestji tej nie podniosły, sąd pracy nie może rozstrzygnąć wynikłego pomiędzy nimi sporu.

Do rozpoznawania i rozstrzygania sporów cywilnych, należących do właściwości sądów pracy, właściwy jest ten sąd pracy, w którego okręgu miała być lub była wykonywana praca lub znajduje się zakład pracy (art. 22).

W razie, gdy praca jest wykonywana w okręgu jednego sądu pracy, zakład pracy zaś znajduje się w okręgu innego sądu pracy,

albo też odwrotnie, powód może wszcząć sprawę cywilną według swego uznania bądź przed sądem właściwym dla okręgu, w którym wykonywana jest praca, bądź przed sądem właściwym dla okręgu, w którym znajduje się zakład pracy (art. 23).

O ile w danym okręgu sąd pracy nie został utworzony, sprawy cywilne, należące do właściwości sądów pracy, należą do właściwości sądów powiatowych (pokoju), chociażby w myśl ogólnych przepisów należały do właściwości sądów okręgowych (art. 23).

Sprawy cywilne, dotyczące dozorców domowych do czasu utworzenia sądów pracy w poszczególnych okręgach, należą do właściwości komisji rozjemczych (ustawa z dn. 23. I. 1920 r., Dz. U. R. P. Nr. 8, poz. 53) w dotychczasowym zakresie ich działania (art. 23).

W sprawach karnych, które, jak zaznaczone było wyżej, podlegają rozstrzygnięciu bez udziału ławników, należących do właściwości sądów pracy, właściwość miejscowa danego sądu pracy ustala się według przepisów, dotyczących właściwości miejscowej sądów powszechnych, a obowiązujących w siedzibie sądu pracy (wg. obowiązujących w b. zab. rosyjskim przepisów postępowania karnego w zasadzie właściwy jest sąd miejsca popełnienia przestępstwa, a jeśli przestępstwo popełniono w kilku miejscach — sąd miejsca, gdzie popełniono przestępstwo większe).

W razie zbiegu przestępstwa, podlegającego orzecznictwu sądu powszechnego, z przestępstwem, podlegającym orzecznictwu sądu pracy, każdy z tych sądów rozpoznaje sprawę o przestępstwo, należące do jego właściwości. Wyrok, orzekający karę łączną, wydaje sąd powszechny.

##### 5. *Postępowanie przed sądami pracy\**)

Po zapoznaniu się z kompetencją sądów pracy, ich właściwością osobową, rzeczową i terytorjalną, przechodzimy do sprawy postępowania przed sądami pracy. Jak już było zaznaczone, na zasadzie

\*) Większość przepisów w niniejszym i następnych rozdziałkach (5 — 13) dotyczy sądów pracy położonych na ziemiach b. zaboru rosyjskiego. Sądy pracy położone na ziemiach b. zab. austriackiego kierują się odmiennymi nieco przepisami austriackiej ustawy o postępowaniu sądowym.

art. 21 rozporządzenia o sądach pracy, obowiązującymi przepisami postępowania jest Ustawa Postępowania Cywilnego w tej jej części, która dotyczy postępowania w sądach pokoju. W myśl tych przepisów postępowanie przed sądem rozpoczyna się od wniesienia przez stronę skargi powodowej. Skarga może być wniesiona na piśmie lub też zgłoszona ustnie przewodniczącemu sądu. W skardze pisemnej lub ustnej musi być wskazane imię, nazwisko i adres powoda, jak również imię, nazwisko względnie firma oraz adres pozwanego, następnie muszą być przedstawione motywy skargi i dowody, na których skarga się opiera. W zakończeniu skargi musi być wyraźnie sformułowane żądanie strony, które zasadniczo obejmować winno pięć następujących punktów:

- 1) zasądzenie pewnej określonej kwoty pieniężnej i procentów, względnie ustalenie istnienia pewnego stosunku prawnego;
- 2) zasądzenie od strony pozwanej kosztów sądowych;
- 3) rozpatrzenie sprawy nawet w nieobecności strony powodowej;
- 4) wydanie wyroku zaocznego w razie niestawiennictwa strony pozwanej;
- 5) zaopatrzenie wyroku rygorem natychmiastowej wykonalności.

Zachowanie przez strony tych przepisów formalnych jest niezbędne dla tego, że w razie przeciwnym mogą wyniknąć dla strony ujemne konsekwencje. Mianowicie ustawa postanawia (art. 53), że w pewnych wypadkach skarga powoda powinna być nieprzyjęta i zwrócona stronie, w innych zaś znów wypadkach (art. 54) winna być pozostawiona bez biegu. Skargę zwraca się: 1) o ile nie wymieniono kto wytacza, lub przeciw komu wytoczone jest powództwo, 2) jeżeli została złożona przez osobę, nie mającą należytego pełnomocnictwa, 3) jeżeli nie wymieniono, czego strona żąda, 4) jeżeli sprawa nie należy do kompetencji sądu pracy, 5) jeżeli sprawa należy do kompetencji (terytorjum) innego sądu pracy. Skarga pozostawia się bez biegu: 1) jeżeli nie jest wskazane miejsce zamieszkania pozwanego, względnie miejsce zakładu pracy, 2) jeżeli nie załączone zostały opłaty sądowe i na wezwanie, 3) jeżeli wartość sporu nie została określona, 4) jeżeli powód nie wskazał swego miejsca

zamieszkania, 5) jeżeli nie złożył odpisów skargi i dokumentów w tych wypadkach, kiedy prawo tego wymaga. Dla uzupełnienia tych braków sąd winien udzielić stronie 7-dniowego terminu, a po jego bezskutecznym upływie, winien skargę zwrócić.

Za wartość powództwa uznaje się suma, wskazana w skardze powodowej. Jeżeli strona nie ma możliwości określić wartości sporu, może prosić o to sąd. Pozwana strona może czynić zarzuty co do określenia wartości sporu, ale tylko albo na pierwszym posiedzeniu, albo w pierwszej replice na piśmie. Zarzuty te rozpoznaje sąd pierwszej instancji, t. j. sąd pracy, przyczem decyzja przez sąd powzięta jest ostateczna i żadnemu dalszemu zaskarżeniu nie podlega.

#### 6. Wezwanie strony pozwanej

Po otrzymaniu skargi powodowej sąd winien wyznaczyć termin rozprawy i wezwać stronę powodową i pozwaną na rozprawę. Ponieważ rozporządzenie o sądach pracy dąży do tego, ażeby rozpoznawanie spraw odbywało się możliwie najszybciej, przeto ustala (art. 28 rozp.), że termin rozprawy winien być wyznaczony niezwłocznie na jeden z najbliższych dni i jeżeli miejsce zamieszkania pozwanego znajduje się w okręgu sądowym danego sądu pracy, to okres czasu od dnia doręczenia wezwania do dnia rozprawy nie powinien wynosić z reguły więcej, jak 5 dni. W wezwaniu powinno być zaznaczone: 1) jaki jest przedmiot powództwa, 2) kto i na czyje żądanie jest wezwany, 3) adres sądu, 4) termin stawiennictwa, 5) skutki niestawienia się. Wezwanie winno być doręczone osobie wezwanej lub domownikom, względnie sąsiadom. Jeżeli pozwany we wskazanym przez powoda miejscu zamieszkuje, a wezwanie nie może być mu doręczone, wówczas pozostawia się je, w mieście — w urzędzie policyjnym, a na wsi w urzędzie gminnym. Jeżeli zaś pozwany pod wskazanym adresem nie zamieszkuje, wówczas powodowi sąd udziela terminu dla wskazania nowego adresu.

Mając na celu przyśpieszenie postępowania, rozporządzenie o sądach pracy w art. 27 zezwala na to, ażeby nawet bez wezwania powód mógł stawić się wraz ze stroną pozwaną dla rozpoznania sprawy. Analogiczny przepis znajduje się w Ustawie Postępowania

Cywilnego przed sądami pokoju. W praktyce nie stosuje się on prawie nigdy, ponieważ zawiera zastrzeżenie, że w wypadku stawienia się bez wezwania obu stron sędziego pokoju może, a nie musi, sprawę rozpoznać niezwłocznie, nie odraczając jednak innych spraw, na ten dzień wyznaczonych. Rozporządzenie o sądach pracy wprowadza w tym względzie bardzo poważną modyfikację, gdyż wkłada na sąd pracy obowiązek oznaczenia i ogłoszenia określonych dni i godzin, w których obie strony mogą się stawić bez wezwania dla rozpoznania ich sporu. Należy się spodziewać, że w tych warunkach przepis, który z powodu swoich ograniczeń był w sądach pokoju martwą literą, gdyż wszystkim wiadomo, iż sądy te były bardzo obciążone sprawami i nie miały wprost fizycznej możliwości rozpoznawania spraw, nieznajdujących się na wokandzie danego dnia, będzie dzięki swojej modyfikacji w sądach pracy znacznie szerzej stosowany.

#### 7. Rozprawa sądowa

Zarządzenia, o których mowa wyżej, jak przyjmowanie skarg powodowych, zwracanie ich, pozostawianie bez biegu, wezwania stron, wyznaczania terminów rozprawy, wydaje przewodniczący sądu pracy lub jego zastępca. Natomiast rozprawa sądowa odbywa się przed kompletem sądu, który w sprawach cywilnych składa się z przewodniczącego lub jego zastępcy oraz 2 ławników. Art. 20 rozporządzenia ustala, że z pośród dwóch ławników jeden zawsze musi być z grupy pracodawców, a drugi z grupy pracowników, przyczem przy rozpoznawaniu spraw robotników ławnikiem ze strony pracowników musi być ławnik z kategorii przedstawicieli robotników, a przy rozpoznawaniu spraw pracowników umysłowych — ławnik z kategorii przedstawicieli tych ostatnich. O ile wydane zostanie rozporządzenie o rozszerzeniu właściwości sądów pracy na spory, wynikające w rolnictwie i gospodarstwie leśnym, wówczas ławnikami w orzekającym komplecie będą musieli być przedstawiciele pracodawców i pracowników rolnych.

Rozprawa przed sądem pracy odbywa się publicznie i ustnie. W poszczególnych wypadkach, ze względu na porządek publiczny

albo moralność, sąd może zarządzić rozprawę przy drzwiach zamkniętych. Jawność może być także wykluczona, o ile obie strony będą o to prosiły i sąd uzna tę prośbę na zasługującą na uwzględnienie. Podczas rozprawy ławnicy mają te same prawa, co przewodniczący, t. j. mogą zadawać pytania stronom, świadkom i biegłym. Wszystkie decyzje i orzeczenia podczas rozprawy wydawane są przez cały komplet sądu.

Po wszczęciu sprawy i jej zreferowaniu przewodniczący udziela głosu najprzód powodowi, potem pozwanemu. Pozwany, nie składając merytorycznych wyjaśnień, może zgłosić ekscepcję, t. j. żądanie, ażeby sprawa nie była rozpoznawana, lecz została umorzona, w wypadkach następujących:

1. jeżeli sprawa należy do kompetencji innego sądu pracy lub innego sądu;
2. jeżeli przed tym samym sądem lub innym toczy się sprawa w tym samym przedmiocie pomiędzy temi samemi stronami, albo sprawa, mająca ścisły związek z wytoczonym powództwem;
3. jeżeli roszczenia powoda w całej swej rozciągłości winny być skierowane przeciwko innej osobie;
4. jeżeli powództwo zostało wytoczone przez osobę, pozbawioną zdolności prawnej do wytaczania powództw;
5. jeżeli się okaże, że pełnomocnik nie ma upoważnienia do prowadzenia sprawy, względnie nie ma prawa być pełnomocnikiem.

Jeżeli sąd uwzględni ekscepcję, to sprawy nie rozpoznaje, lecz ją umarza. W przeciwnym razie wysłuchuje wyjaśnień stron i albo wydaje wyrok, albo też decyzję przedstanowczą co do tych lub innych incydentalnych żądań stron, np. co do zbadania świadków, biegłych, złożenia dokumentów i t. p.

W każdym razie przed wydaniem wyroku sąd obowiązany jest nakłaniać strony do pojednania się i jeżeli pojednanie nastąpi wówczas nie wydaje wyroku, lecz spisuje układ pojednawczy, który zostaje podpisany przez strony i sąd.

Odroczenie rozprawy może nastąpić tylko na zgodny wniosek obu stron, na żądanie zaś jednej tylko w wypadkach wyjątkowych.

Według ogólnie przyjętej zasady, powód musi udowodnić swoje powództwo, a pozwany, odpierający roszczenia powoda, obowiązany jest udowodnić swoje zarzuty.

Dla ustalenia swoich roszczeń strony mogą się posługiwać następującymi dowodami:

1. zeznanie świadków,
2. dowody pisemne,
3. przyznanie strony,
4. przysięga,
5. oględziny na miejscu i opinia biegłych,
6. przesłuchanie mieszkańców okolicznych.

Zeznania świadków mogą służyć dla udowodnienia takich okoliczności, które według prawa nie wymagają dowodu pisemnego. Nie mogą być świadkami osoby a) chore na umyśle, lub upośledzone fizycznie do tego stopnia, że nie mogą mieć świadomości co do faktów, które miałyby być przez nich udowodnione, b) dzieci przeciwko rodzicom i c) duchowni odnośnie tych faktów, w które wtajemniczeni zostali na spowiedzi.

Na skutek ekscepcji stron nie mogą być badani w charakterze świadków:

1. krewni w linii prostej ogranicz. stopnia, w bocznej zaś krewni pierwszych 3 stopni i powinowaci pierwszych 2 stopni,
2. opiekunowie tej strony, która się na nich powołała,
3. osoby przysposobione przez stronę,
4. będący w procesie z jedną ze stron, jak również zainteresowani w rozstrzygnięciu sporu,
5. pełnomocnicy, jeżeli powołuje się na nich mocodawca ich,
6. ekskomunikowani.

Jeżeli strony nie zwołnią od przysięgi, świadkowie muszą składać zeznanie pod przysięgą, za wyjątkiem dzieci od lat 7 do 14. Od przysięgi są zwolnieni kapłani i osoby należące do sekt i wyznań, nie uznających przysięgi.

Przysięgę od świadków odbiera przewodniczący.

Świadkowie badani są każdy oddzielnie. Ci którzy zeznań swych

nie złożyli, nie mogą być obecni przy badaniu świadków. Świadców bada najprzód sąd, t. j. przewodniczący i ławnicy, potem ta strona, która się na nich powołała, wreszcie strona przeciwna. Jeżeli pomiędzy świadkami zachodzi sprzeczność, sąd może zarządzić ich konfrontację.

Ocena zeznań świadków zależy od swobodnego uznania sądu, który jednak powinien uwzględniać takie okoliczności, jak wiarygodność świadka, jasność i dokładność jego zeznań.

Dokumenty, czyli dowody pisemne, są dowodami w sprawie niezależnie od tego, czy zostały sporządzone w drodze urzędowej, czy też prywatnej. Moc dowodowa dokumentów może być zakwestjonowana przez stronę albo w drodze zgłoszenia wątpliwości co do autentyczności aktu, albo w drodze zarzutu fałszu dokumentów. Zgłoszenie wątpliwości co do autentyczności może być dokonane tylko na pierwszej rozprawie lub w pierwszej replice na piśmie. Wątpliwość może być zgłoszona tylko co do autentyczności takich dokumentów, które nie pochodzą od strony, zgłaszającej wątpliwość, lecz od osób trzecich. Strona, która taki dokument złożyła, albo musi udowodnić jego autentyczność, albo też wycofać dokument.

Zarzut fałszu może być zgłoszony w każdym stadium procesu. Ten, kto zarzut taki zgłasza, winien go udowodnić, jeżeli zaś nie udowodni, sąd może ukarać go grzywną.

Przyznanie strony, jako dowód w procesie, nie wymaga bliższych wyjaśnień. Fakty i okoliczności, przyznane przez stronę, uważane są za udowodnione.

Przysięga, jako dowód w procesie, jest dowodem bardzo rzadko u nas spotykanym, gdyż wymaga zgody obu stron. Sąd spisuje odośny protokół i rotę przysięgi, którą składa się w świątyni tego wyznania, do którego strona należy. W szeregu wypadków przysięga jest wogóle niedopuszczalną, jak np. w sprawach, w których uczestniczą małoletni, w sprawach związanych z interesem skarbu, w sprawach związków, stowarzyszeń i spółek, dla obalenia niezakwestjonowanych co do autentyczności aktów i t. p.

Oględziny na miejscu sąd skutecznie z udziałem lub bez udziału biegłych. Biegłych sąd może wzywać dla ustalenia takich okoliczności, dla których oceny niezbędne są specjalne wia-

domości. Biegłych mogą wskazać same strony, jeżeli zaś co do tego nie ma zgody pomiędzy stronami, biegłych wyznacza sąd w liczbie 1 — 3.

Jeśli chodzi o przesłuchanie mieszkańców okolicznych to ten dowód, w praktyce stosuje się dość rzadko, w sądach pracy może mieć jednak zastosowanie specjalne. Mianowicie tą drogą mogą być ustalane obowiązujące zwyczaje. W sprawach, wynikających ze stosunków pracy, zwyczaje mogą mieć doniosłe znaczenie.

#### 9. Postępowanie incydentalne

Niezależnie od rozprawy merytorycznej, mogą wynikać w każdym procesie kwestje incydentalne. Najważniejszymi z tych kwestji są: 1) zabezpieczenie powództwa i 2) przypozwanie osoby trzeciej, względnie interwencja.

#### 10. Pełnomocnicy stron

Rozporządzenie o sądach pracy w sposób specjalny normuje sprawę zastępstwa procesowego. Licząc się ze specjalnymi warunkami, wynikającymi ze stosunków pracy, rozporządzenie z jednej strony rozszerza prawo zastępstwa, z drugiej zaś, o ile chodzi o zastępstwo zawodowe, prawo to zważa.

*I-o Sądy pracy* (pierwsza instancja).

Przed sądami pracy zarówno w sprawach cywilnych jak i karnych strony mogą występować same lub przez pełnomocników.

Rozporządzenie o sądach pracy nie zawiera specjalnych postanowień co do formy, w jakiej ma być sporządzone pełnomocnictwo; stąd należy wnosić, iż stosowane być winny obowiązujące przepisy ogólne. Pełnomocnictwo może być udzielone w formie protokolarnej. Przy pełnomocnictwie, udzielanem na piśmie, podpis winien być poświadczony według procedury obowiązującej w b. zaborze rosyjskim (art. 47 u. p. c.), bądź przez sędziego, bądź notariusza, bądź przez zwierzchność gminną. Podpis na pełnomocnictwie dla adwokata nie wymaga urzędowego poświadczenia; jeżeli adwokat występuje w sprawie do 200 zł. w pełnomocnictwie winno być uwidocznione, iż jest on stałym radcą prawnym zastąpionego.



Zgodnie z przepisami art. 26 pełnomocnikami stron mogą być osoby niżej wymienione.

a) *Sprawy cywilne.* We wszystkich sprawach cywilnych pełnomocnikami stron w sądzie pracy mogą być:

1. dzieci pełnoletnie;
2. rodzice;
3. bracia i siostry;
4. małżonkowie;
5. osoby należące do tego samego zawodu;
6. osoby wyznaczone przez stowarzyszenia zawodowe (członkowie, funkcjonariusze oraz adwokaci, jako stali radcowie prawni tych stowarzyszeń);
7. ponadto, o ile chodzi o pracodawców: urzędnicy, adwokaci jako stali radcowie prawni, zawiadowcy, zarządzający i oficyjaliści.

W sprawach cywilnych, w których dopuszczalne jest odwołanie, pełnomocnikami stron mogą być ponadto wszyscy adwokaci bez ograniczenia.

Jak z powyższego wynika, został wprowadzony zakaz zastępstwa stron przez adwokatów. Uczyniono wyjątek jedynie dla spraw, podlegających apelacji, jak również we wszystkich sprawach cywilnych dla adwokatów, którzy pełnią jednocześnie funkcje stałych radców prawnych stowarzyszeń lub pracodawców.

b) *Sprawy karne.* Osoby wyżej w punkcie a) wymienione mogą również być pełnomocnikami w sprawach karnych. Ponadto prawo zastępstwa w tych sprawach przysługuje wszystkim adwokatom, bez względu na to czy występują w charakterze stałych radców prawnych czy tylko w poszczególnych sprawach.

*2-o Sądy okręgowe i Sąd Najwyższy.*

Specjalne przepisy co do zastępstwa stron, przewidziane w ustawie o sądach pracy i wyżej omówione, stosują się do postępowania tylko przed temi sądami. Jeżeli natomiast sprawa przechodzi drogą instancji do sądu okręgowego lub do Sądu Najwyższego, prawo zastępstwa stron przed temi sądami przysługuje tylko osobom, posiadającym te uprawnienia na podstawie ogólnych zasad postępowania cywilnego względnie karnego, przyczem w sądach okręgowych

niema przymusu adwokackiego, natomiast w Sądzie Najwyższym strony mogą występować tylko za pośrednictwem adwokatów.

## 11. Wyrok

Po wysłuchaniu stron sąd według swego sumienia ocenia złożone dowody i wydaje wyrok, który nie powinien być w sprzeczności z ustawą. Wyrok nie może przekraczać żądań stron.

Strona przegrywająca może być skazana na zapłatę kosztów.

Wyrok musi być umotywowany. Odpis wyroku musi być wydany stronie na 3-ci dzień po zgłoszeniu żądania.

## 12. Wyrok zaoczny i opozycja oraz skargi incydentalne

Jeżeli powód nie stawi się i nie prosi o rozpoznanie sprawy w jego nieobecności, sprawa może być umorzona na żądanie drugiej strony.

Jeżeli nie stawi się pozwany, sąd może wydać wyrok zaoczny. Nie poczytuje się za wyrok zaoczny, jeżeli strona brała jakikolwiek udział, lub była na sali podczas rozprawy. Od wyroku zaocznego można zgłosić w ciągu 2 tygodni opozycję lub od razu założyć apelację. Tymczasowe wykonanie na żądanie strony, zgłaszającej opozycję, zawiesza się, ale sąd może zabezpieczyć powództwo.

Stronom przysługuje prawo wnoszenia skarg incydentalnych od decyzji (uchwał) sądu pracy lub jego przewodniczącego, stosownie do obowiązujących ogólnych przepisów postępowania. Termin do wniesienia skarg incydentalnych jest 7-dniowy.

## 13. Środki odwoławcze

Rozporządzenie o sądach pracy wyodrębnia pewną kategorię spraw cywilnych, co do których wyrok sądu pracy, wydany w pierwszej instancji, jest bezapelacyjny. Są to mianowicie sprawy cywilne, w których wartość przedmiotu sporu nie przenosi 200 złotych. W sprawach tych tylko w wypadkach dla skarg kasacyjnych przewidzianych, mianowicie:

1) w razie jawnego pogwałcenia prawa lub niewłaściwej wykładni;

2) w razie pogwałcenia formalności postępowania o tyle istotnych, że wskutek niezachowania ich niepodobna przyznać orzeczeniu powagi rzeczy osądzonej;

3) w razie przekroczenia przez sąd pracy zakresu jego kompetencji,

można wnieść odwołanie do sądu okręgowego za pośrednictwem sądu orzekającego, t. j. sądu pracy.

Odwołanie należy wnieść w ciągu 8 dni, licząc od dnia ogłoszenia wyroku, względnie doręczenia odpisu wyroku zaocznego lub nakazu wykonawczego, zależnie od tego, co wcześniej nastąpiło.

Ponieważ co do zastępstwa przed sądami okręgowymi obowiązują ogólne przepisy proceduralne, odwołanie winno być podpisane przez stronę albo osobę, uprawnioną do zastępstwa według obowiązujących przepisów postępowania przed sądami okręgowymi. Wyrok sądu okręgowego jest w tym przypadku ostateczny.

We wszystkich innych sprawach cywilnych (t. j., w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 200 zł.) można od wyroku sądu pracy odwołać się do sądu okręgowego stosownie do obowiązujących ustaw postępowania cywilnego, dotyczących odwołań od wyroków sądów powiatowych względnie pokoju (grodzkich).

Odwołanie należy wnieść w ciągu 14 dni, licząc od dnia ogłoszenia wyroku, względnie doręczenia nakazu wykonawczego, pisemnie lub protokularnie do sądu pracy. Odwołanie pisemne winno być podpisane przez stronę lub osobę, uprawnioną do jej zastąpienia przed sądem okręgowym, stosownie do obowiązujących ustaw postępowania cywilnego. Występowanie adwokatów, jako pełnomocników stron, nie jest obowiązujące i nie jest zakazane. Nie jest również wymagane wniesienie odpowiedzi drugiej strony na odwołanie.

Od wyroku sądu okręgowego, orzekającego jako instancja apelacyjna, przysługuje skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego tylko z przyczyn wyżej wymienionych. Przy wnoszeniu skarg kasacyjnych do Sądu Najwyższego stosuje się obowiązujące przepisy postępowania. Skargi kasacyjne i obrona przed Sądem Najwyższym dopuszczalne są tylko za pośrednictwem adwokatów.

We wszystkich sprawach karnych od wyroku sądu pracy służy odwołanie do sądu okręgowego w ciągu dni 14, licząc od dnia ogłoszenia wyroku lub doręczenia odpisu wyroku zaocznego. Odwołanie należy wnieść do sądu pracy pisemnie lub protokularnie.

Do wnoszenia odwołań i zastępstwa stosują się przepisy obowiązującej ustawy postępowania karnego, dotyczące odwołań od wyroków sądów powiatowych (pokoju). Występowanie adwokatów jako pełnomocników stron nie jest obowiązujące.

Od wyroku sądu okręgowego można wnieść skargę do Sądu Najwyższego o tyle tylko, o ile ustawa postępowania karnego, obowiązująca w siedzibie sądu, zaskarżenie takie przewiduje. Przepisy tej ustawy będą miarodajne przy wnoszeniu skargi. Zastępstwo przez adwokatów jest w tym wypadku obowiązkowe.

#### 14. Wykonanie wyroku

Wyroki sądów pracy, od których nie przysługuje apelacja oraz wyroki sądów okręgowych (druga instancja) w sprawach cywilnych są wykonalne niezwłocznie. Sąd może na prośbę strony odroczyć wykonanie. W razie więc wniesienia skargi kasacyjnej, strona może prosić sąd o odroczenie wykonania.

Przy wyrokach, od których przysługuje apelacja sąd pracy może na wniosek strony według swego uznania opatrzyć wyrok rygorem tymczasowej wykonalności, względnie dozwolić na egzekucję celem zaspokojenia pretensji nawet przed prawomocnością wyroku. Prawomocność następuje po upływie 14 dni, o ile nie wniesiono odwołania.

a) B. zabór rosyjski. Na obszarze sądów apelacyjnych warszawskiego, lubelskiego i wileńskiego sądom pracy służy prawo wydawania tytułów wykonawczych na mocy prawomocnych swych wyroków, jak również decyzji (np. decyzja o zabezpieczeniu powództwa), wydanych przez sąd w toku postępowania oraz poza rozprawą główną.

b) B. zabór austriacki. Na obszarze sądów apelacyjnych krakowskiego i lwowskiego oraz sądu okręgowego cieszyńskiego wyroki prawomocne sądów pracy i ugody przed nimi zawarte, jak również uchwały, wydane przez sąd w toku postępowania oraz poza rozpra-

wą główną stanowią tytuł egzekucyjny. O egzekucję należy prosić sąd powszechny, wskazany w §§ 18 i 19 austrj. ordynacji egzekucyjnej i egzekucję przeprowadzić w myśl postanowień tej ordynacji.

### 15. Opłaty

W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 złotych, opłaty sądowe nie będą pobierane. Pobierane będą tylko opłaty za doręczenie. Pozatem stosowane będą obowiązujące przepisy ogólne o kosztach sądowych.

Przy opłatach stemplowych od pełnomocnictw, upoważniających do zastępstwa w sprawie, należącej do sądu pracy, stosują się analogiczne przepisy jak dla sądów kupieckich, t. j. pełnomocnictwa takie podlegają opłacie w wysokości 1 zł. Takiej samej opłacie podlegają odpisy pełnomocnictw, składane w sprawach należących w pierwszej instancji do sądu pracy (zob. art. 111 ustawy o opłatach stemplowych — Dz. U. R. P. Nr. 98, poz. 570 z 1926 r.).

Wolne są od opłat stemplowych:

- a) pełnomocnictwa oraz odpisy pełnomocnictw, składane do sądu pracy, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 100 zł.;
- b) substytucje, czyli pełnomocnictwa, udzielane przez pełnomocnika dalszemu pełnomocnikowi;
- c) pełnomocnictwa udzielane pracowniczemu związkowi zawodowemu lub jego funkcjonariuszowi, lub też udzielone przez taki związek, a upoważniające do zastępowania członków związku przed sądem;
- d) pełnomocnictwo osoby, której przysługuje wg. przepisów o postępowaniu sądowym prawo ubogich (zob. art. 112 ust. o opłatach stemplowych).

### 16. Wylączenie się sędziów

Sędzia obowiązany jest wyłączyć się według zasady ogólnej:

1. gdy w sprawie uczestniczy on sam, jego żona, krewni w prostej linii bez ograniczenia stopnia, w bocznej linii do 4 stopnia i powinowaci do 3 stopnia,

2. gdy sędzia jest opiekunem jednej ze stron lub zarządza jego majątkiem, lub gdy strona zarządza majątkiem sędziego,
3. gdy sędzia lub jego żona są spadkobiercami jednej ze stron, albo pozostają z nią w procesie.

Na zasadzie zaś art. 19 rozporz. o sądach pracy sędziowie (ławnicy) sami lub na wniosek strony winni być wyłączeni:

1. jeżeli są zatrudnieni u pracodawcy będącego stroną w procesie,
2. jeżeli zachodzą powody, wykazujące uprzedzenie lub stronniczość sędziego w danej sprawie.

Jeżeli sędzia (ławnik) sam nie uznaje powodu do wyłączenia się za słuszny, to ostatecznie i bezzwłocznie rozstrzyga tę kwestję przewodniczący sądu, o ile zaś chodzi o osobę przewodniczącego — to wyłącznie i ostatecznie rozstrzyga prezes właściwego sądu okręgowego.

## UMOWA O PRACĘ ROBOTNIKÓW WOBEC SĄDÓW PRACY

Przez bezmała dziesięcioletni okres istnienia państwa wytwórczość polska posługiwała się ustawodawstwem ochraniającem pracę, pozostałem po zaborcach. Przepisy te poważnie różniące się w poszczególnych dzielnicach wytwarzały różne warunki pracy dla pracowników tego samego organizmu gospodarczego. Zarówno różnorodność a niejednokrotnie i sprzeczność ustawodawstwa dzielnicowego jak i gąszcz przepisów prawnych dotyczących umowy o pracę, wynikający z istnienia w każdej dzielnicy szeregu nieskodyfikowanych norm, stworzyły konieczność radykalnej zmiany tego stanu rzeczy.

Prace nad przygotowaniem projektu tego rodzaju ustawy toczyły się dość długo tak, że unifikacja polskiego ustawodawstwa o umowie o pracę nastąpiła z chwilą ogłoszenia rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników, t. j. w dn. 23 marca 1928 r. (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324), a wejście jej w życie, w cztery miesiące później, a więc w dn. 24 lipca 1918 r.

Z dniem tym tracą moc sprzeczne przepisy dawnych ustaw państw zaborczych, a w pierwszym rzędzie:

a) obowiązująca na ziemiach b. zaboru rosyjskiego ustawa o pracy w przemyśle (zbiór praw rosyjskich, tom XI, część II z r. 1913);

b) obowiązująca na ziemiach b. zaboru austriackiego ustawa przemysłowa w brzmieniu noweli z dn. 5 lutego 1907 r. oraz powszechna ustawa górnicza z dnia 23 maja 1854 r.);

c) obowiązująca na ziemiach b. zaboru pruskiego ordynacja

przemysłowa Rzeszy Niemieckiej w brzmieniu noweli z dn. 27 grudnia 1911 r. oraz powszechna ustawa górnicza z dn. 24 marca 1865 r.

Jak już zaznaczone było wyżej, rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników weszło w życie 24 lipca 1928 r. i stosuje się do umów o pracę robotników po tym dniu zawartych, oraz w tymże dniu obowiązujących choć zawartych przedtem.

Art. 1 rozporządzenia o sądach pracy stwierdza, że „właściwość rzeczowa sądów pracy obejmuje spory wynikające ze stosunku pracy lub nauki zawodowej“. Art. 6 precyzujący to ogólne określenie, wyszczególnia właściwość sądu w następujących sprawach:

- a) w sporach o wynagrodzenie należne z tytułu umowy o pracę lub naukę zawodową;
- b) w sporach dotyczących rozpoczęcia, dalszego trwania i rozwiązania stosunku pracy i nauki zawodowej;
- c) w sporach dotyczących świadczeń i roszczeń o odszkodowanie ze stosunku pracy lub nauki zawodowej, w szczególności w sporach dotyczących urlopów, potrąceń z płacy na rzecz pracodawcy, kary umownej lub regulaminowej;
- d) w sporach, dotyczących świadectw oraz książeczek obrachunkowych i służbowych;
- e) w sporach, wynikających z należenia do kasy emerytalnej lub zapomogowej, o ile ustawy lub statuty tych instytucyj nie powierzają rozstrzygania tych sporów sądom specjalnym lub instytucjom rozjemczym;
- f) w sporach, dotyczących wypowiedzenia i usuwania z mieszkań, stanowiących uposażenie służbowe lub część jego a nieobjętych ustawą z dn. 11 kwietnia 1924 r. o ochronie lokatorów;
- g) w sporach, dotyczących pretensyj, jakie na podstawie objęcia wspólnej pracy roszczą wzajemnie przeciw sobie pracownicy, zatrudnieni u tego samego pracodawcy;
- h) w sporach, dotyczących wykonania tych postanowień umów zbiorowych, które nie są objęte wyraźnie indywidualnymi

umowami o pracę, a które dotyczą stosunku indywidualnego pracy.

Jak z tego wyszczególnienia widać, olbrzymia większość sporów należy do kategorii zagadnień, wynikających z umowy o pracę, a więc opierających się na dwu normach prawnych: rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i rozporządzeniu z tejże daty o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Kilkakrotnie większy stosunek ilościowy umów o pracę robotników do umów pracowników umysłowych oraz fakt, iż współpraca pracodawców z pracownikami ułożyła się naogół znacznie korzystniej niż z robotnikami i nie wywołuje tak częstych sporów i zatargów, wysuwa na czoło zagadnień z działu umowy o pracę, umowę o pracę robotników, która niewątpliwie będzie najpowszechniejszym tematem rozpraw przed sądami pracy.

Przed członkami sądów pracy stoi niezwykle trudne zadanie tworzenia praktyki stosowania tej najbardziej podstawowej dla wytwórczości ustawy. Zadanie to jest o tyle niełatwe, że niedawno ogłoszone rozp. o umowie o pracę zawiera szereg przepisów nieznanymi zarówno w dawnym ustawodawstwie zaborczym jak też i w ustawodawstwie europejskim.

Przepisy te nie wytworzyły jeszcze stałej praktyki a niejasność niektórych z nich oraz pewna nieufność do pracodawcy, jaką szereg przepisów jest nacechowanych, będzie utrudniać właściwe ułożenia się stosunków pracodawców i robotników na podstawie tego rozporządzenia.

Te niejasne przepisy, celowo obrócone przeciwko pracodawcy, mogą być często użyte w celach szykany, a nie obrony. W wielu wypadkach zajdzie konieczność rozróżnienia tej szykany od istotnego przewinienia.

Również koniecznym stanie się zwracanie bacznej uwagi na drobne spory o niewielkie kwoty, które to sprawy pozornie nie zasługując na uwagę, mogą uzyskać poważne znaczenie jako precedensy. Zarządzenie odszkodowania na rzecz jednego robotnika stanie się z reguły bodźcem do wszczęcia roszczeń przez cały interesowany ogół. W ten sposób drobna sprawa o niewielką sumę, w któ-

rej na rzecz robotnika mogą zdecydować np. momenty uczuciowe, może się stać przyczyną dużej straty, gdyż pociągnie za sobą świadczenia na rzecz dziesiątków lub setek robotników, którzy wystąpią z analogicznymi roszczeniami.

Przed przystąpieniem do rozważań szczegółowych nad temi zagadnieniami umowy o pracę, które niewątpliwie będą stanowić temat zatargów przed sądami pracy, zostanie omówionych kilka kwestyj ogólnych, a w pierwszym rzędzie:

- 1) umowę o naukę zawodową wobec sądów pracy;
- 2) umowy zbiorowe wobec sądów pracy.

Sprawy te nie łączą się bezpośrednio z omawianem rozp. o umowie o pracę, należą jednak do właściwości rzeczowej sądów pracy — muszą więc być omówione z najbardziej pokrewnym im tematem — umową o pracę.

#### 1. Umowa o pracę a umowa o naukę zawodową

Art. 1 rozp. o sądach pracy określa, że sądy te są powołane do rozstrzygania spraw spornych cywilnych, wynikających ze stosunku pracy i nauki zawodowej. W szeregu dalszych artykułów wspomniane rozporządzenie traktuje zawsze równoległe zagadnienia pracy i nauki zawodowej.

Jak z tego wynika, rozpoznawaniu przez sąd pracy będą podlegały zarówno powództwa ucznia przeciwko pracodawcy, jak roszczenia pracodawcy przeciwko uczniowi.

Podstawą sporów będzie z reguły pisemna umowa o naukę, zawarta na podstawie odpowiednich artykułów rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R. P. Nr. 53 poz. 468).

Obowiązkowymi składnikami tej umowy są:

- 1) określenie przemysłu, w którym się ma kształcić uczeń;
- 2) określenie czasu trwania nauki;
- 3) wyszczególnienie wzajemnych świadczeń;
- 4) przytoczenie warunków rozwiązania umowy.

Inne artykuły wspomnianego rozporządzenia określają prawa i obowiązki stron, warunki rozwiązania umowy, określenie okresu próbnego i t. p.

Zagadnienia te są ujęte w sposób zupełnie odmienny niż w umowie o pracę, np. pozwalają na ustalenie okresu próbnego do 3 miesięcy i t. p.

Oдноśnie umowy o naukę zawodową rozporządzenie umowy o pracę nie będzie miało zastosowania, natomiast koniecznym będzie uwzględnianie odpowiednich przepisów ustawy o pracy małoletnich i kobiet, ustawy o urloпах i ustaw ubezpieczeniowych.

Małoletni zawierając umowę o naukę zawodową, muszą działać przez opiekuna. Również opiekun w imieniu małoletniego może wszczynać roszczenia wynikające z tej umowy.

Przy tej okazji należy zaznaczyć, iż zupełnie inaczej przedstawia się stanowisko małoletniego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Z chwilą zawarcia takiej umowy, uzyskuje on prawo do samodzielnych działań prawnych, a więc zarówno do odbioru wynagrodzenia, rozwiązywania lub zmieniania umowy, jak też i do występowania przed sądem pracy z roszczeniami, wynikającymi z umowy o pracę.

## 2. Umowy zbiorowe wobec sądów pracy

Art. 6 rozp. o sądach pracy, wyliczający właściwość rzeczową sądu pracy, stwierdza w p. h właściwość w sporach dotyczących wykonania tych postanowień umów zbiorowych, które nie są objęte wyraźnie indywidualnymi umowami o pracę, a które dotyczą stosunku indywidualnego pracy.

Przepisy umowy zbiorowej o pracę, pod którą należy rozumieć umowę jednego lub wielu pracodawców z robotnikami jednego lub wielu zakładów pracy, w odróżnieniu od indywidualnej umowy zawieranej przez pracodawcę z poszczególnym robotnikiem, w szeregu wypadków uzupełniają postanowienia odpowiednich indywidualnych umów o pracę. Do kompetencji sądów pracy należą spory dotyczące

wykonania takich postanowień umów zbiorowych, które się stały częścią umów indywidualnych.

Powyzszy skutek może wynikać tylko wtedy jeśli umowy zbiorowe są przewidziane przez obowiązujące ustawodawstwo. W Polsce w znaczeniu powszechnym ma to miejsce tylko w b. dzielnicy pruskiej, gdzie na podstawie § 1 pruskiego rozporządzenia o umowach zbiorowych, delegacjach robotniczych i pracowniczych i załatwianiu zatargów zbiorowych z dn. 23 grudnia 1918 r., postanowienia umowy zbiorowej z samego prawa uchylają naruszające postanowienia indywidualnych umów o pracę.

W poszczególnych działach życia istnieją i w b. zab. rosyjskim i austriackim przepisy o umowach zbiorowych, a mianowicie dla rolnictwa oraz dla dozorców i właścicieli nieruchomości.

Rolnictwo nie znajduje się jednak narazie pod kompetencją sądów pracy, również i umowy zbiorowe między dozorcami i właścicielami nie mogą wywoływać wspomnianych skutków, gdyż w myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dn. 26.I. 1928 r., orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, określające warunki płacy i pracy... aczkolwiek stanowią podstawę do zawierania umów indywidualnych, lecz nie mają znaczenia obowiązującego w tym sensie, iżby umowa indywidualna, zawierająca warunki mniej korzystne, była nieważna i nie mogła być wykonywana, nie ma bowiem w ustawie zastrzeżenia, iż warunki korzystniejsze obowiązują strony z samego prawa, przeciwnie, zaznaczono, „że warunki mniej korzystne z umowy indywidualnej ulegają zastąpieniu przez korzystniejsze, ustalone w postanowieniach komisji rozjemczej tylko na żądanie dozorcey domowego“.

Oдноśnie wspomnianych komisji rozjemczych regulujących zatargi zbiorowe między dozorcami domowymi i właścicielami domów, należy zaznaczyć, iż z chwilą wejścia w życie rozporządzenia o sądach pracy następuje częściowe ograniczenie ich kompetencji i przekazanie pewnych spraw sądom pracy.

Mianowicie spory indywidualne pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi oparte na niestosowaniu się do postanowień umów zbiorowych, oraz do orzeczeń komisji rozjemczych regulujących zatargi zbiorowe, należeć będą do właści-

wych sądów pracy za wyjątkiem sporów wszczętych przed ich utworzeniem. Do komisji rozjemczych będzie nadal należeć załatwianie i rozstrzyganie zatargów zbiorowych, w których chodzi o ustalenie nowych warunków pracy, a zatem nie spory indywidualne.

Postanowienia umów zbiorowych na pozostałych obszarach ziem polskich i poza zakresem dozorców i właścicieli domów, mogą być traktowane:

- a) bądź jako uprawnienia, wynikające z zobowiązania na rzecz pracowników (jeżeli umowa zbiorowa została zawarta w imieniu i na rzecz pracowników);
- b) bądź jako zobowiązania na rzecz osoby trzeciej (jeżeli zorganizowany i mający osobowość prawną podmiot zbiorowy np. związek zawodowy, zawiera umowę na rzecz pracowników, jako osób trzecich);
- c) bądź wreszcie jako postanowienia prawa zwyczajowego, ustalonego w danej gałęzi pracy.

Który z tych poglądów znajdzie zastosowanie trudno jest orzec. Ani w dotychczas obowiązujących przepisach prawa cywilnego ani w wyrokach Sądu Najwyższego nie znajdujemy dokładnych wyjaśnień.

W każdym razie z umowy zbiorowej tak, jak jest ona traktowana praktycznie, mogą wynikać uprawnienia indywidualne dla robotników, dla których umowę zawarto i dla związku, który umowę zawarł.

Pierwsze z powyższych sporów należałyby do kompetencji sądów pracy, drugie — do kompetencji sądów powszechnych, gdyż art. 1 rozporządzenia o sądach pracy, wymieniając kto może być stroną w sprawach przed sądem pracy, nie wymienia związków zawodowych, mówiąc tylko o pracodawcach, pracownikach i uczniach.

Koniecznym staje się podkreślenie faktu, iż umowa zbiorowa w b. dzielnicy rosyjskiej i austriackiej w odróżnieniu od umów w b. dzielnicy pruskiej, opartych na specjalnym prawie, nie stwarzają swymi postanowieniami z samego prawa nowych warunków pracy umów zbiorowych, które w b. dzielnicy rosyjskiej i austriackiej muszą być z reguły dochodzone sądownie. Mogą mieć miejsce np. takie wypadki najzupełniej zgodne z prawem, że pracodawca

związany umową zbiorową z ogółem swych pracowników, przyjmując nowych pracowników, drogą umów indywidualnych może ich wyłączyć od korzyści umowy zbiorowej, a robotnicy ci nie mogą rościć żadnych pretensyj.

W każdym razie postanowienia umów zbiorowych nie mogą stwarzać zwyczaju i roszczenia zarówno robotnika jak pracodawcy, wszczęte z tego tytułu, powinny być bezskutecznymi.

Należy zaznaczyć, że umowy zbiorowe muszą odpowiadać warunkom zastrzeżonym dla umów indywidualnych przez rozporządzenie o umowie o pracę. W wypadku sprzeczności ich z przepisami wspomnianego rozporządzenia z samego prawa ulegają zastąpieniu przez właściwe przepisy.

Ostatnią kwestją ogólną, którą należy omówić przed przystąpieniem do szczegółowej analizy rozporządzenia o umowie o pracę robotników są sprawy cywilne i sprawy karne wynikające z umowy o pracę.

### 3. *Sprawy cywilne a sprawy karne*

Art. 20 orzeka, iż w sprawach karnych prowadzi rozprawy i orzeka jednoosobowo sędzia lub jego zastępca, bez udziału ławników. Przepis ten jest pewnego rodzaju kompromisem między pierwotnym stanowiskiem projektodawcy wyznaczającym sądom pracy niezwykle szeroki zakres, a poglądem sfer gospodarczych, które uważały za konieczne usunięcie spraw karnych z pod kompetencji sądów pracy.

Z tych to względów omówię tylko ogólnikowo sprawy karne, wynikające z umowy o pracę. Do kategorii tej należy zaliczyć zarówno sprawy, które ulegały dotychczas rozpoznawaniu w pierwszej instancji przez sądy powiatowe, jak też i te, w których do orzekania w pierwszej instancji powołany jest inspektor pracy a obowiązujące przepisy pozwalają na żądanie strony przekazania sprawy sądowi.

Rozporządzenie o umowach o pracę przewiduje następujące sprawy karne, pierwszej z wymienionych kategorii, t. j. spraw należących dotychczas do kompetencji sądów powszechnych:

- 1) nieprawne wypowiedzenie umowy o pracę, sprzeczne z art. 11 pkt. 4 omawianego rozporządzenia;

- 2) pobieranie przez pracodawcę procentu od pożyczek udzielanych robotnikowi, lub wynagrodzenia z tytułu poręczenia za jego zobowiązania pieniężne (art. 36);
- 3) dokonywanie potrąceń z wypłaty robotnika sprzeczne z art. 38.

Do drugiej kategorii t. j. do orzekania w pierwszej instancji przez inspektora pracy należą sprawy:

1. niezawiadomienie władz o osobie kierownika zakładu pracy (art. 9);
2. przekroczenie przepisów o wydawaniu świadectw robotnikom (art. 21);
3. uskutecznianie wypłaty sprzeczne z art. 22, 33, 34 i 35;
4. nieprowadzenie ksiąg kontroli pracy;
5. przekroczenie przepisów o robotniczych ksiąteczkach obrachunkowych (art. 25, 26, 29, 30 i 31);
6. przekroczenie przepisów o karach pieniężnych nakładanych na robotników (art. 43 — 45);
7. przekroczenie przepisów o regulaminie pracy i obwieszczeniu.

W wypadku zbiegu sprawy karnej i cywilnej, w myśl przepisów proceduralnych winno najpierw nastąpić rozpatrzenie sprawy karnej a następnie dopiero sprawy cywilnej. Okoliczność ta ma duże znaczenie praktyczne i stąd wynika konieczność zwracania uwagi na przestrzeganie tego przepisu proceduralnego. W szeregu bowiem wypadków od stwierdzenia lub niestwierdzenia naruszenia jakiegoś przepisu, a więc winy jednej ze stron, może być uzależniony wynik sprawy cywilnej.

#### 4. Strony zawierające umowę o pracę

Przepisy rozporządzenia o umowie o pracę robotników nie obejmują wszystkich rodzajów zarówno pracodawców jak i pracowników związanych ze sobą stosunkiem pracy. To też podstawową kwestją, w każdym poszczególnym wypadku będzie stwierdzenie, czy między

osobą występującą z roszczeniem i osobą, przeciw której roszczenie zostało wysunięte, istniał stosunek pracy i czy stosunek ten zarówno co do osób jak do przedmiotu sporu mieści się w ramach omawianego rozporządzenia.

Kto jest pracodawcą? W myśl rozporządzenia (art. 2) jest nim każdy, kto przyjmie robotnika do wykonywania pracy za wynagrodzeniem bez względu na to czy jest osobą fizyczną, czy też osobą prawną. Może być pracodawcą:

firma jednoosobowa,  
 spółka firmowa,  
 spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,  
 spółka akcyjna,  
 spółdzielnia,  
 związek komunalny,  
 fundacja, kościół, państwo, stowarzyszenie, związek, instytucja przymusowego ubezpieczenia, spółka wodna i t. p., jeżeli zatrudnia robotników na podstawie umowy o pracę.

Bez znaczenia jest rozmiar przedsiębiorstwa, a więc pracodawcą będzie zarówno właściciel wielkiej fabryki, jak i rzemieślnik zatrudniający jednego pomocnika.

Bez znaczenia również jest fakt czy przedsiębiorstwo jest obliczone na zysk, czy podlega podatkowi przemysłowemu, czy należy do obywateli polskich czy zagranicznych.

Nie będzie natomiast pracodawcą w znaczeniu omawianej ustawy, taki np. typowy przypadek pracodawcy w znaczeniu życiowym, jak instytucja np. klinika zatrudniająca asystentów i wolontariuszy bez wynagrodzenia.

Do kategorii robotników w myśl omawianego rozporządzenia (art. 2) należą wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę za wyjątkiem:

- a) pracowników umysłowych,
- b) wszystkich zatrudnionych w rolnictwie,
- c) „ „ w leśnictwie,
- d) „ „ w ogrodnictwie,
- e) „ „ w zakładach pracy ściśle z rolnic-



twem związanych a nieposiadających charakteru przemysłowego lub handlowego,

- f) osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz szkołach państwowych a pełniących funkcje woźnych, gońców i t. p.
- g) służby domowej,
- h) dozorców domowych.

O tym, czy zakład jest przemysłowy, decyduje inspektor pracy. Decyzja ta nie może wiązać sądu pracy, który sam orzeka czy jest kompetentny w danej sprawie.

Należy zaznaczyć, iż nie każda umowa, której przedmiotem jest wykonanie pracy jest umową o pracę. Trzeba rozróżnić pojęcie umowy o pracę od umowy o dzieło. Wprawdzie w obu wypadkach świadczenie wykonawcy opiera się na pracy fizycznej, jednak sposób wykonania tych umów jest odmienny. W pierwszym wypadku robotnik oddaje swą pracę do dyspozycji pracodawcy i staje się od niego zależnym, w drugim — określona praca jest wykonywana samodzielnie. Rozróżnienie tych dwóch umów jest trudne i wymaga rozpatrzenia każdego określonego wypadku. Według znawców prawa robotniczego umowa o dzieło musi zawierać takie cechy charakterystyczne jak: wskazanie ściśle dzieła, które ma być wykonane, niezależność wykonującego dzieło, oraz całkowite ponoszenie ryzyka pracy. Pewne wątpliwości teoretyczne mogłyby nasuwać akordanci, jednak ponoszą oni tylko nieznaczne ryzyko wykonania pracy i są w całkowitej zależności od pracodawcy, a więc są w całym znaczeniu tego słowa robotnikami.

Rozporządzenie nie dotyczy natomiast chałupników. Ta kategoria osób związanych pośrednio stosunkiem pracy z przedsiębiorcą będzie jednak korzystać z sądów pracy, gdyż tak postanawia art. 4 p. b. rozporządzenia o sądach pracy, jednak podstawą sporów będą tylko umowy łączące chałupnika z przedsiębiorcą. Umowy te mogą być konstruowane dowolnie na podstawie Kodeksu Cywilnego bez zachowywania postanowień rozporządzenia o umowie o pracę robotników.

Również wspomniane rozporządzenie nie stosuje się do osób wykonywujących pracę darmo czy to np. z uprzejmości lub względów

rodziny czy to dla celów nauki lub wykształcenia, jak wolontariusze i praktykanci.

Rozporządzenie nie dotyczy również, jak to było zaznaczone wyżej, uczniów i terminatorów zatrudnionych na podstawie umowy o naukę.

##### 5. Zawarcie umowy między pracodawcą i robotnikiem

Pomiędzy pracodawcą i robotnikiem w znaczeniu tych osób, które wymienione były przed chwilą, może być zawarta umowa w dowolnej formie: zarówno ustnie jak i piśmiennie a nawet w drodze dopuszczenia robotnika do pracy (art. 3), to znaczy włączenia go w kadry pracowników zwyczajem przyjętym w danym zakładzie np. wyznaczając mu pracę akordową, oddając go pod kierownictwo majstra i t. p.

Jeśli chodzi o okres działania, to umowa o pracę może być zawartą (art. 4):

1. na okres próbny, trwający najdłużej 7 dni, które trzeba rozumieć jako 7 dni pracy,
2. na okres wykonania określonej roboty,
3. na czas określony,
4. na czas nieokreślony.

Zawarcie jednej z powyższych umów pociąga za sobą następujące właściwe dla nich terminy rozwiązania (art. 10):

- a) w ciągu 7 dni próby strony mogą rozwiązać umowę w każdej chwili. Jeśli natomiast w ciągu okresu próbnego nie rozwiązano umowy lub nie ułożono inaczej stosunku najmu, to automatycznie zostaje zawarta umowa na czas nieokreślony (art. 5),
- b) umowa zawarta na okres wykonania określonej roboty, po ukończeniu tej roboty,
- c) umowa zawarta na czas określony, po upływie tego czasu,
- d) umowa zawarta na czas nieokreślony, po wypowiedzeniu dokonaniem conajmniej na dwa tygodnie naprzód.

Jak z powyższego widać, już samo określenie rodzaju umowy o pracę wywołuje skutki o dużym znaczeniu. Jeśli się doda, że formy

zawarcia umowy są najzupełniej dowolne, to jasnym jest, iż zagadnienie to będzie jednym z najpospolitszych sporów, które sądom pracy wypadnie rozstrzygać. Rozstrzygnięcie to może napotykać na szczególne trudności jeśli strony powoływałyby się na ustalone ustnie warunki pracy.

W tym punkcie należy zwrócić uwagę na ustawowy dokument stosunku paracy, który w ogromnej ilości przypadków tego rodzaju da bezstronne źródło ustalenia stanu faktycznego. Mam tu na myśli robotnicze książeczki pracy przewidziane art. 25 i dalszemi omawianego rozporządzenia. Książeczki te powinny zawierać między innymi dane dotyczące warunków umowy o pracę. Ponieważ książeczkę robotnik otrzymuje najpóźniej w 7 dni po rozpoczęciu pracy, trudności ustalenia warunków umowy o pracę ograniczą się tylko do robotników odbywających okres próbny i do nielicznych wypadków niewydawania lub niewypełnienia książeczek pracy.

Dalszym uzupełnieniem umowy o pracę jest regulamin pracy, który w myśl art. 55 wspomnianego rozporządzenia winien być podany do wiadomości robotnika przed przystąpieniem do pracy. W wypadku posiadania przez pracodawcę dowodu, iż robotnik we właściwym czasie zapoznał się z regulaminem, np. stwierdzonego oświadczenia robotnika, ten ostatni nie może się zasłaniać tem, że przepisy regulaminu były mu nieznanne.

#### 6. Rozwiązanie umowy o pracę

Jak to wspomniane było wyżej, umowa o pracę rozwiązuje się:

1. po upływie czasu, na który była zawarta, a według ustaw ogólnych nie może być zawarta dłużej jak na 5 lat;
2. po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie;
3. po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (lub dłuższego jeśli strony tak ustaliły w umowie), przy umowie na czas nieokreślony (art. 11).

Niezależnie od tych przyczyn umowa rozwiązuje się automatycznie w następujących wypadkach (art. 10):

- a) wskutek śmierci robotnika;

- b) z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym. Nie rozwiązuje się natomiast z chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe. Za okres ćwiczeń pracodawca nie płaci robotnikowi żadnego odszkodowania, natomiast musi go przyjąć po powrocie z ćwiczeń. Należy zaznaczyć, że obowiązek ten ciąży na pracodawcy jeśli robotnik bezpośrednio po ukończonych ćwiczeniach wojskowych zgłasza się do pracy. Jeśli samowolnie uczynił sobie nieusprawiedliwioną przerwę między ćwiczeniami, a przystąpieniem do pracy, pracodawca jest w prawie nie przyjąć go do pracy.

Przepisy te uchylają art. 66 ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym, według którego „w czasie odbywania pięcioletniego okresu służby czynnej umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana, o ile stosunek służbowy trwał przynajmniej jeden rok“. Omawiane rozporządzenie rozróżnia tylko ćwiczenia w wojsku stałym, które jak wiadomo mają ustalone terminy, wśród których specjalnego terminu 5-0 miesięcznego niema.

Przez chwilę zatrzymamy się na sposobie rozwiązania najpospolitszego typu umowy o pracę — umowy na czas nieokreślony. Umowa taka może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron, za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Faktycznie okres wypowiedzenia może być nieco dłuższy, gdyż przepis rozporządzenia postanawia aby okres ten kończył się zawsze w sobotę lub w dzień wypłaty, właściwy dla danego zakładu pracy. Ważnym jest jeden z dwu powyższych terminów. Tak więc, gdy wypłata odbywa się w piątek, a wypowiedzenia dokonano w środę, okres wypowiedzenia kończy się w piątek, następujący po upływie dwóch tygodni. Jeżeli jednak wypowiedzenia dokonano w sobotę, okres wypowiedzenia kończy się w sobotę po 14 dniach bez względu na przyjęty dzień wypłaty.

Pozatem pracodawca ma prawo rozwiązać umowę w każdej chwili, pod warunkiem wypłacenia robotnikowi całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W szeregu wypadków prawo pracodawcy do rozwiązania umowy z robotnikiem jest całkowicie wyłączone albo podlega częściowe-

mu ograniczeniu. Do pierwszej kategorii należą takie wypadki, jak (art. 11 ust. 4):

- a) najwyżej 4 tygodniowa niezdolność robotnika do zarobkowania, wywołana chorobą lub wypadkiem,
- b) omówione już ćwiczenia wojskowe,
- c) ustawowy urlop.

Podczas tych przerw w pracy, pracodawcy nie wolno wypowiedzieć umowy i wypowiedzenie takie musi pozostać bez skutków, t. zn. ważność wypowiedzenia może rozpocząć się dopiero z chwilą ukończenia 4-tygodniowego okresu niezdolności do pracy, ćwiczeń czy urlopu.

Ograniczenie prawa pracodawcy do rozwiązywania umowy o pracę zawarte jest w art. 12 rozporządzenia, który postanawia:

1) Jeśli zwykle dwutygodniowe wypowiedzenie umowy o pracę jest stosowane trzy razy z rzędu względem tego samego robotnika bez rozwiązania stosunku pracy, pracodawca w ciągu najbliższych trzech miesięcy od dnia ostatniego wypowiedzenia nie może wypowiedzieć umowy, lecz jedynie może rozwiązać ją pod warunkiem wypłacenia robotnikowi oprócz wynagrodzenia za czas przepracowany całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jest to zupełnie do tej pory nieznany przepis, którego niejasne brzmienie będzie wywoływało poważne trudności w interpretacji. Należy mniemać, iż wypowiedzenie trzy razy z rzędu jest rozumiane w ten sposób, iż są to trzy kolejno po sobie następujące wypowiedzenia, nieprzerwane zarówno okresem bezrobocia, jak i pracy, niepoprzedzonej wypowiedzeniem. Np. w dn. 1 lipca pracodawca wypowiada pracę robotnikowi; po okresie wypowiedzenia w dn. 15 lipca pozostawia go nadal w pracy, wypowiadając mu jednak pracę po raz drugi i w dn. 30 lipca po raz trzeci. W tym wypadku pracodawca nie może po raz czwarty dokonać analogicznego do poprzednich wypowiedzenia, a nawet w ciągu 3 miesięcy od dnia ostatniego wypowiedzenia wogóle nie może dokonać wypowiedzenia, lecz tylko rozwiązać umowę, wypłacając robotnikowi oprócz należnego mu za przepracowany czas zarobku również i całkowite wynagrodzenie za okres wypowiedzenia t. j. za 2 tygodnie. Jeżeli by jednak wypowiedzenia pracy nie następowały „z rzędu“, t. j. gdyby pomiędzy jednym a drugim wypowiedzeniem następowały przerwy, wywołane bądź

przez pozostanie w pracy poza okresem wypowiedzenia, bądź też przez przerwę w pracy, to sądzić należy, że przepis powyżej omówiony nie mógłby mieć zastosowania.

2) Jeśli pracodawca wypowiedział umowę, a bezpośrednio po upływie okresu wypowiedzenia zawarł z tymże robotnikiem trzy bezpośrednio następujące po sobie umowy na czas określony, z których żadna nieprzekracza dwóch tygodni, automatycznie wytwarza się zawarcie umowy na czas nieokreślony, której rozwiązanie musi poprzedzić dwutygodniowe wypowiedzenie (art. 12 ust. 2).

Przepis ten, również dotychczas niestosowany, jest wprowadzony niewątpliwie celem uniemożliwienia pracodawcy obejścia przepisu, poprzednio wspomnianego przez zastąpienie trzech okresów wypowiedzenia z rzędu przez trzy umowy na czas określony, z których żadna nie przekracza dwóch tygodni.

Przepisy te stworzone dla ochrony robotnika przed stanem niepewności, zresztą niecelowe, bo, jak wykazane było wyżej, łatwe do obejścia przez pracodawcę, dostarczą sądom pracy wiele trudności, gdyż punkt ciężkości będzie się znajdował w ustaleniu szeregu dat poszczególnych wypowiedzeń umowy.

Nietylko rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony, lecz każda zmiana warunków tej umowy musi być poprzedzona dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 11 ust. 1). Pracodawca np. nie może bez wypowiedzenia dwutygodniowego, a więc uprzedzenia robotników, zarządzić skrócenia czasu pracy dziennej lub redukcji dni tygodnia. Skrócenie czasu pracy dziennej lub redukcja dni tygodnia bez uprzedzenia może pociągnąć za sobą wypłatę na rzecz robotnika odszkodowania za zredukowany czas, przez okres równy okresowi wypowiedzenia.

W ten sposób zostały omówione zwykle okoliczności towarzyszące rozwiązaniu i zmianie umowy o pracę, oraz ustawowe okoliczności zakazujące lub ograniczające prawo pracodawcy rozwiązania umowy.

Z kolei przejdziemy do wyjątkowych uprawnień obu stron rozwiązywania umowy o pracę bez zachowania ogólnych przepisów o rozwiązaniu umowy.

## 7. Natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę

Uprawnienie takie powstaje dla każdej ze stron w chwili zaistnienia ważnych powodów lub winy przeciwnej strony (art. 15).

Za ważne powody są uważane wszystkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub na zasady dobrej wiary upoważniają jedną ze stron do odstąpienia od umowy (art. 16 ust. 1).

Nie mogą być uznane za ważne powody niestawienie się do pracy robotnika wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby przez okres czasu nie większy niż 4 tygodnie, lub z innych uzasadnionych przyczyn — niewięcej niż 2 tygodnie (art. 16 ust. 2).

Przepisy rozporządzenia wyjaśniają więc tylko ogólnie co może być uważane, a przykładowo co nie może być uważane za ważne powody. Pozytywnych szczegółowych wyjaśnień nie znajdujemy, również i kodeks cywilny nie wyjaśnia co należy uważać za ważne powody.

Przykładowo możnaby stwierdzić, iż ważną przyczyną będzie np. zupełna niezdarność robotnika, niebezpieczeństwo wynikające z nałogu uprawianego przez robotnika i t. p. Nie można natomiast uważać za ważne przyczyny małej wydajności pracy robotnika, przynależności robotnika do tej lub innej partji politycznej lub związku zawodowego i t. p.

Nieco dokładniej zostało oświetlone w rozporządzeniu pojęcie winy każdej ze stron, upoważniające do natychmiastowego zerwania umowy. Wypadki tego rodzaju zostały przytoczone przykładowo i przedstawiają się odnośnie winy pracodawcy jak następuje (art. 17):

- a) jeśli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynów, które sprzeciwiają się prawu lub dobrym obyczajom, bądź też nakłaniają ich do takich czynów;
- b) w razie, gdy wymienione wyżej osoby dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynnych zniewag lub ciężkich obraz;

- c) w razie, gdy pracodawca nie wykonywa swych istotnych zobowiązań względem robotnika, wynikających z umowy lub przepisów rozporządzenia.

Pracodawca może rozwiązać umowę z winy robotnika zwłaszcza w wypadkach następujących (art. 18):

- a) jeśli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz;
- b) jeśli robotnik mimo przestrogi nie zachowuje przepisów, niezbędnych dla bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy;
- c) jeśli robotnik dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy;
- d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż przez 3 dni zrzędu lub ogółem więcej niż przez 6 dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej;
- e) gdy robotnik odmawia wykonywania swoich istotnych obowiązków, wynikających z umowy lub przepisów omawianego rozporządzenia. Odmowa może się wyrażać bądź w bezpośrednim oświadczeniu robotnika, bądź w jego postępowaniu, z którego wynika, że pracy wykonywać nie chce lub wykonywa ją niezgodnie z umową albo w sprzeczności z przepisami o ogólnych obowiązkach stron;
- f) w razie udowodnionej zdrady zastrzeżonej tajemnicy zakładu;
- g) w razie ujawnienia się faktu, iż robotnik na podstawie fałszerstwa lub fałszywych dokumentów, wiedząc o tych faktach, uzyskał przyjęcie do pracy.

Mimo wymienienia w rozporządzeniu określenia ciężkiej obraz lub zniewagi, za obrazę lub zniewagę dostateczną do uznania za winę strony należy uznać każdą obrazę lub zniewagę choćby one nie podpadały pod przepisy prawa karnego.

Szczegół ten jest niezwykle ważny dla przedsiębiorcy, gdyż każda obraza i zniewaga zmniejsza jego autorytet jako kierownika produkcji i w ten sposób niszczy ład i karność pracy.

Do istotnych zobowiązań pracodawcy należy w pierwszym rzędzie wypłacanie zarobków. Do istotnych zobowiązań robotnika —



praca na rzecz pracodawcy. To też odmowa pracy, wykonywanie jej niezgodnie z umową, spóźnianie się, utrudnianie pracy innym robotnikom i t. p. stanowią przyczyny ważne, mogące wywołać natychmiastowe rozwiązanie umowy.

Różnica pomiędzy „ważnymi powodami“ a „winą“ polega na tem, że w pierwszym wypadku strona rozwiązująca umowę nie ma obowiązku płacenia drugiej stronie odszkodowania, w drugim zaś wypadku obowiązek taki istnieje, jak również i w tych wypadkach, gdy ważne powody, na które strona rozwiązująca umowę powoływała się, w rzeczywistości nie istnieją.

Rozwiązanie umowy w wypadku „ważnego powodu“ lub „winy“ może nastąpić z własnej decyzji strony, natomiast stronie uważającej się tym krokiem za skrzywdzoną przysługuje prawo zwrócenia się ze skargą do sądu, który rozstrzyga czy wypowiedzenie było słuszne.

Pozatem mogą powstać jeszcze dwa wypadki, w których pracodawca ma prawo natychmiastowego rozwiązania umowy:

Pierwszy ma miejsce wtedy, jeśli robotnik nie stawi się w terminie rozpoczęcia pracy, a warunek ten był wyraźnie w umowie zastrzeżony. Jeśli warunek ten nie był zastrzeżony w umowie, robotnik może tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez tydzień, nie stawić się do rozpoczęcia pracy (art. 14). Ważnymi powodami w tym wypadku będzie choroba własna, choroba lub śmierć członków rodziny i t. p.

Druga okoliczność to wypadek siły wyższej (art. 13), gdy czyni on bezwzględnie niemożliwym na przeciąg więcej niż 7 dni wykonywanie pracy i nie jest następstwem winy pracodawcy. W wypadku takim pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę w każdej chwili w ciągu 7 dni od chwili zajścia wypadku.

Przykładowo zostały w rozporządzeniu wyliczone następujące przykłady siły wyższej:

Zamknięcie zakładu pracy lub jego części wskutek:

- a) zarządzenia władz państwowych,
- b) pożaru,
- c) powodzi,
- d) wybuchu kotła parowego.

Zakres tych wypadków jest znacznie szerszy i może pomieścić szereg życiowych wypadków. Należać do nich może np. do niedawna aktualny brak węgla naskutek przerwania dostaw kolejowych, lub rekwizycji węgla przez władze państwowe i t. p.

Nie można natomiast uważać za siłę wyższą brak kredytów na produkcję, zastój w przemyśle i t. p.

W każdym z powyższych wypadków siły wyższej, skutki mogą dotyczyć całego zakładu pracy lub jego części, bez której reszta zakładu obejść się nie może jak np. dział maszyn, dział przygotowujący surowiec do dalszej obróbki i t. p. Zarówno w pierwszym jak i drugim wypadku pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy wszystkim robotnikom, natychmiast i bez odszkodowania.

Odmianą grupę przyczyn natychmiastowego rozwiązania umowy w znaczeniu życiowym, zajmują strajki. Rozróżniamy trzy grupy działań strajkowych. Są nimi:

- a) strajk ogólny mający za tło żądania ekonomiczne lub kwestje polityczne. Istotą tego rodzaju strajku jest masowe niestawianie się do pracy;
- b) strajk częściowy, gdy w podobny sposób do omówionego, strajkuje jeden lub więcej oddziałów pracy danego zakładu, ale w każdym razie nie cały personel;
- c) strajk włoski, gdy robotnicy stawiają się we właściwy sposób do pracy lecz jej nie wykonują.

Rozpatrzmy kolejno trzy wspomniane wypadki. Każdy z nich nie znajduje bezpośredniego wyjaśnienia w przepisach umowy o pracę robotników, która nie wymienia ani razu słowa strajk. Jeśli odrzucimy natomiast terminologję strajku nieznaną ustawie, pozostanie tylko nieobecność robotnika, niestawienie się jego do pracy, oraz niewypełnianie jego istotnych zobowiązań wynikających z umowy o pracę, do których w pierwszym rzędzie należy praca w przedsiębiorstwie.

Tak postawiona kwestja znajduje rozwiązanie w omówionym wyżej dziale ważnych powodów, które upoważniają pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania umowy bez przewidzianego terminu wypowiedzenia i bez odszkodowania. Art. 18 p. d głosi, iż takie rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić, gdy robotnik nie przy-

chodzi do pracy dłużej niż trzy dni z rzędu bez uzasadnionych przyczyn.

Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 17 października 1928 r. (S. N. Izby I C. 244/5/6-308/28), stwierdził wyraźnie, iż wprowadzenie wolności koalicji i związanych z nią czynów jest zastrzeżona konstytucyjnie, jednakże nie jest do pomyslenia, by była połączona z możliwością, z jednej strony dowolnego niewykonywania umowy przez pracownika, z drugiej zaś strony z bezwzględnym zachowaniem mocy tej umowy w stosunku do pracodawcy. Strona niezadowolona z umowy, która jeśli jest zawarta zgodnie z przepisami prawa, jest prawem dla osób nią związanych, ma możliwość rozwiązania jej drogą przepisanego wypowiedzenia.

Jasnym jest natomiast, że mogą istnieć słuszne powody, które mogą skłonić robotników do zaprzestania pracy. Będzie to niesumienne wykonywanie obowiązków przez pracodawcę i wtedy strajk może wybuchnąć bez uprzedzenia pracodawcy przez robotników, który to szczegół jest bez znaczenia. W wypadku więc np. niewypłacania przez pracodawcę zarobków w terminach, robotnicy mogą, nie zrywając umowy, wstrzymać się od wykonania swych obowiązków.

W każdym więc poszczególnym wypadku zbiorowego zaprzestania pracy, orzeczenie czy powinno być ono uznane za zerwanie stosunku umowy pracy należy oprzeć na szczegółowym rozpoznaniu okoliczności danego przypadku.

Strajk częściowy dla osób strajkujących pociąga oczywiście te same skutki co i strajk ogólny, a więc jeśli nie był on reakcją robotników na niewykonywanie warunków umowy przez pracodawcę, daje temu ostatniemu możliwość rozwiązania umowy po 3 dniach niestawienia się robotników do pracy. Jest to jedna strona zagadnienia strajku częściowego. Pozostają jeszcze wypadki, gdy ma miejsce strajk częściowy istotnej części zakładu pracy, części niezbędnej dla funkcjonowania całości, jak np. dział siły napędowej. Wtedy będzie miał zastosowanie omawiany już art. 13, który mówi o sile wyższej.

W wypadkach siły wyższej, jak np.: zamknięcia zakładu prac lub jego części, w której był zatrudniony robotnik, skutek zarządzenia władzy państwowej, pożaru, powodzi, wybuchu kotła parowego i t. p., gdy czynią one bezwzględnie niemożliwym na przeciąg

więcej niż siedem dni wykonywanie pracy i nie są następstwem winy pracodawcy, pracodawca ma w każdej chwili prawo rozwiązać umowę o pracę w ciągu siedmiu dni od chwili zajścia wypadku.

Oczywiście i w tym wypadku decydującą jest przyczyna strajku. Jeśli robotnicy przerwali pracę domagając się zmiany warunków pracy — słuszność jest przy pracodawcy, jeśli pracodawca nie wypełnia swych obowiązków wynikających z umowy — słuszność mają robotnicy.

Strajk włoski, stosunkowo najrzadziej stosowany, wydaje się najłatwiejszym do pomieszczenia w przepisach umowy o pracę. Robotnik przychodzi do pracy, więc nie może mieć zastosowania przepis o natychmiastowym zerwaniu umowy z art. 18 p. d., natomiast p. c tegoż artykułu daje te same uprawnienia pracodawcy, gdy robotnik odmawia wykonania swych istotnych zobowiązań wynikających z umowy o pracę.

Ponieważ art. 6 mówi, iż robotnicy obowiązani są do należytego i sumiennego spełniania zarządzeń swych przełożonych, odmowa pracy z naruszeniem umowy powoduje natychmiastowe rozwiązanie jej.

Robotnicy mogą być uprawnieni tylko wtedy do niewykonania zarządzenia swych przełożonych, jeśli to zarządzenie jest sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami (art. 6) oraz, jak to było zaznaczone przedtem, jeśli było reakcją na niewykonanie przez pracodawcę jego istotnych zobowiązań wynikających z umowy.

### 8. Wynagrodzenie i wypłata wynagrodzenia

Jak już wspomniano, najistotniejszym obowiązkiem robotnika jest wypełnianie zarządzeń swych przełożonych. Do obowiązków pracodawcy należy wypłata świadczeń wzajemnych na rzecz robotnika, z których to świadczeń najważniejszym jest wynagrodzenie.

Wynagrodzenie winno być ustalone bądź w umowie indywidualnej bądź zbiorowej. Jeśli tymi sposobami nie zostało ustalone, to znaczy, jeśli strony przy sporze nie będą mogły przytoczyć ani przepisów umowy zbiorowej lub indywidualnej, ani też powołać się na umowę ustną, jeśli wreszcie odpowiedzi na to pytanie nie da książeczka robotnicza, sąd ustali wynagrodzenie zgodnie ze zwyczajem

miejscowym, a w braku tegoż słuszne wynagrodzenie. Ustalając wynagrodzenie na podstawie zwyczaju sąd musi zapoznać się z wynagrodzeniem robotników tej samej kategorii w podobnych zakładach pracy tej samej miejscowości. Jeśli danych tych sąd nie uzyska, lub nie będzie ich można ustalić, wtedy podstawą określenia płacy będzie zasada słuszności. Na pytanie, jaka płaca będzie słuszną, musi sąd sam sobie odpowiedzieć po zapoznaniu się z ogólnym poziomem wynagrodzeń danej miejscowości. W tych wypadkach sąd z reguły winien powoływać rzeczoznawców (art. 41).

Umowa o pracę może przewidywać wynagrodzenie pieniężne i w naturze.

Wynagrodzenie pieniężne winno być wypłacane w gotówce; zabezpieczoną jest wypłata wynagrodzenia pieniężnego weksłami, skrypkami dłużnymi, kuponami, towarem lub innymi przedmiotami (art. 22).

Robotnik, który otrzymał wynagrodzenie, sprzecznie z powyższym przepisem, może żądać powtórnego wynagrodzenia, przyczem pracodawca nie ma prawa domagać się zwrotu dokonanej wypłaty.

Wartości te, o ile robotnik jeszcze je posiada lub wzbogacił się dzięki temu, przypadają na cele kulturalno-oświatowe, zgodnie z przepisami specjalnego rozporządzenia, które wyda Minister Pracy i Opieki Społecznej (art. 23).

Wypłata gotówkowej części wynagrodzenia winna być uskuteczniata (art. 32):

- a) przy umowie na czas określony:
  1. jeśli nie jest on dłuższy niż dwa tygodnie, wypłata winna być uskuteczniata po upływie terminu umowy,
  2. jeśli termin umowy jest dłuższy niż dwa tygodnie, przynajmniej raz na dwa tygodnie;
- b) przy umowie, zawartej na czas wykonania określonej roboty, ostateczny rozrachunek następuje natychmiast po ukończeniu całej roboty. W czasie trwania umowy winny być robotnikowi wypłacane zaliczki, nie rzadziej niż co dwa tygodnie, oraz nie niższe niż dwutygodniowy zarobek, według ustalonej w umowie dniówki, w braku zaś tego lub niemożności ustalenia dniówki — według wartości wykonanej części pracy;

- c) przy umowie na czas nieokreślony wypłata winna się odbywać przynajmniej raz na dwa tygodnie.

Poszczególnym gałęziom przemysłu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami może zezwolić na dokonywanie wypłat w wypadkach wyżej wymienionych raz na miesiąc, z zastrzeżeniem wypłaty odpowiednich zaliczek w ciągu miesiąca. W ten sposób obecny stan rzeczy w niektórych gałęziach przemysłu, np. górnictwie węglowym, gdzie obliczanie zarobku robotnika jest dość skomplikowane i może następować tylko w miesięcznych okresach, pozostaje nadal bez zmiany po uzyskaniu zatwierdzenia władz.

### 9. Skutki uchybienia terminom wypłat

Niewypłacenie w wymienionych terminach, jeśli nastąpiło z winy pracodawcy, niezależnie od prawa robotnika do rozwiązania umowy z winy pracodawcy, pociąga za sobą obowiązek opłacania przez pracodawcę procentów zwłoki w wysokości 2—3% miesięcznie, poczynając od dnia wypłaty (art. 33).

Jak z powyższego wynika, obowiązek opłacania procentów zwłoki istnieje tylko w wypadku stwierdzonej winy pracodawcy. W razie niedojścia w tym względzie do porozumienia stron, o winie decyduje sąd, wyznaczający jednocześnie procenty zwłoki w granicach od 2 do 3%, zależnie od stopy procentowej na rynku.

### 10. Potrącenia

Pracodawca nie może potrącać z zarobku ani żądać od robotnika (art. 35 i 36):

- a) wynagrodzenia za pomoc lekarską, nieprzewidzianą obowiązującymi przepisami (t. j. dostarczoną we własnym zakresie, niezależnie od instytucji ubezpieczeniowych);
- b) wynagrodzenia za dostarczanie lokalu pracy, ogrzewanie, oświetlenie i czyszczenie lokalu pracy;
- c) wynagrodzenia za używanie narzędzi pracy oraz siły napędnej dla zakładu pracy, stanowiących jego własność;

d) wynagrodzenia z tytułu poręczenia za zobowiązania pieniężne robotnika, oraz procentu od pożyczek, udzielanych robotnikowi.

Z wynagrodzenia robotnika wolno potrącać tylko następujące należności, z tem zastrzeżeniem, że wszelkie potrącenia bez kar nie mogą przekraczać połowy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty (art. 38):

a) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał, światło oraz, jeśli chodzi o górników — materiały wybuchowe (według cennika, zatwierdzonego przez władze górnicze);

b) bieżące i zaległe daniny (podatek dochodowy oraz opłaty publiczne, np. składki ubezpieczeniowe) w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania (tak np. składki do Kasy Chorych i do Funduszu Bezrobocia wolno pracodawcy potrącać tylko przy każdorazowej wypłacie). Składki, przypadające na robotników, niepotrącone z jakiegokolwiek przyczyny przy wypłacie, nie mogą być potrącanie przy wypłacie następnej.

Omówione potrącenia można dokonywać przy każdorazowej wypłacie w całości z tem oczywiście zastrzeżeniem, aby nie przewyższyły one  $\frac{1}{2}$  wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Jeśli potrącenia te nie stanowią połowy należności, przypadającej do wypłaty, mogą być uskutecznione dalsze potrącenia w następującym porządku:

c) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych (sumy te nie mogą przewyższać  $\frac{1}{5}$  wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty, za wyjątkiem zajęcia sądowego za alimenty, które może wynosić  $\frac{2}{5}$  wynagrodzenia. Przy zbiegu sum egzekwowanych za alimenty i inne należności lub długi  $\frac{1}{5}$  część wynagrodzenia staje się przedmiotem stosunkowego podziału zarówno na alimenty jak i na inne należności i długi, druga zaś  $\frac{1}{5}$  część przekazuje się wyłącznie na zaspokojenie samych tylko alimentów);

d) zaliczki pieniężne, udzielane robotnikowi przez pracodawcę na poczet wynagrodzenia oraz sumy, należne za artykuły pierwszej potrzeby, brane przez robotnika ze sklepów przy zakładach pracy, które na mocy zezwolenia władz mogą uskutecznić wypłatę raz na miesiąc.

Zaliczki te są częścią wypłaty, pobieranej w okresach stałych i nie podlegają potrąceniom. Przy wypłacie miesięcznej potrącenia należy dokonywać od łącznej sumy, przypadającej do wypłaty, od której następnie należy odliczyć wysokość pobranej zaliczki.

Po potrąceniu należności, wymienionych wyżej, można potrącać:

e) kary pieniężne za przekroczenia, które w sumie ogólnej nie powinny przekraczać  $\frac{1}{10}$  części wynagrodzenia, faktycznie (a więc po wszelkich innych potrąceniach) przypadającego robotnikowi do wypłaty. W wypadku więc, gdy potrącenia, wymienione w p. a, b, c i d, nie pochłaniają połowy wynagrodzenia do wypłaty, należność z tytułu kar może być potrącona całkowicie; natomiast w wypadku, gdy wspomniane potrącenia obejmują już dozwoloną do potrącenia połowę wynagrodzenia, kary mogą być potrącanie w wysokości 10% pozostałej do wypłaty połowy wynagrodzenia.

W ten sposób łączna wysokość potrąceń, przy zbiegu różnych należności, jako najwyższą granicę może osiągnąć 55% wynagrodzenia, przypadającego robotnikowi do wypłaty.

Powyższe wyliczenie sum, które mogą być potrącanie z zarobku robotnika, jest wyczerpujące. Pracodawca nie może potrącać żadnych innych sum, jak np. składek do organizacji zawodowych, społecznych, instytucyj samopomocowych (kas przezorności) i t. p.

## 11. Kary pieniężne

Kary pieniężne mogą być nakładane na robotnika, o ile przewiduje je regulamin pracy danego zakładu i tylko w następujących wypadkach (art. 43):

a) rozmyślnie złego lub niedbałego wykonywania robót oraz rozmyślnego psucia przy pracy materiałow, narzędzi i maszyn;

b) nieprzybywania do pracy, spóźniania się do pracy lub samowolnego jej opuszczania w ciągu dnia roboczego bez uzasadnionej przyczyny;

c) zakłócania spokoju;

d) znajdowania się przy pracy w stanie nietrzeźwym;



e) nieprzestrzegania przepisów ostrożności o obchodzeniu się z ogniem, światłem i t. p. przepisów, zamieszczonych w regulaminie pracy.

Kara pieniężna za poszczególne przekroczenia winna być określona w regulaminie i nie może przewyższać  $\frac{1}{4}$  części dziennego zarobku robotnika. (Ściągnięte kary przypadają na cele kulturalno-oświatowe, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 19. IX. 1928 r.).

## 12. Odprawy

Obok natychmiastowego rozwiązania umowy, śmierć robotnika pociąga za sobą skutki omówione w art. 42 rozporządzenia. Jeżeli robotnik pracował conajmniej 10 lat w danym przedsiębiorstwie, przysługuje rodzinie, mającej prawo do utrzymania (kto z członków rodziny robotnika uprawniony był do utrzymywania przez zmarłego, określają dzielnicowe ustawy cywilne) i będącej w rzeczywistości na utrzymaniu danego robotnika, odprawa w wysokości ostatnio pobieranego dwutygodniowego wynagrodzenia (przy pracy conajmniej 20-letniej — 4-o tygodniowe wynagrodzenie).

Następujący członkowie rodziny posiadają prawo do otrzymania całej odprawy: małżonek, dziadkowie, rodzice, dzieci i wnukowie. Inni członkowie rodziny utrzymywani przez zmarłego otrzymują tylko połowę oznaczonej normy.

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

## 13. Odszkodowanie na rzecz pracodawcy

Omawiając kwestję rozwiązania umowy o pracę poruszaliśmy spory o odszkodowanie na rzecz robotnika. Należy jeszcze zaznaczyć, iż przed sądami pracy mogą się znaleźć również roszczenia pracodawcy o odszkodowanie, a w szczególności w wypadkach:

- 1) gdy robotnik bez podstaw zerwie umowę o pracę,
- 2) gdy robotnik dopuścił się rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy.

W wypadkach tych musi być oczywiście stwierdzona wina robotnika.

Pracodawca może również wystąpić z żądaniem zwrotu nadpłaconych sum, gdy przy rozwiązaniu umowy nie może ich całkowicie potrącić z wypłaty.

## 14. Odpowiedzialność przedsiębiorcy głównego i podprzedsiębiorcy

Oddanie robót z zakresu działalności zakładu pracy podprzedsiębiorcy (art. 8), jeśli nim jest firma zarejestrowana (w rejestrze handlowym), przenosi odpowiedzialność za zobowiązania, wynikające z umowy o pracę, na podprzedsiębiorcę.

Jeśli natomiast podprzedsiębiorcą jest firma niezarejestrowana, za zobowiązania, wynikające z umowy o pracę, przedsiębiorca główny odpowiada solidarnie z podprzedsiębiorcą, przyczem za przekroczenie przepisów omawianego rozporządzenia, dotyczących wydawania robotnikom książeczek obrachunkowych, przedsiębiorca główny jest zawsze odpowiedzialny narówni z przedsiębiorcą, a za przekroczenie innych przepisów omawianego rozporządzenia tylko wtedy, jeśli przestępstwo było popełnione za jego wiedzą lub gdy okazał szczególną niedbałość w wyborze podprzedsiębiorcy.

## 15. Przedawnienia i wygasanie niektórych uprawnień stron

O przedawnieniach zwykłych zarobków robotniczych, t. j. tych sum, które robotnik otrzymuje jako świadczenie za dostarczoną pracę, omawiane rozporządzenie nie mówi. Należy z tego względu sięgnąć do ogólnych przepisów prawa, które w poszczególnych dzielnicach różnorodnie to zagadnienie normują. W b. zaborze rosyjskim okres przedawnienia dla zaległych zarobków robotniczych wynosi 6 miesięcy, natomiast w b. zaborze pruskim okres ten wynosi 2 lata, a w b. zaborze austriackim — 3 lata.

Jako zarobki należy rozumieć wszystko to, co robotnik za swą pracę najemną otrzymuje, a więc płacę dzienną, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zarobek akordowy, premje i t. p.

W rozporządzeniu wymienione są natomiast inne terminy przedawnienia, a mianowicie:

a) skarga o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, mająca 6-miesięczne przedawnienie od dnia rozwiązania umowy (art. 20 ust. 2 i 3);

b) prawo do rozwiązania natychmiastowej umowy o pracę na podstawie ważnych powodów lub winy jednej ze stron, gaśnie po upływie 7 dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją do rozwiązania umowy, np. obraza (art. 17 i 18);

c) prawo nałożenia kary na robotnika gaśnie po upływie trzech dni od ustalenia przekroczenia robotnika (art. 43 ust. 2).

## UMOWA O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH WOBEC SĄDÓW PRACY

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę pracowników umysłowych ukazało się w dn. 16 marca 1928 r. (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323), a więc jednocześnie z rozporządzeniem regulującym stosunki pracy robotników.

Należy zaznaczyć, że konieczność opracowania jednolitych przepisów ochraniających pracę pracowników umysłowych była bardziej palącą, niż robotników. Różnorodność bowiem norm prawnych odziedziczonych po zaborcach była jeszcze większa, a szereg przepisów był tak przestarzały, że żadną miarą nie dawał się pogodzić z duchem nowoczesnego ustawodawstwa. Obok tego ziemie byłego zaboru rosyjskiego nie posiadały specjalnego ustawodawstwa ochronnego, a decydującymi były prawa zwyczajowe, jak np. prawo o trzy-miesięcznym wypowiedzeniu.

Nowe przepisy mają niewątpliwe braki w postaci wielu niejasności oraz ogólnej tendencji do zwiększenia ingerencji rządu w stosunkach między pracodawcami i pracownikami umysłowymi, oraz stosowania tych samych metod kontroli, jakie stosowane są wobec robotników, stanowią jednak kodyfikację przepisów dotyczących ochrony pracy pracowników umysłowych, przeprowadzoną na tych zasadach, które są podstawą nowoczesnych analogicznych ustawodawstw w innych państwach Europy.

Rozporządzenie weszło w życie w cztery miesiące od chwili ogłoszenia, t. j. w dniu 24 lipca 1928 r.

Należy stwierdzić, iż rozporządzenie z dotychczas obowiązujących przepisów, uchyla tylko przepisy sprzeczne z przepisami nowego rozporządzenia.

Z postanowienia tego wynika, iż te z dotychczas obowiązujących przepisów, które nie są sprzeczne z nowymi, obowiązują nadal i że w każdym poszczególnym wypadku należy badać, czy sprzeczność istnieje lub nie. Przypomnieć należy, iż w Polsce obowiązywały dotychczas następujące przepisy dzielnicowe, dotyczące pracowników umysłowych:

I. W b. zaborze austriackim:

- a) ustawa z dn. 16 stycznia 1910 r. L. 29 Dz. U. P. o pomocnikach handlowych;
- b) ustawa z dn. 13 stycznia 1914 r. o umowie służbowej osób, pełniących usługi wyższego rodzaju w gospodarczych przedsiębiorstwach rolniczych i lasowych (ustawa o urzędnikach dóbr);
- c) ustawa górnicza §§ 200—209.

II. W b. zaborze pruskim:

- a) Kodeks Handlowy §§ 59—75f;
- b) ustawa przemysłowa §§ 133a—133f;
- c) ustawa górnicza §§ 88—91;

III. W b. zaborze rosyjskim:

- a) postanowienie ks. Namiestnika o urządzeniu kupiectwa z dn. 11 stycznia 1817 r. (Tytuł III o czeladnikach);
- b) w województwach wschodnich: rosyjski Kodeks Handlowy—przepisy o najmie pracowników handlowych (Zbiór praw. t. XI cz. II).

Przepisy nowego rozporządzenia z dniem 24 lipca r. b. automatycznie znajdują zastosowanie do pracowników, zatrudnionych w chwili wejścia w życie tych przepisów. Wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni omawiane rozporządzenie, są nieważne, a w ich miejsce wchodzi właściwe postanowienie nowego rozporządzenia.

Omawiane rozporządzenie nie stwarza definicji pracownika umysłowego tak, jak to czyni analogiczne rozporządzenie o umowie o pracę robotników — dające definicję robotnika.

O charakterze pracownika umysłowego stanowi rodzaj spełnianych przez niego czynności lub dokonywanej pracy. Wyczerpująco wyliczenie czynności, kwalifikujących danego pracownika, jako pracownika umysłowego, znajdujemy w art. 2 rozporządzenia, który brzmi jak następuje:

„Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się:

1) Osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z nimi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorie dozorców górniczych:

- a) wszystkich dozorców z ukończonym średnim wykształceniem zawodowym, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,
- b) dozorców pól górniczych,
- c) dozorców materiałów wybuchowych,
- d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;

2) osoby, uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy i t. p.);

3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacyj nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych;

4) dziennikarzy;  
5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny;

6) osoby, spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;

7) telefonistów i telegrafistów;

8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;

9) sprzedawców i ekspedjentów 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 dokształcającą i odbyli praktykę, której warunki określi w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Warunki zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy w chwili wejścia w życie rozporządzenia niniejszego pełnili te obowiązki, a nie posiadają określonego wyżej wykształcenia, oraz sprzedawców i ekspedjentów, którzy są lub będą zatrudnieni w powiatach i miastach wydzielonych z powiatów, gdzie nie istnieją lub istnieją w niedostatecznej liczbie szkoły dokształcające, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego będą uważani ci sprzedawcy i ekspedjenci sklepowi i księgarscy, którzy do dnia 31 grudnia 1928 r. lub do chwili wejścia w życie wyżej wspomnianego rozporządzenia wykonawczego, o ile to wcześniej nastąpi, korzystali ze świadczeń i uprawnień, przysługujących na mocy przepisów ustawowych pracownikom umysłowym“.

Ponieważ zapowiedziane w punkcie 9 art. 2 warunki praktyki i zaliczenia do pracowników umysłowych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych oraz księgarskich nie zostały jeszcze w drodze spe-

cialnego rozporządzenia określone, za pracowników umysłowych należy uważać w chwili wejścia w życie rozporządzenia tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy korzystali i korzystają z uprawnień, przysługujących pracownikom umysłowym, mianowicie: z 1 miesięcznego urlopu, ubezpieczenia w zakładzie pracowników umysłowych i dłuższego terminu wypowiedzenia pracy.

Poza nawiasem rozporządzenia znajdują się ci pracownicy umysłowi, którzy nie podpadają pod jedną z wymienionych kategorii, a w szczególności (art. 4);

1) uczniowie i praktykanci, dla których miarodajnymi będą przepisy o umowie o naukę zawodową, zawarte w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym;

2) osoby, zatrudnione na statkach morskich, które będą nadal przy zawieraniu umów o pracę, korzystać jedynie z ogólnych przepisów prawa cywilnego;

3) osoby, zatrudnione w urzędach i instytucjach samarządowych, które podlegają przepisom specjalnym.

Jak z powyższego wynika, wszelkie osoby, związane stosunkiem najemnym, a nienależące do grup wymienionych w rozporządzeniu, będą podlegać rozporządzeniu o umowie o pracę robotników.

Zaznaczyć należy, iż rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych, jeśli chodzi o zakres osób, które obejmuje, różni się poważnie z innymi ustawami socjalnymi, dotyczącymi pracowników, a mianowicie: ustawą o urlopach i rozporządzeniem o ubezpieczeniu pracowników umysłowych.

Tak więc nie wystarczy posiadać uprawnienia pracownika umysłowego, wynikające z innych ustaw, jak np. dłuższy urlop, aby być zaliczonym do tej grupy pracowników, jeśli chodzi o kwestję umowy o pracę. Również znajdują się poza zakresem omawianego rozporządzenia pracownicy, którzy tytuł ten posiadają na podstawie zwyczaju, a więc na podstawie zwyczaju korzystają z miesięcznego urlopu, dłuższego okresu wypowiedzenia i t. p.

Odwrotnie jednak, jeśli pracownik na podstawie wykonywanych czynności, należy do kategorii pracowników umysłowych, wy-

liczonych w rozporządzeniu, nie może go tych uprawnień pozbawić fakt, że figuruje on na liście płacy robotników, posiada książeczkę robotniczą, zgłoszony jest do robotniczego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia i t. p. Wyrażenie zgody pracownika umysłowego na podleganie przepisom ustaw robotniczych, choćby było zaznaczone w umowie, jest nieważne i nie może obowiązywać pracownika ani pracodawcy.

Pewne niejasności wywołuje stanowisko osób, pełniących funkcje kierownicze lub nadzorcze. Należy sądzić, iż niektóre z tych osób, np. członkowie zarządu lub rady nadzorczej, powołani w drodze wyboru, mogą być uważani za pracowników tylko w tym wypadku, jeśli zawarli umowę o pracę, lub okoliczność ta wynika z aktu spółki i t. p.

Przy określaniu charakteru pracownika umysłowego na podstawie wymienionych w rozporządzeniu kategorii mogą zachodzić trudności również i co do tych pracowników, którzy znajdują się na granicy, jaka istnieje między pracownikiem fizycznym a umysłowym, np. różne kategorie majstrów fabrycznych.

W tym wypadku decydującym będzie charakter wykonywanych czynności. Np. majster fabrycznych może być uznany za pracownika umysłowego tylko wtedy, gdy spełnia czynności administracyjne lub nadzorcze oraz kieruje technicznie pracą w zakładzie lub jego oddziale i jest za całość tej pracy odpowiedzialny. Z określenia tego wynika, iż niezbędne jest spełnianie przez majstra czynności kierowniczych i ponoszenia odpowiedzialności, przyczem jest koniecznym, aby dany majster ponosił odpowiedzialność za pracę cudzą, dokonywaną przez osoby trzecie i aby odpowiedzialność dotyczyła całości pracy tych osób, jako stanowiącej pewną całość organizacyjną.

W wypadku, gdy pracownik spełnia obok czynności uprawniających go do korzystania z przepisów omawianego rozporządzenia również inne czynności nie wymienione w tem rozporządzeniu, to o zaliczeniu, względnie niezaliczeniu go do kategorii pracowników umysłowych decyduje przeważający charakter jego zajęcia.

Ogólnie biorąc, stwierdzić należy, iż w wypadku sporu, gdy koniecznym stanie się zdecydowanie, jakie przepisy należy stosować

wobec danego pracownika, jedynie miarodajnym będzie stwierdzenie, jakie czynności on wykonuje. Jeśli oświadczenia stron w tym względzie wykażą różnice, koniecznym się stanie stwierdzenie charakteru zajęcia pracownika przez rzeczoznawców.

Pracodawcą w znaczeniu omawianego rozporządzenia będzie każda osoba fizyczna lub prawna (za wyjątkiem instytucji państwowych i samorządowych) zatrudniająca pracowników umysłowych.

Bez znaczenia jest fakt ilu pracowników zatrudnia przedsiębiorstwo, jaki posiada charakter, czy jest obliczone na zysk, czy jest firmą zarejestrowaną i t. p.

Pewną komplikację będzie stanowić stosunek do pracy z osobami uprawiającymi zawody wolne. Wynikałoby ze ścisłego ujmowania stanowiska pracodawcy i pracownika, iż będą nimi np. pacjent i lekarz, strona w procesie i występujący w jej imieniu adwokat i t. p. Koniecznym się staje rozróżnienie w każdym poszczególnym wypadku, czy między stronami zachodzi umowny stosunek pracy czy też mamy do czynienia z umową o dzieło. Pomimo bowiem braku definicji umowy o pracę, z całości przepisów rozporządzenia wynika, że pod względem przedmiotowym dotyczy ono wyłącznie umowy o pracę w ścisłym znaczeniu. Umowy o dzieło nie są objęte rozporządzeniem i nie podlegają jego przepisom.

Jak już omówione było wyżej umowa o pracę, która podlegać będzie przepisom rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, musi być zawartą między pracodawcą i pracownikiem w zrozumieniu tego rozporządzenia.

Forma umowy, którą zawierają strony jest dowolną t. zn. może być zarówno ustna jak i piśmienna. W wypadku jednak, gdy pracownik tego zażąda, pracodawca jest obowiązany wydać mu pisemne potwierdzenie istotnych warunków umowy jako to określenie rodzaju pracy, wysokości wynagrodzenia i t. p. (art. 6).

Przy zawieraniu umowy o pracę pracodawca obowiązany jest podać do wiadomości pracownika regulamin pracy. Ponieważ procedura tego zarządzenia nie została bliżej określona, może być ono przeprowadzone dowolnie, tak jednak, aby pracownik nie miał możliwości wymawiać się nieznaną regulaminu (art. 48).

Z pracownikiem umysłowym mogą być zawierane następujące rodzaje umów (art. 5):

1. na okres próbny, który nie może przekraczać trzech miesięcy od chwili przystąpienia do pracy. W razie późniejszego zawarcia stałej umowy z pracownikiem, okres ten, zalicza się do czasu przepracowanego w danym zakładzie pracy, co ma niewątpliwe znaczenie przy udzielaniu urlopów, udziału w zyskach, odprawach pośmiertnych i t. p. (art. 7);
2. na okres wykonania określonej roboty;
3. na czas określony. W gospodarstwach rolnych i leśnych lub związanych z nimi przedsiębiorstwach umowa, zawarta na czas określony, jednak na okres nie krótszy niż roczny, przedłuża się automatycznie na rok następny, jeżeli na 3 miesiące przed jej upływem nie nastąpiło wypowiedzenie (art. 27);
4. na czas nieokreślony. Umowa tego rodzaju może powstać, jako wyraz woli obu stron lub w niektórych wypadkach — automatycznie choćby nawet jedna ze stron była temu przeciwna. Możliwości te powstają w następujących okolicznościach:
  1. w razie przedłużenia umowy zawartej na czas określony lub na okres wykonywania określonej pracy (art. 26), jak również i umowy zawartej na okres próbny (art. 7) bez oznaczenia czasu trwania przedłużenia, automatycznie zostaje zawartą umowa na czas nieokreślony.
  2. jeżeli umowa, zawarta na czas nieokreślony, została rozwiązana na skutek wypowiedzenia, a pracodawca zawiera z tymże pracownikiem trzy bezpośrednio po sobie następujące umowy na czas określony, z których żadna nie przekracza 3 miesięcy—automatycznie z chwilą zawarcia trzeciej umowy zostaje zawartą umowa na czas nieokreślony (art. 28).

Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z samego prawa lub na skutek wypowiedzenia przez jedną ze stron. Rozwiązanie umowy z samego prawa ma miejsce (art. 25):

- a) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;
- b) po upływie czasu, na który była zawarta;
- c) w razie wcielenia pracownika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym (przepis ten nie dotyczy powołania pracownika na ćwiczenia wojskowe);
- d) wskutek śmierci pracownika;
- e) na mocy wzajemnego porozumienia stron.

Przez wypowiedzenie obustronne może być rozwiązana w zwykłych warunkach umowa na okres próbny oraz umowa zawarta na czas nieokreślony.

W czasie trwania próby umowa może być rozwiązana w ciągu 3-miesięcznego okresu próbnego z tem zastrzeżeniem jednak, aby była wypowiedziana na dwa tygodnie przed 1-ym lub 16-ym dniem miesiąca kalendarzowego.

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony winno nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia dla pracownika umysłowego, w odróżnieniu od okresu wypowiedzenia robotnika oznaczonego na 2 tygodnie, winien wynosić całkowite trzy miesiące kalendarzowe i kończyć się zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Na skutek tego przepisu wypowiedzenie uskutecznione np. w dn. 2-go jakiegoś miesiąca będzie skutkowało dopiero od 1-go następnego miesiąca (art. 25).

Umowa zawarta na czas określony, może być rozwiązana tylko w drodze jednostronnego wypowiedzenia przez pracownika i tylko w tym przypadku, gdy majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w posiadanie innej osoby. Wypowiedzenie musi w tym przypadku nastąpić w ciągu miesiąca od daty zmiany posiadacza z zachowaniem 3-miesięcznego terminu.

W stosunku do pracowników związanych umowami o pracę innego rodzaju, przejście majątku lub przedsiębiorstwa w posiadanie innej osoby, nie zmienia w niczem stosunku pracy. Również nie rozwiązuje się umowa o pracę w razie ogłoszenia pracodawcy upadłości.

W razie zwolnienia pracownika przez zarząd masy upadłościowej z powodu zamknięcia przedsiębiorstwa, pracownikowi należy się

trzymiesięczne wynagrodzenie od daty zamknięcia przedsiębiorstwa. Przepis ten nie narusza oczywiście dalej idących praw pracownika z mocy umowy o pracę.

W niektórych wypadkach przepisy rozporządzenia nie pozwalają pracodawcy na wypowiedzenie umowy o pracę lub stwarzają dla pracownika, wobec wypowiedzenia umowy, stanowisko uprzywilejowane (art. 34 i 35).

Do pierwszej grupy należeć będą następujące okoliczności (art. 29):

- a) odbywanie urlopu,
- b) czas choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie od zajęć nie trwa dłużej niż trzy miesiące,
- c) czas odbywania ćwiczeń wojskowych oraz
- d) czas pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy.

Pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o swej chorobie, wykluczeniu od zajęć, powołaniu na ćwiczenia wojskowe lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy. Jeśli pracownik zawiadomienia tego nie uskuteczni, traci swe uprawnienia i pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę.

Do grupy drugiej zaliczyć należy wypadek, gdy pracodawca w okresie wypowiedzenia umowy cofnął to wypowiedzenie, wtedy może on (art. 28):

1. wypowiedzieć ponownie umowę o pracę dopiero po upływie wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,
2. rozwiązać natychmiast stosunek pracy przed upływem okresu cofniętego wypowiedzenia, lecz z warunkiem niezwłocznej wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Obok omówionych wyżej możliwości rozwiązania umowy na skutek wypowiedzenia jej istnieje szereg okoliczności, które uprawniają obie strony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę uzyskują strony w wypadku powstania ważnej przyczyny lub winy strony przeciwnej.

Rozporządzenie wymienia przykładowo szereg przyczyn, zezwalających na niezwłoczne rozwiązanie umowy, mianowicie:

Pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, a w szczególności:

## A.

### 1. z winy pracownika (art. 32):

a) w razie, jeżeli pracownik nadużywa zaufania pracodawcy, np. przyjmuje bez jego zgody prowizje lub inne wynagrodzenie od osób trzecich lub jeżeli dopuszcza się rozmyślnego uszkodzenia majątku przedsiębiorstwa;

b) w razie obrazy lub znieważenia pracodawcy, jego zastępców lub przełożonych pracownika; prawo do rozwiązania umowy z powodu obrazy gaśnie po upływie 2-eh tygodni od chwili obrazy, względnie od chwili, kiedy obraza doszła do wiadomości strony, uważającej się za obrażoną;

c) w razie prowadzenia przez pracownika bez zgody pracodawcy własnego przedsiębiorstwa, lub dokonywania transakcyj na własny lub cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony;

d) w razie zdrady przez pracownika tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa;

e) w razie, jeżeli umowa o pracę została zawarta na zasadzie fałszywego lub sfałszowanego świadectwa;

f) w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracownika — tudzież w innych podobnych wypadkach.

### 2. z innych ważnych przyczyn:

a) w razie niestawienia się pracownika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu więcej niż trzech miesięcy;

b) w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę, nawet gdy nie zachodzi niedbalstwo lub zła wola ze strony pracownika.

Ponadto w wypadkach siły wyższej, jak pożar, powódź i t. p., czyniących zupełnie niemożliwym zatrudnienie pracownika, pracodawca ma prawo bezwzględnie rozwiązać umowę o pracę, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od chwili zajścia faktu siły wyższej. Zawiadomienie o rozwiązaniu umowy winno być dokonane pisemnie.

Pracodawca ma prawo niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę w razie niestawienia się pracownika w terminie rozpoczęcia stosunku pracy, o ile w umowie terminowe rozpoczęcie tego stosunku zostało wyraźnie jako warunek zastrzeżone.

Analogiczne uprawnienia przysługują pracownikowi umysłowemu, a mianowicie:

## B.

### 1. z winy pracodawcy (art. 31):

a) w razie obrazy lub znieważenia pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika; w wypadkach obrazy prawo do rozwiązania umowy gaśnie po upływie dwóch tygodni od chwili obrazy, względnie od chwili, kiedy obraza doszła do wiadomości strony, uważającej się za obrażoną;

b) w razie, jeżeli pracodawca lub przełożeni pracownika dopuszczają się przy prowadzeniu przedsiębiorstwa czynów przeciwnych prawu lub dobrym obyczajom lub nakłaniają pracownika do takich czynów;

c) w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy, tudzież w innych podobnych wypadkach.

### 2. z innych ważnych przyczyn:

a) w razie śmierci lub wzięcia z poboru do wojska członka rodziny pracownika, jeżeli skutkiem tego na pracownika przechodzi obowiązek prawny utrzymania tej rodziny;

b) w razie stwierdzonego przez lekarza państwowego, samorzą-

dowego, kasy chorych lub lekarza zakładu pracy szkodliwego wpływu pracy w zakładzie pracy na zdrowie pracownika.

Pracownicy linii komunikacyjno-powietrznych, wodnych, kolei żelaznych, pracownicy zakładów dobra publicznego i przedsiębiorstw użyteczności publicznej, jak wodociągi, gazownie, elektrownie i tramwaje, mogą być w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wyżej wymienionych zatrzymani w pracy przez pracodawcę, jeżeli niezwłoczne zaprzestanie pracy zagraża bezpieczeństwu lub prawidłowości ruchu w przedsiębiorstwie, nie dłużej jednak niż na przeciąg dni trzech od daty powiadomienia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wyliczenia powyższe są przykładowe i z tego względu rozwiązanie umowy może nastąpić z innych ważnych przyczyn zarówno moralnych jak i materialnych. Ocena ważności przyczyn, wobec sporu należy do sądu, do którego winna się zwrócić strona uważająca się za pokrzywdzoną.

Należy podkreślić, iż do oceny ważności powodów muszą być przyjmowane kryteria obiektywne a nie subiektywne zainteresowanego, a więc np. zbyt niska płaca nie może być uważaną za ważną przyczynę dla pracownika, jak i odwrotnie zbyt wysoka płaca nie będzie dostatecznym motywem dla pracodawcy, o ile nie towarzyszą jakieś inne, obiektywnie ważne okoliczności. Nie może być również uważane za ważną przyczynę, uzyskanie przez pracownika lepszej posady, redukcja personelu naskutek trudności finansowych przedsiębiorstwa i t. p.

We wszystkich wypadkach rozwiązania umowy z powodu ważnej przyczyny lub z winy strony przeciwnej, prawo rozwiązania umowy gaśnie z upływem miesiąca od chwili, gdy strona, pragnąca rozwiązać umowę, uzyskała wiadomość o istnieniu ważnej przyczyny lub winy.

Z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikają różnorodne skutki dla obu stron.

Jeśli pracownik rozwiąże umowę bez ważnej przyczyny, lub nastąpi rozwiązanie umowy z pracownikiem na skutek jego winy, pracodawcy służy prawo do wynagrodzenia szkód i strat.

Wysokość wynagrodzenia może być ustalona w drodze porozu-



mienia między pracodawcą a pracownikiem, a w braku porozumienia w drodze sądowej.

W razie rozwiązania umowy z winy pracodawcy lub wydalenia pracownika bez jego winy lub innej ważnej przyczyny pracownik ma prawo (art. 38):

a) do zajmowania nadal mieszkania służbowego tak długo, jak długo przysługiwałoby mu to mieszkanie, gdyby umowa została rozwiązana prawidłowo;

b) do pełnego wynagrodzenia za miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy, zawartej na czas nieokreślony, lub wydalenie, i za następne trzy miesiące, o ile z umowy nie wynikają dla pracownika dalsze uprawnienia (art. 39);

c) do pełnego wynagrodzenia za cały okres umowny, jeśli umowa zawarta była na czas określony;

d) jeżeli pracownik użytkował grunty deputatowe, a rozwiązanie umowy z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny nastąpiło przed zbiorami, pracownik ma prawo do odszkodowania za zasiew, obrobienie i koszty ubezpieczenia, nie tracąc ewentualnych dalszych roszczeń o odszkodowanie, jakie mu przysługują z mocy ogólnych przepisów prawa cywilnego.

Wynagrodzenie, przypadające pracownikowi, z tytułu w punktach b i c wymienionych, jest płatne od razu z procentem prawnym (10%) od daty uchybionego terminu, jednakowoż bez tantjemy oraz gratyfikacji, co do których płatności obowiązują postanowienia ogólne. Stosunkowe części tantjemy i gratyfikacji winny być wypłacone w terminach zwyczajowo przyjętych.

Roszczenia pracownika o wypłatę wynagrodzenia, które w myśl przepisu omówionego wyżej, winny być płatne od razu, przedawniają się w terminie sześciomiesięcznym. Co do innych roszczeń obowiązują zwykle terminy przedawnienia, przewidziane w obowiązujących kodeksach cywilnych.

Specjalna grupa przepisów rozporządzenia (art. 8—11) omawia prawa i obowiązki stron. Omówienie to jest oczywiście ogólne t. zn. nie wyszczególnia praw i obowiązków stron. W każdym wypadku sporu miarodajnymi będą w tych przypadkach przepisy samej umo-

wy, jako wyraz woli stron, oraz przepisy ustaw specjalnych, np. o czasie pracy, o urlopach i t. p.

Jeśli rodzaj lub zakres obowiązków oraz kwestja wynagrodzenia w umowie zawartej między stronami omówione są niejasno lub niewyczerpująco tak, że interpretacja jej nie daje dostatecznej podstawy dla ustalenia stanu faktycznego, należy wtedy stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową, a jeśli umowy takiej niema, to zwyczaj miejscowy przyjęty w danej gałęzi pracy. W braku takiego zwyczaju pracownikowi i pracodawcy przysługują takie uprawnienia, a pracownikowi takie wynagrodzenie, jakie w „danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie“. To ostatnie pojęcie należy niewątpliwie rozumieć jako „słuszne“, a więc wynikające z ustalenia np. za pomocą orzeczeń biegłych, o warunkach pracy i wynagrodzenia w podobnej gałęzi pracy lub pracowników o podobnych kwalifikacjach.

Jasnym jest, że gdy wysokość i t. p. warunki pracy i wynagrodzenia regulują ustawy specjalne (jak np. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe), nawet dobrowolna umowa nie może zmienić ich na niekorzyść pracownika. Dotyczy to wszelkich warunków umowy o pracę, jeśli zostały sformułowane w umowie mniej korzystnie dla pracownika, niż to przewiduje omawiane rozporządzenie.

Nowością dla b. zab. rosyjskiego są znane w ustawodawstwie niemieckim i austriackim przepisy, dotyczące zakazu konkurencji.

Zakaz ten zawarty w rozporządzeniu zabrania pracownikowi:

- a) prowadzić własne przedsiębiorstwo,
- b) dokonywać transakcyj handlowych, stwarzających konkurencję przedsiębiorstwu, w którym dany pracownik jest zatrudniony.

Ograniczenie pierwsze jest kategoryczne i musi być tłumaczone ściśle. Pracownikowi nie wolno prowadzić własnego przedsiębiorstwa, nawet gdyby ono nie było konkurencyjnym dla pracodawcy. Przepis ten nie dotyczy jednak prowadzenia cudzego przedsiębiorstwa, względnie posiadania przez pracownika prawa własności przedsiębiorstwa, które prowadzi kto inny, lub też udziału pracownika w spółce lub spółdzielni.

Jeśli chodzi o drugie ograniczenie, to zabrania ono pracowniko-

wi dokonywania tylko tych transakcyj, które wchodzą w zakres działania przedsiębiorstwa należącego do pracodawcy, nie dotyczą natomiast innych transakcyj dokonywanych przez pracownika doręczo, a więc np. handlu papierami wartościowymi przez pracownika przedsiębiorstwa przemysłowego.

Naruszenie przez pracownika powyższych ograniczeń, bez względu na to, czy wytworzyło dla pracodawcy szkody materialne, stanowi ważną przyczynę, upoważniającą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeśli natomiast z tych zabronianych działań pracownika wynikły dla pracodawcy straty materialne, może ich poszukiwać tylko na ogólnych zasadach prawa.

Do umowy o pracę może być wprowadzona t. zw. klauzula konkurencyjna, t. j. umowa, ograniczająca pracownika w jego zarobkowaniu na pewien czas po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 10). Umowa tego rodzaju może dotyczyć zakazu zarabkowania tylko w tej gałęzi pracy, w której pracownik był zatrudniony i tylko na przeciąg 1 roku.

Umowa, zawierająca klauzulę konkurencyjną, musi odpowiadać następującym warunkom:

- 1) musi być zawarta na piśmie;
- 2) może być zawarta tylko z pracownikiem pełnoletnim;
- 3) pracodawca winien się zobowiązać do wypłacania pracownikowi przez czas trwania zakazu (do 1 roku) odszkodowania, wynoszącego co najmniej połowę przeciętnego wynagrodzenia, pobieranego przez pracownika w ciągu ostatnich trzech lat, a jeśli stosunek pracy trwał krócej — połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ciągu całego okresu trwania stosunku pracy.

Jeśli klauzula nie zawiera zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania, jest nieważna. Ważności jej nie może bez zgody drugiej strony stworzyć pracodawcy do płacenia odszkodowania. W tym wypadku jednak i pracownik nie może się domagać odszkodowania, gdyż uprawnienie to poza ogólnym przepisem prawa z umowy nie wynika.

Odszkodowanie powyższe winno być wypłacane najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego. Pracownik traci prawo

do odszkodowania, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika; zakaz konkurencyjny obowiązuje jednak nadal.

Pracownik, który zawarł umowę zawierającą klauzulę konkurencyjną, może nie przestrzegać jej, jeśli ostatnie jego wynagrodzenie pieniężne nie przekraczało 6 tys. zł. rocznie lub jeżeli rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy.

Zakaz konkurencyjny obowiązuje zawsze bez względu na to, czy on istotnie chroni interesy pracodawcy. Naruszenie przez pracownika zakazu, nawet gdyby on zdołał dowieść, że okoliczność ta nie pociągnęła za sobą zadużych strat i szkód dla pracodawcy, wywołuje te same skutki co działalność, pociągająca za sobą straty pracodawcy, a więc pozbawienie pracownika odszkodowania i zarządzenie na rzecz pracodawcy kary umownej, ewentualnie, gdy kara umowna nie była przewidziana, szkody i straty wynikające dla pracodawcy.

Pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy dokonywać na własny lub cudzy rachunek transakcyj, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony. Okoliczność ta stanowi ważną przyczynę, upoważniającą pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

Do najistotniejszych obowiązków pracodawcy należy wypłata wynagrodzenia (art. 12—23).

Rozporządzenie omawia tylko wynagrodzenie pieniężne. Niemniej jednak jeśli umowa między stronami tak postanowiła, pracownik może otrzymywać wynagrodzenie w naturze. Natomiast zastrzeżone zostało, że wynagrodzenie pieniężne może być uskutecznione tylko gotówką.

Rozporządzenie rozróżnia następujące rodzaje wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenie stałe,
- b) gratyfikacje (święteczne, bilansowe i t. p.),
- c) wynagrodzenie zmienne: udział w zyskach (tantjema), procenty od obrotu, wytwórczości lub oszczędności,
- d) prowizja, która posiada również charakter wynagrodzenia zmiennego.

Wynagrodzenie stałe jest to świadczenie otrzymywane na pod-

stawie umowy, stale przez pracownika za czas oddany do dyspozycji pracodawcy lub za wykonanie określonej roboty. Wynagrodzenie to winno być wypłacane najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego. Inne rodzaje wynagrodzenia, a mianowicie gratyfikacje (święteczne, bilansowe i t. p.) mogą być przewidziane w umowie z pracownikiem lub przypadać pracownikowi z tytułu zwyczaju. Poważne trudności wywoła wyjaśnienie co to jest zwyczaj i kiedy zwyczaj powstaje. Wątpliwem jest czy chodzi tu o zwyczaj panujący w danym zakładzie pracy, czy też o zwyczaj w danej dzielnicy lub gałęzi zatrudnienia. Wydaje się najsluszniejszem traktowanie jako zwyczaju tych form zwyczajowych, jakie są stosowane wobec tej samej grupy pracowników, w tej samej gałęzi zatrudnienia na określonym terytorjum. Zwyczaje mogły bowiem różnorodnie się kształtować nie tylko w poszczególnych okręgach a nawet miejscowościach, nie tylko w poszczególnych gałęziach handlu czy przemysłu, lecz również i obrębie tych samych kategorii pracowników. Zwyczaj płacenia specjalnych gratyfikacji, np. prokurentowi w pewnej gałęzi przemysłu jakiejś miejscowości, nie może być miarodajnym ani dla całego kraju, ani dla całej tej gałęzi przemysłu, ani też pozostałych pracowników w tych samych gałęziach pracy. Zwyczaj może być tylko źródłem prawa pracownika do otrzymywania gratyfikacji, inne wynagrodzenia zmienne, jak tantjema, muszą być zaznaczone w umowie.

Poważne trudności powstaną przy ustaleniu czy zwyczaj już powstał. Wydaje się koniecznym stwierdzenie w takich wypadkach, czy określone wynagrodzenie powtarza się stale przez szereg lat. W żadnym wypadku nie mogą być uważane za zwyczaj pojedyncze lub odosobnione wypadki wypłaty gratyfikacji przez pracodawcę.

Wynagrodzenie stałe, jak już zaznaczone było wyżej, winno być płacone najpóźniej w końcu każdego miesiąca. Gratyfikacje natomiast i udział w czystym zysku (tantjema), o ile pracownik pracował tylko część roku, winny być wypłacone w takiej stosunkowej części, jaka przypada na dany okres.

Przepis ten nie dotyczy innych rodzajów wynagrodzeń zmiennych, np. procentów od obrotu, wytwórczości, oszczędności i t. p.,

których wypłata może być ustalana dowolnie drogą umowy o pracę wiążącą strony.

Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika, którego wynagrodzenie w myśl umowy o pracę składa się częściowo lub całkowicie z udziału w zyskach lub z procentów od obrotu, wytwórczości lub oszczędności, przedłożyć mu przy obrachunku odpis bilansu, względnie wykaz pisemny obrotu, wytwórczości lub oszczędności, na których podstawie oblicza się wynagrodzenie.

Doroczny obrachunek i wypłata przypadającego z tego tytułu wynagrodzenia powinna nastąpić najpóźniej w cztery miesiące po upływie roku operacyjnego, a w przedsiębiorstwach, rządzących się własnymi statutami, najpóźniej w jeden miesiąc po zatwierdzeniu bilansu przez czynniki do tego powołane.

Odnosnie wypłaty prowizji, t. j. wynagrodzenia od poszczególnych transakcyj, zawartych przez pracownika pośrednio lub bezpośrednio, rozporządzenie zawiera specjalny przepis, iż winna być uskuteczniana najpóźniej w końcu każdego kwartału kalendarzowego, w razie zaś, gdy stosunek pracy kończy się przed upływem danego kwartału, przy wystąpieniu z pracy.

Pracodawca winien na żądanie pracownika udzielić mu wyciągu z ksiąg co do transakcyj, od których przypada prowizja. Przepis ten dotyczy tylko prowizji i nie stosuje się do innych rodzajów wynagrodzeń.

Niewypłacenie zawinione, w terminie wynagrodzenia pracownika, a mianowicie:

- a) wynagrodzenia stałego w końcu każdego miesiąca;
  - b) udziału w zyskach, procentu od obrotu, produkcji lub oszczędności i t. p., w cztery miesiące po upływie roku operacyjnego, a w przedsiębiorstwach rządzących się własnymi statutami, najpóźniej w miesiąc po zatwierdzeniu bilansu;
  - c) prowizji w końcu każdego kwartału kalendarzowego lub przy wystąpieniu z pracy
- pociąga za sobą płacenie procentów zwłoki w wysokości 2—3% miesięcznie — począwszy od dnia zwłoki.

Winę i wysokość odsetek, o ile strony nie doszły do porozumienia, ustala sąd. Winą będzie np. zaniedbanie starań przez praco-

dawcę uzyskania gotówki na wypłatę i t. p.; do niezawinionych wypadków należeć będzie nieuiszczenie się na czas odbiorcy, na którego punktualność pracodawca miał prawo liczyć np. instytucji państwowej, kradzież pieniędzy przeznaczonych na wypłatę i t. p.

Odsetki za zwłokę należą się pracownikowi tylko wtedy, jeśli w wypadku sporu sąd ustali winę pracodawcy. Gdy wypłata nie nastąpiła bez winy pracodawcy odsetki obliczane są na zasadach przyjętych przez dzielnicowe ustawy cywilne.

Pracownik zatrzymuje prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu. Rozporządzenie nie określa, co należy uważać za ważną przyczynę i jak należy rozumieć wymieniony w rozporządzeniu krótki okres czasu, i z tego względu w każdym poszczególnym wypadku w razie sporu niezbędna będzie decyzja władzy sądowej.

W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków:

- a) wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku (o ile nie zostały one wywołane rozmyślnie),
- b) wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych rezerwy,
- c) wskutek powołania go do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo ławnika sądu pracy, lub też
- d) wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia szerzeniu choroby zaraźliwej,

pracownik zachowuje przez okres trzymiesięczny prawo do całkowitego wynagrodzenia. Przez wynagrodzenie rozumieć należy w danym przypadku wynagrodzenie stałe oraz stosunkową część gratyfikacji (święteczne, bilansowe i t. p.) i ew. udziału w czystym zysku (tantjema).

Wyjątek od powyższej zasady zachodzi wtedy, gdy w międzyczasie umowa ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia, dokonanego przed powstaniem jednej z przyczyn wymienionych wyżej, wywołujących przerwę w pracy.

Jeżeli w czasie przerwy w pracy, na skutek jednej z przyczyn wyżej wymienionych, pracownik otrzyma wynagrodzenie ze Skarbu Państwa w czasie ćwiczeń wojskowych, pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy, albo też wykluczenia

go od zajęć przez władze sanitarne, pracodawca może potrącić odnośne kwoty z przypadającego pracownikowi wynagrodzenia. Podobnie w razie choroby lub nieszczęśliwego wypadku, które spowodowały przerwę w pracy, pracodawca może z wynagrodzenia strącać te kwoty jakie pracownik otrzyma w gotówce z tytułu ubezpieczenia prawnopublicznego (ubezpieczenia od wypadków i na wypadek choroby).

Poza potrąceniami wyżej wymienionymi z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności (art. 21):

1) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącenia (ubezpiec. na wypadek choroby, ubezpiec. pracowników umysłowych, podatek od uposażeń i t. p.);

2) sumy, egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych lub egzekucyjnych;

3) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia;

4) kary umowne, nałożone przez pracodawcę na pracownika z powodu jego uchybienia warunkom umowy o pracę.

Potrąceń, wymienionych pod p. 1, 2 i 3, wolno dokonywać w wysokości nie przewyższającej łącznie połowy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Potrąceń, wymienionych w punkcie 4 (kary umowne), wolno dokonywać niezależnie od innych potrąceń, z tem zastrzeżeniem, iż potrącenia te nie mogą przekraczać 10% przypadającego do wypłaty wynagrodzenia (po dokonaniu potrąceń w p. 1, 2 i 3 wymienionych).

Wymienione w punkcie 1 bieżące daniny i opłaty publiczne mogą być przy każdej wypłacie potrącane w całości przed innymi potrąceniami, w punkcie 2 wymienionymi. Zaległe daniny i opłaty, nie potrącone z bieżących zarobków, mogą być w następstwie potrącane o tyle tylko, o ile pozwolą na to odnośne ustawy specjalne.

Sumy, egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych, wymienione w punkcie 2, mogą być potrącane tylko w granicach, ustanowionych przepisami ustawy z dn. 17.II.1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. Z. R. P. Nr. 21, poz. 164, art. 47, 48 i 49).

Uposażenie urzędników ulega zajęciu administracyjnemu tudzież zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu nie więcej niż do wysokości  $\frac{1}{5}$  sumy uposażenia lub wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty. Wyjątkowo tylko, jeśli chodzi o alimenty, ulega zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu do wysokości  $\frac{2}{5}$  uposażenia lub wynagrodzenia.

Przy zbiegu zapowiedzeń na alimenty i na inne należności lub długi —  $\frac{1}{5}$  część uposażenia staje się przedmiotem stosunkowego podziału zarówno na alimenty jak i na inne należności lub długi, drugą zaś  $\frac{1}{5}$  część przekazuje się wyłącznie na zaspokojenie samych tylko alimentów, o ileby pierwsza  $\frac{1}{5}$  część na nie przy zbiegu innych wierzycieli nie wystarczyła.

Wyłącza się z pod zapowiedzeń i zajęć:

a) djety oraz koszty podróży i przeniesienia w sprawach służbowych;

b) wsparcia i zapomogi, przyznawane na leczenie urzędnika lub jego rodziny, na pogrzeb jego rodziców, żony lub dzieci, albo też z powodu klęski elementarnej lub innego nieszczęśliwego wypadku.

Rozporządzenie nie zawiera specjalnego przepisu, w jakiej wysokości wolno dokonywać potrąceń z tytułu należności w punkcie 3 wymienionych (zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia). Jedyne ograniczeniem jest w tym względzie przepis, iż potrącenia, w punktach 1, 2 i 3 wymienione, nie mogą przekraczać łącznie połowy wynagrodzenia. Jeżeli zatem potrącenia z tytułu zależności wymienionych w punktach 1 i 2, wynoszą już połowę wynagrodzenia, potrącenia z tytułu udzielonych zaliczek nie mogą być przy danej wypłacie dokonane.

Należy zaznaczyć, iż przepis, wskazany powyżej, wymieniający rodzaje należności, które mogą być stręcane z wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia, ma charakter kategoriyczny i musi być ściśle tłumaczony t. j. pracodawca nie ma prawa stręcać żadnych innych sum poza wymienionymi w art. 21 (np. składek na kasę przezorności, na związki, stowarzyszenia, cele kulturalne, kooperatywy i t. p.); pracownik może w każdej chwili przeciw tego rodzaju strąceniom zaprotestować, choćby uprzednio wyraził na nie zgodę.

W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika (art. 42), który pracował conajmniej 10 lat w danym przedsiębiorstwie, pracodawca winien wypłacić rodzinie pracownika, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej (zgodnie z obowiązującymi przepisami ustaw cywilnych), odprawę w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał conajmniej lat 20, odprawa będzie stanowiła 6-miesięcznie ostatnio pobierane wynagrodzenie.

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

Odprawa płatna jest w równych ratach miesięcznych po upływie miesiąca, poczynając od dnia śmierci pracownika.

## URLOPY WYPOCZYNKOWE PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH

Obowiązkowe urlopy w Polsce zostały wprowadzone ustawą z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, poza której zakresem działania pozostała tylko górnośląska część województwa śląskiego. Z chwilą tą Polska stała się państwem przodującym w tej dziedzinie, gdyż zarówno pod względem zakresu swego działania, jak i wysokości norm urlopowych, ustawa polska nie ma podobnej zagranicą.

Minister Pracy wydał w ciągu r. 1922 dwa rozporządzenia wykonawcze dotyczące gałęzi pracy, w których wolno było przesunąć urlopy na jesień i zimę, oraz wybierania delegatów, których zadaniem było opracowywanie listy kolejności urlopow.

W dn. 11 czerwca 1923 r. ukazało się ogólne rozporządzenie wykonawcze do ustawy, łączące oba poprzednie rozporządzenia, które już utraciły moc działania, oraz omawiające szereg innych momentów, których niejasność ujawniła się w międzyczasie.

Ustawa o urloпах w ciągu swego kilkoletniego działania wykazała szereg luk i wątpliwości powstałych zarówno z wadliwego ujęcia redakcyjnego jak i z nieodmówień tekstu. Rozporządzenie wykonawcze przyczyniło się jeszcze bardziej do pogłębienia niektórych wątpliwości, gdy przepisy jego, wykraczając poza ramy ustawy zasadniczej, musiały wywoływać stałe nieporozumienia między zainteresowanymi stronami.

W wyniku tych nieporozumień powstało w ostatnich latach wiele spraw sądowych. Orzeczenia najwyższych instancji powoli tworzą praktykę wykonywania niejasnych przepisów. Ten stan rzeczy, przy uwzględnieniu faktów dość różnorodnych interpretacji są-

dowych wymaga szczegółowego omówienia przepisów dotyczących urlopow.

### 1. Zakres podmiotowy

Zakres podmiotowy ustalony przepisami prawnymi o urloпах jest niezwykle szeroki. Ustawa obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy o pracę w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie, szpitalnictwie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej, oraz w innych zakładach pracy, choćby na zysk nie obliczonych, a zatrudniających pokrewne wymienionym kategorie pracowników najemnych. Bez znaczenia jest fakt czy zakład pracy jest własnością prywatną czy państwową czy też organów samorządowych.

Poza nawiasem ustawy znajdują się urzędnicy państwowi i samorządowi, pracownicy przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa krócej niż 10 miesięcy w roku, oraz pracownicy zakładów przemysłowych rzemieślniczych, zatrudniających czterech lub mniej pracowników.

Aby być zwolnionym od obowiązku udzielania urlopow swym pracownikom, zakład pracy nie tylko musi posiadać charakter sezonowości t. zn. działania tylko w pewnych porach roku, lecz jednocześnie prowadzić swą działalność, krócej niż dziesięć miesięcy w roku. Jasnym jest, iż w wypadku sporu sąd nie może się oprzeć tylko na stwierdzeniu sezonowego charakteru zakładu pracy lecz musi stwierdzić, czy zachodzą indywidualne właściwości pracy przewidziane w ustawie.

Dla określenia, czy przedsiębiorstwo sezonowe wolne jest od udzielania płatnego urlopu, decydującą jest ta okoliczność, czy praca przedsiębiorstwa trwa krócej niż 10 miesięcy w roku a nie to, czy pracownik przepracował w danym roku w tem przedsiębiorstwie więcej lub mniej niż 10 miesięcy. To stanowisko zawarte w orzeczeniu Sądu Najwyższego II 163/24 przeciwstawia się uzależnianiu możliwości nabycia prawa pracownika do urlopu od ilości przepracowanych dni lub tygodni pracy.

Pewną komplikację wywołuje zmienny charakter przedsiębior-

stwa sezonowego. W pewnych latach zakład sezonowy może pracować dłużej niż 10 miesięcy, w innych krócej. W pierwszym wypadku pracownicy będą uprawnieni do otrzymania urlopu, w drugim oczywiście uprawnienia takiego nie będą mieli.

Omówione wyjątki przewidziane ustawą uzupełnia § 2 i 3 rozporządzenia. § 2 stwierdza, iż jeśli przedsiębiorstwo sezonowe jako całość pracuje krócej niż 10 miesięcy w roku, a natomiast poszczególne jego działy dłużej niż 10 miesięcy to pracownikom tych działów pracujących dłużej przysługuje prawo do urlopów. Z brzmienia art. 3 wynika, iż w razie czasowego zmniejszenia się liczby pracowników w zakładzie rzemieślniczym do 4 lub mniej pracowników (co pozbawia pracowników prawa do urlopu), pracownicy ci posiadają prawo do urlopu, o ile w ciągu więcej niż połowy poprzedzającego roku kalendarzowego liczba pracowników zakładu wynosiła więcej niż 4. W razie sporu wynikającego z interpretacji tego przepisu sąd musi ustalić dwie okoliczności, które zapewnią pracownikom prawo do urlopu, a mianowicie, czy w danym wypadku nastąpiło czasowe zmniejszenie liczby pracowników czy też stałe, oraz czy w poprzedzającym roku kalendarzowym przez więcej niż pół roku nieprzerwanie było zatrudnionych więcej niż 4 pracowników.

Ustawa przewiduje różne normy urlopów dla robotników i pracowników umysłowych. Rozgraniczenie tych dwóch kategorii pracowników musi być przeprowadzone w każdym spornym wypadku.

Rozgraniczenie takie może wywołać pewne trudności, gdyż między ustawowem a życiowem ujęciem definicji pracownika umysłowego zachodzi poważna różnica.

Przepisy rozporządzenia zawarte w § 15 zasadniczo nie zmieniają tego stanu rzeczy, dając wskazówkę praktyczną dla określenia pracowników umysłowych w granicach zakreślonych przez ustawę. Wspomiany § 15 brzmi jak następuje:

„Za pracowników pracujących umysłowo, niezależnie od ich wieku, w myśl ust. III art. 2 ustawy, uważa się zatrudnionych na mocy umowy o pracę pracowników przedsiębiorstw, wyliczonych w art. 1-ym ustawy:

1. pełniących czynności administracyjne i nadzorcze, a niewykonyjących pracy fizycznej, jak to: zarządców, intendentów,

- pracowników ruchu, jak inżynierowie, technicy, majstrowie, kierownicy magazynów, sztygarzy, ekspedytorzy;
2. pełniących czynności biurowe i zatrudnionych pracami kancelaryjnymi, rachunkowymi, piśmiennymi, rysunkowymi lub kalkulacyjnymi;
3. pełniących czynności kupieckie, jako to: sprzedawców sklepowych i księgarskich z ukończoną szkołą zawodową, bądź średnią, oraz odbytą przepisana praktyką, drogistów, farmaceutów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;
4. artystów, jak: muzycy, aktorzy, malarze, rzeźbiarze i t. p.;
5. zatrudnionych jako personel lekarski oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski.

Wszystkie wymienione kategorie pracowników umysłowych będą mogły uzyskać prawo do urlopu jeśli w myśl art. 2 ust. III, są zatrudnieni w przedsiębiorstwach handlowych, przemysłowych lub w biurowości. Pracownicy o tych samych kwalifikacjach zatrudnieni jednak np. w górnictwie, w komunikacji, w szpitalach, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej za wyjątkiem biur tych instytucyj mogą uzyskać tylko prawa do urlopów tych samych, co i robotnicy t. j. 8-o dniowych, lub 15-o dniowych.

Przepis ten, wyłączający pewne kategorie pracowników umysłowych od dobrodziejstwa dłuższych urlopów, nie znajduje dostatecznego, obiektywnego uzasadnienia, gdyż te kategorie pracowników zwyczajowo otrzymują dłuższe urlopy i stosunek ten zapewne nie ulegnie zmianie.

Jedynie słusznym byłoby przyjęcie za podstawę określenia kto jest pracownikiem umysłowym i komu należy się urlop dłuższy — przepisów rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Należy zaznaczyć, iż obowiązek udzielenia urlopu ciąży nie na pracodawcy jako takim, lecz na zakładzie pracy. Wynika z tego, iż zmiana właściciela, zmiana firmy i t. p. nie mogą naruszać lub uchylać praw do urlopu nabytych przez pracownika.

## 2. Normy urlopów i powstanie prawa do urlopu

Przepisy ustawy przewidują różne długości urlopów dla różnych kategorii pracowników:

1. a) robotnicy (zatrudnieni na podstawie umowy o pracę robotników) pracujący bez przerwy rok w jednym przedsiębiorstwie uzyskują prawo do urlopu 8-o dniowego;  
b) robotnicy pracujący bez przerwy 3 lata w jednym przedsiębiorstwie uzyskują prawo do 15-o dniowego urlopu;
2. pracownicy młodociani (zatrudnieni na podstawie umowy o pracę robotników) po roku pracy nieprzerwanej uzyskują prawo do 14-o dniowego urlopu. Decydującem jest w tym wypadku nabycie prawa; młodociany, który prawo to uzyskał winien otrzymać urlop 14-o dniowy nawet, gdyby w chwili otrzymywania urlopu miał przekroczone 18 lat;
3. tej samej długości, co i młodocianym przysługuje urlop terminatorom i uczniom (zatrudnionym na mocy umowy o naukę zawodową) bez względu na ich wiek, nawet w tych zakładach, które zatrudniają 4 lub mniej pracowników — oczywiście po nieprzerwanej rocznej pracy w tym samym zakładzie pracy.
4. a) pracownicy umysłowi zatrudnieni zarówno na podstawie umowy o pracę pracowników umysłowych jak i umowy o naukę zawodową t. j. praktykanci i t. p., pracujący bez przerwy pół roku w jednym przedsiębiorstwie uzyskują prawo do dwutygodniowego urlopu.  
b) pracownicy umysłowi pracujący bez przerwy rok w jednym przedsiębiorstwie uzyskują prawo do miesięcznego urlopu.

Przepisy ustawy nie zawierają żadnych wskazówek, jak należy obliczać normy urlopowe. Brak ten został usunięty przez Opinię Ogólnego Zgromadzenia Sądu Najwyższego z dn. 20. XII. 1923 \*),

\*) „Orzecznictwo Sądów Polskich“ z 1924 r. Nr. 146.

z której wynika, iż 8, 14 i 15 dni urlopu oznaczają kolejne dni kalendarzowe. Np. 8-o dniowy urlop rozpoczęty w niedzielę, skończy się w poniedziałek następnego tygodnia. Wyjaśnienie to, potwierdzone orzeczeniem zgromadzenia ogólnego Sądu Najwyższego z dn. 1 grudnia 1928 r. Nr. spr. Z. O. 1/28, sprostowało błędną interpretację, iż normy urlopowe oznaczają 8, 14 lub 15 dni roboczych bez przypadających w tym okresie niedziel i dni świątecznych.

Jak wynika z powyższego, pracownicy młodociani do chwili ukończenia 18 lat życia mają tylko jedną normę urlopową, gdyż zarówno po roku jak i po 3 latach pracy w charakterze młodocianych otrzymują 14-o dniowy urlop.

W wypadku, gdy młodociany staje się dojrzałym robotnikiem po ukończeniu 18 roku życia, mogą zajść dwie ewentualności: a) jeśli przepracował w charakterze młodocianego mniej niż 3 lata w tym samym zakładzie pracy, otrzymuje — 8-dniowy urlop, aż do chwili upłynięcia 3-letniego okresu, b) jeśli przepracował w charakterze młodocianego 3 lub więcej lat, otrzymuje urlop 15-dniowy.

Uczniowie i terminatorzy w czasie trwania nauki, bez względu na to, jak długo ona trwa, otrzymują po roku pracy urlop 14-dniowy. Po ukończeniu praktyki otrzymują urlop jako robotnicy — po roku pracy 8 dni, po 3 latach — 15 dni.

Robotnicy w zależności od przepracowanego czasu otrzymują 8 lub 15-dniowy urlop, pracownicy umysłowi — dwutygodniowy lub miesięczny.

Przy sporach o powstanie uprawnienia do otrzymania urlopu decydującem jest:

- a) stwierdzenie daty rozpoczęcia pracy przez pracownika,
- b) stwierdzenie ewentualnych przerw w pracy,
- c) stwierdzenie czy pracownik przepracował okres uprawniający do uzyskania urlopu.

Za początek czasu pracy, uprawniającego do urlopu uważa się dzień rozpoczęcia pracy przez pracownika lub termin rozpoczęcia pracy ustalony w umowie pracy, jeśli z winy pracodawcy rozpoczęcie pracy nastąpiło później.

Jako „pracę nieprzerwaną“ w myśl ustawy należy traktować zajęcie w tem samym przedsiębiorstwie, nawet, gdyby w ciągu danego



okresu pracownik był chory, uległ nieszczęśliwemu wypadkowi lub był powołany na ćwiczenia wojskowe. Również bez znaczenia na bieg uprawnień pracownika do urlopu jest fakt, czy zakład pracy pracuje pełną ilość godzin lub dni w tygodniu. Przerwy, spowodowane powyższymi okolicznościami, jak również czas spędzony na urlopie nie mogą być odliczane od okresów czasu, uprawniających pracownika do uzyskania urlopu. Jeśli natomiast pracownik, po przepracowaniu pewnego okresu, przerwał pracę drogą rozwiązania umowy o pracę, a następnie w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od chwili przerwania pracy, nawiązał nową umowę, to wprawdzie okres poprzednio przepracowany wlicza się do okresu urlopowego, jednak odlicza się czas przerwy. W wypadku, gdyby przerwa była dłuższa niż 3 miesiące, czas poprzednio przepracowany nie może być brany w rachubę przy obliczaniu urlopu.

Ażeby uzyskać pierwszy urlop robotniczy, młodociani i uczniowie winni przepracować nieprzerwanie w jednym przedsiębiorstwie rok w tem znaczeniu, jak to podane było wyżej; pracownik umysłowy może otrzymać pierwszy urlop po półrocznej pracy.

Dla uzyskania dłuższych (15-o dniowych) urlopów robotnicy muszą przepracować okres trzechletni, pracownicy (jeśli chodzi o urlop miesięczny) — okres roczny.

Po osiągnięciu przez pracownika prawa do pierwszego urlopu, t. j. po przepracowaniu roku dla robotnika, młodocianego lub terminatora, lub pół roku dla pracownika umysłowego, otrzymuje on pierwszy urlop, a w następnych latach kalendarzowych następne urlopy. Np. jeśli robotnik przystąpił do pracy z początkiem roku i pracował bez przerw, któreby ten okres przedłużyły lub unieważniły, w następnym roku otrzymuje pierwszy urlop. Następny urlop winien on uzyskać w najbliższym roku kalendarzowym, a nie jak interpretowano ten przepis początkowo, w rok od ukończenia pierwszego urlopu. Wyjaśnienie to jest zawarte w Orzeczeniu Sądu Najwyższego (S. N. II. 86/25).

Oczywiście w międzyczasie robotnik może utracić prawa do urlopu, a to:

- a) jeśli sam rozwiązał umowę o pracę,

- b) jeśli nastąpiło rozwiązanie umowy z powodów, które przedsiębiorcy dają prawo do rozwiązania umowy pracy bez uprzedniego wypowiedzenia (art. 13, 15, 16 i 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników z dn. 16 marca 1928 i art. 32 i 33 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych z tejże daty),
- c) jeśli nastąpiła przerwa w stosunku najmu pracy, dłuższa niż trzy miesiące.

Jedynie tylko górnicy, gdy przechodzą ze służby w jednym zakładzie do zakładu innego, nie przerywają przez to przepisane dla uzyskania urlopu czasu pracy, jeżeli pomiędzy porzuceniem pracy górniczej a powtórnym przystąpieniem do niej nie upłynęło więcej aniżeli dni 14, gdy idzie o pracę w tym samym rewirze, a dni 21, gdy idzie o pracę w innym rewirze.

Jeśli okoliczności utraty prawa do urlopu nie zaszły:

- a) młodociany po uzyskaniu pierwszego urlopu otrzymuje w każdym następnym roku kalendarzowym urlop 14-o dniowy aż do chwili ukończenia 18 lat;

- b) uczeń i terminator otrzymuje 14-o dniowy urlop aż do chwili ukończenia nauki, choćby okres ten był dłuższy od 3 lat. Z chwilą ukończenia nauki, jako dojrzały robotnik, jeśli w tym samym zakładzie pracy był zatrudniony w charakterze ucznia nieprzerwanie przez okres trzechletni, uzyskuje urlop 15-o dniowy;

- c) robotnik dojrzały po uzyskaniu pierwszego urlopu, w każdym następnym roku kalendarzowym otrzymuje urlop 8-dniowy. Z chwilą, gdy przepracuje przewidziany 3-letni okres, uzyskuje prawo do urlopu 15-dniowego. Np. robotnik po rocznej pracy od 1-go kwietnia 1926 roku do 31 marca 1927 r. otrzymuje urlop w czerwcu danego roku, drugi urlop 8-dniowy otrzymuje w następnym roku, t. j. w sezonie urlopowym 1928 r.; dn. 31 marca 1929 r. kończy się 3-letni okres nieprzerwanej pracy robotnika, uprawniający go do uzyskania dłuższego urlopu; w tymże roku robotnik winien otrzymać w sezonie urlopowym urlop 15-dniowy;

- d) pracownik umysłowy może domagać się pierwszego urlopu albo po 6 miesiącach nieprzerwanej pracy, albo po 12-tu miesiącach.

W pierwszym wypadku może się wytworzyć dość skomplikowany układ stosunków. Jeśli bowiem pracownik umysłowy otrzymał pierwszy 2-tygodniowy urlop w tym samym roku kalendarzowym, w którym kończy mu się okres pracy rocznej, uprawniający go do miesięcznego urlopu, uzyskuje on prawo do powtórnego 2-tygodniowego urlopu (§ 16 rozp. M. Pr. i Op. S.). Np. półroczny okres pracy pracownika umysłowego kończy się w pierwszym półroczu, np. w dn. 1 maja 1929 r., a w czerwcu pracownik otrzymuje 2-tygodniowy urlop. Ponieważ w dn. 1 listopada tegoż 1929 r. kończy się roczny okres pracy pracownika, przysługuje mu prawo do drugiego 2-tygodniowego urlopu. Jeśliby jednak okres półrocznej pracy kończył się w drugim półroczu, np. 1 sierpnia 1929 r., to pracownik uzyskuje prawo do pierwszego 2-tygodniowego urlopu w ciągu r. 1929, a po upływie rocznego okresu, t. j. w dn. 1 lutego 1930 r. już do miesięcznego urlopu.

W wypadku jeśli pracownik uzyskał pierwszy urlop po rocznej pracy, to następny urlop należy mu się w tej samej normie w każdym następnym roku kalendarzowym.

### 3. Wykorzystanie prawa do urlopu

Po przepracowaniu odpowiedniego okresu czasu w warunkach określonych ustawą, pracownik uzyskuje prawo do urlopu. Ażeby otrzymać urlop, musi zwrócić się do pracodawcy z żądaniem udzielenia mu urlopu, pracodawca natomiast nie ma obowiązku udzielenia urlopu z własnej inicjatywy \*). Z powyższego wynika, że pracownik, który nie żądał urlopu w danym roku kalendarzowym, nie może w następnym roku domagać się ani odszkodowania pieniężnego za ten urlop, ani też urlopu w zwiększonej normie.

Drugim warunkiem, od którego uzależniony jest obowiązek pracodawcy udzielenia urlopu, jest ułożenie przez pracowników w porozumieniu z pracodawcą list urlopowych. Jeśli te dwa warunki zo-

\*) „Pracodawca niema obowiązku udzielania pracownikowi urlopu z własnej inicjatywy i nie odpowiada karnie za nieudzielenie urlopu, jeżeli nie była sporządzona lista kolejności urlopów i pracownik nie prosił o urlop“. Orzeczenie Izby II Sądu Najwyższego z 20 października 1924 r. K. 1465/24 („Orzecznictwo Sądów Polskich“. 1925. Styczeń).

stały dopełnione a pracodawca odmawia uprawnionemu do tego pracownikowi udzielenia urlopu, popełnia przekroczenie, pociągające za sobą odpowiedzialność karną. Tezy powyższe zostały sformułowane przez Sąd Najwyższy (S. N. II. 182/24). Układanie list kolejności jest uprawnieniem ogółu pracowników danego zakładu, które wykonują za pośrednictwem swego przedstawicielstwa.

Pracownik, którego nie umieszczono na liście urlopowej, może wystąpić ze skargą do inspektora pracy. Jeśli pracownika zamieszczono na liście kolejności wyznaczając mu termin, z którego on nie skorzystał z jakichkolwiek przyczyn za wyjątkiem choroby, traci prawo zarówno do urlopu, jak do odszkodowania pieniężnego w danym roku kalendarzowym.

W wypadku niemożności skorzystania z urlopu na skutek choroby, pracownik winien zwrócić się do pracodawcy, okazując świadectwo lekarskie (Kasy Chorych); w tym wypadku pracodawca winien przeprowadzić odpowiednią zmianę w liście urlopowej. Wszelkie zmiany w ułożonych i przyjętych listach urlopowych mogą być jednak wprowadzone tylko za zgodą obu stron, t. j. pracodawcy i zainteresowanego pracownika (nie ogółu pracowników, czy też reprezentacji pracowniczej, powołanej do ustalenia listy).

### 4. Obliczanie i wypłata wynagrodzenia za urlop

Urlopowany otrzymuje za cały czas urlopu normalne pobory (art. 4). Interpretacja tego przepisu, stworzona przez Sąd Najwyższy (Opinia Og. Zgr. S. N. z 20.XII. 1920), wyjaśnia, że „normalne pobory“ oznaczają nie ogólną sumę zarobków dziennych, jakieby otrzymał pracownik podczas urlopu, jeśliby z niego nie korzystał, lecz wysokość jego zarobku dziennego za liczbę dni, na urlop przeznaczonych. Wynika z tego, iż pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie dni urlopu, choćby przypadły w tym okresie niedziele i dni świąteczne, za które w ciągu normalnej pracy nie uzyskaby wynagrodzenia, oczywiście w wypadku płacy dniówkowej.

Obliczenie wynagrodzenia urlopowego uskutecznia się przy zwykłej pracy godzinowej, dniówkowej, tygodniowej czy miesięcznej w tej wysokości, jakaby otrzymał pracownik, gdyby w tym czasie pracował. To znaczy, gdyby w czasie urlopu nastąpiła podwyż-

ka lub zniżka płac, objęłaby ona również i urlopowanych (§ 26 rozp.).

W wypadku, gdy pracownik pracuje w przedsiębiorstwie mniej niż 6 dni w tygodniu, płaca za jeden dzień urlopu może być niższa od normalnej dniówki w tym stosunku, w jakim przeciętna ilość dni pracy za tydzień w poprzedzającym urlop trzymiesięcznym okresie mniejsza jest od 6-ciu (art. 27 rozp.).

Dla pracowników akordowych lub pracujących za premje nie związane z dniówką i t. p., płacę za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego zarobku pracownika z ostatnich 3-ch miesięcy, bezpośrednio poprzedzających urlop. Ażeby uzyskać przeciętny dzienny zarobek, należy według cennika bieżącego (obowiązującego w czasie urlopu) obliczyć wyniki pracy pracownika z ostatnich trzech miesięcy i uzyskaną sumę podzielić przez ilość dni roboczych, przypadających w tym 3-miesięcznym okresie (§ 28 rozp.). Za dni robocze należy w tym wypadku uważać te dni, w których zakład pracy był czynny, co ma poważne znaczenie przy obliczaniu zarobków tam, gdzie praca trwa krócej niż 6 dni w tygodniu.

W ten sam sposób oblicza się wynagrodzenie tych pracowników, których normalny zarobek powstaje z procentów od obrotu, np. fryzjerów, kelnerów i t. p.

Jeżeli zarobek pracownika powstaje z układu kombinowanego, dniówki oraz premji uzależnionej od produkcji, należy stosować zasadę, wskazaną dla płac dniówkowych, łącznie z zasadą wskazaną dla prac akordowych, t. j. wynagrodzenie to ma odpowiadać normalnemu dziennemu zarobkowi w okresie urlopu z doliczeniem przeciętnego dodatku premjowego, obliczonego na podstawie 3-miesięcznego okresu poprzedzającego urlop tak, jak to wskazane było wyżej.

Terminatorzy i uczniowie otrzymują za czas urlopu normalne wynagrodzenie, które jednak nie może być w tym wypadku niższe, aniżeli kwota, od której winni być ubezpieczeni w Kasie Chorych.

Zarówno ustawa jak i rozporządzenie nie wliczają do normalnego wynagrodzenia urlopowego zarówno wynagrodzenia w naturze jak i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

§ 24 rozp. ustala, iż wynagrodzenie za urlop winno być wypłacane z dołu; jednak umowa stron może termin wypłaty uregulować odmiennie, t. zn. ustalić zarówno wcześniejszy jak i późniejszy termin zapłaty za urlop. Wynagrodzenie za urlop pod względem przedawnienia podlega przepisom właściwych kodeksów cywilnych.

Pracownik traci prawo do otrzymania wynagrodzenia za urlop, o ile w czasie urlopu będzie zarobkowo pracował w innym przedsiębiorstwie (art. 3 ust. II). W wypadku jeśli pracodawca stwierdzi i będzie mógł przed sądem udowodnić, iż pracownik w czasie urlopu pracował za wynagrodzeniem w innym zakładzie pracy, bez względu na to czy praca ta trwała cały czas urlopu czy też tylko jego część, może odmówić wypłaty całkowitego wynagrodzenia za urlop. Ustawodawca wychodzi w tym wypadku z założenia, że urlop jest odpoczynkiem, mającym dać korzyści nie tylko pracownikowi lecz i pracodawcy, gdyż przyczynia się do odświeżenia zdolności wytwórczej pracownika. Jeśli korzyści tej pracodawca nie osiągnie z winy pracownika, może nie płacić za urlop, który został przeznaczony na pracę w innym miejscu.

##### 5. *Prawo do urlopu wobec rozwiązania umowy o pracę*

Jak już zaznaczone było wyżej, rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika (za wyjątkiem górników), pociąga za sobą utratę prawa do urlopu jeszcze nieotrzymanego, choćby pracownik posiadał całkowite uprawnienie do otrzymania urlopu, t. zn. miał przepracowany odpowiedni okres czasu, wyraził żądanie otrzymania urlopu i został umieszczony na liście urlopowej.

W analogiczny sposób przedstawia się położenie pracownika, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodów, które mu dają prawo do rozwiązania umowy pracy bez uprzedniego wypowiedzenia.

Okoliczności, które upoważniają pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia, wyszczególnione są w art. 15, 16 i 18 rozp. o umowie o pracę robotników i w art. 32 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Do okoliczności, uprawniających pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania umo-

wy o pracę bez obowiązku udzielenia urlopu, należy wypadek siły wyższej, omówiony w art. 13 rozp. o umowie o pracę robotników i w art. 33 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

W każdym z tych wypadków pracodawca jest uprawniony do natychmiastowego rozwiązania umowy, co jednocześnie upoważnia go do niewypłacania należności za urlop. Pracownik, jeśli czuje się pokrzywdzonym, może wystąpić ze skargą sądową. Punkt ciężkości takiej sprawy o wynagrodzenie za urlop będzie spoczywał na stwierdzeniu przez sąd, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło słusznie, czy też pracodawca rozwiązał umowę bez dostatecznych podstaw, co pociągnęłoby za sobą, obok skutków wynikających z przepisów rozp. o umowie o pracę, również i obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za urlop wraz z odsetkami za zwłokę.

Jeżeli okoliczności, pociągające za sobą rozwiązanie umowy o pracę nie zaszły ani po stronie pracownika, ani po stronie pracodawcy, lub o ile rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie wzajemnego porozumienia stron — pracownik nie traci prawa do urlopu.

Bardziej skomplikowanie przedstawia się kwestja wynagrodzenia za urlop w wypadku, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę drogą zwykłego jej wypowiedzenia. Wprawdzie § 22 rozp. ustala, iż „jeśli umowa o pracę z pracownikiem, który uzyskał już prawo do urlopu w myśl art. 2 ustawy, rozwiązana zostaje przez przedsiębiorcę przed udzieleniem pracownikowi urlopu — z wyjątkiem wypadków, przewidzianych w ust. I art. 3 ustawy (przyczyny, upoważniające pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania umowy) — przedsiębiorca winien wypłacić pracownikowi zapłatę za czas urlopu“ — jednak przepis ten jest o tyle niejasny, że pracownik nawet po przepracowaniu przewidzianego okresu dopiero wtedy może zrealizować prawo do urlopu, gdy zażąda urlopu i zostanie zamieszczony na liście urlopowej. Na tej podstawie powstał szereg sporów, które uwieńczone zostały szeregiem orzeczeń Sądu Najwyższego. Niestety, orzeczenia te zawierają sprzeczne tezy i jak dotąd nie przyczyniły się do ustalenia niekwestjonowanej interpretacji.

Należy jednak sądzić, że w wypadku gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę, za wyjątkiem wypadków, upoważniających go

do rozwiązania umowy bez uprzedniego wymówienia, pracownik, o ile posiadał uprawnienie w postaci przepracowanego właściwego okresu czasu i o ile zgłosił żądanie otrzymania urlopu, winien otrzymać albo urlop przed rozwiązaniem stosunku najmu albo zapłatę za czas urlopu. Przepis ten, zawarty w § 22 rozp., uzyskał potwierdzenie w orzeczeniu Sądu Najwyższego (S. N. I. z dn. 9.III. 1928 r. Nr. 54/27).

Pracownik może zgłaszać żądanie urlopu tylko w czasie trwania umowy; jeżeli żądanie to zostało zgłoszone po rozwiązaniu umowy o pracę, pracownik nie ma prawa do żadnego pieniężnego wynagrodzenia za niewyzyskany urlop (Orzeczenie Sądu Najwyższego S. N. II 26/24).

Może się zdarzyć, iż pracodawca zwalniając pracownika, który miał uzyskać urlop w terminie późniejszym, wypowiada umowę, udzielając jednocześnie urlopu. W ten sposób urlop mieściłby się całkowicie lub częściowo w dwutygodniowym okresie wypowiedzenia dla robotników i trzymiesięcznym — dla pracowników umysłowych. Postępowanie to stawia w mniej korzystnym położeniu pracowników, którzy w czasie urlopu muszą szukać nowej pracy od tych, którzy zostali zwolnieni po odbyciu urlopu, jednak żadnym przepisem, ani ustawy urlopowej, ani innych ustaw ogólnych czy też szczególnych nie jest ono zabronione. Stwierdza to orzeczenie Sądu Najwyższego z dn. 24. VIII. 1927 r. 1061/26 \*).

## 6. Terminy urlopów

W okresie czasu od 1 maja do 30 września z urlopów winno korzystać conajmniej 50% ogólnej liczby pracowników, zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie; w razie konieczności, wynikającej z natury produkcji, może Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej dla poszczególnych gałęzi produkcji lub dla poszczególnych przedsiębiorstw ustalić ten stosunek procentowy w inny sposób (art. 5 ust. III ustawy).

\*) Ruch Prawniczy i Ekonomiczny. Str. 160/1928 r.

Przepis ten został rozwinięty przez § 36 i 37 rozporządzenia, w którym zostały określone działy przemysłu, mające prawo, po zawiadomieniu inspektora pracy właściwego obwodu, przełożyć urlopy pracowników całkowicie poza okres czasu od 1-go maja do 30-go września.

Wymienione zostały następujące działy przemysłu:

- 1) reperacja maszyn rolniczych,
- 2) przemysł budowlany prowadzony niesezonowo,
- 3) odlewnie żelaza, związane z budownictwem oraz naprawą i budową maszyn rolniczych,
- 4) kowalstwo i ślusarstwo, związane z budownictwem oraz z naprawą i budową maszyn rolniczych,
- 5) reperacja dachów i krycie ich,
- 6) fabryki farb i lakierów, potrzebnych w budownictwie,
- 7) konstrukcje żelazne wewnętrzne,
- 8) wyrób sztucznych kamieni budowlanych i technicznych,
- 9) wyrób zapraw wiążących: cementu, wapna, gipsu, alabastru,
- 10) niesezonowo prowadzony wyrób cegieł, dachówek, sęczków, kafli, terrakot,
- 11) wydobywanie, łapanie, tłoczenie i magazynowanie ropy naftowej i gazów ziemnych,
- 12) wyrób artykułów spożywczych, prowadzony niesezonowo,
- 13) zakłady zdrojowe, uzdrowiska, szpitale, lecznice, hotele, pensjonaty, restauracje, cukiernie, kawiarnie oraz położone w uzdrowiskach sklepy.

Niezależnie od tego huty żelaza mają prawo za zawiadomieniem inspektora pracy właściwego obwodu ograniczyć ilość pracowników, którym udzielane są urlopy w okresie czasu od 1 maja do 30 września do 25% ogólnej liczby pracowników, uprawnionych do korzystania z urlopu.

#### *7. Urlopy na zasadzie umów indywidualnych lub zbiorowych*

Jeżeli pracownik zawarł umowę indywidualną lub został związany ogólną umową zbiorową, która zapewnia mu warunki urlopowe mniej korzystne niż ustawa, warunków tych może nie wypełnić i domagać się zastąpienia ich warunkami zgodnymi z ustawą.

Jeśli natomiast umowa zbiorowa lub indywidualna zawiera w przedmiocie urlopów warunki, dogodniejsze dla pracowników, aniżeli warunki przewidziane ustawą, żaden z tych warunków, zawartych w umowie, nie może być zmieniony na niekorzyść pracownika, póki umowa nie wygaśnie lub nie zostanie w prawny sposób rozwiązana.

Z A Ł A C Z N I K I

1.

**ROZPORZĄDZENIE  
PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ**

z dnia 22 marca 1928 r.

**O SĄDACH PRACY**

(Dz. U. R. P. Nr. 37, poz. 350).

Na podstawie art. 44 ust. 6 Konstytucji i ustawy z dnia 2 sierpnia 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr. 78, poz. 443) postanawiam co następuje:

*Art. 1.* Sądy pracy powołane są do rozstrzygania spraw spornych cywilnych, wynikających ze stosunku pracy i nauki zawodowej pomiędzy pracodawcami a pracownikami lub uczniami oraz pomiędzy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa (art. 6, punkt g), tudzież do rozpoznawania spraw karnych o przekroczenia przepisów prawnych o ochronie pracy najemnej.

Właściwość rzeczowa sądów pracy obejmuje spory, wynikające z umowy o pracę lub naukę zawodową we wszelkich dziedzinach pracy, bez względu na to, czy pracodawcami są osoby fizyczne czy prawne bądź prawa prywatnego, bądź prawa publicznego, z zastrzeżeniem przepisów art. 5, z wyjątkiem sporów, wynikających z umów o pracę lub naukę zawodową w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego.

Minister Sprawiedliwości, Minister Pracy i Opieki Społecznej i Minister Rolnictwa łącznie mogą w drodze rozporządzenia rozszerzyć właściwość rzeczową sądów pracy na spory, wynikające z umowy o pracę lub naukę zawodową w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego bądź w stosunku do całego obszaru, na którym obowiązuje niniejsze rozporządzenie, bądź w stosunku do poszczególnych okręgów sądów apelacyjnych.

*Art. 2.* Poszczególne sądy pracy ustanawiają wspólnym rozporządzeniem Minister Sprawiedliwości oraz Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Rolnictwa oraz Przemysłu i Handlu.

W razie, gdy utworzenie sądu pracy oddzielnie od sądu powiatowego (pokoju) nie jest wskazane, Minister Sprawiedliwości i Minister Pracy i Opieki Społecznej będą władni wspólnym rozporządzeniem utworzyć sąd pracy w obrębie sądu powiatowego (pokoju).

Przepisy powyższych ustępów stosuje się także w razie znoszenia sądów pracy oraz dokonywania zmian dotyczących ich siedziby lub granic okręgów.

*Art. 3.* Rozporządzenie, ustanawiające sąd pracy określa jego okrąg; okrąg ten obejmować może jeden lub więcej obszarów gminnych, lub tylko część obszaru gminnego.

W wypadku określonym w ust. 2 art. 2 okrąg sądu pracy obejmuje okrąg danego sądu powiatowego (pokoju).

Właściwość sądu pracy uchyla właściwość władz administracyjnych oraz sądów powszechnych. Właściwość sądów pracy nie uchyla właściwości wojskowych sądów karnych w zakresie tych przestępstw i osób, które wedle obowiązujących ustaw poddane są tej właściwości.

Strony wiodące spór, nie mogą zrzec się właściwości sądu pracy na rzecz sądów powszechnych z zastrzeżeniem przepisu art. 24, natomiast mogą poddać każdą poszczególną sprawę, należącą do właściwości sądów pracy, orzecznictwu sądu polubownego.

*Art. 4.* Rozporządzenie niniejsze, o ile dotyczy spraw cywilnych (art. 1), stosuje się z zastrzeżeniem wyjątków, przewidzianych w art. 5, do następujących kategorii pracowników i uczniów:

- a) do robotników (art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników — Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324);
- b) do osób, które na mocy umowy o pracę, zawartej z przedsiębiorcą, wyrabiają, przerabiają lub wykańczają przedmioty, zamówione przez przedsiębiorcę, bądź we własnym mieszkaniu, bądź w innym, nie należącym do przedsiębiorcy miejscu pracy (chałupników);
- c) do dozorców domowych;
- d) do służby domowej (pracowników domowych);
- e) do pracowników umysłowych (art. 2 i 3 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę pracowników umysłowych — Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323) nie wyłączając tego rodzaju pracowników zatrudnionych w instytucjach państwowych i samorządowych oraz zatrudnionych na statkach morskich;
- f) do uczniów i praktykantów w gałęziach pracy, objętych niniejszym artykułem.

W razie rozszerzenia właściwości rzeczowej sądów pracy w zakresie, przewidzianym art. 1 ust. 3, rozporządzenie niniejsze będzie się stosowało ponadto do pracowników i uczniów w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nieposiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego.

*Art. 5.* Rozporządzenie niniejsze nie stosuje się do następujących kategorii pracowników:

- a) do pracowników umysłowych, których stała płaca gotówkowa przekracza 10.000 zł. rocznie, w gospodarstwach zaś rolnych i leśnych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego — 3.600 zł. rocznie;
- b) do osób, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w urzędach państwowych i urzędach związków komunalnych;
- c) do nauczycieli kontraktowych szkół państwowych, publicznych i samorządowych.

*Art. 6.* Sąd pracy jest właściwy w sprawach cywilnych (art. 1), jeżeli przedmiot sporu w pieniądzech lub w wartości pieniężnej nie przewyższa kwoty 5.000 złotych:

- a) w sporach o wynagrodzenie należne z tytułu umowy o pracę lub naukę zawodową;
- b) w sporach, dotyczących rozpoczęcia, dalszego trwania i rozwiązania stosunku pracy i nauki zawodowej;
- c) w sporach dotyczących świadczeń i roszczeń o odszkodowanie z stosunku pracy lub nauki zawodowej, w szczególności w sporach dotyczących urlopów, potrąceń z plac na rzecz pracodawcy, kary umownej lub regulaminowej;
- d) w sporach, dotyczących świadectw oraz książeczek obrachunkowych i służbowych;
- e) w sporach, wynikających z należenia do kasy emerytalnej lub zapomogowej, o ile ustawy lub statuty tych instytucyj nie powierzają rozstrzygnięcia tych sporów sądowi specjalnym lub instytucjom rozjemczym;
- f) w sporach, dotyczących wypowiedziania i usuwania z mieszkań, stanowiących uposażenie służbowe lub część jego a nieobjętych ustawą z dnia 11-go kwietnia 1924 r. o ochronie lokatorów (Dz. U. R. P. Nr. 39, poz. 406) w brzmieniu obowiązującym w stosunku do kategorii osób objętych art. 4 i o ile powyższe spory ulegają rozpoznawaniu w drodze sądowej;
- g) w sporach, dotyczących pretensyj, jakie na podstawie objęcia wspólnej pracy roszczą wzajemnie przeciw sobie pracownicy, zatrudnieni u tego samego pracodawcy;
- h) w sporach, dotyczących wykonania tych postanowień umów zbiorowych, które nie są objęte wyraźnie indywidualnymi umowami o pracę, a które dotyczą stosunku indywidualnego pracy.



*Art. 7.* Do orzecznictwa sądów pracy w sprawach karnych należą sprawy o przekroczenia przepisów: o czasie pracy, o urlopach dla pracowników, o pracy młodocianych i kobiet, o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych, o kaucjach składanych przez pracowników, o pośrednictwie pracy, o przekroczeniach przepisów, dotyczących higieny pracy i bezpieczeństwa pracy, oraz sprawy o niewykonanie nakazów, wydawanych przez inspektorów pracy, o ile sprawy powyższe ulegały dotychczas rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sądy powiatowe (pokoju).

*Art. 8.* W razie zbiegu przestępstwa, podlegającego orzecznictwu sądu powszechnego, z przestępstwem, podlegającym orzecznictwu sądu pracy, każdy z tych sądów rozpoznaje sprawę o przestępstwo, należące do jego właściwości.

Wyrok orzekający karę łączną, wydaje sąd powszechny.

*Art. 9.* Sądy pracy powołane są również do rozstrzygania wszelkich spraw karnych, przekazanych w pierwszej instancji orzecznictwu inspektorów pracy, tudzież spraw karnych o przekroczenia, wymienione w art. 7, jeżeli do orzecznictwa w nich powołane są jakiegokolwiek inne władze administracyjne, o ile skazany orzeczeniem inspektora pracy lub innej władzy administracyjnej wnosi w myśl obowiązujących przepisów żądanie przekazania sprawy sądowi.

*Art. 10.* Koszty utrzymania sądów pracy ponosi Skarb Państwa.

*Art. 11.* Sąd pracy składa się z przewodniczącego, zastępcy (zastępców) przewodniczącego oraz najmniej z dziesięciu ławników i podwójnej liczby zastępców z każdej z dwu grup: pracodawców i pracowników.

Przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego powołuje z pośród sędziów Minister Sprawiedliwości.

Przewodniczący sądu pracy i jego zastępca o ile pełnią czynności w samoistnych sądach pracy, otrzymają z reguły uposażenie grupy „A”, przewidziane w ustawie z dnia 5 grudnia 1923 r. o uposażeniu sędziów w sądownictwie powszechnym i administracyjnym oraz prokuratorów (Dz. U. R. P. Nr. 134, poz. 1107). W przypadku gdy na przewodniczącego sądu pracy, lub jego zastępcę jest powołany sędzia, który otrzymał uposażenie wyższej grupy, to otrzymuje on uposażenie, odpowiadające uposażeniu przywiązanemu do stanowiska jakie posiadał w czasie powołania na stanowisko przewodniczącego sądu pracy, względnie jego zastępcy.

Przewodniczący sądu pracy i jego zastępca w przypadku ust. 2 art. 2 będą powołani z grona sędziów danego sądu powiatowego (pokoju) i pod względem służbowym podlegają oni nadal naczelnikowi sądu powiatowego (pokoju), o ile on sam nie jest przewodniczącym sądu pracy.

Do każdego sądu pracy winna być przydzielona odpowiednia liczba urzędników i funkcjonariuszów niższych do załatwiania czynności biurowych, o ile sąd pracy nie jest utworzony w obrębie sądu powiatowego (pokoju) w myśl ust. 2 art. 2.

*Art. 12.* Ławników sądów pracy powołuje w równej liczbie z każdej z dwóch grup (art. 11) na okres dwuletni Minister Sprawiedliwości na wspólny

wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Przemysłu i Handlu względnie Ministra Rolnictwa na podstawie list kandydatów, przedstawianych przez izby przemysłowo-handlowe, względnie izby rolnicze, lub stowarzyszenia zawodowe pracodawców oraz przez stowarzyszenia zawodowe pracowników, czynne w okręgu sądu pracy, oraz list kandydatów, przedstawianych przez zarządy przedsiębiorstw i instytucji państwowych i samorządowych, czynnych w okręgu sądu pracy, a nie należących do stowarzyszeń zawodowych pracodawców. Jednocześnie powoływana jest podwójna liczba zastępców dla każdego sądu pracy. Każda lista kandydatów przedstawiona przez wyżej wymienione instytucje i stowarzyszenia, winna obejmować potrójną liczbę osób w stosunku do liczby wolnych stanowisk ławników i ich zastępców.

Przy powoływaniu ławników i zastępców ławników z grupy pracodawców przedstawiane kandydaty winny być uwzględniane w miarę możliwości proporcjonalnie do liczby pracowników, zatrudnionych przez ogół członków stowarzyszeń zawodowych pracodawców i przez przedsiębiorstwa i instytucje państwowe i samorządowe, uprawnione do przedstawiania list kandydatów, z grupy zaś pracowników — o ile możliwości proporcjonalnie do liczby pracowników, zrzeszonych w stowarzyszeniach zawodowych pracowniczych.

W razie nieistnienia stowarzyszeń zawodowych pracodawców lub pracowników w okręgu sądu pracy lub w razie uchylecia się tych stowarzyszeń od przedstawienia kandydatów w wyznaczonym im terminie, Minister Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Przemysłu i Handlu względnie Ministra Rolnictwa powołuje odpowiednie kategorie ławników i zastępców według własnego uznania.

Przepisy szczegółowe co do wykonania niniejszego artykułu ustali rozporządzenie wykonawcze.

*Art. 13.* Ławnikiem lub jego zastępcą może być ten, kto posiada obywatelstwo polskie, korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich, jest nieskazitelnego charakteru, ukończył 30 lat życia i włada językiem polskim w słowie i piśmie.

Od zajmowania stanowiska ławnika sądu pracy wyłączeni są wojskowi w służbie czynnej, duchowni i zakonnicy, funkcjonariusze państwowi w służbie czynnej, o ile nie są zatrudnieni w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych, oraz posłowie do Sejmu i senatorowie.

Powołanie na stanowisko ławnika lub jego zastępcy pracowników instytucji komunikacyjnych może nastąpić jedynie za zgodą władz przełożonych danych instytucji.

Można odmówić przyjęcia lub złożyć objęty urząd ławnika lub zastępcy, jeżeli kandydat lub ławnik, względnie zastępca:

- 1) przekroczył 60 rok życia;
- 2) jest dotknięty ułomnością, utrudniającą sprawowanie urzędu;
- 3) nie mieszka lub przestaje mieszkać w okręgu sądu pracy;
- 4) w poprzedniej kadencji pełnił obowiązki ławnika sądu pracy;

5) utracił charakter reprezentanta tej grupy, z której był powołany lub proponowany.

O dopuszczalności odmówienia, przyjęcia lub złożenia urzędu orzeka Minister Sprawiedliwości.

Ławnicy i ich zastępcy nie mogą doznawać utrudnień ze strony pracodawców przy pełnieniu swych obowiązków.

*Art. 14.* Do administracji sądowej sądów pracy i nadzoru nad nimi mają odpowiednie zastosowanie przepisy, dotyczące w tym zakresie sądów powiatowych (pokoju).

Ławnicy i ich zastępcy składają przysięgę sędziowską przed przewodniczącym sądu pracy.

*Art. 15.* Nazwiska i miejsce zamieszkania wszystkich członków sądu pracy winny być podane do wiadomości publicznej przez prezesa sądu okręgowego, w którego okręgu sąd pracy ma siedzibę.

*Art. 16.* Ławnicy i zastępcy za udział w posiedzeniach otrzymują na żądanie diety w razie udowodnionej utraty zarobku, zamiejscowi zaś nadto zwrot kosztów przejazdu; wysokość diet i kosztów przejazdu określi rozporządzenie wykonawcze Ministra Sprawiedliwości i Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Skarbu.

*Art. 17.* Ławnicy, którzy bez zasługujących na uwzględnienie powodów nie przychodzą wcale na posiedzenia lub też przychodzą z opóźnieniem, albo też w inny sposób uchylają się od spełniania swoich obowiązków urzędowych, podlegają karze porządkowej do wysokości 500 zł., którą nakłada przewodniczący sądu, jak również winni zwrócić wynikłe stąd koszty sądowe w wysokości, ustalonej przez przewodniczącego. W razie późniejszego usprawiedliwienia się może przewodniczący orzeczenie swoje w całości lub w części cofnąć.

Przeciw nałożeniu kary porządkowej ławnik może się odwołać w przeciągu dni 14 do prezesa właściwego sądu okręgowego, który rozstrzyga ostatecznie.

Co do ściągnięcia i użycia kary porządkowej stosuje się tryb, przewidziany dla grzywnien w postępowaniu karno-sądowym.

O zamianie kary porządkowej w razie jej nieściągalności na karę aresztu zastępczego orzeka prezes sądu okręgowego według swobodnego uznania, przy czym kara aresztu zastępczego nie może przenosić dwu tygodni.

*Art. 18.* Sąd okręgowy może usunąć z urzędu ławnika lub jego zastępcę:

- a) jeżeli co do niego zajdą lub staną się wiadomymi okoliczności, które wyłączają go od zajmowania stanowiska ławnika sądu pracy (art. 13);
- b) jeżeli stał się winnym poważnego naruszenia swoich obowiązków urzędowych, a w szczególności jeżeli pomimo kilkakrotnego ukarania karą porządkową nie bierze udziału w posiedzeniach sądu pracy;
- c) jeżeli utraci on charakter reprezentanta tej grupy, z której był powołany.

Decyzja sądu okręgowego jest ostateczna.

*Art. 19.* W sprawie wyłączenia się i wykluczenia członków sądów pracy mają zastosowanie odpowiednie przepisy postępowania sądowego cywilnego, względnie karnego, stanowiące o powodach wyłączenia się lub wykluczenia sędziów, obowiązujące w siedzibie sądu pracy.

Nadto członkowie sądu pracy powinni sami się wyłączyć i mogą być wykluczeni przez strony, jeżeli są zatrudnieni u pracodawcy, będącego stroną w procesie lub gdy zachodzą powody, wykazujące ich uprzedzenia lub stronniczość w danej sprawie.

Jeżeli wykluczony członek sądu pracy nie uzna powodu wykluczenia za słuszny, przewodniczący rozstrzyga bezzwłocznie i ostatecznie, o ile zaś chodzi o osobę przewodniczącego — rozstrzyga wyłącznie i ostatecznie prezes właściwego sądu okręgowego.

*Art. 20.* W sprawach cywilnych sąd pracy prowadzi rozprawy i orzeka w kompletach, składających się z przewodniczącego lub jego zastępcy, jednego ławnika z grupy pracodawców i jednego ławnika z grupy pracowników, przy czym przy rozpoznawaniu spraw robotników ławnikiem z grupy pracowników powinna być osoba, należąca do kategorii przedstawicieli robotników, a przy rozpoznawaniu spraw pracowników umysłowych — osoba, należąca do kategorii przedstawicieli pracowników umysłowych.

Przy rozpoznawaniu spraw, dotyczących gospodarstw rolnych i leśnych i przedsiębiorstw z nimi związanych, ławnikami powinny być osoby, należące do kategorii przedstawicieli pracodawców i pracowników rolnych.

W sprawach karnych prowadzi rozprawy i orzeka jednoosobowo sędzia przewodniczący lub jego zastępca.

Wszystkie zarządzenia i orzeczenia poza rozprawą wydaje przewodniczący lub jego zastępca.

Zasady, według których przewodniczący powoływać będzie na posiedzenia poszczególnych ławników i ich zastępców, określi rozporządzenie wykonawcze.

Stosownie do różnorodnych gałęzi pracy najemnej lub do zbliżonych gałęzi pracy najemnej sąd pracy może być podzielony na kilka stałych oddziałów.

*Art. 21.* O ile rozporządzenie niniejsze nie zawiera przepisów odmiennych do postępowania sądów pracy w sprawach cywilnych, stosuje się na obszarze sądów apelacyjnych krakowskiego i lwowskiego i sądu okręgowego cieszyńskiego przepisy obowiązującej tam ustawy o postępowaniu cywilno-sądowym, dotyczące postępowania sądów powiatowych w sprawach drobiazgowych (do 100 złotych), na obszarze zaś sądów apelacyjnych warszawskiego, lubelskiego i wileńskiego — przepisy obowiązującej tam ustawy postępowania sądowego cywilnego, dotyczące postępowania w sądach pokoju, w sprawach karnych zaś przepisy ustaw postępowania sądowego karnego, obowiązujących w siedzibie sądu pracy, a dotyczące postępowania przed sądami powiatowymi (pokoju).

*Art. 22.* Do rozpoznawania i rozstrzygania sporów cywilnych, należących do właściwości sądów pracy właściwy jest ten sąd pracy, w którego okręgu miała być lub była wykonywana praca względnie znajduje się zakład pracy.

W sprawach karnych należących do właściwości sądów pracy właściwość miejscową danego sądu pracy ustala się według przepisów dotyczących właściwości miejscowej sądów powszechnych, a obowiązujących w siedzibie sądu pracy.

Sąd pracy winien z urzędu przestrzegać swej właściwości.

*Art. 23.* Sprawy cywilne, należące do właściwości sądów pracy, o ile nie należą do właściwości żadnego z istniejących sądów pracy ze względu na ich okrąg, należą do właściwości sądów powiatowych (pokoju), chociażby w myśl ogólnych przepisów należały do właściwości sądów okręgowych.

Sprawy cywilne, dotyczące dozorców domowych (punkt c art. 4) do czasu utworzenia sądów pracy w poszczególnych okręgach, należą do właściwości komisji rozjemczych (ustawa z dnia 23 stycznia 1920 r. Dz. U. R. P. Nr. 8, poz. 53) w dotychczasowym zakresie ich działania (art. 39 ustęp 2).

*Art. 24.* W razie, gdy praca jest wykonywana w okręgu jednego sądu pracy, zakład zaś pracy znajduje się w okręgu innego sądu pracy lub też w miejscowości nie należącej do okręgu żadnego z istniejących sądów pracy, albo też odwrotnie, natenczas powód może w sprawach cywilnych wszcząć sprawę według swego uznania bądź przed sądem właściwym dla okręgu, w którym wykonywana jest praca, bądź przed sądem właściwym dla okręgu, w którym znajduje się zakład pracy.

*Art. 25.* Jeżeli sąd powszechny uznał prawomocnie właściwość rzeczową sądu pracy w danej sprawie, decyzja ta wiąże sąd pracy właściwy dla danej miejscowości, w którym sprawa ta następnie toczyć się będzie. Jeżeli zaś sąd pracy prawomocnie uznał właściwość rzeczową sądów powszechnych orzeczenie to wiąże sądy powszechne.

*Art. 26.* We wszystkich sprawach cywilnych pełnomocnikami stron mogą być ich dzieci pełnoletnie, rodzice, bracia i siostry, małżonkowie, osoby należące do tego samego zawodu, wyznaczeni przez stowarzyszenia zawodowe, członkowie, funkcjonariusze oraz adwokaci jako stali radcowie prawni tych stowarzyszeń, tudzież, o ile chodzi o pracodawców, urzędnicy, adwokaci jako stali radcowie prawni, zawiadowcy, zarządzający i oficjaliści.

W sprawach cywilnych, w których dopuszczalne jest odwołanie (art. 31), oraz w sprawach karnych pełnomocnikami stron mogą być ponadto adwokaci.

*Art. 27.* Sąd pracy winien stosownie do potrzeby oznaczyć i ogłosić określone dni i godziny, w których powód nawet bez wezwania może się stawić wraz ze stroną pozwaną dla rozpoznania sprawy.

*Art. 28.* Sąd pracy winien wyznaczyć termin rozprawy niezwłocznie na jeden z najbliższych dni i w ten sposób, aby w przypadkach, gdy miejsce zamieszkania pozwanego znajduje się w okręgu sądowym, okres czasu od dnia doręczenia wezwania do rozprawy wynosił z reguły nie więcej jak pięć dni.

*Art. 29.* Na rozprawie przed sądem pracy ławnicy mają prawo zadawać pytania stronom, świadkom i biegłym.

*Art. 30.* W sporach, w których wartość przedmiotu nie przenosi 200 złotych, można od wyroku sądu pracy wnieść odwołanie do sądu okręgowego w ciągu 8 dni jedynie w wypadkach: 1) jawnego pogwałcenia prawa lub niewłaściwej wykładni jego, 2) pogwałcenia formalności postępowania o tyle istotnych, że wskutek niezachowania ich niepodobna przyznać orzeczeniu powagi rzeczy osądzonej, 3) przekroczenia przez sąd pracy zakresu jego kompetencji.

Wyrok sądu okręgowego nie ulega zaskarżeniu.

Sąd okręgowy w powyższych sprawach odwoławczych orzeka w składzie trzech sędziów państwowych bez udziału ławników.

*Art. 31.* W sporach o kwoty ponad 200 złotych oraz w sprawach karnych można od wyroku sądu pracy odwołać się do sądu okręgowego na zasadach przewidzianych w obowiązujących ustawach postępowania cywilnego względnie karnego, a dotyczących odwołań od wyroków sądów powiatowych (pokoju). Odwołanie należy wnieść pisemnie lub protokółarnie do sądu pracy w terminie czternastodniowym. Odwołanie rozstrzyga sąd okręgowy stosownie do obowiązujących w jego siedzibie przepisów postępowania cywilnego, względnie karnego, dotyczących postępowania odwoławczego w sądach okręgowych, przyczem wniesienie odpowiedzi na odwołanie oraz występowanie adwokatów jako pełnomocników stron nie jest obowiązujące. Sąd okręgowy wyznacza termin rozprawy z reguły najdalej na czternaście dni od daty wypłynięcia odwołania do tego sądu.

Termin do wniesienia odwołania oznaczony w niniejszym artykule i art. 30 liczy się od dnia ogłoszenia wyroku, a w wypadku wyroku zaocznego od dnia doręczenia odpisu wyroku lub od dnia doręczenia nakazu wykonawczego (uchwały pozwalającej egzekucję) (ust. 4 art. 33), zależnie od tego, co wcześniej nastąpiło.

Termin do wniesienia skarg incydentalnych (rekursów) od decyzji (uchwał) sądu pracy lub jego przewodniczącego wynosi siedem dni.

Odwołanie w sprawach cywilnych wymienionych w ust. 1, oraz skargi incydentalne (rekursy) rozstrzyga sąd okręgowy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwu ławników, powołanych na zasadach wymienionych w art. 12 oraz z zachowaniem zasad art. 20 ustępów 1 i 2. Rozporządzenie wykonawcze ustali tryb szczegółowy powoływania ławników do udziału w tych posiedzeniach sądu okręgowego.

*Art. 32.* W sprawach cywilnych, wymienionych w art. 31, można wnieść do Sądu Najwyższego środki prawne przewidziane w ustawach postępowania cywilnego obowiązujących w siedzibie danego sądu okręgowego, tylko z przyczyn wymienionych w art. 30 niniejszego rozporządzenia.

W sprawach karnych można od wyroku sądu okręgowego wnieść skargę do Sądu Najwyższego, jeżeli ustawa postępowania karnego, obowiązująca w siedzibie sądu, zaskarżenie takie przewiduje.

*Art. 33.* Na obszarze sądów apelacyjnych warszawskiego, lubelskiego i wileńskiego służy sądom pracy prawo wydawania tytułów wykonawczych na mocy

prawomocnych swych wyroków, jak również decyzji wydanych przez sąd w toku postępowania oraz poza rozprawą główną.

Na obszarze sądów apelacyjnych krakowskiego i lwowskiego oraz sądu okręgowego cieszyńskiego wyroki prawomocne sądów pracy i ugody przed nimi zawarte, jak również uchwały, wydane przez sąd w toku postępowania oraz poza rozprawą główną, stanowią tytuł egzekucyjny. O egzekucję prosić należy sąd powszechny, wskazany w paragrafach 18 i 19 ordynacji egzekucyjnej i egzekucję przeprowadzić w myśl postanowień tej ordynacji.

Wyroki sądów pracy, od których dopuszczalne jest tylko odwołanie w trybie art. 30, oraz wyroki sądów okręgowych, wydawane w drugiej instancji od wyroków sądów pracy, są wykonalne niezwłocznie. Sąd może na prośbę strony odroczyć wykonanie.

Przy wyrokach, od których dopuszczalne jest odwołanie w trybie art. 31, sąd pracy może na wniosek strony według swego uznania opatrzyć wyrok rygorem tymczasowej wykonalności, względnie dozwolić egzekucję celem zaspokojenia pretensji przed prawomocnością wyroku.

*Art. 34.* Opłaty (należytości) sądowe, z wyjątkiem opłat za doręczenie, nie będą pobierane w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 złotych.

W art. 111 ustawy z dnia 1 lipca 1926 r. o opłatach stemplowych (Dz. U. R. P. Nr. 98 poz. 570), w ustępach drugim i czwartym po wyrazie „kupieckiego“ wstawia się wyrazy „lub sądu pracy“. W art. 112 tejże ustawy, punkcie 8, po wyrazie „kupieckich“ wstawia się wyrazy „lub sądów pracy“.

*Art. 35.* W razie utworzenia sądu pracy sprawy, wszczęte przed innemi sądami w okręgu utworzonego sądu pracy przed dniem rozpoczęcia czynności przez sąd pracy, będą rozstrzygane przez sądy, które były dla spraw tych właściwe przed powyższym dniem.

*Art. 36.* Sądy przemysłowe, działające na podstawie ustawy z dnia 27 listopada 1896 r. o zaprowadzeniu sądów przemysłowych i o sądownictwie w sporach dotyczących się pracy, nauki i najemnego w stosunkach przemysłowych (Dz. u. p. austr. Nr. 218), przekształcone będą na sądy pracy.

Termin i sposób reorganizacji tych sądów przemysłowych w myśl przepisów rozporządzenia niniejszego ustali Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej.

Do czasu tej reorganizacji wymienione w ust. 1 sądy przemysłowe orzekają w dotychczasowym składzie i trybie na podstawie dotychczasowych przepisów.

*Art. 37.* Po wejściu w życie prawa o ustroju sądów powszechnych z dnia 6 lutego 1928 r. (Dz. U. R. P. Nr. 12, poz. 93) przez sądy powiatowe (pokoju), sądy okręgowe, sądy apelacyjne i Sąd Najwyższy, o których mowa w rozporządzeniu niniejszem, należy rozumieć sądy im odpowiadające według wymienionego prawa o ustroju sądów powszechnych. Zarazem do administracji sądowej

sądów pracy i nadzoru nad nimi (art. 14) będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy powyższego prawa, dotyczące w tym zakresie sądów grodzkich, — a ławnicy zamiast przysięgi będą składali ślubowanie.

*Art. 38.* Wykonanie rozporządzenia niniejszego powierza się łącznie Ministrowi Sprawiedliwości i Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz innym ministrom, każdemu w zakresie jego działania.

*Art. 39.* Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie w trzy miesiące od dnia ogłoszenia i obowiązuje na obszarze sądów apelacyjnych warszawskiego, krakowskiego, lubelskiego, lwowskiego i wileńskiego oraz sądu okręgowego cieszyńskiego.

*Art. 40.* Z dniem wejścia w życie rozporządzenia niniejszego traci moc obowiązującą ustawa z dnia 27 listopada 1896 r. o zaprowadzeniu sądów przemysłowych i o sądownictwie w sporach dotyczących się pracy, nauki i najemnego w stosunkach przemysłowych (Dz. u. p. austr. Nr. 218), z zastrzeżeniem przepisu art. 36, oraz wszelkie inne przepisy ustaw i rozporządzeń dotyczące się przedmiotów, przepisami niniejszego rozporządzenia uregulowanych.

Z utworzeniem sądów pracy w poszczególnych okręgach tracą moc obowiązującą w tych okręgach przepisy ustawy z dnia 23 stycznia 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi za zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. Nr. 8, poz. 53) tudzież przepisy art. 4 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. w przedmiocie powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. Nr. 39, poz. 324) o ile temi przepisami przekazano komisjom rozjemczym rozpatrywanie sporów indywidualnych, wynikłych między właścicielami nieruchomości a dozorcami domowymi na tle niestosowania się do umów zbiorowych oraz do orzeczeń komisji rozjemczych lub Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, regulujących zatargi zbiorowe. Spory indywidualne między właścicielami nieruchomości a dozorcami domowymi, wszczęte w komisjach rozjemczych przed utworzeniem w danych okręgach sądów pracy, winny być przez te komisje ukończone.

Ponadto w razie rozszerzenia właściwości sądów pracy na sprawy dotyczące gospodarstw rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstw z nimi związanych (ust. 3 art. 1) ulegają uchyleniu art. 19 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. P. P. P. Nr. 65, poz. 394) tudzież przepisy art. 4 ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr. 71, poz. 686), o ile temi przepisami przekazano komisjom rozjemczym rozpatrywanie sporów indywidualnych wynikłych między pracodawcami a pracownikami rol-

nymi na tle niestosowania się do umów zbiorowych oraz do orzeczeń komisji rozjemczych lub Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, regulujących zatargi zbiorowe na tych obszarach, na których orzecznictwo sądów pracy, dotyczące spraw gospodarstw rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstw z nimi związanych, będzie wprowadzone. Jednocześnie na tych obszarach spory indywidualne, należące dotąd do właściwości komisji rozjemczych w myśl art. 19 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r., przejdą do właściwości sądów pracy, względnie sądów powiatowych (pokoju), z zastrzeżeniem, że sprawy wszczęte uprzednio przed komisjami rozjemczymi będą ukończone przez te komisje.

2.

## ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 16 marca 1928 r.

### O UMOWIE O PRACĘ ROBOTNIKÓW

(Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324)

Na podstawie art. 44 ust. 6 Konstytucji i ustawy z dnia 2 sierpnia 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr. 78, poz. 443) postanawiam co następuje:

#### I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

*Art. 1.* Umowa o pracę robotników w rozumieniu niniejszego rozporządzenia jest to umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy wzamian za umówione wynagrodzenie.

*Art. 2.* 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 urządach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych.

## II. ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

*Art. 3.* Umowę o pracę zawiera się bądź na piśmie, bądź ustnie, bądź też przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie przyjętym w danym 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.

*Art. 4.* Umowę o pracę zawiera się:

- a) na okres próbny;
- b) na okres wykonania określonej roboty;
- c) na czas określony;
- d) na czas nieokreślony.

*Art. 5.* Okres próbny pracy robotnika może trwać najdłużej siedem dni.

Podczas okresu próbnego umowa o pracę może być rozwiązana każdej chwili przez którąkolwiek ze stron.

Nierozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu próbnego jest uważane za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa innego rodzaju.

## III. OGÓLNE OBOWIĄZKI STRON

*Art. 6.* 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 dobrami obyczajami.

*Art. 7.* Przy wszelkich robotach prowadzonych bądź w zakładach pracy, bądź poza terenem zakładów pracy przez osoby lub przedsiębiorstwa 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.

*Art. 8.* W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryzę) przedsiębiorca odpowiada solidarnie z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem) za jego zobowiązania wynikające z umowy o pracę.

W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryzę) firmom zarejestrowanym, za zobowiązania, wynikające z umowy o pracę oraz za przestrzeganie przepisów niniejszego rozporządzenia, odpowiada wyłącznie podprzedsiębiorca (subantreprenier).

*Art. 9.* Pracodawca powinien w ciągu miesiąca od otwarcia danego zakładu pracy lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia podać do wiadomości obwodowego inspektora pracy, czy sam kieruje zakładem, czy też powierza kierownictwo zakładem innej osobie; w tym ostatnim wypadku pracodawca powinien podać nazwisko kierownika zakładu pracy i jego ewentualnego zastępcy oraz pisemną zgodę tychże na objęcie powyższych stanowisk, a następnie w ciągu trzech dni zawiadomia obwodowego inspektora pracy o każdej zmianie na tych stanowiskach.

Pisemna zgoda nie jest wymagana od osób zajmujących stanowiska kierownika zakładu pracy lub zastępcy, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny.

## IV. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

*Art. 10.* Umowa o pracę rozwiązuje się:

- a) po upływie czasu, na który była zawarta;
- 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 nieokreślony;
- d) wskutek śmierci robotnika;
- e) z chwilą wcielenia robotnika, jako poborowego, do służby czynnej w wojsku stałym.

*Art. 11.* Umowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą, zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód. O ile umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, to powinny być one jednakowe dla obu stron.

Okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty.

Umowę zawartą na czas nieokreślony pracodawca może rozwiązać natychmiast pod warunkiem wypłacenia robotnikowi całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Pracodawca nie ma prawa wypowiadać umowy o pracę:

- a) w ciągu czterech tygodni niezdolności robotnika do zarobkowania, spowodowanej przez nieszczęśliwy wypadek lub chorobę;
- b) w czasie pomiędzy chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe rezerwy a końcem odbycia tych ćwiczeń;
- c) podczas trwania ustawowego urlopu robotnika.

*Art. 12.* Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest stosowane trzy razy z rzędu względem tego samego robotnika bez rozwiązania stosunku pracy, pracodawca w ciągu najbliższych trzech miesięcy

od dnia ostatniego wypowiedzenia nie może wypowiedzieć umowy, lecz jedynie rozwiązać ją pod warunkiem wypłacenia robotnikowi oprócz wynagrodzenia za czas przepracowany całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jeżeli pracodawca wypowiedział umowę zawartą na czas nieokreślony, a bezpośrednio po upływie okresu wypowiedzenia zawarł z tymże robotnikiem trzy bezpośrednio następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, z których żadna nie przekraczała dwóch tygodni, natenczas równoznaczne to jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

*Art. 13.* W wypadkach siły wyższej, jak na przykład: zamknięcie zakładu pracy lub jego części, w której był zatrudniony robotnik, wskutek zarządzenia władzy państwowej, pożar, powódź, wybuch kotła parowego i t. p., gdy one czynią bezwzględnie niemożliwym na przeciąg więcej niż siedmiu dni wykonywanie pracy i nie są następstwem winy pracodawcy, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę w ciągu siedmiu dni od chwili zajścia wypadku.

*Art. 14.* Pracodawca ma prawo niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę w wypadku niestawienia się robotnika w terminie rozpoczęcia pracy, o ile w umowie został wyraźnie zastrzeżony warunek terminowego jej rozpoczęcia.

W razie niezastrzeżenia w umowie powyższego warunku, robotnik może tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez tydzień, nie stawić się do rozpoczęcia pracy.

*Art. 15.* Każda ze stron ma prawo z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia.

W razie sporu o istnieniu ważnych powodów lub winy rozstrzyga sąd.

*Art. 16.* Za ważne powody (ust. 2 art. 14 i art. 15) są uważane wszystkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub na zasady dobrej wiary upoważniają jedną ze stron do odstąpienia od umowy.

Nie można jednak w żadnym razie uznać za ważny do rozwiązania umowy powód niestawienia się robotnika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby przez okres czasu nie wynoszący więcej niż cztery tygodnie, albo — z innych uzasadnionych przyczyn przez okres czasu nie wynoszący więcej niż dwa tygodnie.

*Art. 17.* 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.

*Art. 18.* 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 rozymsłnego uszkodzenia mienia pracodawcy;
- d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż przez trzy dni zrzędu 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 sfałszowania dokumentów, na ich podstawie uzyskał przyjęcie do pracy.

*Art. 19.* Prawo do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. art. 15, 16, 17 i 18 rozporządzenia niniejszego gaśnie po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją do rozwiązania umowy.

*Art. 20.* Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. art. 15, 16, 17 i 18 niniejszego rozporządzenia nie wyklucza prawa dochodzenia szkód i strat w myśl zasad prawa cywilnego.

Jeżeli umowa o pracę została rozwiązana z winy pracodawcy przed upływem jej terminu lub bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia, robotnikowi służy przy umowie na czas nieokreślony prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, o ile z umowy nie wynikają dla robotnika dalej idące uprawnienia, a przy umowie zawartej na okres wykonania określonej roboty lub na czas określony — do wynagrodzenia za cały czas aż do wygaśnięcia umowy. Wynagrodzenie to jest płatne od razu z procentem prawnym od dnia rozwiązania umowy, a w razie jeżeli rozwiązanie nastąpiło wskutek niewypłaty umówionego wynagrodzenia za pracę od dnia uchybionego terminu wypłaty.

Skargi o takie wynagrodzenie przedawniają się upływem sześciu miesięcy od dnia rozwiązania umowy.

*Art. 21.* Pracodawca obowiązany jest niezwłocznie wydać świadectwo robotnikowi na jego żądanie. Świadectwo powinno zawierać dane, dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia robotnika u danego pracodawcy.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków i uwag.

## V. WYNAGRODZENIE

*Art. 22.* Pracodawca powinien wynagrodzenie pieniężne obliczać i wypłacać w gotówce; wzbroniona jest wypłata wynagrodzenia pieniężnego weksłami, skryptami dłużnemi, kuponami, znakami umówionemi, towarami lub innemi przedmiotami.

*Art. 23.* Robotnik, któremu wypłacono wynagrodzenie pieniężne w sposób sprzeczny z postanowieniami art. 22, ma prawo powtórnie żądać wypłaty w myśl przepisów art. 22; żądaniu temu pracodawca nie może przeciwstawić zarzutu z tytułu dokonania wypłat wbrew art. 22.

Wartości otrzymane przez robotnika przy poprzedniej wypłacie, o ile robotnik jeszcze je posiada lub jest z tytułu tej wypłaty wzbogacony, przypadają na cele kulturalno-oświatowe, zgodnie z przepisami specjalnego rozporządzenia, które wyda Minister Pracy i Opieki Społecznej.

*Art. 24.* Pracodawca obowiązany jest prowadzić księgi płacy względnie wykazy wypłat robotniczych oraz inne księgi niezbędne dla kontroli nad stosunkiem pracy i przechowywać je przez okres pięcioletni.

Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami władny jest w drodze rozporządzenia ustalić rodzaje ksiąg i wykazów dla poszczególnych kategorii zakładów pracy i wzory tych ksiąg i wykazów oraz zwalniać pewne kategorie zakładów pracy na całym obszarze Rzeczypospolitej względnie na pewnych obszarach od obowiązku prowadzenia poszczególnych ksiąg.

*Art. 25.* We wszystkich zakładach pracy, zatrudniających powyżej czterech robotników, każdemu robotnikowi najpóźniej w siedem dni po rozpoczęciu pracy powinna być bezpłatnie wydana przez pracodawcę książeczka obrachunkowa.

*Art. 26.* Książeczka obrachunkowa powinna zawierać dane, dotyczące warunków umowy o pracę oraz wyciąg z przepisów prawnych, określających prawa i obowiązki stron i z regulaminu pracy względnie obwieszczenia (art. 56).

Nadto do książeczki obrachunkowej są wpisywane dokonywane każdorazowo wypłaty wynagrodzenia ze wskazaniem poszczególnych potrąceń oraz z wymienieniem ilości wymierzonych robotnikowi kar pieniężnych i powodów do ich wymierzania.

*Art. 27.* Minister Pracy i Opieki Społecznej w drodze rozporządzenia może zezwolić poszczególnym kategorjom zakładów pracy na całym obszarze Rze-

czypospolitej względnie na pewnych obszarach, na niewpisywanie do książeczek danych, wymienionych w ust. 2 art. 26, jeżeli zakłady te zobowiążą się do wprowadzenia innego odpowiedniego systemu obliczania wynagrodzenia oraz wykazywania wysokości wynagrodzenia i poczynionych potrąceń przy każdorazowej wypłacie. Warunki i tryb udzielania zezwoleń ustalone zostaną w temże rozporządzeniu.

*Art. 28.* Szczegółowe dane, dotyczące treści książeczek obrachunkowych i dowodów, wydawanych przez pracodawcę (art. 30) oraz trybu zatwierdzania wzorów książeczek obrachunkowych dla poszczególnych kategorii zakładów pracy, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami.

*Art. 29.* Zabrania się umieszczania w książeczkach obrachunkowych notatek lub znaków, mających na celu wyróżnianie robotnika w sposób dlań korzystny lub niekorzystny, oraz uwag o jego sprawowaniu się i uzdolnieniu fachowem.

*Art. 30.* Książeczkę obrachunkową robotnik przechowuje u siebie, celem zaś wpisania do niej niezbędnych danych oddaje ją za dowodem pracodawcy, który zwraca książeczkę obrachunkową robotnikowi przy wypłacie.

*Art. 31.* Wzamian za zgubioną lub uszkodzoną przez robotnika książeczkę obrachunkową pracodawca powinien niezwłocznie wydać nową, za co pobiera od robotnika opłatę, nieprzekraczającą kosztu własnego, w każdym razie nie wyżej taksy, zatwierdzonej przez obwodowego inspektora pracy.

*Art. 32.* Wypłata robotnikom należnego wynagrodzenia powinna być dokonywana:

- a) przy umowie zawartej na czas określony nie dłuższy niż dwa tygodnie — po upływie terminu umowy, a jeżeli umowa zawarta została na czas dłuższy niż dwa tygodnie — przynajmniej raz na dwa tygodnie;
- b) przy umowie zawartej na czas nieokreślony — przynajmniej raz na dwa tygodnie.

Przy umowie zawartej na czas wykonania określonej roboty wypłata robotnikowi zaliczek na poczet wynagrodzenia powinna być dokonywana w terminach, ustalonych w umowie o pracę, jednak nie rzadziej niż co dwa tygodnie, oraz w wysokości nie niższej od dwutygodniowego zarobku, obliczonego według ustalonej w umowie dniówki lub według wartości wykonanej części pracy; ostatecznego obrachunku i wypłaty dokonywa się niezwłocznie po ukończeniu całej roboty.

Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami może zezwolić w pewnych gałęziach pracy dokonywania wypłat w wypadkach wyżej wymienionych raz na miesiąc z zastrzeżeniem wypłacania odpowiednich zaliczek w ciągu miesięcznego okresu płatniczego.



W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości 2% — 3% miesięcznie, — począwszy od dnia zwłoki.

*Art. 33.* Wypłata wynagrodzenia powinna się rozpoczynać nie później jak bezpośrednio po zakończonym dniu pracy i nie może się odbywać w sklepach, jadalniach i t. p. zakładach.

*Art. 34.* Jeżeli zasady obliczenia wysokości wynagrodzenia są tak skomplikowane, że nie mogą być wyszczególnione w książeczce obrachunkowej, to za podstawę do obliczenia powinny być brane wskazane w tej książeczce tablice, wykazy i taryfy płac oraz przepisy taryfowe, wywieszane w zakładach pracy.

Powyższe tablice, wykazy i taryfy płac oraz przepisy taryfowe powinny być podpisane przez kierownika zakładu oraz zaświadczone przez obwodowego inspektora pracy, któremu powinny być dostarczone w dwóch egzemplarzach.

*Art. 35.* Pracodawca w żadnym razie nie może żądać wynagrodzenia od robotnika za pomoc lekarską, nie przewidzianą obowiązującymi przepisami, za dostarczanie lokalu pracy, za ogrzewanie, oświetlenie i czyszczenie lokali pracy i za używanie narzędzi pracy oraz siły napędnej, zużywanej dla zakładu pracy i stanowiących jego własność.

Robotnikom zakładów górniczych wolno wydawać na rachunek wynagrodzenia pieniężnego materiały wybuchowe do wykonywania pracy w ilości nie większej, niż tego wymaga wykonywanie pracy, po cenach nie przewyższających cen, podanych w cenniku, zatwierdzonym przez władze górnicze.

*Art. 36.* Pracodawcy nie wolno pobierać procentu od pożyczek, udzielanych robotnikowi, ani też wynagrodzenia z tytułu poręczenia za jego zobowiązania pieniężne.

*Art. 37.* W celu zaopatrywania robotników w tanie i w dobrym gatunku artykuły pierwszej potrzeby, pracodawcy mogą otwierać przy zakładach pracy na mocy zezwolenia właściwego obwodowego inspektora pracy sklepy, którym przysługuje prawo ściągania od robotników należności za artykuły w myśl ust. 1 punktu 4 i ust. 3 art. 38. Wykaz sprzedawanych artykułów pierwszej potrzeby wraz z cennikiem względnie zmiany tego wykazu i cennika powinny być zatwierdzane przez obwodowego inspektora pracy i wywieszane w sklepie na widocznym miejscu. Ceny sprzedawanych artykułów nie mogą przekraczać przeciętnych cen rynkowych.

Inspektor pracy może cofnąć zezwolenie, nadające uprawnienia, wskazane w ustępie pierwszym, o ile stwierdzi przekroczenia tych uprawnień.

*Art. 38.* Z wynagrodzenia robotnika wolno potrącać tylko następujące należności:

1) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał, światło oraz za 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 tem 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, przewidzianem 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 odrazu w całości.

*Art. 39.* Wynagrodzenie robotników ulega zajęciu administracyjnemu tudzież zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu nie więcej, niż do wysokości jednej piątej części sumy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Tytułem wyjątku od powyższej ogólnej zasady wynagrodzenie robotników ulega zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu za alimenty do wysokości  $\frac{2}{5}$  wynagrodzenia, przyczem pozostałe  $\frac{3}{5}$  wolne są od wszelkich zapowiedzeń i zajęć.

Przy zbiegu zapowiedzeń za alimenty i za inne należności lub długi,  $\frac{1}{5}$  część wynagrodzenia staje się przedmiotem stosunkowego podziału zarówno na alimenty, jak na inne należności lub długi, druga zaś  $\frac{1}{5}$  część przekazuje się wyłącznie na zaspokojenie samych tylko alimentów, o ileby pierwsza  $\frac{1}{5}$  część na nie przy zbiegu innych wierzycieli nie wystarczała.

*Art. 40.* Prawo robotnika do wynagrodzenia nie może być przez robotnika zastawione lub odstąpione osobie trzeciej.

Umowa zawarta wbrew temu zakazowi jest nieważna.

*Art. 41.* Wysokość wynagrodzenia powinna być określona bądź w umowie indywidualnej, bądź zbiorowej, obowiązującej danego pracodawcę, w braku zaś tego określenia pracodawca powinien dać wynagrodzenia zgodne ze zwyczajem miejscowym, a w braku tegoż — słuszne wynagrodzenie.

*Art. 42.* 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 zstępnych lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

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

*Art. 43.* Kary pieniężne mogą być nakładane na robotników, jeżeli są przewidziane w regulaminie pracy i tylko za następujące przekroczenia:

- 1) za rozmyślne złe lub niedbałe wykonywanie robót oraz za rozmyślne spuszczenie podczas niej materiałów, narzędzi i maszyn;
- 2) za nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie w ciągu dnia roboczego bez uzasadnionej przyczyny;
- 3) za zakłócenie spokoju;
- 4) za znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym;
- 5) za nieprzestrzeganie przepisów ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem i t. p., zamieszczonych w regulaminie pracy.

Kary pieniężne nie mogą być nakładane na robotnika po upływie trzech dni od ustalenia przekroczenia robotnika.

*Art. 44.* Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przewyższać czwartej części dziennego zarobku robotnika. Ściągnięte kary pieniężne przypadają na cele kulturalno-oświatowe, zgodnie z przepisami specjalnego rozporządzenia, które wyda Minister Pracy i Opieki Społecznej.

Kary pieniężne w sumie ogólnej nie powinny przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia, faktycznie przypadającego robotnikowi na umówiony termin wypłaty.

*Art. 45.* Zarząd zakładu pracy powinien prowadzić księgę nakładanych na robotników kar pieniężnych według wzoru, ustalonego w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Księga ta powinna być okazywana inspektorowi pracy na każde żądanie.

## VI. OCHRONA PRAWNA ZAROBKÓW ROBOTNICZYCH

*Art. 46.* Sprawy wszczęte w sądzie z tytułu umowy o pracę robotników mają charakter spraw pilnych i ferjalnych. Termin do rozpoznania sprawy winien sąd wyznaczyć niezwłocznie i w ten sposób, aby w przypadkach gdy

miejsce zamieszkania pozwanego znajduje się w okręgu sądowym, okres czasu od dnia doręczenia wezwania do rozprawy wynosił nie więcej jak 5 dni.

*Art. 47.* W postępowaniu egzekucyjnym jako też upadłościowym należności robotników, wynikające z postanowień niniejszego rozporządzenia, korzystają z pierwszeństwa zaspokojenia na obszarze województw białostockiego, kieleckiego, lubelskiego, łódzkiego, nowogródzkiego, poleskiego, warszawskiego, wileńskiego i wołyńskiego oraz m. st. Warszawy w rozmiarze i stopniu przysługującym należnościom z tytułu zasług sług i czeladzi, a na obszarze województw krakowskiego, lwowskiego, poznańskiego, pomorskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego wedle obowiązujących tam przepisów.

## VII. REGULAMIN PRACY

*Art. 48.* Dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad dwudziestu robotników, powinien być wydany regulamin pracy w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Dla poszczególnych oddziałów zakładu pracy lub dla poszczególnych kategorii robotników mogą być wydawane odrębne regulaminy.

*Art. 49.* Regulamin pracy, zatwierdzony w trybie przewidzianym w art. 51 — 54 niniejszego rozporządzenia, posiada dla pracodawcy i robotników moc obowiązującą, lecz w razie sprzeczności z prawem może być uchylony w drodze nadzoru w myśl przepisów art. 53.

O ile regulamin pracy uszczupla prawa poszczególnych robotników, zastrzeżone im przez indywidualną umowę o pracę, robotnikom przysługuje prawo dochodzenia szkód i strat w drodze sądowej. Powództwo może być zgłoszone w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie regulaminu pracy.

*Art. 50.* Regulamin pracy powinien zawierać:

- a) oznaczenie początku i końca czasu pracy oraz przerw w pracy we wszystkie dni w tygodniu dla mężczyzn, kobiet, dla robotników młodocianych z uwzględnieniem czasu ich nauki szkolnej, jak również dla kategorii robotników, wykonywających czynności specjalne;
- b) czas normalnego czyszczenia narzędzi, maszyn i urządzeń oraz porządkowania zakładów pracy;
- c) przesuwanie zmian w zakładach o ruchu ciągłym;
- d) wykaz dni świątecznych ustawowych oraz innych stale przestrzeganych w danym zakładzie pracy;
- e) czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia;
- f) przepisy ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem i t. p., w razie braku specjalnych przepisów bezpieczeństwa;
- g) rodzaje przekroczeń i wysokość kar pieniężnych za nie nakładanych w granicach art. 43 i 44;

h) takse za zgubione lub zniszczone przez robotnika książeczki obrachunkowe.

Nadto dla górnictwa:

i) kolejność w jakiej zjazd i wyjazd robotników ma się odbywać;

j) czas i miejsce wydawania górnikom materiałów i narzędzi do pracy.

Oprócz postanowień zawartych w punktach a) — j) artykułu niniejszego regulamin pracy może zawierać wyciągi z przepisów prawnych dotyczących stosunków pracy.

*Art. 51.* Projekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być opracowany przez zarząd zakładu pracy i wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscu widocznym dla wszystkich.

*Art. 52.* Po upływie tygodnia od dnia wywieszenia (art. 51) zarząd zakładu pracy przesyła projekt regulaminu wraz z podaniem o zatwierdzenie do obwodowego inspektora pracy i z zaznaczeniem daty wywieszenia.

Zarządy zakładów, podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut, przesyłają jednocześnie drugi egzemplarz projektu regulaminu do władzy górniczej.

*Art. 53.* Obwodowy inspektor pracy odmawia zatwierdzenia, jeżeli regulamin jest sprzeczny z przepisami prawa.

Decyzja obwodowego inspektora pracy co do projektu nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinna zapaść w przeciągu najwyżej dwóch tygodni od dnia złożenia projektu w jego kancelarii i powinna być podana przez zarząd zakładu do wiadomości robotnikom przez wywieszenie ogłoszenia.

Regulamin zatwierdzony przez obwodowego inspektora pracy może być uchylony przez okręgowego inspektora pracy w drodze nadzoru i bez skargi stron zainteresowanych w razie stwierdzenia, że regulamin jest lub stał się sprzeczny z przepisami prawa.

*Art. 54.* Regulamin pracy po zatwierdzeniu powinien być niezwłocznie wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscach widocznych i wchodzi w życie najwcześniej w dwa tygodnie po wywieszeniu. Robotnikowi przysługuje prawo rozwiązania umowy w ciągu dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu.

Wywieszony regulamin pracy powinien być zawsze utrzymany w stanie czytelnym.

*Art. 55.* Pracodawca powinien podać regulamin do wiadomości robotnikowi przed przystąpieniem robotnika do pracy.

*Art. 56.* W każdym zakładzie pracy, zatrudniającym do dwudziestu robotników, powinno być wywieszone obwieszczenie wewnętrzne, zawierające następujące punkty zgodne z obowiązującymi przepisami:

- a) oznaczenie początku i końca pracy oraz przerw w pracy we wszystkie dni tygodnia;
- b) wykaz dni świątecznych ustawowych oraz innych stale przestrzeganych w danym zakładzie pracy;
- c) terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia.

Pozatem obwieszczenie może zawierać wyciągi z przepisów prawnych, do tyjących stosunku pracy.

*Art. 57.* W razie stwierdzenia przez inspektora pracy niezgodności punktów obwieszczenia z obowiązującymi przepisami prawa, obwieszczenie takie zostaje przez inspektora pracy unieważnione z zaznaczeniem tych punktów, które sprzeciwiają się prawu.

Pracodawca powinien unieważnione obwieszczenie zastąpić w przeciągu trzech dni przez nowe, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

*Art. 58.* Przepisy niniejszego rozporządzenia nie uszczuplają w niczem uprawnień przedstawicielstwa robotniczego, wynikających z ustawy z dnia 4 Lutego 1920 r. o radach załogowych (Dz. Ust. Rzeszy niem. str. 147) oraz z innych obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych.

*Art. 59.* Regulaminy pracy w zakładach podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut są zatwierdzane przez obwodowego inspektora pracy i właściwy urząd górniczy. Instancje odwoławcze i szeregółowy tryb postępowania ustali rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra Przemysłu i Handlu.

## VIII. PRZEPISY KARNE

*Art. 60.* Winni przekroczenia przepisów artykułów 11 ustęp czwarty, 36 i 38 niniejszego rozporządzenia karani będą grzywną od 50 zł. do 1.000 zł. i aresztem do 6 tygodni lub jedną z tych kar, o ile inne ustawy karne nie przewidują kar surowszych.

Do orzekania powołane są sądy pokoju (powiatowe).

*Art. 61.* Winni przekroczenia przepisów artykułów 9, 21, 22, 24 ustęp pierwszy, 25, 26, 29 — 31, 33 — 35, 43 — 45, 48, 51, 52, 54, 56, 57 ust. 2 niniejszego rozporządzenia oraz przepisów rozporządzeń, wydanych na podstawie art. 24 ustęp drugi, art. 27 i 28 ulegną karze grzywny od 10 zł. do 500 zł., o ile inne ustawy karne nie przewidują kar surowszych.

W razie zbiegu przekroczeń w niniejszym artykule wymienionych lub powtarzania się ich, kara może być podwyższona do 1.000 złotych.

Grzywna za przekroczenie przepisów o książeczkach obrachunkowych jest nakładana w wysokości co najmniej 10 zł.

Grzywny na wypadek nieściągalności zamienić należy w orzeczeniu na karę aresztu na czas nie dłuższy niż dwa tygodnie.

*Art. 62.* Do orzekania w sprawach z art. 61 niniejszego rozporządzenia, powołani są obwodowi inspektorzy pracy.

*Art. 63.* W wypadkach, gdy zakład pracy nie jest zarządzany osobiście przez właściciela, odpowiedzialnym za przestępstwa wymienione w art. art. 60 i 61 niniejszego rozporządzenia, jest kierownik zakładu pracy (art. 9).

Właściciel jest odpowiedzialny narówni z kierownikiem, jeżeli przestępstwo było popełnione za jego wiedzą, bądź gdy właściciel zaniechał należytej staranności przy wyborze kierownika.

W wypadkach, gdy właściciel zakładu pracy nie wyznaczył kierownika zakładu pracy, odpowiedzialnym za przestępstwa, wymienione w art. 60 i 61 niniejszego rozporządzenia, jest właściciel zakładu pracy.

Jeżeli właścicielem zakładu pracy jest osoba prawna, odpowiedzialnymi za przestępstwa, wymienione w art. 60 i 61 są te osoby, które powołane są do zawiadywania interesami osoby prawnej.

W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryżę) przedsiębiorca jest odpowiedzialny narówni z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem) za przekroczenie przepisów niniejszego rozporządzenia, dotyczących wydawania robotnikom książeczek obrachunkowych; za przekroczenie innych przepisów niniejszego rozporządzenia przedsiębiorca jest odpowiedzialny narówni z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem), jeżeli przestępstwo było popełnione za jego wiedzą lub gdy przedsiębiorca okazał szczególną niedbałość w wyborze podprzedsiębiorcy (subantreprenera).

Przepisy niniejszego artykułu nie uchylają postanowień, dotyczących udziału (współwiny) w przestępstwie.

*Art. 64.* Kierownicy zakładów pracy państwowych, samorządowych lub znajdujących się pod zarządem państwowym winni przestępstw, wymienionych w art. 61 podlegają karom w tymże artykule przewidzianym wyłącznie w drodze sądowej.

*Art. 65.* Uprawnienia i obowiązki inspektorów pracy, wynikające z przepisów niniejszego rozporządzenia, w stosunku do zakładów pracy pozostających w państwowym zarządzie kolejowym przechodzą na organa władzy kolejowej, wyznaczone przez Ministra Komunikacji, który jednocześnie ustali tryb postępowania tych organów.

## IX. PRZEPISY KOŃCOWE

*Art. 66.* Wszelkie postanowienia umów regulujące warunki pracy mniej korzystnie dla robotników, aniżeli to czyni niniejsze rozporządzenie, są nieważne i ulegają z mocy samego prawa zastąpieniu przez odnośne postanowienia niniejszego rozporządzenia.

*Art. 67.* Wykonanie niniejszego rozporządzenia porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami, a w odniesieniu do postanowień karnych w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

*Art. 68.* Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie na całym obszarze Rzeczypospolitej z wyjątkiem województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu,

na obszarze zaś województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu zgody Sejmu Śląskiego na niniejsze rozporządzenie.

Z chwilą wejścia w życie niniejszego rozporządzenia tracą moc obowiązującą, o ile dotyczą robotników:

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—78e, 81—88a, 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.

## ROZPORZĄDZENIE

## PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 16 marca 1928 r.

## O UMOWIE O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

(Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323)

Na podstawie art. 44 ust. 6 Konstytucji i ustawy z dnia 2 sierpnia 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr. 78, poz. 443) postanawiam co następuje:

## I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

*Art. 1.* Wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego.

## II. ZAKRES DZIAŁANIA

*Art. 2.* Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się:

1) osoby, spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z nimi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za

całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorie dozorców górniczych:

- a) wszystkich dozorców z ukończonym średnim wykształceniem zawodowym, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,
- b) dozorców pól górniczych,
- c) dozorców materiałów wybuchowych,
- d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie, którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;
- 2) osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy i t. p.);
- 3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacyj nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych;
- 4) dziennikarzy;
- 5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny;
- 6) osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;
- 7) telefonistów i telegrafistów;
- 8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróży, akwizytorów;
- 9) sprzedawców i ekspedjentów 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 dokształcającą i odbyli praktykę, której warunki określi w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Warunki zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy w chwili wejścia w życie rozporządzenia niniejszego pełnili te obowiązki, a nie posiadają określonego wyżej wykształcenia, oraz sprzedawców i ekspedjentów, którzy są lub będą zatrudnieni w powiatach i miastach, wydzielonych z powiatów, gdzie nie istnieją lub istnieją w niedostatecznej liczbie szkoły dokształcające, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego będą uważani ci sprzedawcy i ekspedjenci sklepowi i księgarscy, którzy do dnia 31 grudnia 1928 r. lub do chwili wejścia w życie wyżej wspomnianego rozporządzenia wykonawczego, o ile to wcześniej nastąpi, korzystali ze świadczeń i uprawnień, przysługujących na mocy przepisów ustawowych pracownikom umysłowym.

*Art. 3.* Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu względnie z innymi zainteresowanymi ministrami może po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników rozciągnąć w drodze rozporządzenia działanie niniejszych przepisów na inne kategorie pracowników, niewyszczególnionych w art. 2 rozporządzenia niniejszego, a których czynności uzasadniają zaliczenie ich do pracowników umysłowych.

*Art. 4.* Rozporządzenie niniejsze nie dotyczy:

- 1) uczniów i praktykantów;
- 2) osób, zatrudnionych na statkach morskich;
- 3) osób, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych, których stosunek pracy jest unormowany specjalnymi przepisami ustawowymi lub rozporządzeniami, wydanymi w wykonaniu ustaw.

### III. ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

*Art. 5.* Umowę o pracę zawiera się:

- 1) na okres próbny;
- 2) na okres wykonania określonej roboty;
- 3) na czas określony;
- 4) na czas nieokreślony.

*Art. 6.* Pracownik umysłowy ma prawo żądać od pracodawcy pisemnego potwierdzenia zawartej umowy o pracę, zawierającego wyszczególnienie istotnych warunków umowy.

*Art. 7.* Okres próbny nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od chwili przystąpienia do pracy. Okres ten wlicza się do czasu, przepracowanego w zakładzie pracy.

### IV. PRAWA I OBOWIĄZKI STRON

#### 1. W o g ó l n o ś c i

*Art. 8.* O ile nie umówiono się wyraźnie o rodzaj i zakres obowiązków lub o wynagrodzenie, należy w tym względzie stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową lub też zwyczaj miejscowy, przyjęty w danej gałęzi pracy. W braku takiego zwyczaju żądać można takich usług i takiego wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie.

### 2. Z a k a z k o n k u r e n c j i

*Art. 9.* Pracownikom nie wolno bez zezwolenia pracodawcy prowadzić własnego przedsiębiorstwa. Nie wolno im również bez zezwolenia pracodawcy dokonywać transakcyj, czy na własny, czy na cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony.

*Art. 10.* Umowa, która ogranicza pracownika w jego zarobkowaniu na pewien czas po rozwiązaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna), może być zawarta ważnie tylko z pracownikiem pełnoletnim. Do ważności jej wymaga się nadto, aby zawarta została na piśmie i aby pracodawca zobowiązał się w niej do wypłacania pracownikowi przez czas trwania ograniczenia tytułem odszkodowania co najmniej połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ostatnich trzech latach, a jeżeli stosunek pracy trwał krócej, — połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ciągu całego okresu trwania stosunku pracy.

Umowa powyższa obowiązuje tylko co do zarobkowania w tej gałęzi pracy, w której pracownik był zatrudniony, i co najwyżej na przeciąg jednego roku.

Umowa powyższa traci moc prawną, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 31 z winy pracodawcy, lub jeżeli ostatnie wynagrodzenie pieniężne pracownika nie przekraczało sumy sześciu tysięcy złotych w stosunku rocznym.

*Art. 11.* Odszkodowanie, wymienione w ust. 1 art. 10, winno być wypłacane najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego.

W razie wydalenia pracownika na podstawie art. 32 z jego winy, tenże traci prawo do odszkodowania, przewidzianego w art. 10.

### 3. W y n a g r o d z e n i e

*Art. 12.* Jeżeli według umowy lub zwyczaju pracownikowi należy się oprócz stałego wynagrodzenia gratyfikacja (święteczne, bilansowe i t. p.), a wynagrodzenie przypada mu tylko za pewną część roku, w takim razie należy mu się również stosunkowa część gratyfikacji.

Jeżeli wynagrodzenie składa się w całości lub w części z udziału w czystym zysku (tantjema), a stosunek pracy trwał tylko przez pewną część roku, pracownikowi należy się stosunkowy udział w tantjemie.

*Art. 13.* Pracodawca powinien dokonywać wypłaty wynagrodzenia pieniężnego w gotówce.

*Art. 14.* Pracodawca obowiązany jest prowadzić wykaz płacy i przechowywać go przez okres pięcioletni. Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami ustali w drodze rozporządzenia wzory wykazów płacy dla poszczególnych kategorii zakładów pracy.

Wykazy płacy winny być okazywane na każde żądanie organom inspekcji pracy i innym osobom urzędowym, upoważnionym do tego przez obowiązujące ustawy.

*Art. 15.* Wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego.

W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości od 2 do 3% miesięcznie — począwszy od dnia zwłoki.

*Art. 16.* Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika, którego wynagrodzenie w myśl umowy o pracę składa się częściowo lub całkowicie z udziału w zyskach lub procentów od obrotu, produkcji lub oszczędności, przedłożyć mu przy obrachunku odpis bilansu, względnie wykaz pisemny obrotu, produkcji lub oszczędności, na których podstawie oblicza się wynagrodzenie.

Doroczny obrachunek i wypłata przypadającego z tego tytułu wynagrodzenia powinna nastąpić najpóźniej w cztery miesiące po upływie roku operacyjnego, a w przedsiębiorstwach, rządzących się własnymi statutami, najpóźniej w jeden miesiąc po zatwierdzeniu bilansu przez czynniki do tego powołane.

Postanowienie art. 15, dotyczące opłacania procentów zwłoki, ma tu odpowiednio zastosowanie.

*Art. 17.* Obrachunek i wypłata prowizji winny następować najpóźniej w końcu każdego kwartału kalendarzowego, w razie zaś gdy stosunek pracy kończy się przed upływem danego kwartału, — przy wystąpieniu z pracy.

Pracodawca winien na żądanie pracownika udzielić mu wyciąg z ksiąg co do transakcyj, od których przypada prowizja.

Postanowienie art. 15, dotyczące opłacania procentów zwłoki, ma tu również odpowiednie zastosowanie.

*Art. 18.* Pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy przyjmować żadnego wynagrodzenia od osób trzecich z tytułu pełnionych przez niego obowiązków.

*Art. 19.* W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych rezerwy lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo ławnika sądu pracy, albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zaraźliwej, — pracownik zachowuje przez okres trzechmiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości, chyba, że w ciągu tych trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia, dokonanego przed zaistnieniem jednej z przyczyn wyżej wymienionych.

Pracodawca może z wynagrodzenia strącać kwoty, jakie pracownik otrzyma ze Skarbu Państwa w czasie ćwiczeń wojskowych, pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy, albo też wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną. W razie choroby lub nieszczęśliwego wypadku pracodawca może z wynagrodzenia strącać te kwoty, jakie pracownik otrzyma w gotówce z tytułu ubezpieczenia prawnopublicznego.

*Art. 20.* Pracownik zatrzymuje również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

*Art. 21.* Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:

- 1) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych lub egzekucyjnych;
- 3) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia;
- 4) kary umowne, nałożone przez pracodawcę na pracownika z powodu jego uchybienia warunkom umowy o pracę.

Potrąceń, wymienionych pod pp. 1 i 2 poprzedniego ustępu, wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności: potrąceń, wymienionych pod p. 1, całkowicie i przed potrąceniami pod p. 2, — ostatnich zaś w granicach, ustanowionych przepisami ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. Nr. 21, poz. 164).

Potrąceń zaliczek pieniężnych wolno dokonywać bez względu na potrącenia, wymienione w ust. 1 pod pp. 1 i 2, z tem atoli ograniczeniem, że potrącenia pod pp. 1, 2 i 3, nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Potrącenia kar, wymienionych pod p. 4, wolno dokonywać przy wypłacie bez względu na potrącenia, wymienione w ust. 1 pod pp. 1, 2 i 3, z tem ograniczeniem, że potrącenie to nie może przekraczać 10% wynagrodzenia pieniężnego, przypadającego do wypłaty po dokonaniu potrąceń pod pp. 1, 2 i 3.

*Art. 22.* Zastaw na prawie do wynagrodzenia nie może go obciążać w większej mierze, aniżeli dopuszczalne jest potrącenie dla należności, wymienionych w p. 2 ust. 1 art. 21.

Prawo pracownika do wynagrodzenia nie może być odstąpione osobie innej.

*Art. 23.* W razie ogłoszenia upadłości pracodawcy, wszelkie należności pracowników, oparte na przepisach rozporządzenia niniejszego, korzystają na obszarze województw: białostockiego, kieleckiego, lubelskiego, łódzkiego, nowogródzkiego, poleskiego, warszawskiego, wileńskiego i wołyńskiego oraz m. st. Warszawy z pierwszeństwa zaspokojenia w rozmiarze przysługującym należnościom z tytułu zasług (art. 9 p. 4 prawa o przywilejach i hipotekach z roku 1825), a na

pozostałym obszarze Państwa z pierwszeństwa według obowiązujących tam przepisów o zaspokojeniu należności służbowych w upadłości (§ 51 p. 2 austr. ord. upadł. oraz § 61 p. 1 niem. ord. upadł.).

#### 4. Świadcstwa

*Art. 24.* Pracodawca winien na żądanie pracownika zwrócić mu natychmiast wszystkie świadectwa, znajdujące się u pracodawcy w przechowaniu.

Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu niezwłocznie, a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca od daty żądania, świadectwo co do czasu trwania pracy i rodzaju zatrudnienia pracownika.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków ani uwag, mogących utrudnić pracownikowi uzyskanie nowego stanowiska.

### V. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

*Art. 25.* Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu;

2) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;

3) po upływie czasu, na który była zawarta;

4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony.

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

5) w razie wcielenia pracownika, jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym;

6) na mocy wzajemnego porozumienia stron;

7) w razie śmierci pracownika.

*Art. 26.* W razie przedłużenia umowy bez oznaczenia czasu trwania, stosunek pracy rozwiązuje się w myśl p. 4 art. 25.

*Art. 27.* Umowa o pracę, zawarta w gospodarstwie rolnem lub leśnym, albo w związku z niemi przedsiębiorstwie przynajmniej na okres roczny, przedłuża się na rok następny, jeżeli na trzy miesiące przed jej upływem nie nastąpi wypowiedzenie.

*Art. 28.* Pracodawca, który w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi umysłowemu cofnął to wypowiedzenie, może:

1) wypowiedzieć ponownie umowę o pracę dopiero po upływie tego okresu wypowiedzenia;

2) rozwiązać natychmiast stosunek pracy przed pływem okresu cofniętego wypowiedzenia, lecz z warunkiem niezwłocznej wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, przewidziany w art. 25 rozporządzenia niniejszego.

Po upływie okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony zawarcie z tymże pracownikiem trzech bezpośrednio po sobie następujących umów o pracę na czas określony, z których żadna nie przekracza terminu 3 miesięcy, równoznaczne jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

*Art. 29.* Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę nie może nastąpić podczas urlopu, choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie od zajęć nie trwa dłużej niż trzy miesiące, oraz podczas odbywania ćwiczeń wojskowych i pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy.

Jeżeli pracownik zachoruje, zostanie wykluczony od zajęć, powołany do ćwiczeń wojskowych lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo też ławnika sądu pracy, powinien zawiadomić o tem pracodawcę niezwłocznie pod rygorem utracenia uprawnień z ust. 1 artykułu niniejszego wynikających.

*Art. 30.* Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron, pracownik powinien otrzymać na swoje żądanie stosowny czas w godzinach pracy w celu szukania nowej posady co najmniej w ilości trzech dni roboczych miesięcznie, a w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w związanych z niemi przedsiębiorstwach — w ilości sześciu dni za cały okres wypowiedzenia. Ustalenie czasu wolnego na szukanie nowej posady nastąpi w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą.

W razie niedojścia do porozumienia decyduje obwodowy inspektor pracy, a do czasu tej decyzji pracownik ma prawo skorzystać z połowy czasu, przysługującego mu z mocy artykułu niniejszego, w terminie, pozostawionym jego uznaniu, ale za uprzednim zawiadomieniem pracodawcy przynajmniej na dwa dni naprzód.

W stosunku do pracowników linii komunikacyjno-powietrznych, wodnych, kolei żelaznych, do pracowników zakładów dobra publicznego i przedsiębiorstw użyteczności publicznej, jak wodociągi, gazownie, elektrownie i tramwaje, oraz w wypadkach, w których tego rodzaju przerwanie pracy mogłoby spowodować całkowite zatrzymanie biegu przedsiębiorstwa, przepisy ust. 2 artykułu niniejszego, dotyczące poszukiwania pracy przed decyzją obwodowego inspektora pracy, nie mają zastosowania.

*Art. 31.* Pracownikowi umysłowemu służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, a w szczególności:

a) w razie śmierci lub wzięcia z poboru do wojska członka jego rodziny, jeżeli skutkiem tego na pracownika przechodzi obowiązek prawny utrzymania tej rodziny;



- b) w razie stwierdzonego przez lekarza państwowego, samorządowego, kasy chorych lub lekarza zakładu pracy, szkodliwego wpływu pracy w zakładzie pracy na zdrowie pracownika;
- c) w razie obrazy lub znieważenia pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika;
- d) w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy;
- e) w razie, jeżeli pracodawca lub przełożeni pracownika dopuszczają się przy prowadzeniu przedsiębiorstwa lub nakłaniają pracownika do czynów przeciwnych prawu lub dobremu obyczajom.

W wypadkach przewidzianych w p. c i e, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracodawcy.

Jeżeli niezwłoczne zaprzestanie pracy przez pracowników w przedsiębiorstwach, wymienionych w ustępie ostatnim art. 30, zagraża bezpieczeństwu lub prawidłowości ruchu w przedsiębiorstwie, pracownicy ci, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie przepisów artykułu niniejszego, mogą być zatrzymani w pracy przez pracodawcę, nie dłużej jednak niż na przeciąg trzech dni od daty powiadomienia go o rozwiązaniu umowy o pracę.

*Art. 32.* Pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn, a w szczególności:

- a) w razie, jeżeli pracownik nadużywa zaufania pracodawcy, np. przyjmuje bez jego zgody prowizję lub inne wynagrodzenie od osób trzecich, lub jeżeli dopuszcza się rozmyślnego uszkodzenia majątku przedsiębiorstwa;
- b) w razie niestawienia się pracownika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu więcej niż trzech miesięcy;
- c) w razie obrazy lub znieważenia pracodawcy, jego zastępców lub przełożonych przez pracownika;
- d) w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę;
- e) w razie prowadzenia przez pracownika bez zgody pracodawcy własnego przedsiębiorstwa, lub dokonywania transakcyj na własny lub cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony;
- f) w razie zdrady przez pracownika tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa;
- g) w razie, jeżeli umowa o pracę została zawarta na zasadzie fałszywego lub sfałszowanego świadectwa;
- h) w razie utraty przez pracownika uprawnień koniecznych do zajmowania danego stanowiska.

W wypadkach, przewidzianych w p. a, c, e, f, g, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracownika, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracownika.

*Art. 33.* W wypadkach siły wyższej, jak pożar, powódź i t. p., czyniących zupełnie niemożliwym zatrudnienie pracownika, pracodawca ma prawo w okresie czasu nie dłuższym, niż w przeciągu jednego miesiąca od chwili zajścia faktu siły wyższej, rozwiązać umowę bezzwłocznie.

Zawiadomienie o rozwiązaniu umowy powinno być dokonane pisemnie.

*Art. 34.* W razie ogłoszenia upadłości pracodawcy umowa o pracę nie rozwiązuje się.

W razie zwolnienia pracownika przez zarząd masy upadłościowej z powodu zamknięcia przedsiębiorstwa, pracownikowi należy się trzymiesięczne wynagrodzenie od daty zamknięcia przedsiębiorstwa. Przepis ten nie narusza dalej idących praw pracownika z mocy umowy o pracę.

*Art. 35.* Jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby, stosunek pracy trwa nadal bez zmiany. Pracownik może jednak w ciągu miesiąca od daty zmiany posiadacza rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, chociażby umowa była zawarta na czas określony.

*Art. 36.* W wypadkach obrazy prawo do rozwiązania umowy gaśnie po upływie dwóch tygodni od chwili obrazy, względnie od chwili, kiedy obraza doszła do wiadomości strony, uważającej się za obrażoną.

W wypadkach rozwiązania umowy z powodu ważnej przyczyny, lub z winy strony przeciwnej, prawo rozwiązania umowy gaśnie z upływem miesiąca od chwili, kiedy strona pragnąca umowę rozwiązać, uzyskała wiadomość o istnieniu ważnej przyczyny lub winy.

*Art. 37.* Pracodawca ma prawo niezwłocznie rozwiązać umowę w wypadku niestawienia się pracownika w terminie rozpoczęcia stosunku pracy, o ile w umowie terminowe rozpoczęcie tego stosunku zostało wyraźnie jako warunek zastrzeżone.

W razie niezastrzeżenia w umowie powyższego warunku pracownik może tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez dwa tygodnie nie stawić się do rozpoczęcia pracy.

*Art. 38.* W razie rozwiązania umowy z winy pracodawcy lub wydalenia pracownika bez ważnej przyczyny, pracownik ma prawo tak długo zajmować mieszkanie służbowe, jak długo przysługiwałoby mu to mieszkanie, gdyby umowa została rozwiązana prawidłowo.

Jeżeli pracownik użytkował grunta deputatowe, a rozwiązanie umowy z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny nastąpiło przed zbiorami, pracownik ma prawo do odszkodowania za zasiew, obrobienie i ko-

sza ubezpieczenia, nie tracąc ewentualnych dalszych roszczeń o odszkodowanie, jakie mu przysługują z mocy ogólnych przepisów prawa cywilnego.

*Art. 39.* Jeżeli umowa była zawarta na czas nieokreślony, a nastąpiło rozwiązanie jej z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny, pracownikowi należy się pełne wynagrodzenie za miesiąc, w którym rozwiązanie lub wydalenie nastąpiło, i za następne trzy miesiące, o ile z umowy nie wynikają dla pracownika dalej idące uprawnienia.

Jeżeli umowa była zawarta na czas określony, wówczas w wypadkach powyższych należy się pracownikowi wynagrodzenie za cały czas aż do wygaśnięcia umowy.

Wynagrodzenie, przypadające w myśl ust. 1 i 2 artykułu niniejszego, jest płatne odrazu z procentem prawnym od daty uchybionego terminu, jednakowoż bez tantjemy oraz gratyfikacji, co do których płatności obowiązują postanowienia ogólne.

*Art. 40.* W razie rozwiązania umowy z winy pracownika lub wystąpienia jego przed czasem bez ważnej przyczyny, pracodawcy służy prawo do wynagrodzenia szkód i strat.

*Art. 41.* Roszczenia pracownika, co do których przepis art. 39 postanawia natychmiastową płatność, przedawniają się w terminie sześciomiesięcznym.

*Art. 42.* W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika, pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne pracownika, powinien, jeżeli pracownik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane 6-miesięczne wynagrodzenie.

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

Odprawa płatna jest po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci pracownika, w równych ratach miesięcznych.

## VI. REGULAMIN PRACY

*Art. 43.* W zakładach pracy, zatrudniających pracowników, objętych rozporządzeniem niniejszem, może być wprowadzony regulamin pracy.

*Art. 44.* Regulamin pracy powinien zawierać:

- 1) oznaczenie codziennego początku i końca czasu pracy oraz przerw pracy;
- 2) wykaz dni wolnych od pracy;
- 3) termin wypłaty wynagrodzenia;
- 4) przepisy porządkowe.

Oprócz postanowień, zawartych w ustępie poprzednim, regulamin pracy może zawierać wyciągi z przepisów prawnych, dotyczących stosunku pracy.

Dla poszczególnych oddziałów zakładów pracy lub dla poszczególnych kategorii pracowników mogą być wydawane odrębne regulaminy.

*Art. 45.* Projekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być przez pracodawcę przesłany obwodowemu inspektorowi pracy oraz podany do wiadomości tym pracownikom, do których się odnosi.

Pracownicy mogą w ciągu tygodnia od dnia podania im do wiadomości przez pracodawcę projektu regulaminu zgłosić obwodowemu inspektorowi pracy uwagi dotyczące projektu.

Obwodowy inspektor pracy może uwagi pracowników, uznane przez siebie za uzasadnione, zaproponować pracodawcy do uwzględnienia.

*Art. 46.* Inspektor pracy winien w ciągu miesiąca od daty otrzymania projektu regulaminu regulamin ten zatwierdzić albo odrzucić, jeżeli jest on niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Regulamin, którego inspektor pracy w powyższym terminie nie odrzuci, uważany będzie za zatwierdzony.

*Art. 47.* Regulamin pracy powinien być wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscach widocznych dla wszystkich pracowników i utrzymywany zawsze w stanie czytelnym.

Regulamin pracy w taki sposób wywieszony posiada dla pracowników i pracodawców moc obowiązującą.

*Art. 48.* Pracodawca obowiązany jest podawać nowostępującym pracownikom regulamin pracy do wiadomości.

*Art. 49.* W tych zakładach pracy, które nie posiadają regulaminu pracy, powinno być, z wyjątkiem gospodarstw rolnych i leśnych oraz związanych z nimi przedsiębiorstw, — wywieszone obwieszczenie zawierające następujące punkty:

- 1) oznaczenie codziennego początku i końca czasu pracy oraz przerw w pracy;
- 2) wykaz dni wolnych od pracy;
- 3) terminy wypłaty wynagrodzenia.

Pozatem obwieszczenie może zawierać wyciągi z przepisów prawnych, dotyczących stosunku pracy.

*Art. 50.* W razie stwierdzenia przez inspektora pracy niezgodności obwieszczenia wewnętrznego z obowiązującymi przepisami prawa, pracodawca obowiązany jest na żądanie inspektora pracy zastąpić to obwieszczenie w przeciągu trzech dni nowem, zgodnem z obowiązującymi przepisami prawa.

*Art. 51.* Postanowienia przepisów, zawartych w art. 43—50, nie mają zastosowania do urzędów państwowych i samorządowych.

## VII. PRZEPISY KARNE

*Art. 52.* Winni przekroczenia postanowień art. 21 ulegają karze grzywny od pięćdziesięciu złotych do tysiąca złotych, o ile czyn nie ulega karze surowszej w myśl postanowień innych ustaw karnych.

Na wypadek niemożności ściągnięcia grzywny należy ją zamienić na karę aresztu zastępczego, jednak nie ponad dwa tygodnie.

Do orzekania powołane są sądy powiatowe (pokoju).

*Art. 53.* Winni naruszenia obowiązków, wynikających z postanowień art. 6, 13, 14 i 24 oraz z rozporządzeń na podstawie art. 14 wydanych, ulegają karze grzywny od dziesięciu złotych do pięciuset złotych.

Grzywny na wypadek nieściągalności zamienić należy na karę aresztu zastępczego na czas nie dłuższy, niż tydzień.

*Art. 54.* Do orzekania o czynach, przewidzianych w art. 53, powołani są inspektorzy pracy.

*Art. 55.* Kierownicy zakładów pracy państwowych, samorządowych lub znajdujących się pod zarządkiem państwowym, winni przekroczeń, wymienionych w art. 53, podlegają karom w tymże artykule przewidzianym wyłącznie w drodze sądowej.

## VIII. PRZEPISY KOŃCOWE

*Art. 56.* Przepisy rozporządzenia niniejszego mają również zastosowanie do umów o pracę, obowiązujących w chwili wejścia w życie tych przepisów.

*Art. 57.* Wykonanie rozporządzenia niniejszego porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami, a w odniesieniu do postanowień karnych — w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

*Art. 58.* Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej z wyjątkiem województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu, na obszarze zaś województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu zgody Sejmu Śląskiego na rozporządzenie niniejsze.

Na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego do czasu wprowadzenia inspekcji pracy obowiązki inspektora pracy, wynikające z przepisów rozporządzenia niniejszego, porucza się Komisarzowi Demobilizacyjnemu.

*Art. 59.* Z chwilą wejścia w życie rozporządzenia niniejszego tracą moc prawną przepisy sprzeczne z przepisami rozporządzenia niniejszego.

4.

U S T A W A

z dnia 16 maja 1922 r.

## O URLOPACH DLA PRACOWNIKÓW, ZATRUDNIONYCH W PRZEMYSŁE I HANDLU

(Dz. U. R. P. Nr. 40, poz. 334)

*Art. 1.* Pracownicy, zatrudnieni na mocy umowy pracy w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie, szpitalnictwie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej, oraz w innych zakładach pracy, choćby na zysk nie obliczonych, a zatrudniających pokrewne wymienionym kategorie pracowników najemnych, niezależnie od tego, czy wszelkie te zakłady pracy są własnością prywatną, czy państwową, czy też organów samorządowych, z wyjątkiem pracowników przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa krócej niż 10 miesięcy w roku, mają prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu.

Zakłady przemysłowe rzemieślnicze, zatrudniające czterech lub mniej pracowników, nie podlegają przepisom niniejszej ustawy.

*Art. 2.* Prawo do korzystania z płatnego 8-dniowego urlopu przysługuje pracownikom, wymienionym w art. 1, o ile ich praca trwa bez przerwy rok w danem przedsiębiorstwie, i 15-dniowego, o ile trwa bez przerwy 3 lata.

Pracownicy młodociani, poniżej lat 18, korzystają po roku pracy nieprzerwanej z 14-dniowego urlopu. Z powyższego urlopu korzystają również terminatorzy i uczniowie, nie wyłączając zakładów zatrudniających do 4 pracowników.

Wszystkim pracownikom, pracującym umysłowo, zatrudnionym w handlu, przemyśle i biurowości, po półrocznej nieprzerwanej pracy przysługuje urlop dwutygodniowy, po rocznej zaś — jednomiesięczny urlop płatny nieprzerwany.

Nieczynności w zakładzie pracy wskutek choroby, nieszczęśliwego wypadku, oraz z powodu powołania pracownika do ćwiczeń wojskowych nie uważa się za przerwę w umowie pracy, pozbawiającą lub ograniczającą prawa pracownika do korzystania z urlopu.

Robotnicy zatrudnieni w górnictwie, gdy przechodzą ze służby w jednym zakładzie do zakładu innego, nie przerywają przez to przepisane dla uzyskania urlopu czasu pracy, jeżeli pomiędzy porzuceniem pracy górniczej a powtórnym przystąpieniem do niej nie upłynęło więcej, aniżeli dni 14, gdy idzie o pracę w tym samym rewirze, a dni 21, gdy idzie o pracę w innym rewirze.

*Art. 3.* Pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli sam rozwiązał umowę pracy, lub jeżeli rozwiązanie to nastąpiło z powodów, które przedsiębiorcy dają prawo do rozwiązania umowy pracy bez uprzedniego wypowiedzenia.

Pracownik traci prawo do otrzymania wynagrodzenia za czas urlopu, o ile w czasie urlopu będzie zarobkowo pracował w innym przedsiębiorstwie.

*Art. 4.* Urlopowany otrzymuje za cały czas urlopu normalne pobory. O ile praca odbywa się na akord, lub od sztuki, wynagrodzenie za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika w ciągu trzech poprzedzających bezpośrednio urlop miesięcy.

Terminatorzy i uczniowie otrzymują na czas urlopu wynagrodzenie nie niższe, aniżeli kwota, od której ubezpieczeni być winni w odnośnej kasie chorych.

*Art. 5.* Pracownikom przysługuje prawo wzajemnego porozumienia się co do kolejności korzystania z urlopów. W tym celu przez upoważnionych do tego pracowników winny być ułożone listy osób, uprawnionych do korzystania z urlopu, na każdy miesiąc oddzielnie i uzgodnione z zarządem przedsiębiorstwa; w razie nieosiągnięcia zgody, decyduje inspektor pracy właściwego obwodu.

W razie choroby pracownika, uniemożliwiającej mu rozpoczęcie korzystania z przyznanego urlopu urlop ten, na żądanie chorego, winien mu być przesunięty na jeden z następnych trzech miesięcy.

W okresie czasu od 1 maja do 30 września, z urlopów winno korzystać co najmniej 50% ogólnej liczby pracowników, zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie; w razie konieczności, wynikającej z natury produkcji, może Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej dla poszczególnych gałęzi produkcji lub dla poszczególnych przedsiębiorstw ustalić ten stosunek procentowy w inny sposób.

*Art. 6.* Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu i innymi odnośnymi ministrami, po wysłuchaniu opinii związków zawodowych robotników i pracodawców, może wydać rozporządzenia i przepisy, ustanawiające wyjątki od powyższego prawa dla poszczególnych grup przedsiębiorstw, w szczególności w sprawie udzielenia urlopu dla osób odpowiedzialnych lub okresu czasu, w którym urlopy będą udzielane.

*Art. 7.* Rozwiązania umowy pracy przez przedsiębiorców lub robotników i nawiązania go na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za

przerwę w umowie pracy, pozbawiającą robotnika prawa do korzystania z urlopu.

*Art. 8.* Czas pracy, spędzony w danym przedsiębiorstwie przed wejściem w życie niniejszej ustawy, wliczony zostanie do uprawnień, przewidzianych tą ustawą.

*Art. 9.* Umowy zbiorowe lub indywidualne, które zapewniają pracownikom płatne urlopy na warunkach dogodniejszych, niż przewidziane w niniejszej ustawie, pozostają w mocy.

*Art. 10.* Winny przekroczenia przepisów niniejszej ustawy ulegnie w drodze sądowej karze grzywny w wysokości do 50.000 mk. lub karze aresztu do jednego miesiąca.

*Art. 11.* Wykonanie niniejszej ustawy poleca się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami.

*Art. 12.* Ustawa niniejsza obowiązuje z dniem jej ogłoszenia.

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 11 czerwca 1923 r.

*wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu  
w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 roku  
o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle  
i handlu*

(Dz. U. R. P. Nr. 62, poz. 464)

Na mocy art. 5, 6 i 11 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z r. 1922, Nr. 40, poz. 334) zarządza się co następuje:

### I. PRAWO DO KORZYSTANIA Z URLOPU

§ 1. Wszyscy pracownicy, objęci art. 1 ustawy, którzy w myśl art. 2 uzyskali prawo do urlopu, dopóki prawa tego nie utracili, posiadają prawo do otrzymania urlopu w każdym roku kalendarzowym.

§ 2. Pracownicy przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa nie krócej, niż 10 miesięcy w roku, jak również pracownicy tych działów przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa nie krócej, niż 10 miesięcy w roku, chociażby główna praca w tych przedsiębiorstwach trwała krócej, niż 10 miesięcy w roku, — posiadają prawo do urlopu, które uzyskują po upływie okresu czasu pracy, przewidzianego w art. 2 ustawy.

§ 3. W razie czasowego zmniejszenia się liczby pracowników w zakładzie rzemieślniczym do 4 lub mniej pracowników, pracownicy ci posiadają prawo do

urlopu, o ile w ciągu więcej niż połowy poprzedzającego roku kalendarzowego liczba pracowników zakładu wynosiła więcej niż 4.

§ 4. Żadne — całkowite lub częściowe — zmiany własności przedsiębiorstwa nie pozbawiają praw do urlopu pracowników, zatrudnionych w tem przedsiębiorstwie.

§ 5. W razie nieskorzystania przez pracownika z przysługującego mu prawa do urlopu w czasie, wyznaczonym mu w liście kolejności, pracownik nie może żądać udzielenia mu urlopu w innym terminie z wyjątkiem wypadku nieskorzystania z urlopu z powodu choroby — ani też wymagać z tego tytułu żadnego dodatkowego wynagrodzenia.

§ 6. Umowa o pracę nie może zawierać punktu, któryby pracownika zgóry pozbawiał urlopu lub w inny sposób uszczuplał jego prawa do urlopu, określone ustawą.

### II. UZYSKANIE PRAWA DO URLOPU

§ 7. Pracownicy, objęci art. 1 ustawy, prócz pracowników umysłowych, uzyskują prawo do corocznego urlopu po upływie okresu pracy, przewidzianego w ust. 1 art. 2 ustawy, a mianowicie:

po upływie 1 roku pracy: do 8-o dniowego a pracownicy młodociani — do 14-o dniowego; po upływie 3 lat pracy — do 15-o dniowego.

§ 8. Jeżeli okres pracy, uprawniający pracownika do urlopu, kończy się w ciągu roku kalendarzowego, przedsiębiorca na żądanie pracownika winien udzielić mu przysługującego pracownikowi z mocy ustawy urlopu po upływie tego okresu; urlop ten winien jednakże rozpoczynać się przed końcem tego roku kalendarzowego.

§ 9. Okres pracy, uprawniający do urlopu oblicza się z potrąceniem wszystkich przerw w pracy, z wyjątkiem przerw urlopowych oraz przerw, przewidzianych w ustępie 4-ym i 5-ym art. 2 ustawy.

§ 10. Za początek czasu pracy, uprawniającego do urlopu, uważa się dzień rozpoczęcia pracy przez pracownika lub termin rozpoczęcia pracy, ustalony w umowie pracy, w razie nierozpoczęcia pracy przez pracownika w tym terminie z winy przedsiębiorcy.

§ 11. Jeżeli młodociany uzyskuje prawo do urlopu przed ukończeniem lat 18-tu, to choćby ten urlop został mu udzielony już po ukończeniu lat 18-tu, korzysta on z 14-o dniowego urlopu.

§ 12. Terminatorzy i uczniowie uzyskują po roku pracy prawo do 14-o dniowego urlopu, niezależnie od swego wieku i liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

### III. DŁUGOŚĆ URLOPU

§ 13. Normy, wskazane w ust. 1-ym i 2-im art. 2 ustawy (8, 15 i 14 dni urlopu) oznaczają kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe.

§ 14. Długość urlopu nie zależy od tego, czy praca poszczególnych pracowników w zakładzie odbywa się w ciągu wszystkich, czy też w ciągu niektórych tylko dni tygodnia.

### IV. PRACOWNICY UMYSŁOWI

§ 15. Za pracowników, pracujących umysłowo niezależnie od ich wieku, w myśl ust. 3-go art. 2 ustawy uważa się zatrudnionych na mocy umowy o pracę pracowników przedsiębiorstw, wyliczonych w art. 1-ym ustawy:

- 1) pełniących czynności administracyjne i nadzorcze, a niewykonywujących pracy fizycznej, jako to: zarządców, intendentów, pracowników ruchu, jak inżynierowie, technicy, majstrowie, kierownicy magazynów, sztygry, ekspedytorzy;
- 2) pełniących czynności biurowe i zatrudnionych pracami kancelaryjnymi, rachunkowymi, piśmiennymi, rysunkowymi lub kalkulacyjnymi;
- 3) pełniących czynności kupieckie, jako to: sprzedawców sklepowych i księgarskich z ukończoną szkołą zawodową bądź średnią oraz odbytą przepisaną praktyką, drogistów, farmaceutów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;
- 4) artystów, jak: muzycy, aktorzy, malarze, rzeźbiarze i t. p.;
- 5) zatrudnionych jako personel lekarski oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski.

§ 16. Jeżeli pierwszy rok pracy pracownika umysłowego, który skorzystał już po upływie pół roku pracy z 2-u tygodniowego urlopu, kończy się w tym samym roku kalendarzowym, pracownik uzyskuje prawo jedynie do powtórnego 2-u tygodniowego urlopu.

### V. URLOPY PRACOWNIKÓW, ZATRUDNIONYCH W GÓRNICTWIE

§ 17. Robotnicy, zatrudnieni w górnictwie korzystają z prawa do urlopu, w zakresie, przewidzianym ustawą dla robotników innych przedsiębiorstw a ponadto ze specjalnych uprawnień, określonych w ustępie 5-ym art. 2 ustawy.

Jeżeli przed nadejściem wyznaczonego robotnikowi, zatrudnionemu w górnictwie, w liście kolejności terminu rozpoczęcia urlopu umowa o pracę rozwiązana zostaje przez przedsiębiorcę — znajduje zastosowanie § 22 niniejszego rozporządzenia.

Jeżeli przed nadejściem wyznaczonego robotnikowi, zatrudnionemu w górnictwie, w liście kolejności terminu rozpoczęcia urlopu pracownik opuszcza przedsiębiorstwo górnicze w wypadkach przewidzianych w ust. 1-ym art. 3 ustawy i zawiera umowę o pracę w innym przedsiębiorstwie górniczym, przysługuje mu prawo do urlopu w tem ostatnim przedsiębiorstwie z zastrzeżeniem zachowania warunków, określonych w ust. 5 art. 2 ustawy.

Ta sama zasada ma zastosowanie w razie następnej i wogóle wielokrotnie powtarzającej się zmiany miejsca pracy robotnika zatrudnionego w górnictwie.

### VI. PRAWO DO URLOPU W RAZIE PRZERWY W UMOWIE PRACY

§ 18. Za przerwę, która może powodować utratę prawa do urlopu, uważa się każdą przerwę w umowie pracy, o ile nie zachodzi wypadek, przewidziany w art. 7 ustawy, a ponadto w górnictwie wypadki, przewidziane w ust. 5 art. 2 ustawy.

§ 19. Przerwa w pracy, spowodowana służbą wojskową z poboru lub ochotniczą, trwającą dłużej niż 3 miesiące i połączona z rozwiązaniem umowy o pracę, pozbawia pracownika prawa do korzystania z urlopu.

§ 20. W razie nieusprawiedliwionego opuszczenia pracy przez pracownika, przedsiębiorcy przysługuje prawo pozbawienia pracownika urlopu tylko w tym wypadku, jeżeli na tej zasadzie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Odliczanie od urlopu dniówek, opuszczonych przez pracownika bez usprawiedliwienia, nie może być stosowane bez zgody pracownika.

§ 21. Jeżeli umowa o pracę rozwiązana zostaje przez pracownika, traci on, z chwilą wypowiedzenia przez siebie umowy, prawo do urlopu, jeszcze nieotrzymanego, choćby posiadał już uprawnienie do urlopu.

§ 22. Jeżeli umowa o pracę z pracownikiem, który uzyskał już prawo do urlopu w myśl art. 2 ustawy, rozwiązana zostaje przez przedsiębiorcę przed udzieleniem pracownikowi urlopu — z wyjątkiem wypadków, przewidzianych w ust. 1 art. 3 ustawy — przedsiębiorca winien wypłacić pracownikowi zapłatę za czas urlopu.

§ 23. Jeżeli umowa o pracę zostaje rozwiązana bądź przez przedsiębiorcę, bądź też przez pracownika, a następnie nawiązana nanowo w ciągu najbliższych 3 miesięcy, pracownik nie traci poprzednio nabytych praw co do długości urlopu i korzystania z urlopu w każdym roku kalendarzowym, przyczem czas spędzony w przedsiębiorstwie przed przerwą w umowie o pracę zostaje zaliczony do czasu pracy, nadającego mu uprawnienia do urlopu.

### VII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA ZA CZAS URLOPU

§ 24. Wypłata wynagrodzenia za czas urlopu następuje zdołu, jeżeli umowa pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorcą nie reguluje tego w inny sposób.

§ 25. Przedsiębiorca ma prawo odmówić pracownikowi wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu tylko w tym wypadku, jeżeli udowodni, że w czasie wolnym od pracy, przysługującym mu na zasadzie urlopu, pracownik pracował zarobkowo w innym przedsiębiorstwie, jako pracownik najemny.

#### VIII. OBLICZANIE WYNAGRODZENIA ZA CZAS URLOPU

§ 26. Za normalne pobory, które pracownik otrzymuje za cały czas urlopu, uważa się przy płacy od godziny lub na dniówkę płacę w wysokości odpowiadającej jego normalnemu dziennemu zarobkowi, jakoby mu przypadł, gdyby w tym czasie pracował, t. j. z uwzględnieniem zachodzących w czasie urlopu zmian jego płacy.

§ 27. W wypadku, gdy pracownik pracuje w przedsiębiorstwie mniej niż 6 dni w tygodniu, płaca za jeden dzień urlopu może być niższa od normalnego dziennego zarobku pracownika w tym stosunku, w jakim przeciętna ilość dni pracy na tydzień w poprzedzającym urlop trzymiesięcznym okresie, mniejsza jest od 6-u.

§ 28. Przy systemie płac akordowych, premjowych (niezwiązanych z płacą dniówkową) lub od sztuki, płacę za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego zarobku pracownika z ostatnich 3-ch miesięcy, bezpośrednio poprzedzających urlop; celem ustalenia w tych wypadkach przeciętnej płacy, przypadającej na jeden dzień urlopu, należy obliczyć według cennika bieżącego, obowiązującego w czasie jego urlopu, jego zarobek zgodnie z ilością wykonanej przez niego w okresie ostatnich 3-ch miesięcy pracy i uzyskaną w ten sposób kwotę podzielić przez ilość dni roboczych, przypadających w tym 3-miesięcznym okresie.

W ten sam sposób oblicza się płacę za czas urlopu pracownikom, otrzymującym wynagrodzenie w postaci procentów od obrotu (fryzjerzy, kelnerzy i t. p.).

§ 29. Jeżeli wynagrodzenie pracownika przy systemie premjowym składa się z dniówki oraz z premji, wypłacanej tylko w razie nadwyżki produkcji ponad określone minimum, należy stosować zasadę, wskazaną dla płac dniówkowych, łącznie z zasadą, wskazaną dla płac akordowych, t. j. wynagrodzenie to ma odpowiadać normalnemu dziennemu zarobkowi w okresie urlopu z doliczeniem przeciętnego dodatku premjowego, obliczanego na podstawie 3-miesięcznego okresu, poprzedzającego urlop, w sposób, wskazany w § 28.

#### IX. USTALENIE KOLEJNOŚCI URLOPÓW

§ 30. Dla ułożenia list urlopowych w zakładach, w których istnieje stałe przedstawicielstwo ogółu pracowników, uznane przez pracowników i zarząd przedsiębiorstwa, może to przedstawicielstwo za zgodą stron obu pełnić obowiązki upoważnionych, wymienionych w art. 5 ustawy.

W razie braku takiego przedstawicielstwa lub nieuznania go przez którąkolwiek ze stron za upoważnione w znaczeniu art. 5 ustawy, i jeżeli pracownicy nie ułożyli się odmiennie z pracodawcą, dla ułożenia list urlopowych pracownicy wybierają ze swego grona delegatów w stosunku następującym:

w zakł. zatrudn.	do 10 pracown.	— 1 delegata
„ „	od 11 „ 50	„ — 2 delegatów
„ „	„ 51 „ 100	„ — 3 „
„ „	„ 101 „ 500	„ — na każdą rozpoczętą

nową setkę przybywa jeden delegat.

Przy wyższej liczbie pracowników na każde rozpoczęte pół tysiąca pracowników przypada jeden delegat.

§ 31. Wybór delegatów odbywa się na ogólnem zebraniu pracowników zakładu drogą wyborów tajnych i proporcjonalnych poza godzinami pracy.

Protesty przeciw prawidłowości wyborów w ciągu tygodnia od dnia wyborów wolno zgłaszać do inspektora pracy właściwego obwodu, który mocen jest zarządzić ponowne wybory.

§ 32. Pracownicy odrębnych poszczególnych działów zakładu pracy mogą wybierać własnych delegatów i układać odrębne listy urlopów, nie uczestnicząc w wyborach ogólnych. Prawo to w każdym wypadku przysługuje pracownikom, pracującym umysłowo.

§ 33. Pracownikowi przysługuje prawo domagania się, by przy określaniu kolejności urlopów, przez upoważnionych do tego delegatów w porozumieniu z zarządem przedsiębiorstwa, urlop został mu wyznaczony dopiero po upływie terminu, w którym ma on uzyskać prawo do dłuższego urlopu, aby w ten sposób było mu umożliwione skorzystanie z urlopu według pełnych norm, przysługujących mu na podstawie przepracowanego okresu.

Jeżeli jednakże za jego zgodą urlop został mu wyznaczony przed upływem tego terminu, w takim razie nie przysługuje mu prawo w tym samym roku kalendarzowym do żadnego urlopu uzupełniającego.

Przepis ten nie dotyczy pracowników, pracujących umysłowo.

§ 34. Zmiany kolejności urlopów w ułożonych już i przyjętych listach osób, uprawnionych do korzystania z urlopu, mogą być wprowadzone, o ile nastąpi na to zgoda zainteresowanego pracownika, oraz zarządu przedsiębiorstwa.

§ 35. Zmiany w listach osób, korzystających z urlopów, wywołane chorobą pracownika (ust. 2 art. 5 ustawy) winny być dokonane przez zarząd przedsiębiorstwa na skutek zwrócenia się doń chorego pracownika, który winien przedłożyć zarządowi świadectwo lekarza o chorobie.

#### X. WYJĄTKI W SPRAWIE STOSOWANIA PRZEPISÓW USTAWY

§ 36. Następujące działy przemysłu mają prawo za zawiadomieniem inspektora pracy właściwego obwodu przełożyć urlopy pracowników całkowicie poza okres czasu od 1-go maja do 30-go września:

- a) reperacja maszyn rolniczych;
- b) przemysł budowlany, prowadzony niesezonowo;
- c) odlewnie żelaza, związane z budownictwem oraz z naprawą i budową maszyn rolniczych;
- d) kowalstwo i ślusarstwo, związane z budownictwem oraz z naprawą i budową maszyn rolniczych,
- e) reperacja dachów i krycie ich;
- f) fabryki farb i lakierów, potrzebnych w budownictwie;
- g) konstrukcje żelazne zewnętrzne;
- h) wyrób sztucznych kamieni budowlanych i technicznych;
- i) wyrób zapraw wiążących: cementu, wapna, gipsu, alabastru;
- j) niesezonowo prowadzony wyrób cegieł, dachówek, sączków, kafli, terrakot;
- k) wydobywanie, łapanie, tłoczenie i magazynowanie ropy naftowej i gazów ziemnych;
- l) wyrób artykułów spożywczych, prowadzony niesezonowo;
- ł) zakłady zdrojowe, uzdrowiska, szpitale, lecznice, hotele, pensjonaty, restauracje, cukiernie, kawiarnie oraz położone w uzdrowiskach sklepy.

§ 37. Huty żelaza mają prawo za zawiadomieniem inspektora pracy właściwego obwodu ograniczyć ilość pracowników, którym udzielane są urlopy w okresie czasu od 1 maja do 30 września do 25% ogólnej liczby pracowników, uprawnionych do korzystania z urlopu.

§ 38. W razie poważnych trudności w wykonywaniu ustawy, uzasadniających zastosowanie wyjątków w drodze, przewidzianej w art. 6, poszczególne grupy przedsiębiorstw winny zwracać się do inspektora pracy właściwego obwodu, który przesyła podania te, zaopatrzone w swą opinię w drodze instancji do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

#### XI. URLOPY NA ZASADZIE UMÓW ZBIOROWYCH LUB INDYWIDUALNYCH

Jeżeli umowa zbiorowa lub indywidualna zawiera w przedmiocie urlopów warunki dogodniejsze dla pracowników, aniżeli warunki, przewidziane ustawą, żaden z tych warunków zawartych w umowie, nie może być zmieniony na niekorzyść pracownika, póki umowa nie wygaśnie lub nie zostanie w prawny sposób rozwiązana.

Warunki umowy zbiorowej lub indywidualnej, które były dla pracownika mniej dogodne, aniżeli warunki, które mu zapewnia ustawa, przestały obowiązywać z chwilą wejścia w życie ustawy i muszą być zastąpione przez warunki, zgodne z ustawą.

#### XII. PRZEKROCZENIA PRZEPISÓW USTAWY

§ 40. Skargę karną do sądu, w razie przekroczenia przepisów ustawy przez przedsiębiorcę w stosunku do zatrudnionych w jego przedsiębiorstwie pracowników, wnosi na terenie b. zaboru rosyjskiego inspektor pracy właściwego obwodu i popiera oskarżenie na przewodzie sądowym; na terenie b. zaborów austriackiego i pruskiego, doniesienia o przekroczeniach przepisów ustawy kierowane są do prokuratury.

#### XIII. WEJŚCIE W ŻYCIE I ZAKRES DZIAŁANIA ROZPORZĄDZENIA

§ 41. Z dniem ogłoszenia w Dzienniku Ustaw Rz. P. rozporządzenie niniejsze obowiązuje we wszystkich zakładach pracy, wymienionych w art. 1 ustawy, o ile nie podlegają one poszczególnym Ministerstwom.

Równocześnie traci moc obowiązującą rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1922 r., wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu (Dz. U. R. P. r. 1922 Nr. 52, poz. 482).



115216



## BIBLIOGRAFJA

1. „Kodeks Pracy“. Opracował i uwagami opatrzył Józef Bloch, adwokat. Nakładem Księgarni F. Hoesicka. Warszawa — 1928 r.
2. Prawodawstwo obowiązujące w zakresie ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych i opieki społecznej. Biblioteka inspekcji pracy III. Tom I-szy (zeszyt 1-szy i 2-gi ochrona pracy). Wydawnictwo Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Warszawa — 1925 i 1927 r.
3. Ustawodawstwo robotnicze pod redakcją Edwarda Lipińskiego. Część 1-sza: ochrona pracy, część 2-ga: ubezpieczenia. Nakładem Księgarni F. Hoesicka. Warszawa — 1925 i 1927 r.
4. Polskie ustawodawstwo sądowe o pracy najemnej i o sądach pracy. Opracował dr. H. Goldstern, sędzia okręgowy. Księgarnia Leona Frommera. Kraków — 1928 r.
5. Umowy o pracę pracowników umysłowych. Opracował J. Zagrodzki, radca Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Ustawodawstwo pracy. T. I. Księgarnia Robotnicza. Warszawa — 1928 r.
6. Umowa o pracę robotników. Opracował S. Szymorowski. Ustawodawstwo pracy. T. II. Księgarnia Robotnicza. Warszawa — 1928 r.
7. Sądy pracy. Opracował Jerzy Wengierow, referent Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Ustawodawstwo Pracy. T. IV. Księgarnia Robotnicza. Warszawa — 1928 r.
8. Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych. Opracował B. Roszkowski. Ustawodawstwo Pracy. T. V. Księgarnia Robotnicza. Warszawa — 1928 r.
9. Komentarz do rozporządzenia Prezydenta o umowie o pracę pracowników umysłowych. Opracował prof. St. Wróblewski (w przygotowaniu). Księgarnia Leona Frommera. Kraków.
10. O sądach pracy w Polsce i zagranicą. Jerzy Wengierow. — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Warszawa — 1929.