

TOMASZ KUCHARSKI

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Katedra Historii Doktryn Polityczno-Prawnych i Prawa Niemieckiego

e-mail: t_kucharski@umk.pl

ORCID: 0000-0002-5363-7529

DOI: 10.14746/cph.2023.1.5

Spory sądowe z zakresu prawa pracy w świetle akt zarządu przymusowego na dobrach fideikomisu pszczyńskiego (1934–1939)*

Wstęp

Prawo pracy w latach 30. XX wieku nie stanowiło jeszcze osobnej gałęzi prawa, tkwiąc korzeniami głęboko w klasycznym prawie zobowiązań, mimo że nieadekwatność klasycznych cywilnoprawnych rozwiązań do stosunku pracy zauważano już w drugiej połowie XIX wieku. Podstawową formą zatrudniania pracowników pozostawała więc wciąż umowa najmu pracy, wywodząca się z prawa rzymskiego i głęboko zakorzeniona w europejskich porządkach prawnych. Wbrew paradygmatom klasycznej cywilistyki strony tego rodzaju kontraktu nie były sobie równe – pracownik pozostawał bowiem w stosunku podległości wobec pracodawcy. Szczególnie w dużych zakładach produkcyjnych przewaga ekonomiczna pracodawcy nad pracownikiem była ogromna i w praktyce prowadziła lub mogła prowadzić do narzucania robotnikom niekorzystnych warunków zatrudniania. Dlatego kształt umów o najem pracy był modyfikowany szczegółowym ustawodawstwem „socjalnym”, by zapewnić pracownikom bezpieczne warunki wykonywania pracy czy za-

* Artykuł został przygotowany w ramach realizacji projektu badawczego finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w programie OPUS 14 (nr 2017/27/B/HS5/02679) zatytułowanego „Fideikomisy familijne w Drugiej Rzeczypospolitej w świetle orzecznictwa sądów cywilnych. Dzieje funkcjonowania feudalnej instytucji prawnej w obrocie prawnym państwa nowoczesnego”.

gwarantować przestrzeganie przez pracodawców standardów w zakresie określania wysokości oraz sposobu naliczania i wypłaty wynagrodzeń.

Ustawodawstwo w zakresie ochrony pracowników – oparte o liczne, wydawane „interwencyjnie”, szczegółowe akty prawne – miało najczęściej charakter branżowy, regulując sytuację prawną jedynie określonej grupy czy grup pracowników. Dopiero w XX wieku zaczęło zyskiwać na popularności przekonanie o istnieniu jednolitej kategorii pracowników, którą należy objąć uniwersalnymi standardami ochrony zatrudnienia, niezależnie od wykonywanej profesji. Doprowadziło to z czasem do powstania idei kompleksowej ochrony wszystkich pracowników przed potencjalnymi zagrożeniami i nadużyciami pracodawców w związku ze stosunkiem pracy, wraz z zapewnieniem pracownikom ubezpieczeń i wsparcia na wypadek niemożności wykonywania pracy¹.

Niniejszy artykuł jest poświęcony działaniu w praktyce rozwiązań z zakresu prawa pracy w odrodzonej Polsce dwudziestolecia międzywojennego. Wykorzystane zostaną w nim akta sporów ze stosunku pracy prowadzone przez zakłady przemysłowe wchodzące w skład majątku fideikomisu familijnego ksiąząt pszczyńskich w okresie wprowadzenia w nich zarządu przymusowego (w latach 1934–1938/1939)². Na skutek przyjęcia polskich przepisów o kwalifikacji archiwalnej akt

¹ W analizie poszczególnych problemów z zakresu międzywojennego prawa pracy szczególnie pomocne okazały się syntezy z tamtego okresu: A. Racyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930 (por. uwagi recenzenckie F. Zolla, *Prawo pracy w biegu dziejów*, Wilno 1930 ndb.). O umowie o pracę w świetle kodeksu zobowiązań (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. Nr 82, poz. 598) traktują: R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, Lwów 1938, s. 517–542; M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy 1918–1939*, Warszawa 1960 oraz zawierające aktualny przegląd badań i podstawowych problemów międzywojennego prawa pracy publikacje: W. Organiściak, *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z Dziejów Prawa” 2009, t. 10, s. 233–257; idem, *Prawo ubezpieczeń społecznych II Rzeczypospolitej (Szkic dla celów dydaktycznych)*, „Z Dziejów Prawa” 2010, t. 11, s. 139–162. Istnieją też w literaturze szkice poświęcone wyłącznie stosunkom śląskim, ale raczej w zakresie ubezpieczeń społecznych: B. Danowska-Prokop, *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku w pierwszych latach po powrocie do Polski (1922–1925)*, „Studia Ekonomiczne” 2001, nr 15, s. 29–35; A. Jarosz-Nojszewska, *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku w latach 1922–1939* [w:] P. Grata (red.), *Od kwestii robotniczej do nowoczesnej kwestii socjalnej: studia z polskiej polityki społecznej XX i XXI wieku*, t. 4, Rzeszów 2016, s. 29–50.

² Z powodu ogromnego zadłużenia ks. Jan Henryka Hohberga (obciążającego zarówno majątek fideikomisu, którego był on powiernikiem, jak i prywatny) ustanowiono środek egzekucyjny w postaci zarządu przymusowego – uregulowany w art. 758 i n. k.p.c. z 1932 r. Por. obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 grudnia 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Kodeksu Postępowania Cywilnego (Dz. U. Nr 112, poz. 934). Był to środek egzekucji sądowej, w której wierzyciela zaspokajano „z przytków i dochodów nieruchomości, nie z jej substancji”. M. Allerhand, *Kodeks Postępowania Cywilnego, cz. 2: Postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające*, Lwów 1933, s. 442. Wymagało to zatem mianowania przez sąd zarządcy, który zajmowałby się bieżącym administrowaniem dobrami, maksymalizowaniem i pobieraniem owych przytków oraz dochodów, w końcu zaś spłacaniem wierzycieli. Funkcję tę dla fideikomisu pszczyńskiego pełnili kolejno Bronisław Kowal-

spraw sądowych z okresu międzywojennego w 1937 r. akta sporów z zakresu prawa zobowiązań (w tym ze stosunku pracy) zasadniczo nie uzyskały statusu materiałów archiwalnych, nie podlegały więc wieczystej ochronie. W konsekwencji materiały sądowy z tego zakresu nie jest dostępny w wystarczającej ilości dla praktycznych badań ani dla historyków prawa, ani na potrzeby choćby historii społecznej³. Brak ten można jednak niekiedy uzupełniać aktami spraw sądowych zachowanymi w zespolach archiwalnych akt rodzinno-majątkowych. Dotyczy to zwłaszcza jednego z największych i najlepiej zachowanych zespolów tego typu – Archiwum Książąt Pszczyńskich. Zawiera on znakomicie zachowaną i kompletną serię z dokumentacją władz zarządu przymusowego, w tym cywilnych akt procesowych⁴. Dzięki temu możliwe stało się wyselekcjonowanie 40 spraw, dla których zachowały się w miarę kompletne akta z postępowania sądowego⁵. Uzyskany w ten sposób materiał aktowy ma tę zaletę, że dotyczy kilku zakładów znajdujących się pod jednolitym zarządem, skupionych w jednym regionie (a więc z jednolitą sytuacją ekonomiczną, strukturą społeczną, narodowościową, językową i polityczną). Dzięki temu można uchwycić nie tylko prawidłowości interpretacji i stosowania prawa pracy w dwudziestoleciu międzywojennym, ale także zrozumieć funkcjonowanie fideikomisu pszczyńskiego w schyłkowym okresie jego istnienia, kiedy zmagał się z ogromnymi problemami finansowymi. W końcu zaś akta te pozwalają lepiej poznać rzeczywistość społeczną, w której to prawo stosowano⁶.

ski i Jan Zieleniewski. Warto dodać, że w zakresie spraw cywilnych przed sądami powszechnymi dotyczących majątku fideikomisu pod zarządem przymusowym pozwy były wytaczane w imieniu przedsiębiorstw fideikomisowych przez samego zarządcę, a przeciwko tymże przedsiębiorstwom – formalnie przeciwko zarządcy.

³ Uwagi na temat konsekwencji przyjmowanych reguł kwalifikacji archiwalnej spraw sądowych: T. Kucharski, *Akta spraw sądowych i orzecznictwo sądowe z okresu II RP jako źródło historyczne. Węzłowe problemy kwerendy i metodyki archiwalnej na przykładzie badań nad fideikomisami familijnymi*, „Krakowskie Studia z Historii Państwa i Prawa” 2020, t. 13, z. 1, s. 25–50.

⁴ Archiwum Państwowe w Katowicach, Oddział w Pszczyńcu, Archiwum Książąt Pszczyńskich, dz. XIV [dalej: APKOP, AKP, XIV].

⁵ W zbiorach zarządu przymusowego akta sporów prowadzonych przed sądami cywilnymi w sprawach fideikomisu obejmują dokumentację niemal 300 spraw. Por. APKOP, AKP, XIV, sygn. 203–442. Omawiane w artykule sprawy z zakresu prawa pracy wskazano w odpowiednich przypisach.

⁶ Koncern przedsiębiorstw wchodzących w skład majątku fideikomisowego pszczyńskiego na terytorium Polski był ogromny. Poza licznymi folwarkami rolniczymi obejmował 10 kopalń wraz z przedsiębiorstwami pomocniczymi (cementownie, cegielnie itd.), domy handlowe oraz kilka innych zakładów (m.in. browar). Książę jako powiernik fideikomisu posiadał także udziały w kilku zewnętrznych podmiotach (nazwy przedsiębiorstw biorących udział w sporach sądowych z zakresu prawa pracy zostaną wskazane w dalszych rozważaniach). Por. *Wykaz posiadłości księcia pszczyńskiego w Polsce [w:] Archiwum książąt pszczyńskich. Przewodnik po zespolach*, oprac. B. Spyra, Warszawa 1973, s. 18–19.

Analiza przedstawia główne problemy związane ze sporami o: bezpodstawne zwalnianie pracowników, zaległe wynagrodzenia, specyfikę zwalniania i wynagradzania pracowników umysłowych, problem „zatrzymania” przez pracodawców wynagrodzeń pracowników, a także wady oświadczeń woli w zakresie stosunku pracy. Początkowo tekst miał stanowić bardziej syntetyzujące ujęcie⁷, jednak złożoność i zróżnicowanie stanów faktycznych i prawnych spraw oraz wielość problemów prawnych odnalezionych w aktach doprowadziły do zmiany koncepcji i opracowania bardziej detalicznego studium, z wykorzystaniem metody *case study*.

Oczywiście spory z pracownikami toczone przez zarząd przymusowy fideikomisu pszczyńskiego przed sądami nie dają pełnego obrazu działalności zarządu w roli pracodawcy między 1934 a 1939 r.⁸ ani wyjaśnienia praktycznych problemów zatrudniania pracowników w zakładach przemysłowych należących do fideikomisu rodzinnego ksiąząt pszczyńskich w pierwszej połowie XX wieku. Nie pozwalają zwłaszcza na dokonanie pełnych ujęć statystycznych. Umożliwiają jednak realizację zasadniczych założeń, w tym: 1) przesłedenie najistotniejszych i najczęściej występujących problemów w zakresie wykładni i stosowania w praktyce przepisów prawa pracy w latach 30. XX wieku (zwłaszcza przepisów o umowie najmu pracy z nowo przyjętego kodeksu zobowiązań z 1933 r.⁹) przez: sądy niższych instancji i organy administracji publicznej, w tym zakłady ubezpieczeń społecznych, 2) zrozumienie stopnia świadomości pracowników i pracodawców w zakresie ochrony pracy, 3) pokazanie głównych obszarów konfliktów między pracownikami i pracodawcami w latach poprzedzających wybuch II wojny światowej; 4) dostrzeżenie różnych taktyk procesowych przyjmowanych w sporach sądowych z zakresu prawa pracy między pracodawcami a pracownikami; 5) ocenę jakości postępowania prowadzonego przed sądami w zakresie prawa pracy oraz jakości orzecznictwa sądów niższej instancji, 6) zidentyfikowanie praktycznych problemów w funkcjonowaniu zarządu przymusowego dóbr wchodzących w skład fideikomisu pszczyńskiego, 7) poznanie specyfiki sporów w zakresie prawa pracy na obszarze silnie uprzemysłowionym – polskim Górnym Śląsku lat 30. XX wieku.

⁷ Ostatnio taką analizę zaprezentował dla przestępstwa uwłaczania czci i powadze prezydenta D. Szczepaniak, *Uwłaczenie czci lub powadze Prezydenta RP w świetle praktyki Sądu Okręgowego w Krakowie (1933–1939)*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2022, t. 74, z. 1, s. 211–252. Ujęcie to dotyczyło jednak praktyki sądowej w zakresie jednego przestępstwa na gruncie jednej kodyfikacji. Prezentowany artykuł dotyczy natomiast różnorodnych spraw rozpatrywanych na podstawie wielu rozproszonych aktów prawnych (kodeksowych i szczegółowych, w tym pruskie) regulujących problematykę stosunku pracy.

⁸ W aktach zarządu znajdujemy liczne rozproszone dokumenty dotyczące spraw zatrudnienia i relacji z organizacjami zrzeszającymi pracowników i pracodawców oraz organami administracji, zwłaszcza w sferze ubezpieczeń społecznych.

⁹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598; dalej: k.z.).

Warto także wspomnieć, że władze zarządu przymusowego zaadaptowały i przekształciły na własne potrzeby wewnętrzną organizację zarządu dóbr fideikomisowych ksiąząt von Pless. W poniższym artykule będę się odwoływał do tej struktury organizacyjnej, omawiając sposób załatwiania określonych spraw¹⁰.

Spory o bezpodstawne i niezgodne z prawem zwolnienie z pracy

Najliczniejsza grupa spraw wytaczanych przez pracowników zarządowi przymusowemu jako pracodawcy dotyczyła kwestionowania prawidłowości i trybu zwolnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia (w trybie art. 470 k.z.)¹¹ lub analogicznych norm szczegółowych. W praktyce korzystanie z tego narzędzia przez pracodawców wiązało się z dostrzeżeniem prawdziwych lub rzekomych przewin czy nadużyć pracowników (niekiedy wprost przestępstw karnych). Sądy musiały wówczas rozważyć i ocenić, czy naganne zachowanie pracownika w ogóle miało miejsce i czy jego „ciężar gatunkowy” był wystarczający do podjęcia przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika w nadzwyczajnym trybie.

Na takiej zasadzie zwolniono Emila Palowskiego, woźnicę Katowickiego Pogotowia Piwnego Browaru Książęcego w Tychach. Pracownik ten został powołany do odbycia służby wojskowej, która generalnie powinna chronić przez zwolnieniem również po jej zakończeniu¹². Jednakże w trakcie niebytności pracownika w pracy okazało się, że bezpośrednio przed powołaniem do armii zainkasował on pewne sumy od kontrahentów za sprzedane piwo, po czym nie odprowadził tych kwot do kasy Browaru. Palowski pokwitował też dostarczenie piwa do jednej z restauracji, ale dostawa ta nie miała miejsca. Po powrocie z wojska pracownik został więc zwolniony w trybie art. 470 k.z. Zdecydował się wnieść pozew do Sądu Przemysłowego w Katowicach, twierdząc, że jako powracający ze służby wojskowej nie mógł zostać zwolniony. Podkreślał też, że zarzuty o sprzeniewierzenia finansowe są bezpodstaw-

¹⁰ Zarządca przymusowy po objęciu funkcji wydał specjalny Regulamin Organizacyjny, utrzymujący z pewnymi zmianami strukturę i organizację administracji dobrami fideikomisowymi. Regulamin w licznych kopiach wraz z wprowadzanymi sukcesywnie zmianami: APKOP, AKP, XIV, sygn. 3. Zarząd przymusowy był zorganizowany w odrębnych wyspecjalizowanych biurach, zwanych dyrekcjami. Jedna z nich miała charakter ogólny i koordynujący pracę pozostałych – nosiła nazwę Dyrekcja Główna. Oprócz niej istniały także cztery dyrekcje wyodrębnione przedmiotowo, zwane w regulaminie „fachowymi”: Browaru, Kopalń, Lasów (w dokumentach często występująca pod nazwą „Lasów i Dóbr”) oraz Rolnictwa.

¹¹ Ocena przesłanek tego przepisu: R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, s. 539–540.

¹² Szeroko o ochronie powoływanych do armii w prawie międzywojennym, również o jej niedostatkach, pisze M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy...*, s. 159–160.

ne¹³. Sprawa ta była o tyle skomplikowana, że zarząd przymusowy wniósł przeciw Palowskiemu zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa do prokuratury – postępowanie karne zostało w tej sprawie wszczęte, a potem umorzone. Nie dysponujemy kompletem dokumentacji, ale z wyjaśnień administracji zarządcy przymusowego wynika, że umorzenie to nie było wynikiem rozstrzygnięć dotyczących winy Palowskiego, lecz zastosowania amnestii¹⁴. Zakończenia tej sprawy nie znamy, jednak w świetle zachowanej dokumentacji wewnętrznej zarządu zwolnienie pracownika w trybie art. 470 k.z. wydaje się uzasadnione¹⁵.

Marcin Keizer został zwolniony z tartaku w Kobiórze w związku z tym, „[...] że zezwolił jednemu z kupujących drzewo stolarzy zabrać mimo zakazu prawnego pewną ilość łąt, przeznaczonych dla własnych celów tartaku”¹⁶. Jest to ciekawa sprawa, sąd uznał bowiem zasadność zarzutu wobec pracownika, ale ocenił, że rzeczywiste straty przedsiębiorstwa z tytułu jego działań były niewielkie (oszacowano je na 50 gr – 1 zł). W konsekwencji sąd uznał, że przyczyna zwolnienia była niewystarczająca i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie¹⁷. W pismach wewnętrznych dyrekcji głównej zarządu przymusowego widoczny był dylemat, czy w sprawie tej warto wnosić odwołanie od niekorzystnego wyroku – w końcu nie zdecydowano się na taki

¹³ Ubogi treściowo i pełen błędów redakcyjnych jest pozew z 6.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 338, s. 24–25. Jest on jednak ciekawy z dwóch przyczyn: 1) powód (a raczej jego profesjonalny pełnomocnik) błędnie oznaczył w nim pozwanego – wskazując na dyrekcję browaru, a nie zarządcę przymusowego; 2) powód zarzucał stronie pozwanej, że przy zwolnieniu nie dopełniła podstawowych obowiązków spoczywających na pracodawcy, powodowi nie wydano „żadnych papierów roboczych, przede wszystkim zaświadczenia zwolnienia z pracy”. W konsekwencji powód żalił się: „poszkodowano mnie na zasiłku, opiece lekarskiej i rejestracji [jako bezrobotnego – T.K.]” tak, że „żaden mnie do pracy pracodawca nie chce przyjąć”.

¹⁴ Odpowiedź na pozew, APKOP, AKP, XIV, sygn. 338, s. 12–13, por. ustawa z 2 stycznia 1936 r. o amnestii (Dz.U. Nr 1, poz. 1). Ciekawe, że pozwany na potwierdzenie winy Palowskiego przytoczył fakt, że nie chciał on skorzystać z prawa przyznanego art. 11 ust. 1 ustawy o amnestii, który pozwalał żądać przeprowadzenia postępowania karnego mimo amnestii.

¹⁵ Por. pismo inż. Adama Ehrenberga, dyrektora browaru z 3.10.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 338, s. 47, sporządzone po kontroli stanu kasy Browaru. Ciekawa jest tu korespondencja z bratem powoda – Józefem, który pierwotnie polecił Emila do pracy, a później odżegnywał się od jakichkolwiek związków z nim z uwagi na nadużywanie przez niego alkoholu. Pisma z 19 i 21.10.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 338, s. 49–50.

¹⁶ Wyrok Powiatowego Sądu Przemysłowego z 24.08.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 266, s. 25. W pozwie Keizera wydanie łąt nazwano „błahostką” (pozew z 2.04.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 266, s. 45), podczas gdy w odpowiedzi na pozew władze tartaku przekonywały o istotnej wartości i roli łąt w procesie produkcyjnym, nazywając omawiany epizod „zwyczajną kradzieżą z wiedzą powoda” (odpowiedź na pozew z 30.04.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 266, s. 37–38).

¹⁷ „Aczkolwiek sąd dopatrywał się w tym naruszenia przez powoda swych obowiązków służbowych, to jednakowoż nie uznał tego jeszcze za dostateczny powód uprawniający pracodawcę do bezterminowego wydalenia pracownika z pracy”, APKOP, AKP, XIV, sygn. 266, s. 37.

krok¹⁸. Co ważne, na kanwie sporu z Keizerem doszło do sformułowania instrukcji ogólnej postępowania w sprawach podobnego rodzaju na przyszłość:

[...] poleca się przy wypowiedaniu stosunku służbowego z mocą natychmiastową, stwierdzić, czy zachodzą motywy, uzasadniające natychmiastowe wypowiedzenie, gdyż w przeciwnym wypadku naraża się przedsiębiorstwa na straty¹⁹.

Zwolnienie Jerzego Kani, pracownika cegielni było spowodowane użyciem przemocy fizycznej przeciwko koledze z pracy oraz aroganckim odnoszeniem się do kierownika zakładu (pracownik miał m.in. nazwać go „głupim”)²⁰. Kania wniósł pozew przeciwko zarządowi przymusowemu, kwestionując taką ocenę incydentu – twierdził, że do uderzenia innego pracownika rzeczywiście doszło, usprawiedliwiał się jednak tym, że został sprowokowany. Przekonywał też, że po tych wydarzeniach kierownik cegielni zachował się względem niego „okrutnie” – rzekomo nie pozwalał na opatrzenie rany na jego ręce i przez całą rozmowę kazał mu stać na baczność. Kierownik miał też grozić Kani: „w arogancki sposób, bez wysłuchania powoda oświadczył mu, że go da zamknąć do kryminału”²¹. Przedsiębiorstwo, powołując wielu świadków, starało się wykazać, jak poważny charakter miało zachowanie pracownika. Z prawnego punktu widzenia interesujące jest to, że władze cegielni na pewnym etapie postępowania zaczęły twierdzić, iż w sprawie nie doszło do zwolnienia. Powód był pracownikiem sezonowym, a jego kontrakt miał się zakończyć kilka dni po feralnym epizodzie²². Rozstrzygnięcia sporu niestety nie znamy. Podobny stan faktyczny miała sprawa Edwarda Hanke, kowala z kopalni „Aleksander”, zwolnionego za rzekome „krnąbrne zachowanie się [...] względem przełożonych”²³. Powód nie zdołał przekonać sądu do swoich racji, choć swą porażkę próbował złożyć na karb nieprawidłowego działania swojego pełnomocnika procesowego²⁴.

Ciekawy przypadek stanowiło zwolnienie na podstawie art. 470 k.z. Antoniego Sehei, urzędnika biurowego. Został on pozbawiony pracy za niszczenie akt

¹⁸ Uznano w końcu, że „sprawa powyższa nie ma widoków powodzenia, odwołania od wyroku nie wnosi się”. Dyrekcja Główna do Dyrekcji Leśnictwa 20.08.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 266, s. 27.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Zeznanie Adama Koczego, kierownika Cegielni, APKOP, AKP, XIV, sygn. 269, s. 22.

²¹ Pozew z 20.12.2938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 269, s. 56.

²² Odpowiedź na pozew z 14.01.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 269, s. 38–40.

²³ Dyrekcja Kopalni do Zarządcy Przymusowego 9.07.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 253, s. 20.

²⁴ Powód, nie uzyskawszy prawa ubogich, kwestionował etyczność zachowania swojego pełnomocnika procesowego, który „najprawdopodobniej nie chciał pozwu wnieść, ponieważ wymaga szczególnego uzasadnienia, może i dlatego, że sprawę musi prowadzić na prawie ubogich, nie otrzymując ode mnie żadnego wynagrodzenia”. Fragment protokołu z rozprawy przed SG w Katowicach, 31.01.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 253, s. 39.

urzędowych (działanie to zostało opisane jako wrywanie kart ze zszytych już akt). Nie dysponujemy niestety kompletem dokumentacji sprawy, nie znamy zwłaszcza rozstrzygnięcia sądu, trudno więc ocenić motywację stojącą za zachowaniem pracownika. Interesująca jest jednak argumentacja zarządcy przymusowego. Usprawiedliwiając swoje stanowcze działania względem pracownika, przekonywał, że musiał je podjąć, ponieważ był „organem sądowym” i ponosił wyjątkową odpowiedzialność za dokumentację majątku fideikomisu wobec sądu oraz wierzycieli²⁵.

W innej sprawie robotnik w kopalni „Książątko – Bolesław Śmiały”, Ludwik Gibiec, został zwolniony, ponieważ pobierał dodatek do wynagrodzenia na syna, mimo jego śmierci w dniu urodzenia. Gibiec, podobnie jak stojący w jego obronie Centralny Związek Górników, tłumaczył, iż wypłacenie dodatku nastąpiło z winy zakładu, ponieważ pracownik złożył stosowne dokumenty świadczące o śmierci syna, tyle że w administracji nie tej kopalni co trzeba. W obronie Gibca podawano argument, że w jego działaniach nie było złej woli, a zaistniały problem stanowił efekt zwykłej pomyłki²⁶. Stanowisko władz kopalni było odmienne, działanie powoda interpretowano jako świadome oszustwo, które usprawiedliwiałoby zwolnienie bez okresu wypowiedzenia w trybie art. 82 ust. 1 pkt 2 niemieckiej ustawy górniczej²⁷. Ostatecznie w sprawie zawarto ugodę, powód przyznał się do bezprawnego pobierania dodatku i zobowiązał się do zwrotu nienależnego świadczenia oraz zrzekł się jakichkolwiek roszczeń wobec kopalni. W zamian za to miał zostać na nowo

²⁵ Odpowiedź na pozew z 24.12.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 429, s. 229–230. Zarządca powoływał się tu na art. 787 § 1 k.p.c.: „Zarządca jest odpowiedzialny za należyte pełnienie nałożonych nań obowiązków wobec wierzyciela, dłużnika i wszystkich uczestników”. Oznaczało to odpowiedzialność osobistą zarządcy własnym majątkiem za zaniedbania w wykonywaniu zadań. Por. M. Allerhand, *Kodeks Postępowania Cywilnego*, s. 514 i n. W tym przypadku zarządca wykorzystywał ten przepis dla uzasadnienia drastycznych działań względem pracownika, uznając, że skoro jest szczególnie zobowiązany do pilnowania prawidłowości funkcjonowania przedsiębiorstw wchodzących w skład majątku fideikomisu, to musi stanowczo reagować na nadużycia pracowników godzące w ten cel.

²⁶ Tak w pozwie z 12.04.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 269, s. 18–19. Przedstawiciele Centralnego Związku Górników tłumaczyli zaś, że „zwolnienie Gibca z pracy jest niezwykłą surowością”, zwłaszcza że „natychmiast po śmierci syna oddał on w biurze robotniczym kopalni [...] dokument śmierci dziecka, na podstawie którego otrzymał z tamtejszej kasy pośmiertnej zapomogę na pogrzeb dziecka. W tym stanie rzeczy to zarząd kopalni [...] zawinił [...] a prawo regresu do Gibca z tytułu niesłusznego pobierania dodatku może być oparte jedynie na zasadzie przepisów kodeksu zobowiązań i nigdy nie może być powodem zwolnienia z pracy”. Pismo Centralnego Związku Górników do Dyrekcji Kopalni, 22.03.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 243e, s. 17.

²⁷ Był to przepis szczegółowy wyłączający stosowanie art. 470 k.z. Zgodnie z jego dyspozycją zwolnienie górników bez wypowiedzenia było dopuszczalne, „jeżeli dopuścili się kradzieży, przywłaszczenia, sprzeniewierzenia, oszustwa, lub prowadzą rozwiązy tryb życia”. Kopalnia argumentowała, że „rozmyślne pozostawienie nas w błędzie przez powoda i jego zła wola w niniejszym przypadku nie ulegają dla nas wątpliwości”, a Gibiec „nie może się zasłaniać nieświadomością”. APKOP, AKP, XIV, sygn. 243e, s. 12.

zatrudniony na poprzednim stanowisku²⁸. Takie rozstrzygnięcie sprawy nie pozwala ocenić, czy górnik świadomie wyłudzał pieniądze na swojego zmarłego syna i co zdecydowało o taktyce przyjętej w sporze przez zarząd przymusowy.

Zwalnianie pracowników nie zawsze wynikało z dopuszczania się przez nich przestępstw karnych czy ewidentnych oszustw lub nadużyć finansowych²⁹. Niekiedy było ono spowodowane po prostu lekceważeniem przez pracowników swoich obowiązków. Tak było w przypadku Adolfa Riedla, pełniącego funkcję zarządcy „domu starców” (niekiedy w aktach określanego jako „schronisko”). Według zeznań rezydentów kierowanej przez Riedla placówki poświęcał on „bardzo mało czasu” wykonywaniu swoich zadań. Pod jego zarządem w placówce panowały „wielkie nieporządki”, a rolę jej kierownika faktycznie wykonywał „jeden z pensjonariuszów”³⁰. W sprawie tej pozew o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie został oddalony – zaniedbania Riedla nie budziły większych wątpliwości w świetle zgromadzonych na potrzeby sprawy dowodów.

Niekiedy zwolnienia pracowników wynikały z ich nagannych zachowań poza miejscem pracy, które miały powodować „utrata zaufania” pracodawcy. Za interesującą można uznać sprawę drukarza narodowości niemieckiej Waltera Safke, który został zwolniony w związku z zatrzymaniem przez policję. Sefkemu postawiono zarzut przynależności do nazistowskiej NSDAP³¹. Po uzyskaniu tej informacji władze zarządu przymusowego zdecydowały o zwolnieniu pracownika bez wypowiedzenia w trybie art. 470 § 1 k.z. Uzasadniały ten krok nie tylko faktem przynależności Sefkego do tak niebezpiecznej organizacji, ale także racjonalnymi argumentami dodatkowymi: szczególnym charakterem zarządu jako „organu sądowego” (a więc

²⁸ Treść ugody z 13.05.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 243e, s. 4.

²⁹ W aktach zarządu przymusowego jest kilka spraw karnych i odszkodowawczych przeciwko pracownikom w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych. Nie wynika z nich jednak, czy owi pracownicy zostali w związku z tymi wydarzeniami zwolnieni bez zachowania okresu wypowiedzenia. To m.in. sprawa szofera Ernesta Czauderny o spowodowanie wypadku drogowego w kierowanej przez niego służbowej ciężarówce. Pozew [b.d.], APKOP, AKP, XIV, sygn. 429, s. 145–147.

³⁰ Zaniedbania te doprowadziły do wzrostu negatywnych nastrojów wśród pensjonariuszy, kiedy przyjęto do schroniska w wątpliwych prawnie okolicznościach „niejakiego Farona”, który okazał się kłopotliwym mieszkańcem – wyrządzał szkody w budynku i dopuszczał się kradzieży. Pismo Zarządcy Przymusowego do adwokatów Dzieciola i Kaźmierczaka, 18.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 360, s. 20–22.

³¹ Poza nazwą partii spotykamy także opisowe określenia ugrupowania, np. we frazach „podejrzanie o udział w akcji antypaństwowej” (Dyrektor Kopalń do Dyrekcji Głównej 4.10.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 100) lub „zarzut przynależenia do nielegalnej partii politycznej działającej na szkodę Państwa Polskiego” (Zarządca Przymusowy do Komisarza Demobilizacyjnego, 18.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 115; Zarządca Przymusowy do adwokata M. Chmielewskiego, 13.03.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 148), „przynależność do nielegalnej, tajnej organizacji politycznej” (APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 188).

państwowego – który nie powinien zatrudniać osób o takich powiązaniach politycznych) oraz szczególną odpowiedzialnością funkcji drukarza (w kontekście ewentualnego wspierania propagandy politycznej)³². Po kilku miesiącach postępowanie karne względem Sefkego umorzono, co otworzyło mu drogę do wytoczenia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem zwolnienie oraz o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (i inne zaległe świadczenia z tytułu stosunku pracy)³³. W aktach tej sprawy nie zachowało się żadne rozstrzygnięcie sądu³⁴, a odpis wyroku apelacyjnego udało się odnaleźć w innej jednostce archiwalnej³⁵. Wynika z niego, że w obu instancjach zapadły orzeczenia korzystne dla powoda³⁶. Sprawa została ostatecznie zakończona ugodą, Sefke uzyskał korzystne warunki finansowe, a zarząd cofnął wniesioną uprzednio skargę kasacyjną³⁷. W omawianej sprawie ciekawa jest taktyka procesowa zarządcy przymusowego, który mimo umorzenia postępowania

³² „Według art. 470 k.z. ważnym powodem do rozwiązania stosunku służbowego bez wypowiedzenia jest każda okoliczność, która sprawi, że nie można pozostawać z drugą stroną nadal w stosunku służbowym zgodnie z wymaganiami dobrej wiary. Okoliczność, że pracownik należy do tajnej organizacji działającej na szkodę Państwa narusza wymagania dobrej wiary w stosunku do Zarządcy Przymusowego jako pracodawcy”. Zarządcę nazwano też „organem państwowego porządku prawnego”. Administracja Zarządu podkreślała, że dla prawidłowego zwolnienia pracownika w trybie art. 470 k.z. „nie jest koniecznym, by w tym wypadku istniał już prawomocny wyrok skazujący, wystarcza natomiast przekonanie, że pracownik dopuścił się czynów sprzecznych z wymaganiami dobrej wiary”. Pismo wewnętrzne Dyrekcji Kopalń 25.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 193. Tak też w odpowiedzi na pozew z 25.04.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 203–204. W piśmie Dyrektora Kopalń do Dyrekcji Głównej (APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 100) uzasadniano, że funkcja drukarza wymaga szczególnego zaufania „ze względu na poufność niektórych spraw [...], aby do drukarni nie mieli dostępu ludzie zaangażowani w wyrotowej robocie przeciw Państwu, którzy mogliby swoje stanowisko wykorzystać do celów sprzecznych z przepisami prawa”.

³³ Postanowienie o umorzeniu śledztwa, 12.12.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378 s. 163.

³⁴ Zachowały się tylko pisma stron: rozszerzenie pozwu 26.05.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 186–187; odpowiedź na pozew 25.04.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 202–205; skarga apelacyjna 20.03.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 141–143; odpowiedź na skargę apelacyjną 26.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 138–139.

³⁵ Wyrok SO w Katowicach z 2.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 411, s. 27–29.

³⁶ Skarga apelacyjna, z dezaprobatą, w taki sposób streszcza orzeczenie I instancji: „Sąd [...] uznał, że w niniejszym wypadku nie zaszły warunki do przedwczesnego rozwiązania stosunku pracy i wobec tego zasądził pozwanego na zapłacenie powodowi wynagrodzenia służbowego za cały czas od zwolnienia do wydania wyroku [...], a żądanie zasądzenia za dalsze miesiące oddalił tylko dlatego, że pozwany może ew[en]t[ua]l[nie] przyjąć powoda do pracy”. Złośliwie skwitowano takie rozstrzygnięcie słowami: „w ten sposób sąd [...] wyraził pogląd prawny, że w razie przedwczesnego rozwiązania stosunku służbowego bez ważnego powodu przez pracodawcę ten ostatni ma dwie drogi: albo przyjąć pracownika z powrotem, albo płacić wynagrodzenie w permanencji”. Skarga apelacyjna z 20.03.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 142. Uzasadnienie wyroku apelacyjnego Sądu Okręgowego jest lapidarne i nie odnosi się właściwie do tych zrzutów: APKOP, AKP, XIV, sygn. 411, s. 27–29.

³⁷ Por. skargę kasacyjną pozwanego z 15.09.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 95–98; odpowiedź na skargę kasacyjną z 4.10.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 84–86.

karnego przeciw Sefkemu i oczyszczenia go z zarzutów obawiał się precedensowego charakteru rozstrzygnięcia w świetle bardzo niekorzystnego brzmienia sentencji wyroku sądu I instancji. Celem wnoszenia odwołań w kolejnych instancjach nie była chęć wygrania konkretnego sporu. Administracja zarządu chciała raczej uzyskać interpretację, według której uznanie przez sąd nieprawidłowości zwolnienia bez wypowiedzenia powinno skutkować automatycznym kwalifikowaniem działania pracodawcy jako zwolnienia z zachowaniem okresu wypowiedzenia³⁸.

Interesująca jest sprawa z powództwa Hermana Meissnera, buchaltera dyrekcji kopalń – najpierw administracji fideikomisu, potem zaś zarządu przymusowego (łącznie przez niemal 30 lat). Został on oskarżony w artykule prasowym o sprzeniewierzenia, których miał dokonać, pracując poza strukturą fideikomisu – w kasach społecznych, gdzie pełnił funkcję kasjera. Zwolniono go, uzasadniając „że nie można mieć zaufania do urzędnika, który dopuścił się sprzeniewierzeń”³⁹. Meissner był prawdopodobnie winny zarzucanych mu czynów i zdecydował się szybko wycofać wniesiony pozew (gdy tylko wszczęto przeciw niemu postępowanie karne)⁴⁰.

W części spraw dotyczących prawidłowości zwolnień sądy musiały oceniać legalność zwolnień grupowych, czy szerzej zwolnień prowadzących do zmniejszenia liczebności załogi. Na Górnym Śląsku, zgodnie z ustawodawstwem poniemieckim, do dokonania „redukcji”, czyli „zmniejszenia liczby pracowników” zakładu wymagana była zgoda specjalnego organu – komisarza demobilizacyjnego⁴¹. Pod tym

³⁸ „W sprawie tej zależy mi na przeprowadzeniu sprawy przez wszystkie trzy instancje na wypadek zatwierdzenia wyroku [...] przez sąd odwoławczy celem ustalenia tezy, że przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę nawet w wypadku, gdyby dokonane zostało w myśl ustalenia sądu orzekającego bez ważnej przyczyny, skuteczny jest na najbliższy dopuszczalny umowny wzgl[ędnie] ustawy termin wypowiedzenia, oraz że oświadczenie woli pracodawcy, że nie chce pozostawać z pracownikiem w stosunku pracy, jest wiążące, a sąd orzekający nie może orzeczeniem [...] ustalać istnienia nadal umowy o pracę wtedy, gdy pracodawca wyraźnie oświadczył, że [z] pracownikiem nie chce nadal pozostawać w stosunku pracy”. Zarządca Przymusowy do adwokata M. Chmielewskiego, 13.07.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 378, s. 147.

³⁹ Dyrekcja Kopalń do Zarządcy Przymusowego, 2.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 311, s. 17.

⁴⁰ Notatka wewnętrzna Dyrekcji Głównej, 10.10.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 311, s. 7.

⁴¹ Rozporządzenie o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników umysłowych podczas okresu demobilizacji gospodarczej z dnia 12 lutego 1920 r. w brzmieniu załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 lipca 1924 r. (Dz.U. poz. 643) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 października 1924 r. (Dz.U. poz. 866) i rozporządzeniem Ministra Opieki Społecznej z dnia 8 października 1934 r. (Dz.U. poz. 921) [w:] *Ustawodawstwo pracy obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego*, wyd. K. Kosmol, T. Bartnicki, Katowice 1936, s. 139–144. § 12 tego aktu zawiera szczegółowe reguły dotyczące tego, jakie grupy pracowników wolno zwalniać za zgodą komisarza oraz jak wyglądała procedura uzyskiwania takiej zgody. M. Świącicki (*Instytucje polskiego prawa pracy...*, s. 106) twierdzi, iż komisarz był „organem polityki zatrudnienia. Jego funkcja polegała na udzielaniu zezwoleń na zwolnienie z pracy, które bez jego zgody nie mogły być w zasadzie prowadzone. Miał on też prawo

względem wyjątkowo ciekawy jest proces wytoczony zarządowi przymusowemu przez ślusarza, a następnie dozorcę w kopalni – Leopolda Ankesa, zwolnionego w ramach „redukcji” zatrudnienia⁴². Z pism wewnętrznych dyrekcji kopalń wynika, że zwolnienie Ankesa odbyło się „w sposób wskazany w zezwoleniu przez Pana Kom[isarza] Dem[obilizacyjnego]”⁴³. Jednocześnie dyrekcja kopalń w odrębnym piśmie podnosiła argument o braku konieczności uzyskania zgody komisarza w tej sprawie. Zwolnienie nie miało mieć bowiem związku ze zmniejszeniem liczebności załogi – na miejsce Ankesa przyjęto bowiem w końcu innego pracownika⁴⁴. Nie dysponujemy niestety kompletem dokumentacji ani merytorycznym rozstrzygnięciem – pozew został bowiem odrzucony z przyczyn formalnych⁴⁵.

Pewna część zachowanych akt spraw dotyczy zwolnień pracowników, których utrzymywanie było dla zakładów wchodzących w skład majątku fideikomisowego nieopłacalne, np. gdy zdarzały im się długotrwałe przerwy w pracy. Zachowany materiał pozwala na zaprezentowanie kilku takich przypadków. Jednym z nich jest zwolnienie rębacza Rafała Kurzycy z powodu dwumiesięcznej nieobecności w pracy, kiedy odbywał karę pozbawienia wolności. Usprawiedliwił on tę nieobecność, zgłaszając pracodawcy termin odbywania kary. Zarząd nie chciał jednak nadal zatrudniać osoby, która była pozbawiona wolności, natychmiast zwolnił więc Kurzycę, co istotne, bez uzyskania niezbędnej zgody rady zakładowej, choć pracownik był

nakładać na pracodawców obowiązek przyjmowania pracowników do pracy, jeżeli z punktu widzenia możliwości technicznych pracodawca mógł to przeprowadzić. Komisarz [...] miał też prawo rozstrzygania sporów wynikających na tle zwolnień z pracy”.

⁴² Pozew z dnia 15 marca 1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 35.

⁴³ Kierownik kopalni do Dyrektora Kopalń, 3.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 33. Z dokumentów wynika, iż komisarz wydał zgody na redukcję zatrudnienia w kopalni, L. Ankes znajdował się na liście osób do zwolnienia. Pisma z 6.03.1935 r., 12.04.1935 r. i 8.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 37–39.

⁴⁴ „Na miejsce powoda przyjęto innego robotnika, co zresztą sam powód przyznaje w pozwie. W tym przypadku w ogóle nie jest potrzebna zgoda Kom[isarza] Dem[obilizacyjnego] na zwolnienie powoda”. Relacja z rozprawy 27.01.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 44.

⁴⁵ Podstawę odrzucenia pozwu stanowiła niedopuszczalność drogi sądowej (art. 213 k.p.c.) na skutek upływu zawitego rocznego terminu do dochodzenia roszczeń wynikających z umowy o pracę – art. 473 k.z., Zażalenie przeciw odrzuceniu pozwu z 20.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 23. Było to zresztą rozstrzygnięcie raczej niepoprawne. Artykuł 473 był także podstawą oddalenia powództwa w sprawie wytoczonej przez Jana Szczypiora. Twierdził on, że nie zachowano względem niego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozew wniósł jednak dopiero półtora roku po zakończeniu stosunku pracy. Wygrał sprawę kasacyjną przed Sądem Najwyższym, ale tylko dlatego, że sądy I i II instancji dokonały błędnie formalnego odrzucenia pozwu zamiast jego merytorycznego oddalenia. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok, nie kwestionując jednak charakteru terminu uregulowanego art. 473 k.z.: „Wobec tego roszczenie objęte powództwem uległo prekluzji. Skutek ten nie należy do przyczyn stanowiących o niedopuszczalności pozwu, lecz stanowi o materialnej zasadności powództwa. Dlatego należało nie pozew odrzucić, lecz powództwo oddać”. Wyrok SN z 10.12.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 205, s. 3.

jej członkiem. Merytorycznie powód miał w tej sprawie rację, jednak wyrok sądu I instancji był dla niego niekorzystny, pozew został bowiem błędnie sporządzony. Zgodnie z nim żądaniem powoda było „ustalenie, że stosunek najmu pracy między powodem i pozwanym nadal istnieje”⁴⁶. Takie powództwo jednak w świetle prawa II RP było niedopuszczalne. Jak zauważył sąd:

[...] czując się dokonaniem wobec niego zwolnieniem pokrzywdzonym, powód mógł [...] wnieść jedynie pozew o ustalenie, że zwolnienie jego było niezasadne, z równoczesnym wnioskiem o przyznanie mu odpowiedniego odszkodowania na wypadek uznania zwolnienia jego za nieuzasadnione. Nie mógł natomiast wnosić pozewem o ustalenie wyrokiem, że stosunek pracy [...] jeszcze istnieje⁴⁷.

Popelnienie takiego błędu jest o tyle frapujące, że powód był reprezentowany w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika (adwokata Kistorza)⁴⁸. Do problemu tego jeszcze wrócę, gdyż sądy nie zawsze przyjmowały w tego typu sprawach tak restrykcyjną wykładnię. Podobnie o „przerwę” w pracy prosił Albin Pilorz, zatrudniony jako „szofer na traktorze” w Kopalni „Emanuel”, ponieważ został aresztowany za nieznanne przestępstwo. On również został zwolniony z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy⁴⁹. Rozstrzygnięcia w tej sprawie jednak nie znamy.

W wielu sprawach pojawia się problem szczególnej ochrony przed zwolnieniem, przysługującej weteranom wojennym, którzy uzyskali status „ciężkouszkodzonych inwalidów wojennych”. Problem ten pojawia się w sprawach (również omawianych w niniejszym artykule) wiele razy, ale status ten rzadko był głównym problemem prawnym sporu. Wyjątkiem jest sprawa z powództwa Pawła Getnera. Miał on przewlekłe problemy zdrowotne (i w czasie zatrudnienia przez długi czas ubiegał się o rentę jako „ciężkouszkodzony inwalida”). Został on zwolniony po powrocie z trzymiesięcznej przerwy w pracy, spowodowanej koniecznością odbycia kuracji leczniczej⁵⁰. W tej sprawie ważniejszy od przyczyny zwolnienia w postaci

⁴⁶ Pozew z 9.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 299, s. 119.

⁴⁷ Wyrok Powiatowego Sadu Przemysłowo-Kupieckiego z 28.01.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 299, s. 88

⁴⁸ Pozew z 9.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 299, s. 120.

⁴⁹ Siostra Pilorza usprawiedliwiła nieobecność w pracy swego brata, wyjaśniając okoliczności zdarzenia, prosiła też o udzielenie mu bezpłatnego urlopu na czas nieobecności. Zakład pracy nie wyraził jednak zgody na takie rozwiązanie: „ponieważ [...] ani porządek pracy, ani odnośne ustawowe przepisy urlopu takiego nie przewidują, przeto kierownictwo zakładu kopalni [...] urlopu takiego udzielić nie mogło i opierając się na postanowieniu § 5 porządku pracy, rozwiązało stosunek pracy z Pilorzem po upływie 6 dni od nie zjawienia się do pracy [...]”. Inspekcja Kopalń do Dyrekcji Kopalń, 21.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 345a, s. 169.

⁵⁰ Powód powoływał się na niemiecką ustawę z 6 kwietnia 1920 r. o zatrudnianiu ciężko uszkodzonych inwalidów wojennych. Zgodnie z art. 12 i 18 zwolnienie osoby objętej ochroną wymagało zgody Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego, której kopalnia nie uzyskała. Zarząd przymusowy

długotrwałej nieobecności był problem istnienia lub nie szczególnej ochrony pracownika. W zachowanych pismach zwraca uwagę duża determinacja zarządu przymusowego w próbach kwestionowaniu statusu Getnera jako „ciężkouszkodzonego inwalidy”⁵¹.

W pewnych sprawach zwolnienie pracowników mogło wynikać nie ze znaczących nadużyć, ale z zaniedbywania przez pracowników spełniania formalnych proceduralnych wymogów, koniecznych do realizacji zgodnie z przepisami prawa pracy. Alojzy Brauntsch pracownik Tartaku Księcia Pszczyńskiego w Kobiórze, będący członkiem rady zakładowej, został zwolniony w dość szczególnych okolicznościach. Zatrudniający go zakład musiał przerwać pracę na trzy miesiące. Za zgodą rady zakładowej cała załoga została zwolniona na okres przerwy, ale tartak przyjął zobowiązanie, że po jej upływie wszyscy zwolnieni pracownicy zostaną zatrudnieni ponownie. Po upływie wskazanego okresu do pracy przywrócono całą załogę z wyjątkiem Braunnscha. Tartak tłumaczył tę decyzję faktem, że ponowne zatrudnienie wymagało dostarczenia świadectwa Urzędu Pośrednictwa Pracy⁵². Akta sprawy, choć niekompletne (nie dysponujemy zwłaszcza merytorycznym wyrokiem sądu), zawierają wiele ciekawych dokumentów, wskazujących na sposób załatwiania spraw tego typu przez dyrekcję leśnictwa zarządu przymusowego. Przykładem jest pismo, w którym dyrekcja żądała od tartaku szczegółowych informacji na temat stanu faktycznego, m.in. czy powód zgłosił się do pracy po trzymiesięcznej „przerwie”, czy ubiegał się o zaświadczenie z Urzędu Pośrednictwa Pracy oraz czy zwracano

wysuwał argument, że zwolnienie było dopuszczalne w świetle § 89 pkt 5 niemieckiej ustawy górniczej, zgodnie z którym „[r]ozwiązania stosunku służbowego [...] można żądać w szczególności: [...] jeżeli długotrwała choroba, dłuższa kara pozbawienia wolności lub dłuższa nieobecność, albo powinność wojskowa dłuższa niż ośm tygodni przeszkadza im pełnić służbę”. Ustawa górnicza obowiązująca w województwach pomorskim, poznańskim i śląskim z wyjątkiem powiatów cieszyńskiego i bielskiego, Warszawa 1924, s. 59–60 (ustawa z 1865 r. w oficjalnym polskim tłumaczeniu na zlecenie Ministerstwa Handlu i Przemysłu).

⁵¹ W skardze apelacyjnej zakwestionowano status powoda jako „ciężkiego inwalidy” z uwagi na rzekomy brak rozstrzygnięcia jego sprawy przez Ministerstwo Opieki Społecznej: skarga apelacyjna z 20.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, 243c, s. 52–57. Prawdziwość tego twierdzenia jest niemożliwa do weryfikacji, choć wyrok I instancji uznaje fakt „inwalidztwa” powoda za okoliczność niesporną, APKOP, AKP, XIV, sygn. 243c, s. 14.

⁵² Obowiązek ten wynikał z § 6 rozporządzenia Wojewody Śląskiego z dnia 27 kwietnia 1926 r. w sprawie zgłaszania przez pracodawców wolnych miejsc w komunalnych urządach pośrednictwa pracy (Dziennik Ustaw Śląskich nr 12, poz. 21): „Pracodawcy nie wolno przyjmować do pracy żadnego pracownika fizycznego bez zgody na to, bądź też bez zapośredniczenia właściwego komunalnego urzędu pośrednictwa pracy”. W odpowiedzi na pozew stwierdzono: „Świadectwa takie otrzymali wszyscy robotnicy, z wyjątkiem powoda”. „Z jakich powodów Urząd [...] odmówił powodowi wydania takiego świadectwa pozwanemu, nie wiadomo. W każdym razie wobec braku tego świadectwa pozwany nie mógł przyjąć powoda z powrotem do pracy, a to ze względu na § § 6, 12 rozporządzenia [...]”. Odpowiedź na pozew 25.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 221a, s. 26. Warto wskazać, że § 12 przewidywał grzywnę za jego nieprzestrzeżenie.

mu uwagę na wymóg uzyskania takiego zaświadczenia⁵³. Świadczy to o zamiarze poważnego i racjonalnego potraktowania sprawy i pełnego jej wyjaśnienia. Na uwagę zasługuje zwłaszcza pismo zarządu tartaku do dyrekcji leśnictwa dotyczące strategii procesowej w ewentualnym postępowaniu apelacyjnym po wygranej w I instancji⁵⁴.

Podobna sprawa zakończona ugodą dotyczyła zwolnienia tokarza Jana Hibnera zatrudnionego w kopalni „Boer”. Zarządca przymusowy uzyskał zgodę komisarza demobilizacyjnego na zakończenie stosunku pracy, jedynie pod warunkiem uprzedniego uzyskania przez Hibnera „pensji inwalidzkiej” (chodziło o rentę, choć w dokumentach używano zamiennie pojęć „pensja inwalidzka”, „emerytura” i „renta”). Powód twierdził, że zdecydowano się zwolnić go przed przyznaniem mu wymaganego świadczenia⁵⁵. Tłumaczenie kopalni wskazywało jednak, że nieprzyznanie renty w terminie wynikało raczej z własnego zaniedbania Hibnera. Został on bowiem skierowany na badania lekarskie, od których wyniku miało zależeć nabycie prawa do świadczenia. Do lekarza w terminie się jednak nie zgłosił. Mimo to miano mu przyznać prawo do renty 3 kwietnia, a więc zwolnienie go 15 kwietnia powinno być uznane za w pełni zgodne z prawem i rozstrzygnięciem komisarza⁵⁶. Trudno ocenić, kto w sporze miał rację, zwłaszcza że sprawę zakończono ugodą, przewidującą wypłacenie Hibnerowi odszkodowania za zwolnienie, ale w wysokości znacznie niższej niż żądanie pozwu⁵⁷.

Innym problemem rozstrzyganym przez sądy w zakresie zwalniania pracowników była ocena prawidłowości zmniejszania zatrudnienia pracowników sezonowych w przedsiębiorstwach fideikomisu. Koniec sezonu oznaczał konieczność zatrzymania tylko części załogi, podczas gdy resztę czasowo zwalniano. Osoby tracące w ten sposób pracę próbowały niekiedy kwestionować prawidłowość takiego zwolnienia. Dotyczyło to m.in. Augustyna Kowalskiego, który został zwolniony na koniec sezonu po powrocie z rekonwalescencji w szpitalu. W pozwie starał się więc przekonywać,

⁵³ Pismo Dyrekcji Głównej do Dyrekcji Leśnictwa, 28.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, 221a, s. 19–20; Odpowiedź tartaku z 20.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 221a, s. 17–18.

⁵⁴ W piśmie stwierdzono, że oddalenie skargi nastąpiło, ponieważ „Brauntch był formalnie zwolniony z pracy, a do ponownego zatrudnienia go brakło podstaw prawnych, ponieważ nie uzyskał on poświadczenia Komunalnego Pośrednictwa Pracy w Pszczynie”. Jednocześnie zarząd tartaku przewidywał, że nie da się wykluczyć wniesienia w tej sprawie apelacji przez powoda. Wskazywano tu jednak, że „w tym wypadku najsilniejszym argumentem będzie przedstawienie kopii tutejszego pisma z dnia 14 czerwca 1935 do Komunalnego Urzędu Pośrednictwa Pracy, w którym zapotrzebowaliśmy imiennie jeszcze niezapośredniczoną załogę, wśród nich również Brauktscha”. Z rozbrajającą szczerością władze tartaku przyznawały, że pisma tego nie powołały na rozprawie w I instancji, świadomie „nie chcąc od razu wyklądać wszystkich atutów”. Tartak do Dyrekcji Leśnictwa, 27.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 221a, s. 6; por. pismo Tartaku do Urzędu Pośrednictwa Pracy z 14.05.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 221a, s. 3.

⁵⁵ Pozew Jana Hibnera z 18.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 262, s. 37.

⁵⁶ Odpowiedź na pozew z 4.11.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 262, s. 12–14.

⁵⁷ Treść ugody z 10.07.1936 r., APKOP, AKP, XIV sygn. 262, s. 26 oraz streszczenie na s. 6.

że jego zwolnienie nie było dopuszczalne z uwagi na brak zgody komisarza demobilizacyjnego (na podstawie § 12 rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników umysłowych podczas okresu demobilizacji gospodarczej) oraz rady zakładowej, której był członkiem (na podstawie art. 96 ustawy o radach zakładowych)⁵⁸. Sąd pracy nie podzielał jednak tego stanowiska, argumentując:

[...] zgoda Komisarza demobilizacyjnego na zwolnienie robotnika jest wymagana tylko w wypadku redukcji [...] gdy więc nie było redukcji zgoda [...] była zbędna [...]. Wedle § 9 umowy zbiorowej w przemyśle ceglarskim dopuszczalnym jest rozwiązanie umowy o pracę na koniec dniówki [tj. sezonu – T.K.]. Wprawdzie § 96 ustawy o radach zakładowych chroni członków przedstawicielstwa zakładowego [...] lecz jednocześnie w punkcie 1) postanawia, że zgody tej nie wymaga się, gdy chodzi o zwolnienie oparte na postanowieniach umowy biurowej, a w punkcie 2) jeżeli chodzi o zwolnienie z powodu unieruchomienia zakładu. Tymczasem niespornym jest, że skutkiem zamknięcia cegielni powód został zwolniony⁵⁹.

Fizycznym pracownikiem sezonowym prowadzącym sądowy spór z zarządem przymusowym był także maszynista Cegielni w Tychach Paweł Weiner. Po upływie sezonu zimowego został zwolniony, ale z obietnicą ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku. Zobowiązania tego jednak władze przedsiębiorstwa nie zrealizowały. Zgodnie z wniesionym pozwem strona „pozwana umyślnie zwozdiła powoda, obiecując mu pracę tak że powód nie [mógł – T.K.] przeto starać [się] w innym przedsiębiorstwie o pracę i w ten sposób został poszkodowany”⁶⁰. Nie znamy jednak rozstrzygnięcia tej sprawy.

Ciekawa jest sprawa Jana Fika, który złożył do sądu pozew o niezgodne z prawem zwolnienie z pracy, które miało nastąpić po uzyskaniu przez niego statusu „ciężko poszkodowanego inwalidy”. Zarządca przymusowy twierdził jednak, że pracownik nie został zwolniony, ale miał zostać wysłany na „urlop turnusowy” – czyli został zwolniony „przejściowo” w sposób charakterystyczny dla robotników sezonowych. Działania te miały być podjęte za zgodą komisarza demobilizacyjnego i rady zakładowej⁶¹. Nie znamy jednak rozstrzygnięcia sporu.

⁵⁸ Pozew z 19.05.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 285, s. 72–73.

⁵⁹ Wyrok SP w Katowicach z 11.10.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 285, s. 56–57.

⁶⁰ Pozew do Sądu Przemysłowego w Katowicach z 25.02.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 413, s. 4. Dodatkowo pismo przygotowawcze powoda [b.d.] (APKOP, AKP, XIV, sygn. 413, s. 17v) wyjaśniało, że „od stycznia 1935 do lipca 1935 odnośni dyrektorzy pozwanej zapewniali powoda, że będzie przyjęty do pracy [...] pozwana dopiero we wrześniu 1936 roku wręczyła powodowi dokumenty zwalniające go z pracy, z czego wynika, że zapodanie powoda odnoszące się do zapewnienia o przyjęciu go do pracy są zgodne z prawdziwym stanem rzeczy”.

⁶¹ Odpowiedź na pozew z 22.05.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 449, s. 330; por. Dyrekcja Kopalni do Dyrekcji Głównej, 20.05.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 449, s. 335–337.

Podsumowując tę część rozważań, w sprawach o zwolnienia bez wypowiedzenia zwraca uwagę ogromna różnorodność zarzutów stawianych pracownikom: od przestępstw karnych popełnianych w toku wykonywania czynności służbowych, zaniebywanie obowiązków, po przestępstwa dokonywane poza służbą. Jest tu także duża liczba spraw, gdzie zwalnianie pracowników było wynikiem ich problemów zdrowotnych, odbywania kar pozbawienia wolności czy odbywania służby wojskowej. Wielokrotnie o zwolnieniach, szczególnie pracowników fizycznych, decydowała sytuacja finansowa przedsiębiorstwa. Załatwianie spraw przez administrację zarządu było nadzwyczaj profesjonalne. W aktach znajduje się wiele wewnętrznych raportów o stanie faktycznym i prawnym spraw, zamawianych komercyjnie ekspertyz zewnętrznych, świadectw zasięgnięcia informacji czy wykonywanych wywiadów środowiskowych. Władze zarządu przymusowego świadomie kalkulowały ryzyko, podejmując ostrożne i rozsądne decyzje procesowe o przyjęciu określonej linii argumentacji procesowej oraz w zakresie zasadności wniesienia odwołania czy zawarcia ugody.

Spory o wynagrodzenie

Duża grupa zachowanych akt spraw przeciwko zarządcy przymusowemu fideikomisu pszczyńskiego jako pracodawcy dotyczyła sporów o obowiązek wypłaty pracownikom zaległego wynagrodzenia. Najczęściej były to sprawy o roszczenia pracowników za niezapłacone kwoty z tytułu przepracowanych nadgodzin, zwykle o dość prostych stanach faktycznych – pracownik wykonywał swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych, za które pracodawca nie płacił. Jednocześnie zdarzało się, że zatrudniony nie wyrażał żadnych pretensji z tego tytułu w czasie trwania stosunku pracy w obawie przed zwolnieniem, a dopiero po zakończeniu zatrudnienia występował z pozwem. Taka sytuacja dotyczyła szofera Gustawa Austa (nie znamy jednak rozstrzygnięcia)⁶² czy dozorczy maszyn w kopalni „Szyby Piast” Alojzego Kajdasza⁶³ (w którego sprawie ostatecznie zawarto ugode)⁶⁴. Nieco więcej o stanie faktycznym dowiadujemy się z akt sprawy Witolda Morawy. Zaległe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe miało mu przysługiwać z powodu konieczności sporządzenia rozliczenia podatków gruntowych (w wysokości 22,45 zł) oraz pracy nad dokumentacją tworzonych spółek akcyjnych (94,19 zł). Ostatecznie kwoty te zostały Morawie wypłacone po krótkim sporze na podstawie pozasądowej ugody. W zamian

⁶² W sprawie zachowała się tylko wskazana wyżej odpowiedź na pozew z 27.11.1935 r. oraz sam pozew Austa z 30.10.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 206, s. 2–4, 5–6.

⁶³ Takie stanowisko służbowe podają niemal wszystkie pisma procesowe. Jednak w piśmie adwokata do Sądu Pracy pełnomocnik procesowy stwierdził, że powód pracował „w charakterze wadmistrza wzgl[ędniej] zas[ępcy] sztygara”, APKOP, AKP, XIV, sygn. 267, s. 11.

⁶⁴ Treść ugody z 29.03.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 267, s. 1–2.

były pracownik musiał jednak podpisać oświadczenie, w którym zadeklarował: „nie roszczę sobie i w przyszłości rościć nie będę żadnych pretensyj z powyższego tytułu do WP Zarządcy Przymusowego”⁶⁵. Kolejną sprawę o zaległości z tytułu nadgodzin wytoczył powództwem Paweł Liszka, dozorca torów, zatrudniony przez dyrekcję kopalń. Żądał wysokiej kwoty – bo aż 1028,24 zł, przy czym w czasie trwania procesu wykazywał dużą skłonność do ustępstw. Mogło to wynikać z faktu, że roszczenie było niezasadne. Potwierdzają to analizy wewnętrzne dyrekcji kopalń⁶⁶ oraz wyrok Sądu Pracy w Katowicach, który oddalił powództwo⁶⁷. Mimo to zarząd przymusowy zaakceptował w końcu prośbę o wypłacenie Liszce 700 zł tytułem jednorazowej bezzwrotnej zapomogi z uwagi na jego niezdolność do pracy⁶⁸. Może to świadczyć o tym, że administracja zarządu elastycznie reagowała na rozwój sporu i była skłonna do twardej obrony interesów zakładów przemysłowych wchodzących w skład majątku fideikomisu przy jednoczesnym zachowaniu empatii wobec trudnej sytuacji bytowej pracowników.

Zdarzało się oczywiście, że roszczenie o wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny nie było dla pracownika najważniejsze, stanowiło tylko jedno z kilku roszczeń finansowych wobec pracodawcy. Pozew tego rodzaju wytoczył przeciwko zarządowi przymusowemu Robert Mynarz, który domagał się przede wszystkim uznania, że jego zaszeregowanie służbowe było nieprawidłowe, a w konsekwencji wypłacano mu zbyt niskie wynagrodzenie. Dopiero w dalszej kolejności żądał wypłaty kwot o niezapłacone wynagrodzenie za godziny nadliczbowe⁶⁹. W tej sprawie – w której zachował się komplet dokumentacji postępowania sądowego toczącego się przez wszystkie instancje – można zrekonstruować standardową taktykę administracji zarządu w sporach z pracownikami. Argumentacja zakładów opierała się na argumentach *stricte* formalnych. Podkreślano zatem: brak odnotowania realizacji pracy w nadgodzinach w dokumentacji zakładu, brak pisemnego polecenia realizowania nadgodzin, w końcu zaś niewysuwanie przez pracownika roszczeń w czasie trwania stosunku pracy⁷⁰.

⁶⁵ W. Morawa do ZP 5.02.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 319. Akta sprawy zawierają także dokumentację rekrutacji Morawy, oceny jego pracy oraz dokumentację łączenia przez niego pracy i dalszej edukacji.

⁶⁶ Szeroka analiza sprawy: pismo Inspekcji Kopalń do Dyrekcji Kopalń z 8.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 300a, s. 54–55.

⁶⁷ Wyrok SP w Katowicach 19.05.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 300a, s. 6.

⁶⁸ P. Liszka do Zarządu Przymusowego 15.02.1937 r. oraz Zarząd Przymusowy do P. Liszki 15.02.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 300a, s. 63–64.

⁶⁹ Powód wnosil „o zasądzenie pozwanej na zapłacenie mu przepracowanych godzin nadliczbowych za rok 1937 [...]. Powód przepracował 425 godzin w dniach powszednich oraz 105 godzin w dniach świątecznych [...]”. Stan faktyczny i treść roszczeń powoda: pozew z 21.12.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 152–156.

⁷⁰ „Roszczenie powoda o zapłatę za rzekomo przepracowane nadgodziny jest całkowicie niezasadne [...]. W świetle zeznań świadków wynika [...], że ani pozwany, ani jego urzędnicy nie

Podobny charakter miała sprawa z powództwa inż. Zygmunta Wieliczki, lecz argumentacja w niej stosowana była znacznie ciekawsza. Wieliczka był zatrudniony przez ks. von Pless, a potem zarząd przymusowy na stanowisku kierownika dwóch tartaków – w Kobiórze i Murckach. Po zakończeniu stosunku pracy wystąpił on do sądu z dwoma roszczeniami: o zapłatę wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny oraz wynagrodzenia z tytułu wykonywania dodatkowych czynności, które przekraczały zakres jego obowiązków wynikających z umowy⁷¹. Niestety nie znamy żadnych pism powoda w sprawie⁷² ani orzeczenia sądu. Zachowana dokumentacja zawiera jednak szerokie uzasadnienie stanowiska zarządu. Pozwany odwoływał się oczywiście do standardowego argumentu o niezgłaszaniu przez pracownika roszczeń w trakcie trwania umowy⁷³. Rdzeń argumentacji stanowił jednak bardziej wysublimowany zestaw twierdzeń uwzględniających specyfikę pracy na stanowisku kierowniczym⁷⁴ i sposób regulowania dodatkowych obowiązków kadry zarządzającej osobną instrukcją, na którą powód miał wyrazić zgodę w umowie⁷⁵. Co ciekawe, choć pełnomocnicy zarządcy przymusowego twardo bronili jego interesów w tej sprawie, w aktach znajdujemy pisma wewnętrzne sugerujące, że to powód mógł mieć w sprawie rację⁷⁶.

zarządzili wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, ani też specjalnie powodowi nie zlecili wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz że powód w tych godzinach nie pracował, ani też w czasie trwania stosunku pracy o wynagrodzenie za nadgodziny nie upominał się”. Pismo pozwanego do SP w Katowicach z 26.04.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 94.

⁷¹ Owe dodatkowe zadania obejmowały m.in. prace nad inwentaryzacją archiwum, którą pozwany próbował bagatelizować, pisząc, iż powód tylko regularnie „odwiedzał” archiwum. Odpowiedź na pozew z 1.06.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 165, 169.

⁷² Poza pismem uzupełniającym do pozwu, 18.11.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 90–92, o małej wartości.

⁷³ „W myśl ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego sprzeczne jest z zasadami dobrej wiary przyjętej w obrocie, by pracownik dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy odnosił roszczenie z tytułu przepracowanych nadgodzin. Naraża to bowiem pracodawcę na stratę spowodowaną niemożliwością uwzględnienia dodatkowych kosztów przy kalkulacji cen sprzedaży swoich produkcji”. APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 174.

⁷⁴ W piśmie do adwokatów zarządca pisał: „Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik zatrudniony na kierowniczym stanowisku nie może dochodzić jakichkolwiek roszczeń z tytułu przepracowanych nadgodzin. Charakter pracy, samodzielność rozkładania czasu pracy wykluczają po stronie pracownika roszczenia [...]. 8-godzinny dzień pracy załogi tartacznej nie może być stosowany do kierownika tartaków, który odpowiadając całkowicie za 2 [...] placówki zobowiązany jest do pracy w takim zakresie, by powierzone mu przedsiębiorstwa mogły funkcjonować w sposób prawidłowy”. Zarządca Przymusowy do adwokatów Grabskiego i Modzanowskiego, 31.05.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 174.

⁷⁵ Opis omawianej instrukcji: APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 175.

⁷⁶ W piśmie wewnętrznym Dyrekcji Głównej z 18.02.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 194: „Biorąc pod uwagę [...] okoliczności, przyjmuję, że roszczenie p. inż. Wieliczki w zasadzie jest słuszne i należy dążyć do ugodowego załatwienia”.

W kwestii sporów o wynagrodzenie udało się w aktach odnaleźć dwie sprawy, których przedmiotem było wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (w kilku innych sprawach było to roszczenie występujące wraz z innymi). W sprawie ślusarza w Kopalni „Boer” Teofila Pilorza powód domagał się po swoim zwolnieniu wypłacenia 73,60 zł z odsetkami za udzielony mu zbyt krótki urlop (5 dni zamiast 15)⁷⁷. Administracja zarządu zdecydowała się wnieść w sprawie odpowiedź na pozew kwestionującą stanowisko powoda na podstawie zapewnień władz kopalni o niezasadności roszczenia⁷⁸. Dość szybko przeprowadzona kontrola wewnętrzna wykazała jednak, że świadczenie należy się powodowi⁷⁹, co doprowadziło do zawarcia ugody⁸⁰. Podobny charakter miała sprawa Ryszarda Walli, pracownika biurowego, który po wypowiedzeniu mu stosunku pracy z sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia wystąpił z roszczeniem o ekwiwalent za zaległy urlop⁸¹. Argumentacja zarządcy była tutaj słaba, gdyż opierała się na wspomnianym już standardowym twierdzeniu, że pracownik nie powinien uzyskać świadczenia po zakończeniu stosunku pracy, ponieważ w czasie jego trwania nie upominał się o udzielenie mu zaległego urlopu. Sąd oczywiście nie przychylił się do tego stanowiska⁸².

Ciekawe sprawy o wynagrodzenie toczyły się z powództwa Teodora Czaunderny i Andrzeja Manzela w związku z przeniesieniem obu pracowników na inne stanowisko służbowe wbrew ich woli, co było połączone ze znaczną obniżką wynagrodzenia. Pierwszy ze wskazanych pracowników był zatrudniony w kopalni na

⁷⁷ Por. pozew z 2.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 345a, s. 12–13.

⁷⁸ Odpowiedź na pozew z 20.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 345a, s. 7–8.

⁷⁹ W świetle ustaleń dyrekcji kopalń „jak się okazuje, stanowisko kopalni w tym wypadku było niesłuszne i rzeczywiście po bliższym zbadaniu sprawy okazało się, że Pilorzowi należy skutecznie wypłatę za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w myśl istniejących przepisów [...]”. Jednocześnie zwracała uwagę na przyjęcie błędnej interpretacji przepisów i orzecznictwa: „komunikujemy, że kopalnia mylnie w tym wypadku opierała się na orzeczeniu Sądu Najwyższego I.C.1155/25 z dnia 17 grudnia 1926”. Pismo Dyrekcji Kopalń do Dyrekcji Głównej z 18.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 345a, s. 9.

⁸⁰ Ugoda przed Sądem Przemysłowym w Katowicach 10.07.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 345a, s. 1.

⁸¹ Co ciekawe, sąd w uzasadnieniu wyroku błędnie powołał art. 469 k.z.: wyrok SP w Katowicach z 17.12.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 411, s. 8.

⁸² W piśmie wewnętrznym Dyrekcji Dóbr Pszczyńskich do Dyrekcji Głównej z 14.10.1937 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 411, s. 56) informowano, że „Walla nie zwracał się [...] z pretensjami w sprawach urlopowych, wobec czego uważał kier[ownik] [...] że wszystko jest w porządku [...]”. Sąd w uzasadnieniu wyroku argumentował: „z brzmienia ustawy o urloпах wynika, że pracownik nabywa prawa do urlopu niezależnie od upomnienia się o należy mu wypoczynek. W konkretnym wypadku niewykorzystanie urlopu przez powoda nastąpiło z winy pozwanego, gdyż przez zwolnienie powoda uniemożliwił on realizację nabytego już prawa [...]. Powód nie pracując już u pozwanej nie miał [...] możliwości wykorzystania swego urlopu, pozostawało mu prawo do żądania wynagrodzenia”. Wyrok SP w Katowicach z 17.12.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 411, s. 13–14. Uzasadnienie powołuje się przy tym na wyrok SN z 6.09.1934 r. (sygn. I.C.30/34); por. *Ustawodawstwo pracy obowiązujące...*

stanowisku „obsługiwacza łącznicy”, drugi zaś kowala, obaj zarabiali pierwotnie 1,02 zł za godzinę. Zarząd przymusowy wypowiedział im jednak stosunek pracy „ofiarując równocześnie zatrudnienie na cegielni w charakterze zwykłego robotnika”, z wynagrodzeniem „po 0,75 zł na godzinę”⁸³. Obaj powodowie przyjęli nowe zatrudnienie, twierdzili jednak, że podjęli taką decyzję pod przymusem, w obawie przed całkowitą utratą pracy. Po pewnym czasie zdecydowali się jednak na wniesienie pozwów, wskazując na niezgodność działania pracodawcy z § 12 Rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników umysłowych podczas okresu demobilizacji gospodarczej oraz decyzją komisarza demobilizacyjnego⁸⁴. W piśmie wewnętrznym dyrekcji kopalń do dyrekcji głównej jej urzędnik pesymistycznie prognozował: „mam wrażenie, że zapadnie wyrok niekorzystny dla nas” i sugerował zawarcie w sprawie ugody. Przewidywania te okazały się słuszne. Co istotne, sądy stanowczo odrzuciły dwa kluczowe argumenty wysuwane przez zarząd przymusowy: 1) że komisarz demobilizacyjny zakazał tylko zwolnienia Czauderna i Manzela, wyrażając jednak zgodę na ich przeniesienie do innego zakładu, na inne stanowisko, ze zmniejszonym wynagrodzeniem⁸⁵ oraz 2) że mimo obniżenia wynagrodzenia w cegielni, z uwagi na możliwość przepracowania nadgodzin, obaj pracownicy nie ponieśli realnego uszczerbku na wynagrodzeniu⁸⁶. Ostatecznie w obu sprawach zawarto ugody korzystne finansowo dla powodów, ale przewidujące pełne rozwiązanie ich stosunków pracy zarówno z kopalnią, jak i cegielnią ksiąząt pszczyńskich⁸⁷. Wśród zgromadzonych akt na uwagę zasługuje wnikliwa analiza stanu faktycznego

⁸³ Pozew T. Czauderny z 26.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 225b, s. 69–70; por. pozew P. Manzela z 20.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 307, s. 70–71.

⁸⁴ „Chociaż ofiarowana powodowi praca na cegielni była dla powoda krzywdząca w zarobkowaniu, powód tą pracę pod naciskiem pozwanego musiał przyjąć, niechcąc się stać bezrobotnym, względnie nie popaść w zwłokę ofiarowania usług”. Pozew z 26.06.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 225b, s. 70.

⁸⁵ W uzasadnieniu wyroku sąd na podstawie § 12 rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników umysłowych podczas okresu demobilizacji gospodarczej stwierdził: „w przedmiotowym wypadku decyzja komisarza dem[obilizacyjnego] Czauderna i Manzel winni pozostawać nadal w pracy [...]. Gdy się zważy [...] obiektywną treść decyzji [...], gdyby się zgodzić na zapatrywanie pozwanego, to decyzja komisarza dem[obilizacyjnego] miałaby znaczenie iluzoryczne, albowiem pracownikowi zatrzymanemu w stosunku pracy [...] mógłby zawsze pracodawca przydzielić pracę w mniejszym rozmiarze i gorzej płatną, co wypaczałoby cel rozporządzenia [...]”. Wyrok SP w Katowicach z 18.02.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 225b, s. 28.

⁸⁶ Argument ten zdaniem sądu „nie zmienia istoty rzeczy”, ponieważ „w przedmiotowym sporze chodzi [...] o różnicę płacy za dniówkę, która na cegielni była płacona niżej, tak że przy równej ilości dniówek powód jako obsługiwacz łącznicy uzyskałby wynagrodzenie wyższe [niż w cegielni – T.K.]”. Ibidem, s. 29. Szersze uzasadnienie argumentacji zarządcy przymusowego: odpowiedź na pozew ws. T. Czauderny z 23 lipca 1936 r., ibidem, s. 56–58.

⁸⁷ Ugody, poza świadczeniem pieniężnym w wysokości 1400 zł przyznawała każdemu z powodów jednorazowo 5 t węgla. Ugoda z 7.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 225b, s. 8–9; por. Dyrekcja Główna do Dyrekcji Kopalń, 7.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 307, s. 3–4.

sprawy przeprowadzona na wewnętrzne potrzeby zarządu. Negatywna ocena działań kopalni i cegielni przyniosła tu taktyczną decyzję o dążeniu do zawarcia ugody⁸⁸.

Omawiając spory o wynagrodzenia, warto jeszcze zwrócić uwagę na sprawę dr. Arnolda Rontza, w której powód żądał wypłaty zaległego wynagrodzenia. Władze zarządu przymusowego nie uznawały jego roszczenia, kwestionując sam fakt istnienia stosunku pracy, który miałby łączyć Rontza z administracją zarządu. Podpisał on bowiem umowę o pracę z księciem Janem Henrykiem von Pless jeszcze przed wprowadzeniem zarządu (2 czerwca 1934 r.) i został dyrektorem kopalń fideikomisu pszczyńskiego (było to jedno z najważniejszych stanowisk w zarządzie dobrami fideikomisowymi) na okres 5 lat (do 29 lutego 1939 r.). W swoim pozwie twierdził, że po objęciu majątku fideikomisowego przez zarządcę przymusowego ten osobnym okólnikiem wezwał:

wszystkich pracowników, do których należał niewątpliwie i powód, do pozostania na dotychczasowych stanowiskach [...] [i] do pracy w ramach ich dotychczasowych obowiązków, jak również do bezwzględного posłuszeństwa wobec Zarządu Przymusowego⁸⁹.

To wezwanie do pozostania na stanowiskach i lojalnej pracy na rzecz zarządu miało być także powtarzane ustnie: na spotkaniu przedstawiciela zarządu ze wszystkimi pracownikami oraz w osobistych rozmowach z powodem. Rontz twierdził, że początkowo, po wprowadzeniu zarządu, wykonywał pracę na jego rzecz w ramach swoich uprzednich kompetencji⁹⁰, miał również figurować na pierwszej liście płac oraz innych dokumentach potwierdzających zatrudnienie, sporządzonych po 2 czerwca 1934 r.⁹¹ Zdaniem powoda dopiero po pewnym czasie administracja zarządcy przymusowego zaczęła kwestionować istnienie stosunku pracy między nim a dyrekcją kopalń, odmawiając dalszego wypłacania mu wynagrodzenia. W konsekwencji w treści pozwu – choć zwyczajem ówczesnych pism procesowych nie posiłkowano się tu podawaniem bezpośrednio właściwej podstawy prawnej powództwa – powód odwołał się do konstrukcji z art. 455 k.z., czyli obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi pozostającemu w gotowości do pracy, jeśli nieświadczanie przez niego pracy wynikało z przyczyn leżących po stronie pra-

⁸⁸ Pismo Dyrektora Kopalń z 26.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 225b, s. 10–13.

⁸⁹ Pozew z 10.05.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 275.

⁹⁰ Były to m.in. polecenie przedstawiania przez urzędników dyrekcji dziennych statystyk, złożenie wyjaśnień do pisma Unii Polskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego, wykonanie zarządzenia dotyczącego stenotypistek w dyrekcji, wykonywanie poleceń dotyczących podziału pracy w dyrekcji. Ibidem, s. 278–279.

⁹¹ Chodziło o wprowadzone przez Zarząd listy płac oraz listę wyborców do rady zakładowej (ibidem, s. 280–281). Miało to świadczyć o tym, że był traktowany jak pracownik.

codawcy⁹². Stanowisko zarządcy przymusowego, choć niezbyt przekonujące, jest z pewnością ciekawe argumentacyjnie. Po pierwsze, opierało się na kwestionowaniu faktu związania zarządu przymusowego umowami zawartymi przez dłużnika przed wprowadzeniem zarządu⁹³. Po drugie, ciekawie interpretowała administracja dyrekcji głównej utrzymywanie kontaktów z Rontzem po wprowadzeniu zarządu – przyznawano istnienie współpracy, podkreślając jednak, że Rontz był uznany za „pełnomocnika dłużnika”, czyli księcia von Pless, a nie pracownika zatrudnianego przez zarząd⁹⁴. Sąd Okręgowy w Katowicach dość bezceremonialnie rozprawił się z oboma tymi twierdzeniami. Uznał więc umowę dłużnika z powodem za wiążącą dla stron po wprowadzeniu zarządu przymusowego⁹⁵. Stwierdził też, że nic nie wskazuje na to, by powód pełnił rolę „generalnego substytutu”, czyli ogólnego pełnomocnika powoda⁹⁶. Warte zauważenia jest też to, że dla sądu kluczowy przy ocenie stanu faktycznego był argument „słusznościowy” – na niekorzyść administracji zarządu przymusowego przemawiać miała przede wszystkim „chwiejsność” jej stanowiska i widoczna niekonsekwencja w działaniach w stosunku do powoda⁹⁷.

Na koniec w ramach podsumowania tej części rozważań warto poruszyć trzy kwestie natury ogólnej. Po pierwsze, roszczenia pracowników o zaległe wynagro-

⁹² Wskazuje na to uzasadnienie pozwu: „powód stawił się do dyspozycji pozwanemu i wspomniany okólnik na dowód przyjęcia do wiadomości i zastosowania podpisał. Mimo że umowa służbowa powoda jest w mocy i mimo tego, że pozwany jako zarządca przymusowy przejął powoda jako pracownika [...], odmawia on płacenia powodowi jego poborów służbowych”. Ibidem, s. 275.

⁹³ „[...] umowa służbowa powoda z dłużnikiem nie obowiązuje wcale pozwanego, a więc powód musi udowodnić nowy fakt zawarcia umowy na określonych warunkach z pozwanym. Sam ewentualny fakt, któremu zresztą przeczę, nastania pewnych zdarzeń, którym przypisuje powód charakter konkludentny, z którychby wynikało, iż pozwany zatrudniał powoda, nie dowodzi oczywiście tego, iż pozwany przyrzekł powodowi płacić zł 8000 wraz z poważnymi dodatkami”. Odpowiedź na pozew..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 264–265. Administracja zarządu tłumaczyła mało konsekwentne zachowanie wobec powoda „nawalem pracy” w pierwszych dniach po wprowadzeniu zarządu oraz „niedopatrzeniem niższego personelu”, uznawanym za „typowe” w okresie wprowadzania nowych porządków. Por. wyjaśnienia dla Sądu Okręgowego w Katowicach 2.09.1935 r.; Notatka dla Dyrekcji Głównej [b.d.], APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 220, 227–228.

⁹⁴ „Aczkolwiek kontrakt służbowy [powoda – T.K.] [...] tego wyraźnie nie przewiduje, powód jako dyrektor kopalń faktycznie posiadał ogólne pełnomocnictwo Księcia von Pless [...]. Bez pełnomocnictwa prowadzenie dyrekcji kopalń byłoby organizacyjnie wykluczone. Poza tym powód w tym charakterze był zastępcą dłużnika, figurującym w aktach Okręgowego Urzędu Górniczego w Katowicach. Tych czynności – łącznie z funkcją dyrektora kopalń – powód nie mógł piastować w organizacji pozwanego”. Odpowiedź na pozew, APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 266; Wyjaśnienia... z 2.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 207.

⁹⁵ Zdaniem sądu według art. 777 k.p.c.: „kontrakty pracy zawarte z dłużnikiem przed ustanowieniem zarządu przymusowego wiążą zarządcę, bo tego wymaga podtrzymanie prawidłowego gospodarstwa dłużnika”. Wyrok SO w Katowicach z 15.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 363, s. 2.

⁹⁶ Zdaniem sądu miał o tym świadczyć fakt, iż powód „zadeklarował się jako pracownik, co zresztą pozwany przyjął do wiadomości i nie zaprotestował”. Ibidem, s. 3.

⁹⁷ Ibidem, s. 3.

dzenie pojawiały się z zasady w trzech sytuacjach: gdy pracodawcy nie wypłacali należności za pracę w nadgodzinach, gdy pracownicy nie otrzymali ekwiwalentu za zaległy urlop, w sytuacji zaniżania lub odmowy wypłaty wynagrodzenia w razie sporów o stanowisko pracy lub samo istnienie stosunku pracy. Po drugie, w praktyce zdarzało się, że pracownicy podnosili zarzuty związane z roszczeniami o zaległe wynagrodzenie dopiero wówczas, gdy zarządca przymusowy pozywał danego pracownika (w imieniu przedsiębiorstwa wchodzącego w skład majątku fideikomisowego), zwłaszcza o niezapłacony czynsz najmu mieszkania służbowego. Trudno jest oceniać na podstawie zachowanych akt wiarygodność tych roszczeń⁹⁸. Po trzecie, należy podkreślić, że sprawy o wynagrodzenie były wyjątkowo trudne dowodowo. Fakt formalnego zarządzenia nadgodzin przez przełożonych i przepracowania ich przez pracownika, a także ustalenia konkretnej liczby nadgodzin następowało najczęściej na podstawie zeznań świadków oraz wyjaśnień przełożonych i samego powoda. Siłą rzeczy uzyskiwane w ten sposób informacje nie były precyzyjne ani w pełni wiarygodne. Dla przykładu, w relacji z rozprawy w sprawie Kajdasza relacjonowano, że jeden ze świadków:

Na pytanie [...] czy powód przepracował tyle godzin nadliczbowych, ile podaje, i w tym czasie, który podaje, świadek odpowiedzi udzielić nie mógł. Zeznania jego były ogólne [...] Dalej przesłuchiowano powoda [...], który naturalnie twierdził, że jeszcze więcej godzin nadliczbowych przepracował [...]. Na uwagę naszego zastępcy [pełnomocnika procesowego – T.K.], że wprost nieprawdopodobne wydaje się, żeby powód 14 godzin dziennie był przy przeładunku węgla, podaje powód, że jeszcze więcej godzin pracował, ale ich nie likwidował [czyli nie zgłaszał przełożonemu – T.K.]⁹⁹.

Podobne problemy notują inne sprawy tego rodzaju¹⁰⁰.

⁹⁸ Por. pismo Zarządcy do Dyrekcji Głównej z 12.01.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 435, s. 229.

⁹⁹ Generalny Pełnomocnik Księcia von Pless do Zarządcy, 1.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 267, s. 24.

¹⁰⁰ Po rozprawie w sprawie Liszki relacjonowano dyrektorowi kopalń: „przeprowadzono dowód ze świadków Fr. Białka oraz ekspedytora Jerzego Kowalskiego na okoliczność, że godziny nadliczbowe nie zostały zarządzone i powód ich nie przepracował. Świadkowie powyższe potwierdzili”. Dyrekcja Główna do Dyrektora Kopalń, 26.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 300a, s. 37. W relacji ze sprawy Mynarza poruszono problem oceny dowodów świadków, którzy posiadali tylko pośrednie informacje o stanie faktycznym: „sąd niesłusznie oparł się [...] na zeznaniach świadka Matrosa, które żadnego znaczenia nie może mieć dla sprawy [...] świadek ów zwolniony został z pracy znacznie wcześniej [...] zresztą sam świadek ów zeznał, że o czynnościach wykonywanych przez powoda wie na podstawie jego oświadczeń oraz na podstawie tego, że przychodził kilka razy do biura i widział, jak powód pracował. Takie stwierdzenie opierające się na kilku bytnościach świadka u powoda oraz na informacjach, jakie świadek otrzymał bezpośrednio od powoda – nie mogą stanowić żadnego dowodu”. Zarząd przymusowy do adwokatów I. Grabskiego i J. Mozdzanowskiego 11.07.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 63; zeznanie świadka Matrosa w odpisie Protokołu z rozprawy

Oczywiście niekiedy, choć zdecydowanie rzadziej, roszczenia pieniężne z tytułu wynagrodzenia przysługiwały pracodawcy. Akta pszczyńskie z okresu zarządu Przymusowego zawierają jedną taką sprawę przeciwko pracownikowi Zbigniewowi Sroczyńskiemu (zatrudnionemu w administracji dyrekcji kopalni) o zapłatę udzielonej i wypłaconej mu uprzednio zaliczki na przyszłe wynagrodzenie¹⁰¹.

Zwalnianie i wynagradzanie pracowników umysłowych

Rozważając genezę nowoczesnego prawa pracy, Antoni Raczyński trafnie wskazuje, że ochrona zatrudnionych miała początkowo charakter głównie branżowy. Zawierało ono:

[...] tylko postanowienia dla poszczególnych grup, zależnie od warsztatów pracy, w których pracowali [...]. Najnowsze ustawodawstwa dążą do jednolitości dzieląc wszystkich pracowników [...] na dwie tylko duże grupy: na robotników i pracowników umysłowych [...]. W ten sposób powstały ustawodawstwa uniwersalne [...] obejmujące całokształt praw wszystkich pracowników umysłowych¹⁰².

Dla międzywojennych stosunków górnośląskich status i uprawnienia pracowników umysłowych były dość skomplikowane i rodziły spory. Działo się tak przede wszystkim z uwagi na fakt nieobowiązywania na należącej do II Rzeczypospolitej części Górnego Śląska polskiego rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych z 1928 r.¹⁰³, przy jednoczesnym obowiązywaniu rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹⁰⁴, kodeksu zobowiązań, jak i licznych szczegółowych branżowych przepisów niemieckich.

15.03.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 59. W sprawie inż. Wieliczki zachowały się zeznania: Z. Panińskiego, K. Motylewskiego, Z. Izdebskiego, M. Korzeniowskiego, M. Palucha, W. Zacherta, S. Kurta i W. Błockiego, APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 63–66, 74–75, 111–113, 146–148. W pismach wewnętrznych kwestionowano znajomość realiów zarządzania tartakiem przez świadków: Zarządca Przymusowy do adwokatów I. Grabskiego i J. Mozdzanowskiego 3.12.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 84–85; por. opinię biegłego w zakresie księgowości Jana Nowakowskiego z 2.03.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 417, s. 57–58.

¹⁰¹ Por. pozew z 15.10.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 392, s. 8; wyrok SG w Katowicach z 3.02.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 392, s. 26–27.

¹⁰² A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 40–41.

¹⁰³ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 323). Zgodnie z art. 58 ust. 1 tego aktu jego wejście w życie na terenie województwa śląskiego było uzależnione od uchwały Sejmu Śląskiego, który takowej nie podjął. Akt ten zatem na tym terenie nie obowiązywał. Por. A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 14.

¹⁰⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 106, poz. 911).

W aktach pszczyńskich z okresu zarządu przymusowego odnajdujemy kilka ciekawych spraw dotyczących statusu osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach wchodzących w skład majątku fideikomisu jako pracowników umysłowych. Hubert Knapik zatrudniony w charakterze stróża został zwolniony z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia na podstawie art. 269 § 4 k.z., a więc jako pracownik fizyczny. Twierdził jednak, że był pracownikiem umysłowym i jako taki powinien być zwolniony z sześciotygodniowym okresem wypowiedzenia (art. 269 § 2 k.z.)¹⁰⁵. Na potwierdzenie swych słów powoływał uzyskane od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych orzeczenie o uznaniu obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i na wypadek braku pracy właśnie w charakterze pracownika umysłowego¹⁰⁶. Stanowiska tego nie podzielił jednak sąd, stwierdzając, że Knapik:

kilofem i łopatą wprawdzie nie pracował, lecz to nie dowodzi, że był przez to pracownikiem umysłowym, nie każdy bowiem, kto nie pracuje fizycznie, jest pracownikiem umysłowym. Czynności stróża ani woźnego nie wymagają wysiłku fizycznego, a jednak nie kwalifikują ich na pracowników umysłowych¹⁰⁷.

Choć pracownik przekonywał, że pomagał w czynnościach biurowych, zastępując kierownika cegielni, sąd wskazał, że „korespondencję i wszelką biurowość prowadzi się nie na cegielni, ale w dyrekcji”¹⁰⁸, czyli nie na terenie zakładu, a w ramach scentralizowanej administracji zarządu przymusowego. Konstatacja ta jest racjonalna, odpowiada regułom wspomnianego w rozważaniach wprowadzających regulaminu zarządu.

Podobny spór o status pracownika umysłowego (tu jednak w kontekście wysokości wynagrodzenia za nadgodziny) dotyczył Arnolda Kunzego. Znow zarządca przymusowy i władze zakładu (kopalni) wskazywali, że był on pracownikiem fizycznym – „pracował jako ślusarz, monter i maszynista na dniówkę”¹⁰⁹. Sam pracownik utrzymywał jednak – zupełnie niesłusznie zresztą, że w rzeczywistości wykonywał prace biurowe i powinien być objęty „umową taryfową pracowników umysłowych”¹¹⁰.

¹⁰⁵ Tę argumentację podnosił Hubert Knapik zarówno w pozwie z 23.02.1938 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 277, s. 44–47), jak i w skardze apelacyjnej z 23.02.1938 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 277, s. 107–109).

¹⁰⁶ Orzeczenie ZUS, Oddział w Chorzowie z 28.04.1937 r. o uznaniu obowiązku ubezpieczenia, APKOP, AKP, XIV, sygn. 277, s. 103; por. odwołanie Zarządcy z 1.06.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 277, s. 101–102.

¹⁰⁷ Wyrok SP w Katowicach z 13.01.1938, APKOP, AKP, XIV, sygn. 277, s. 40.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ Pismo Kopalni „Boer”, 19.04.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 298, s. 49; por. odpowiedź na pozew z 20.04.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 298, s. 46–47. Stanowisko to potwierdzają inne pisma, np. Dyrektor Kopalni do Dyrekcji Głównej, 15.12.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 298, s. 2–4.

¹¹⁰ Pozew z 14.03.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 298, s. 54–55.

Fakt, że „pozwany opłacał powoda według płacy dniówkowej”, czyli według reguł dla pracowników fizycznych, stanowił zdaniem Kunzego akt łamania prawa.

Ciekawą sprawą był spór sądowy wszczęty przez Rozalię Rojek, wdowę po Janie Rojku, który pracował w kopalni „Boże Dary” od 1 września 1933 r. do 30 czerwca 1937 r., oficjalnie w charakterze dozorca materiałów wybuchowych, w praktyce zaś pełniąc raczej rolę wydawcy tych materiałów. Wdowa twierdziła, że była to praca umysłowa w rozumieniu art. 3 pkt 1 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, w konsekwencji uznała, że przysługuje jej roszczenie nie tylko za zbyt niskie wynagrodzenie wypłacane jej zmarłemu mężowi, ale także z tytułu niewykupienia mu przez pracodawcę ubezpieczenia dla pracowników umysłowych¹¹¹. Powinno to rodzić odpowiedzialność odszkodowawczą zatrudniającego w świetle art. 112 ak. 3 zd. 1 o ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹¹². W toku sprawy kopalnia forsowała argumentację o robotniczym charakterze pracy na stanowisku wydawcy materiałów wybuchowych. Jego obowiązki miały polegać na wykonywaniu zadań wyłącznie o charakterze fizycznym, w komorze materiałów wybuchowych oraz przy ich przewozie. Pisma wewnętrzne przygotowywane na potrzeby sporu przez zarząd kopalni i dyrekcję zarządu przymusowego zawierają ciekawe informacje dotyczące sposobu organizacji pracy w kopalni przy materiałach wybuchowych:

[...] odpowiedzialność za pracę ponosił pierwszym rzędzie i bezpośrednio technik strzelniczy, któremu podlegają wydawcy mat[eriałów] wybuch[owych]. Czynności biurowych oprócz zapisywania kilku liczb do ksiąg w komorze [wydawca materiałów wybuchowych – T.K.] nie wykonywał [...]¹¹³.

Mocnym argumentem władz kopalni były przy tym niekorzystne dla pracowników uchwały interpretacyjne ZUS z lat 1929–1930, uznające zarówno dozorcę i wydawcę materiałów wybuchowych na równi za pracowników fizycznych¹¹⁴. Wdowa po nieudanych próbach zawarcia ugody zdecydowała się wnieść do pozew

¹¹¹ Sprawa ta pod względem prawnym nie była prosta. Dozorca materiałów wybuchowych był wyraźnie wymieniony w katalogu pracowników umysłowych w rozporządzeniu z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. c). Obowiązujące na terenie Górnego Śląska rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych w art. 3 zawierało zbliżony katalog, nie zamieszczono w nim jednak omawianego stanowiska pracy w kopalniach (choć ust. 1 pkt 1 zawierał frazę „itp.”).

¹¹² „Pracodawca jest odpowiedzialny materialnie za szkody, wyrządzone pracownikowi względnie jego rodzinie przez zaniedbanie przepisanych rozporządzeniem niniejszym zgłoszeń”.

¹¹³ Szerokie wyjaśnienia z omówieniem zakresu obowiązków Rojka: pismo Zarządcy do ZUS z 9.09.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 299–301.

¹¹⁴ Uchwała Izby Uchwalającej Wyższego Urzędu Ubezpieczeń w Mysłowicach z 21.02.1929 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 329–331; uchwała Senatu Uchwalającego Wojewódzkiego Urzędu Ubezpieczeń w Katowicach z 30.01.1930 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 332–339.

sądu¹¹⁵. Co istotne, uzyskała tym razem korzystne (inaczej niż w poprzednich rozstrzygnięciach) orzeczenie w sprawie męża wydane przez ZUS oddział w Chorzowie¹¹⁶. Niestety orzeczenie to nie zawierało uzasadnienia podjętej decyzji, nie wiadomo więc, dlaczego tym razem uznano, wbrew wcześniejszym interpretacjom, że wydawca materiałów wybuchowych to jednak stanowisko umysłowe. Możliwe, że zdecydowała tu chęć pomocy wdowie, przy wykorzystaniu pewnego luzu decyzyjnego, otwartego przez nie do końca precyzyjne brzmienie art. 3 pkt 1 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹¹⁷. Faktem jest, że takie rozstrzygnięcie otworzyło wdowie drogę do zawarcia korzystnej dla niej ugody¹¹⁸. Sprawa ta pokazuje, jak trudna w praktyce administracyjnej i gospodarczej była ocena statusu pracowników umysłowych, który wpływał na prestiż społeczny, zarobki, warunki pracy i standard ubezpieczeń społecznych zatrudnionych.

Pod pewnymi względami podobna była sprawa Adama Soysa, urzędnika rachunkowego (buchaltera) w kopalni, którego zgłoszono do ubezpieczenia z podaniem niepełnego wynagrodzenia. W rezultacie po przejściu na rentę inwalidzką zaczął otrzymywać znacznie niższe świadczenie, niż jego zdaniem powinien. Wniósł więc do sądu pozew, żądając odszkodowania zgodnie z art. 112 ust. 3 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹¹⁹. W sprawie tej interesujące są kłopoty z obliczeniem uposażenia powoda. Wynikały one przede wszystkim ze sposobu opłacania buchalterów, którzy poza stałym wynagrodzeniem odbierali także różne roczne dodatki zwyczajowe – tzw. remuneracje oraz dodatki bilansowe. Wysokość tych świadczeń nie była z góry ustalona, pracodawca wyznaczał ją każdorazowo

¹¹⁵ Pismo z prośbą o zawarcie ugody 21.08.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 313; pozew z 18.12.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 233.

¹¹⁶ Orzeczenie ZUS w Chorzowie z 29.09.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 307. Zarządca przeoczył termin odwołania i stracił szansę na podważenie rozstrzygnięcia. Por. uchwała ZUS Oddział w Chorzowie z 28.05.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 248.

¹¹⁷ Zeznania świadków i pisma powódki nie zawierają istotnych argumentów przemawiających na korzyść jej stanowiska. Por. zeznania P. Dzewora i J. Koczara, APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 181–182.

¹¹⁸ Powódka przegrała sprawę w I instancji, gdyż nie udowodniła faktu bycia wyłączną spadkobierczynią Rojka. Por. skarga apelacyjna z 31.03.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 150; odpowiedź na skargę apelacyjną z 14.04.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 140–141. Apelacja wdowy miała jednak duże szanse powodzenia, Zarządca zdecydował się na ugodę w zamian za cofnięcie skargi. Por. cofnięcie apelacji z 4.05.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 198–199; ugoda z 22.07.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 362, s. 10–12.

¹¹⁹ Powód tłumaczył, że kopalnia jego osoby „nie zgłosiła [...] do ubezpieczenia w należyty sposób i w należytej wysokości, gdyż zgłosiła do ubezpieczenia tylko płacę gotówkową, i to nie w faktycznej wysokości, tak, że kiedy powód, straciwszy z powodu choroby zdolność zarobkową powyżej 50%, zażądał od Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych we Lwowie przyznania mu renty inwalidzkiej, uzyskał rentę [...] w wysokości tylko 135 zł 40 gr [...], podczas gdy według łącznego wynagrodzenia [...] powinien był otrzymać [...] rentę miesięczną w wysokości 243 zł 90 groszy”. Pozew z 14.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 312.

w oparciu o różne warunki. Co istotne, kopalnie konsekwentnie wliczały do ubezpieczenia jedynie wynagrodzenie zasadnicze bez dodatków, wbrew szerokiej formule zastosowanej w art. 11 ust. 1 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹²⁰. Powód wygrał ostatecznie sprawę przed sądem apelacyjnym, co w świetle powyższych uwag nie powinno dziwić¹²¹. Stało się tak nawet mimo podejmowanych prób dyskredytowania w toku postępowania przez zarządcę przymusowego, nie tylko argumentacji powoda, ale i prawości jego charakteru¹²². Sprawa ta jest jednak interesująca głównie z punktu widzenia dowodowego. Warunki wypłacania omawianych dodatków do wynagrodzenia oraz ich wysokość wynikały raczej ze zwyczajów niż z treści umowy o pracę. W zasadzie wyłącznym sposobem ustalenia charakteru, kręgu uprawnionych i wysokości tych świadczeń były zeznania świadków¹²³.

O objęcie ubezpieczeniem dla pracowników umysłowych walczył Fryderyk Sperling, zatrudniony w dyrekcji kopalń zarządu przymusowego. W tej sprawie przedmiotem sporu było przede wszystkim ustalenie właściwego stanowiska wykonywanego przez Sperlinga. Przez długi czas pełnił on bezspornie rolę pracownika fizycznego – introligatora (takie też miał zaszeregowanie służbowe). Jednak zgodnie z twierdzeniami zawartymi w pozwie Sperling

[...] w ostatnich latach przeważnie był zatrudniony z pracami biurowymi [...] na przykład wpisywanie rachunków własnych i rachunków obcych do księgi kontrolnej w głównej buchalterii itd. tzn. różne roboty registratorskie. Oprócz tego [...] był czynny przy przygotowywaniu wypłat zarobków robotników¹²⁴.

¹²⁰ Przepis przyjmuje szerokie rozumienie wynagrodzenia pracowniczego: „Do wynagrodzenia podlegającemu zaliczeniu do ubezpieczenia należy, prócz miesięcznej płacy stałej w gotówce, także udział w zyskach, wynagrodzenie w naturze i wszelkie inne wynagrodzenia, które ubezpieczony otrzymuje na podstawie przepisów prawnych umowy lub zwyczaju, zamiast płacy lub obok niej”.

¹²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego z 21.03.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 43–50 (wyrok I instancji nie zachował się). W sprawie wniesiono skargę kasacyjną [b.d.], APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 16–23 (nie znamy jednak rozstrzygnięcia sprawy kasacyjnej – mogło do niego nie dojść z powodu wybuchu wojny).

¹²² Zarząd próbował wykorzystać fakt, że w 1916 r. powód był skazany za nadużycie władzy urzędowej, łapownictwo i wymuszenia, a w 1930 r. prowadzono przeciw niemu śledztwo o oszustwo. Por. adwokat dr J. Steinberg do Jaworznickich Komunalnych Kopalń Węgla SA w Krakowie, 1.04.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 3–4. Kopalnia kwestionowała wysokość wynagrodzenia dodatkowego: odpowiedź pozwanej z 14.02.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 272–277.

¹²³ „Charakter i istotę remuneracji i [świadczenia – T.K.] bilansowego ujęli w ten sposób świadkowie [...] strona pozwana corocznie wypłacała przeważnie wszystkim urzędnikom remunerację, a tylko wysokość tejże uzależniona była od uznania dyrekcji, która przy ich ustalaniu kierowała się wydajnością pracy poszczególnych pracowników. Urzędnicy buchalterii, do których należał powód, otrzymywali wedle zeznań [...] świadka oprócz tego bilansowe, a przy uwzględnieniu wydajności pracy powoda świadek przypuszcza, że mógł on otrzymywać bilansowe w równowartości jednomiesięcznych poborów”. Wyrok SA w Krakowie z 21.03.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 386a, s. 44.

¹²⁴ Pozew z 29.12.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 387, s. 38.

Te obowiązki miał realizować mimo braku formalnego zatrudnienia na stanowisku pracownika umysłowego¹²⁵. Kluczowy argument zarządu przymusowego miał charakter formalistyczny – powód pracował niezmiennie na stanowisku introligatora przez cały okres swego zatrudnienia. Nie znamy rozstrzygnięcia sprawy, ale zachowane dokumenty, zwłaszcza wystawione przez ZUS wskazują, że roszczenie pracownika mogło być w omawianym przypadku uzasadnione¹²⁶.

Oczywiście status pracownika umysłowego przekładał się też na sposób wynagradzania i wysokość uposażeń. W zakładach fideikomisu pszczyńskiego, na podstawie rozwiązań analogicznych do tych przyjętych ówczesnie w administracji czy wymiarze sprawiedliwości, często ustalano wynagrodzenie pracowników umysłowych według zaliczania ich do określonych szczebli (grup) uposażeń. Kwalifikacja następowała na podstawie zajmowanego stanowiska i stażu pracy. We wspomnianej już sprawie z powództwa Roberta Mynarza powód był kierownikiem registratury przy sprzedaży węgla. Wykonywanie pracy na tym stanowisku miało się wiązać z odpowiedzialnością za pełną obsługę biurową. Powód w swojej argumentacji przekonywał, że „registratura obejmuje całą korespondencję i rachunkowość, dotyczącą samodzielnej sprzedaży węgla w kraju i za granicą”¹²⁷. Osoba na stanowisku kierownika registratury powinna otrzymywać według umowy taryfowej wynagrodzenie ze szczebla E, Mynarz zaś do 1936 r. otrzymywał mniejsze wynagrodzenie z niższego szczebla – D. Sądy, zarówno w I instancji (sąd pracy), jak i drugiej (sąd okręgowy), co do zasadniczej części sporu, czyli zaliczenia do określonej grupy wynagrodzenia, przyznały rację w sprawie powodowi. Poprawność tej interpretacji potwierdzały także opinie prawne zamawiane przez zarządcę przymusowego¹²⁸. Warto podkreślić, że sam pracownik był w toku sporu bardzo zdeterminowany,

¹²⁵ Pozwany deklarował: „zaprzeczam twierdzeniom powoda, że wykonywał funkcje, które kwalifikowałyby go jako pracownika umysłowego”. Ponadto wskazywał nieskorzystanie przez pracownika z przymusowej drogi polubownej przed wewnętrznym Wydziałem Fachowo-Rozjemczym, potem zaś Taryfową Komisją Pojednawczą. Por. odpowiedź na pozew, 10.02.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 387, s. 31.

¹²⁶ Pierwsze rozstrzygnięcie było dla powoda niekorzystne – orzeczenie ZUS, oddział w Chorzowie z 28.04.1937 r. o nieistnieniu obowiązku ubezpieczenia (APKOP, AKP, XIV, sygn. 387, s. 1) stwierdzało „brak warunków ustawowych” przesądzających o „nieistnieniu obowiązku ubezpieczenia [...] pracowników umysłowych”. Sperling wniósł odwołanie, rozstrzygnięte na jego korzyść w oparciu o zeznania świadków. Por. uchwała Izby Uchwalonej Wyższego Urzędu Ubezpieczeń, 7.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 387, s. 3–5.

¹²⁷ Mynarz przekonywał, że „kierownik rejestratury jest osobą odpowiedzialną, samodzielną i zaufaną”. Pozew z 21.12.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 153. Twierdził przy tym, że on sam sprawował faktycznie to stanowisko od 1.10.1936, choć pozwany sugerował, iż uzyskał angaż dopiero w połowie 1936 r.

¹²⁸ Orzeczenie adwokata Dominika Maciejowskiego 11.06.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 82–85.

by wygrać proces – odrzucał bowiem propozycje ugody na całkiem korzystnych warunkach¹²⁹.

Sprawa Mynarza jest jednak ważna z innego powodu. W toku sporu administracja zarządu przymusowego przedstawiała bowiem ciekawą argumentację dotyczącą nie tylko statusu pracownika, ale także znaczenia zarządu jako środka egzekucyjnego (i jego relacji z wierzycielami). Mynarz swoje twierdzenia opierał zaś nie tylko na stwierdzeniu faktu wykonywania obowiązków służbowych uprawniających do pobierania wynagrodzenia z wyższej grupy uposażenia – E, ale także na obietnicy dyrektora kopalń księcia pszczyńskiego, złożonej przed wprowadzeniem zarządu, a potwierdzonej w osobnym „okólniku” z 15 września 1934 r. Było to pisemne zobowiązanie do podniesienia powodowi wynagrodzenia stosownie do zmiany zakresu jego obowiązków służbowych. zarządca przymusowy podniósł zarzut oparty na dyspozycji art. 56 § 1 k.z., twierdząc, że powzięcie takiego zobowiązania przez administrację dóbr fideikomisowych przed samym wprowadzeniem zarządu było z jej strony działaniem *in fraudum creditores*¹³⁰. Przekonywał też, że ten zarzut (w przeciwieństwie choćby do art. 288 § 2 k.z., czyli skargi paulińskiej) miał charakter uniwersalny i nie był zarezerwowany wyłącznie dla wierzyciela – mógł więc z niego skorzystać także zarządca przymusowy¹³¹. Powód bronił się głównie wskazywaniem na brak spełnienia w działaniach administracji fideikomisu przed ustanowieniem zarządu przesłanek z § 56 k.z.:

Co do zarzutu, że ówczesny Dyrektor Generalny kopalń dając powodowi zobowiązanie z dnia 17.10.1933 [sic! – T.K.] działał na szkodę wierzycieli jest wprost śmieszne, gdyż po pierwsze nie można było przewidywać zarządu przymusowego, po drugie zaś tak minimalna zwyżka pensji, sięgająca zaledwie kilkudziesięciu złotych miesięcznie dla jednego urzędnika, jest jak kropla w morzu wobec miliardowego majątku pozwanego¹³².

¹²⁹ Proponowano mu kwotę 4400 zł (z żądanych niecałych 6000 zł) oraz pozostawienie mu możliwości bezpłatnego zamieszkiwania w mieszkaniu służbowym przez dwa miesiące. Por. notatka z 25.05.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 86–87.

¹³⁰ „Umowy treści niemożliwej do wykonania oraz umowy sprzeczne z porządkiem publicznym, ustawą lub dobrymi obyczajami, są nieważne”. Według skargi apelacyjnej: „zobowiązanie to [podniesienia uposażenia Mynarza – T.K.] Dyrekcja Kopalń Pszczyńskich dała powodowi z naruszeniem art. 56 § 1 k.z. Ówczesny generalny dyrektor [...] znał, względnie znać musiał ówczesny katastrofalny stan finansowy Zakładów Pszczyńskich. Przysparzając powodowi spornym zobowiązaniem korzyści majątkowe, działał na szkodę wierzycieli, a zwłaszcza na szkodę Skarbu Państwa, na którego wniosek został ustanowiony Zarząd [...]. Okoliczność, że przysporzenie to w stosunku do innych zobowiązań Zakładów Pszczyńskich było nikłe, nie odbiera zobowiązaniu spornemu zasadniczego charakteru sprzecznego z interesami innych wierzycieli”. Skarga kasacyjna z 24.09.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 14.

¹³¹ Ibidem.

¹³² Odpowiedź na skargę apelacyjną z 9.08.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 322, s. 49.

Taką linię argumentacyjną w omawianym zakresie zaakceptowały sądy, choć przy nieco innym rozłożeniu akcentów. Pomięły bowiem ocenę sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, przyjęły natomiast interpretację art. 56 – chyba niepoprawną zresztą – rezerwującą możliwość powoływania się na zarzut tam uregulowany wyłącznie dla wierzyciela¹³³.

Ze statusem pracownika umysłowego związana była także sprawa z powództwa Ludwika Pacha. Dotyczyła ona możliwości arbitralnej zmiany przez pracodawcę statusu pracownika z umysłowego na fizycznego. Pach był „urzędnikiem” na stanowisku „nadgórnika” w kopalni „Zjednoczenie Branda” (wcześniej „Książątko”). W 1932 r. w wyniku ograniczenia wydobywania kopalnia zdecydowała się na zwolnienia grupowe, które dotknęły za zgodą komisarza demobilizacyjnego aż 180 robotników (pracowników fizycznych). Ograniczenia zatrudnienia dotknęły tu także pracowników umysłowych – według pierwotnego planu miały objąć też Pacha. Komisarz demobilizacyjny nie wyraził zgody na jego zwolnienie, zezwalając jednak na dalsze zatrudnianie go na zmienionych warunkach. Nie określił jednak precyzyjnie owych warunków, wskazując tylko, że od tego momentu Pach ma pracować „na dniówki”. W ówczesnych realiach w systemie „dniówkowym” wypłacano wynagrodzenie wyłącznie pracownikom fizycznym. Kopalnia zinterpretowała zatem decyzję komisarza jako możliwość zmiany formy zatrudnienia Pacha i przeniesienia go na stanowisko zwykłego robotnika¹³⁴. Złożono mu zatem stosowne wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Pach nie zaakceptował przeniesienia na inne stanowisko, twierdząc, że decyzja komisarza odnosiła się jedynie do sposobu uiszczania wynagrodzenia, a nie zmiany stanowiska służbowego. W konsekwencji został zwolniony i zdecydował się na wniesienie pozwu¹³⁵. Sąd Pracy potwierdził interpretację Pacha, stwierdził niezgodność jego zwolnienia z prawem i orzekł o obowiązku wypłacenia mu świadczenia odszkodowawczego na podstawie art. 455 k.z.¹³⁶

¹³³ „Nie może być mowy o działaniu *in fraudum creditorum*, skoro pozwany zasadniczych momentów takiej działalności nie wykazuje. Nadto zarzut powyższy przysługuje jedynie wierzycielowi, a nie zarządcy przymusowemu, który przecież nie jest wierzycielem dyrekcji”. Wyrok SO w Katowicach, 23.11.1938 r., APKOP, AKP, XIV, 322, s. 145.

¹³⁴ Najmocniejszym argumentem zarządcy była umowa zbiorowa: „Z powyższego orzeczenia nie wynika, że powód miał być zatrudniony na dniówki jako starszy górnik; byłoby to nawet niemożliwe. Według umowy taryfowej dla urzędników ciężkiego przemysłu na Górnym Śląsku starsi górnicy są objęci tą umową i muszą być wg niej opłacani”. Wg § 11 pkt 7 umowy taryfowej pracowników umysłowych zakładów należących do Związku Pracodawców Górnośląskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 1931 roku, Katowice 1937, s. 8: „Opłacanie pracowników umysłowych i uczniów według zarobku dniówkowego jest niedozwolone; zapłata ma nastąpić według stałej płacy miesięcznej”.

¹³⁵ Powód twierdził nawet, że wobec wątpliwości co do rozstrzygnięcia komisarz wysłał pozwanemu osobne pismo z wyjaśnieniem, że „nakazuje pozostawienie powoda w dotychczasowym charakterze”. Pozew z 12.11.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 335b, s. 36.

¹³⁶ Uzasadnienie wyroku głosiło, że „we wyroku z dnia 31.05.1935 r. C.III.432/34 Sąd Najwyższy orzekł, iż komisarz demobilizacyjny był władny pozostawić powoda w stosunku pracy jako

Status pracownika umysłowego nie był więc wcale oczywisty na gruncie prawa II Rzeczypospolitej, szczególnie na polskim Górnym Śląsku, gdzie nie obowiązywało bazowe rozporządzenie z 1928 r. W przemyśle istniała spora grupa zawodów, które wiązały się z wykonywaniem poza zadaniami typowo fizycznymi także pewnych obowiązków, które mogły być uznawane za „umysłowe”. Dotyczyły one prowadzenia prostej dokumentacji bieżącej, rejestrowania i pisemnego raportowania pewnych czynności, dokonywania prostych kalkulacji czy ewidencjonowania drobnych czynności kontrolnych. Kwalifikacja tych zawodów i stanowisk pracy jako umysłowych była niekorzystna dla pracodawców – wiązała się z koniecznością opłacenia dodatkowych ubezpieczeń, lepszym wynagradzaniem czy innymi warunkami zwalniania z pracy. Stąd wynikała niechęć władz zakładów przemysłowych do tego, by osoby wykonujące takie funkcje – niewiążące się z obiektywnie istotnym zakresem odpowiedzialności ani niewymagające wysokich kompetencji – traktować inaczej niż zwykłych pracowników fizycznych. Jeśli chodzi o pracowników, zaliczenie do grona zatrudnionych na stanowiskach umysłowych dawało im nie tylko wymierne korzyści, ale także większy prestiż społeczny. Wysoka stawka i duże emocje towarzyszące tym sprawom rodziły oczywiste spory. Stosowanie przepisów w tym zakresie było w praktyce trudne, a znane nam rozstrzygnięcia sądów czy zakładów ubezpieczeń – ocenne i chwiejne.

Spory o „zatrzymane” wynagrodzenia i problem potrąceń

Prawo pracy dwudziestolecia międzywojennego, mimo swej odrębności, stanowiło wciąż część klasycznego prawa cywilnego. Co do zasady stosowano więc w nim reguły klasycznego prawa zobowiązań. Z uwagi na rosnącą świadomość odrębności i wyjątkowości stosunku pracy obowiązujące ustawodawstwo uznawało zasadę, że występujący w roli wierzyciela pracodawca nie mógł względem wynagrodzenia za pracę stosować standardowych cywilistycznych instrumentów – zatrzymania świadczenia oraz potrącenia świadczenia wzajemnego. Regułą zakazu potrąceń z wynagrodzenia szczególnie akcentowały kodyfikacje pozaborcze (w tym nie-

urzędnika z placą na dniówki”. Doprowadziło to sąd do stwierdzenia, „stosunek pracy nie został rozwiązany [...], a powodowi zgodnie z art. 455 k.z. przysługuje uzasadnione roszczenie o zapłatę należnego roszczenia w spornym okresie czasu [...]”. Wyrok SP w Katowicach, 20.01.1938 r., APKOP, AKP, XIV, s. 335b, s. 19–20. Ów „sporny okres” to czas, kiedy po zwolnieniu Pach pozostawał bez pracy. Sąd wykorzystał w omawianej sprawie art. 455 k.z., według którego „Pracownikowi należy się wynagrodzenie także za pracę niespełnioną, jeżeli był gotów do jej pełnienia, a doznał przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Sąd uznał rozwiązanie stosunku pracy z powodem za nieważne przez okres od bezprawnego pozbawienia go pracy aż po jego ponowne zatrudnienia. Według wyroku powód pozostawał wówczas w „gotowości do pracy”, nie mogąc jej podjąć z winy pracodawcy.

miecki BGB – § 394) oraz polskie rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych (nieobowiązujące jednak na Górnym Śląsku)¹³⁷. Także na gruncie kodeksu zobowiązań nie było dopuszczalne zatrzymanie ani potrącenie przez pracodawcę świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu umowy o pracę¹³⁸. W praktyce reguły te były jednak często łamane.

Zastępca sztygara w Kopalni „Murcki” Franciszek Pala został zwolniony za zgodą komisarza demobilizacyjnego w zamian za wypłacenie kwoty odpowiadającej pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu (2175 zł). Mimo zwolnienia Pala zajmował wciąż mieszkanie służbowe, więc zarząd przymusowy podjął decyzję o wstrzymaniu wypłacenia mu zaległych świadczeń do czasu opuszczenia przez niego mieszkania. Pala wniósł pozew do sądu cywilnego o wypłatę tych należności, przytaczając treść decyzji komisarza demobilizacyjnego i dokumentując regularne opłacanie czynszu najmu mieszkania¹³⁹. Nie dysponujemy w tej sprawie wyrokiem, ale pisma wewnętrzne dyrekcji głównej zarządu sugerują świadomość bezprawności działania zarządu i stanowią prawdopodobnie analizy na potrzeby dążenia do zawarcia ugody¹⁴⁰.

Ciekawy był też stan faktyczny sprawy wytoczonej zarządcy przymusowemu przez nadleśniczego (zwanego „lustratorem” i „urzędnikiem leśnym”) Otto Meyera. Na podstawie umów zawartych jeszcze przed wprowadzeniem zarządu przez administrację lasów fideikomisowych grupa niemieckich kontrahentów nabyła prawa odpłatnego odstrzału jeleni w lasach fideikomisu. Już po wprowadzeniu zarządu Przymusowego Meyer otrzymał telefoniczne polecenie, „aby nie oddawano więcej jeleni na odstrzał”. Powód wyciągnął z tego dość logiczny wniosek, „[...] aby nowych umów w przedmiocie odstrzału jeleni nie zawierano. Nie przypuszczał bowiem nigdy, aby zarządzenie to odnosiło się do już zawartych umów [...]”¹⁴¹. W konsekwencji zaplanowane uprzednio polowanie na jelenie odbyło się – zastrzelono pięć sztuk, a zapłata została przez myśliwych uiszczona w kasie w Waldburgu na terenie Niemiec. Na skutek problemów rozliczeniowych pieniądze te nie trafiły jednak na

¹³⁷ A. Raczyński *Polskie prawo...*, s. 172 i n.

¹³⁸ R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, s. 339, 387.

¹³⁹ Pozew z 23.06.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 337, s. 40–41.

¹⁴⁰ Trzeźwe analizy pracowników dyrekcji wskazywały, że to powód miał w sporze rację: „nie mamy żadnych roszczeń do Pali z tytułu zapłaty odszkodowania za przetrzymanie mieszkania. Kwestia zajmowania przez Palę mieszkania winna być uregulowana w innej płaszczyźnie niż przetrzymywanie mu należnej odprawy. Należy zawrzeć z nim formalną umowę najmu za odpowiednim czynszem [...]. W przeciwnym wypadku należy wezwać Palę do opróżnienia mieszkania [...]. Ewentualnie, o ile Pala się na to zgodzi, możnaby umówić się z nim, że zatrzyma się część pewną przysługującej mu kwoty na poczet przyszłego czynszu najmu”. Pismo wewnętrzne, 28.06.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 337, s. 45. W innym piśmie ostrzegano: „proszę o potraktowanie sprawy pod tym kątem widzenia, by nie stworzono precedensu przy zwalnianiu urzędników, gdyż w razie przegrania sprawy pracodawca nie mógłby zatrzymać części odszkodowania [...] przetrzymującym mieszkanie służbowe”. Pismo wewnętrzne, 8.06.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 337, s. 51.

¹⁴¹ Pozew z 18.02.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 227.

właściwy rachunek bankowy zarządcy przymusowego w Polsce. W konsekwencji pozwany potrącił sobie należność za odstrzelone jelenie z wynagrodzenia Meyera¹⁴². Gdy ten w wyniku nabrzmiewającego konfliktu zrezygnował z pracy¹⁴³, zdecydował się złożyć pozew do sądu o zwrot kwoty zajętego mu – bezprawnie jego zdaniem – wynagrodzenia. Z tą argumentacją nie zgadzała się administracja zarządu, twierdząc, że Meyer złamał wyraźne polecenie służbowe i spowodował rzeczywistą szkodę¹⁴⁴. Warto wskazać, że w omawianej sprawie obie strony koncentrowały argumentację na kwestiach pobocznych, pomijając niemal problem zakazu potrąceń. Przede wszystkim powód i pozwany spierali się o kwestię obowiązku wypełniania przez zarząd umów zawartych przez dłużnika przed jego ustanowieniem. Pozwany powoływał się na art. 778 zd. 1 polskiego k.p.c. z 1932 r. w brzmieniu „Zarząd przymusowy nie ma wpływu na umowy najmu lub dzierżawy, istniejące w chwili jego ustanowienia”. W odpowiedzi na pozew argumentowano więc:

[...] o ile chodzi o zakres umów, jakie wiążą zarządcę, normuje tę kwestię wyraźnie (i analogicznie do przepisów niemieckiej ustawy [...]) przepis artykułu 778 k.p.c. według którego zarząd przymusowy nie ma wpływu na umowy najmu lub dzierżawy, istniejące w chwili jego ustanowienia. Z przepisu tego wynika – *a contrario* – że wszelkie inne umowy nie obowiązują zarządcy przymusowego. W szczególności nie obowiązują tegoż zarządcy umowy dotyczące owoców nieruchomości i sposobów ich spieniężenia¹⁴⁵.

Tę interpretację podzielała oczywiście doktryna, w komentarzu do art. 778 polskiego k.p.c. z 1932 r. Maurycy Allerhand zaznaczał:

¹⁴² Próba obrony legalności potrącenia: odpowiedź na pozew, 24.09.1935 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 218–219; odmiennie: pismo przygotowawcze powoda, 22.07.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 134 i n.

¹⁴³ Meyer zrezygnował, choć np. pismo do ZUS Oddział w Chorzowie z 26.04.1937 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 29) zawiera informację jakoby „został z powodu dopuszczenia się uchybień służbowych [...] bezterminowo zwolniony”. Rezygnacja została zaakceptowana, a zarząd podtrzymał roszczenie o „zapłatę za odstrzał jeleni ubitych” w wysokości 9 611,60 zł pismem z 9.05.1935 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 269–270). Żądanie to powtórzono w odpowiedzi na pozew Meyera z 22.05.1935 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 216 i n.), w której domagał się 7 111,60 zł za szkodę powstałą w wyniku odstrzału jeleni.

¹⁴⁴ W toku sprawy ze strony zarządcy zostały względem Meyera sformułowane zarzuty o nieprawidłowości. Z zachowanej dokumentacji i wyjaśnień powoda można powziąć wątpliwości co do ich wiarygodności. Mayer miał się dopuścić m.in. wyrębu nadmiernej ilości drewna. On sam tłumaczył, że „dokonał wyrębów [...] albowiem [...] uważał, że ma prawo dokonać tego wyrębu, jako oszczędzonego z ubiegłego okresu eksploatacyjnego”. R. Fok-Dobrowolski do Dyrekcji Lasów i Dyrekcji Rolnictwa, 14.12.1934 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 304. Zarzucano mu też „szkodliwą sprzedaż opału bukowego oraz wysłanie mimo zakazów wagonu desek do kontrahenta. Za te akty „niesubordynacji” miał otrzymać „upomnienie” służbowe. APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 279–280.

¹⁴⁵ APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 214.

Innych umów, dotyczących dochodów lub pożytków, oprócz najmu lub dzierżawy, nie ma dopełnić zarządca przymusowy, nie ma więc wydawać pozbytych a nie oddanych jeszcze przez dłużnika zboża, jarzyn, owoców, spirytusu, drzewa, kamienia, gipsu, cegiel itd.; dłużnik bowiem nie może rozporządzać dochodami przyszłymi ze szkodą dla wierzycieli¹⁴⁶.

Pozwany silnie akcentował rolę art. 758 k.p.c., czyli obowiązek działania przede wszystkim w interesie wierzycieli¹⁴⁷. Powód odwołał się natomiast do ogólnej formuły z art. 777 k.p.c., według której:

Zarządca obowiązany jest wykonywać czynności [...] potrzebne do podtrzymania prawidłowego gospodarstwa i korzystnego użytkowania nieruchomości, poddanej zarządowi przymusowemu. [Powód zatem – T.K.] [...] nie mógł [...] przypuszczać, że zarządzenie nieoddawania jeleni na odstrzał miało się odnosić do umów już zawartych, których wypełnienie według art. 777 k.p.c. jest nawet obowiązkiem zarządcy przymusowego.

Powód próbował jednocześnie argumentować, odwołując się do ogólnych zasad niemieckiego prawa cywilnego:

[...] zwierzęta znajdujące się na nieruchomości nie są [...] jej płodami, mogą one być najwyżej przynależnością po myśli § 98 1.2. ust[awy] cyw[ilnej] [tj. BGB – T.K.] [...] pozwany jako zarządca przymusowy nie miał zupełnie prawa do wykonywania prawa polowania i do rozporządzania zwierzyną¹⁴⁸.

Inaczej interpretował te sprawę pozwany, argumentując, że „według obowiązujących przepisów prawnych uważa się prawo polowania za część składową nieruchomości (§ 96 k.c.)”¹⁴⁹. Interesujące jest, że problem ten wyeksponowany w pismach procesowych stron został niemal zupełnie zlekceważony przez sąd rozstrzygający sprawę. W lakonicznym uzasadnieniu nie podjęto rozstrzygnięcia w tej kwestii, stwierdzając jedynie, że „powód [...] słusznie wykonał umowy zawarte jeszcze przed nastąpieniem zarządu przymusowego i to bez uszczerbku dla Kasy tego zarządu”¹⁵⁰. Ostatecznie wyrok zapadł na korzyść powoda, za podstawę rozstrzygnięcia sąd przyjął jednak dwie okoliczności: brak precyzji w poleceniu dotyczącym zakazu odstrzału (który powód mógł mylnie zinterpretować) oraz niewystąpienie rzeczywistej szkody po stronie pozwanego (ponieważ zdaniem sądu pieniądze za odstrzał zostały wpłacone na zagraniczny rachunek zarządcy, a ponadto zarządca nie miał potencjalnego

¹⁴⁶ M. Allerhand, *Kodeks Postępowania Cywilnego*, s. 488.

¹⁴⁷ Odpowiedź na pozew..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 217.

¹⁴⁸ Pozew..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 228.

¹⁴⁹ Odpowiedź na pozew..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 217–218.

¹⁵⁰ Wyrok..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 168.

innego kontrahenta na odstrzał spornych jeleni)¹⁵¹. Ostatecznie zarządca zawarł ugodę z Meyerem. Zgodnie z jej zapisem były pracownik miał uzyskać zapłatę świadczenia pieniężnego w żądanej przez siebie wysokości, w zamian miał oświadczyć na piśmie, że zrzeka się wszelkich roszczeń względem zarządu przymusowego z tytułu umowy najmu pracy. W tej sytuacji uzyskał on świadczenie o niejasnym charakterze prawnym, nie stanowiło ono już bowiem właściwie zaległego wynagrodzenia, nie było też, przynajmniej w sensie ścisłym, odszkodowaniem za zaległe wynagrodzenie. Wbrew intencjom umawiających się stron powstał w związku z tym problem interpretacyjny. Konieczne stało się ustalenie, jakie skutki dla obowiązków podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych – istniejących po stronie zarządu jako pracodawcy – rodziło uiszczenie omawianych kwot wypłacanych na podstawie ugody, formalnie pod innym tytułem prawnym niż wynagrodzenie za pracę¹⁵². Administracja zarządcy przymusowego początkowo była gotowa traktować te świadczenia jak wynagrodzenia za pracę i płacić od nich zaległe podatki oraz składki. Wątpliwości pojawiły się jednak na skutek decyzji ZUS, który uznał, że składki należało płacić wyłącznie ze świadczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę, a więc nie od innych świadczeń (w tym przewidzianych ugodami odszkodowań za zwolnienie z pracy czy niezapłacone wynagrodzenie)¹⁵³. Problem ten rodził istotne konsekwencje dla admi-

¹⁵¹ „Zakaz powyższy był tak ujęty, że można go było różnie rozumieć, a skoro powód zastosował się do niego tak jak tego wymagała gospodarka około dóbr dłużnika, to pozwany nie może czynić odpowiedzialnym powoda za to, że gotówka za odstrzał nie wpłynęła do kasy zarządu przymusowego, lecz do dłużnika a to wobec specyficznych warunków finansowych. Poza to byłoby warunkiem potrącenia gdyby pozwany wykazał jakąś rzeczywistą szkodę, jaką poniósł zarząd przymusowy wskutek działań powoda. Pozwany nie twierdzi jednak, by miał jakichkolwiek nabywców na odstrzał jeleni, którzyby odpowiednie sumy za to wpłacili do kasy zarządu, wobec czego nie może być mowy o szkodzie zarządu [...]”. Ibidem.

¹⁵² W przypadku Meyera „istniał niespornie obowiązek zapłacenia składek” i podatku, wygrał on bowiem proces o bezprawnie zajęte wynagrodzenie. Por. pismo do ZUS z 26.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 29.

¹⁵³ „Zakład ubezpieczeń zapytał [...] z jakiego tytułu składki te pochodzą, zaznaczając, że jeżeli wynagrodzenie nastąpiło tytułem remuneracji [odszkodowania – T.K.] składek płać nie trzeba. Jeżeli zaś wynagrodzenie zapłacono z tytułu stosunku służbowego, należy obu panów dodatkowo zgłosić i [...] dołączyć dowody kwalifikujące wynagrodzenie to jako wynikłe z tytułu utrzymania stosunku służbowego”, Dyrekcja Lasów do Dyrekcji Głównej, 29.12.1936 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 35. Zarząd przyjął więc w sprawach tego rodzaju odrębną interpretację obowiązku podatkowego i obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Jak wyjaśniano w notatce wewnętrznej Dyrekcji Głównej z 1.07.1937 r. (APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 38): „Jeśli zatem pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek służbowy, występuje przeciw p. Zarządcy na drogę sądową z roszczeniem za nadgodziny lub innego rodzaju świadczenie [...] przyznano na mocy ugody poza sądowej ryczałtową kwotę w zamian za zrzeczenie się z jego strony ewentualnych roszczeń to wypłatę ugodzonej sumy należy kwalifikować jako dochód z należności służbowej [...]. Obowiązek potrącenia i odprowadzania z tego tytułu podatku ciąży na pracodawcy, wobec czego proszę wydatki takie podać w przyszłości [...] celem należytego obliczenia podatku. Co się tyczy świadczeń

nistracji zarządu przymusowego, precedensowe rozstrzygnięcie musiało dotyczyć na przyszłość wszystkich ugód zawieranych z byłymi pracownikami, w których przewidywano wypłacanie kwot tytułem zaległego wynagrodzenia (i żądano od byłych pracowników formalnego zrzeczenia się wszelkich roszczeń z tytułu najmu pracy). W sprawie tej zasięgnięto zewnętrznych opinii prawnych: Unii Polskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego oraz adwokata Mieczysława Chmielewskiego¹⁵⁴. Pierwsza z nich twierdziła stanowczo, że wszelkie roszczenia ustalone ugodami, nawet przy formalnym zrzeczeniu się przez pracownika wszelkich roszczeń z tytułu umowy o pracę, zachowują swój pierwotny charakter. Z tego miał wynikać obowiązek płacenia przez byłego pracodawcę podatku dochodowego za byłego pracownika¹⁵⁵. Jedyny wyjątek czyniono tu dla roszczenia dodatkowego z art. 471 ust.1 k.z.¹⁵⁶

Na szczególną uwagę zasługuje druga z opinii – pióra mec. Chmielewskiego. Wy różnia się ona nie tylko dobrą argumentacją prawniczą i znajomością orzecznictwa

socjalnych to z chwilą ustania stosunku służbowego [...] nie jesteśmy obowiązani do płacenia z takiego wynagrodzenia składek”.

¹⁵⁴ Unia Przemysłu Górniczo-Hutniczego – opinia w sprawie podatku dochodowego, 18.03.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 56–60. Opinia prawna w sprawie podatku dochodowego oraz opłat socjalnych od kwot pieniężnych względnie innych świadczeń uiszczanych byłym pracownikiem, 16.08.1937 r. – adwokat Mieczysław Chmielewski, APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 15–24.

¹⁵⁵ Według stanowiska Unii: „ugoda sądowa lub pozasądowa nie stanowi nowacji i w niczym nie zmienia stosunku prawnego istniejącego między stronami. W tych warunkach [...] kwota przyznana pracownikowi w drodze takiej ugody stanowi w swej istocie [...] świadczenie mające źródło w dawnym stosunku służbowym”. Co do kwestii obowiązku podatkowego Unia wyjaśniała, iż jej zdaniem „dochodzone przez byłych pracowników roszczenia wywodzą się z umowy o pracę i z dawnego stosunku służbowego [...] także sumy przyznane tym pracownikom w drodze ugód stanowią dochód, o jakim mowa w art. 20 ustawy o p.p.d. [tj. ustawy o podatku dochodowym – T.K.]. Faktu tego nie może zmienić zastrzeżenie dawnego pracodawcy o nieuznawaniu roszczenia pracownika z tytułu umowy o pracę. Klauzula ta, jeśli nawet skuteczna w stosunkach prywatno-prawnych, nie może wywierać wpływu na ocenę danego świadczenia na płaszczyźnie prawa publicznego, a w szczególności ustawy o p.p.d.”. Unia Przemysłu..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 56–57. Zwłaszcza ostatnie zdanie jest tu kluczowe – treść ugody przewidująca zrzeczenie się przez pracownika roszczeń względem pracodawcy z tytułu umowy o najem pracy w zamian za inne, np. zryczałtowane świadczenie pieniężne, wywiera skutki wyłącznie na gruncie prawa prywatnego, nie ma znaczenia dla prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych.

¹⁵⁶ Zgodnie z przepisem „Gdy pracodawca rozwiązał przedwcześnie umowę o pracę bez ważnego powodu, albo gdy z winy swej dał ważny powód do przedwczesnego rozwiązania umowy przez pracownika, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas, jakiby upłynął do zakończenia stosunku pracy przez nadejście umówionego terminu lub przez należyte wypowiedzenie umowy ze strony pracodawcy, co nie uwłacza prawu do wyższego odszkodowania na zasadach ogólnych”. W kwestii dodatkowego prawa do odszkodowania na zasadach ogólnych w opinii stwierdzono: „Świadczenia z tego tytułu, zdaniem naszym, nie powinny być opodatkowane ani z działu I [u.p.p.d. – T.K.], jako nie stanowiące dochodu w rozumieniu art. 6 ustawy [...], ani też według działu II, gdyż nie stanowią wynagrodzenia ze stosunku służbowego lub z tytułu najmu pracy”. Unia Przemysłu..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 51.

sądów cywilnych i administracyjnych, ale także podjęciem ciekawej próby analizy tendencji pojawiających się w praktyce organów administracyjnych. Takie ujęcie miało z pewnością ogromną wartość dla adresata opinii. Chmielewski wyjaśniał zaistniały problem prawny w następujący sposób:

[...] chodzi o rozstrzygnięcie, jaki skutek prawny pod kątem widzenia obowiązujących przepisów prawnych, tj. ustawy o państwowym podatku dochodowym i ustaw dotyczących ubezpieczenia społecznego posiadają te dwie okoliczności: uiszczanie świadczenia pracownikowi przez pracodawcę po ustaniu stosunku służbowego oraz wykluczenie w umowie obu stron umowy służbowej jako tytułu prawnego świadczenia¹⁵⁷.

Wychodząc od dyspozycji art. 20u o podatku dochodowym, Chmielewski tłumaczył, że dochód z „uposażenia służbowego” oraz „najmu pracy” obejmuje „wszystko co się uzyskuje z stosunku służbowego”, przy czym ustawa „nie zawiera żadnego ograniczenia czasowego”. Analizując orzecznictwo NTA (wraz z okólnikiem Ministra Skarbu z 31 marca 1933 r.), adwokat stwierdzał, że fakt, „iż dane świadczenie jest uiszczane po rozwiązaniu umowy służbowej, niewątpliwie nie znosi obowiązku podatkowego”¹⁵⁸. Dalej Chmielewski przekonująco dowodził, że zgodnie z orzecznictwem NTA świadczenia z tytułu stosunku służbowego wypłacane po rozwiązaniu stosunku pracy

wyrażające się w jednorazowej wypłacie sumy wynagrodzeń okresowych, jakiego pracownik otrzymał w razie dotrzymania przez pracodawcę umowy [...] nie mogą być traktowane jako wynagrodzenia jednorazowe, co miałyby znaczenie dla stawki podatkowej¹⁵⁹.

W kwestii obowiązku ubezpieczenia społecznego Chmielewski miał zupełnie inne zdanie aniżeli wyrażane w opiniach Unii i ZUS oraz ukształtowanego pod ich wpływem stanowiska administracji zarządu. Twierdził bowiem, że

[...] według prawidłowej wykładni ustaw dotyczących ubezpieczeń społecznych, ustanie stosunku służbowego – w znaczeniu wyżej przyjętym, mianowicie w zna-

¹⁵⁷ Opinia osobno rozpatruje dwa problemy: 1) „znaczenie ustania stosunku służbowego” dla statusu prawnego zaległych świadczeń należnych zwolnionemu pracownikowi z tytułu umowy oraz 2) „znaczenie wykluczenia stosunku służbowego jako prawnego tytułu świadczenia”, czyli skutki umownego zrzeczenia się przez pracownika wszelkich roszczeń (np. w ramach ugody). Por. opinia prawna..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 18.

¹⁵⁸ Ibidem.

¹⁵⁹ Zdaniem Chmielewskiego ustawa, „rozdzielając wynagrodzenia okresowe i jednorazowe, nie ma na myśli sposobu wypłaty wynagrodzenia lecz jego istotny charakter”. Opinia prawna..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 19.

czeniu faktycznego rozwiązania umowy służbowej – nie ma skutku umarzającego obowiązek ubezpieczenia¹⁶⁰.

Autor opinii skrytykował tu odmienną praktykę stosowaną w dotychczasowych rozstrzygnięciach ZUS. Przekonywał, że skoro świadczenie wypłacane po ustaniu stosunku służbowego zostaje uznane za „wynagrodzenie” za pracę w zakresie obowiązku podatkowego, to analogiczną regułą należy przyjąć dla potrącania składek na ubezpieczenia społeczne¹⁶¹.

W kwestii ugód zawierających w treści klauzule zrzeczenia się przez pracowników roszczeń z tytułu najmu pracy Chmielewski przekonująco argumentował, że „według poglądu uznanego w literaturze i judykaturze instancje podatkowe nie są krępowane pojęciem prawa prywatnego przy wykonywaniu przepisów publicznego prawa podatkowego”. Trzeźwo zauważał przy tym, że zaakceptowanie odmiennej wykładni otworzyłoby drogę do nadużyć i „obchodzenia” obowiązującego prawa „drogą częstego w praktyce stwierdzenia, iż pracownik oświadcza, że nie posiada żadnych roszczeń ze stosunku służbowego, a pracodawca w związku z tym uiszcza »ugodowo« pewną kwotę”. To bardzo interesujący wniosek, piętnujący praktykę umieszczania takich klauzul w ugodach, stosowaną przecież w sprawach podobnego rodzaju przez pszczyński zarząd przymusowy. Analogicznie ujmuje Chmielewski problem wpływu omawianych klauzul z ugód na obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne¹⁶². Oczywiście osobną adnotacją adwokat stwierdził, że jego wnioski nie odnosiły się do „wyższego odszkodowania na zasadach ogólnych” w rozumieniu art. 471 § 1 k.z., które jego zdaniem „nie podlega ani podatkowi dochodowemu ani składkom ubezpieczeniowym”¹⁶³.

Wskazane w tej części spory, zwłaszcza sprawa Meyera (i jej konsekwencje), stanowią kanwę do refleksji na temat relacji między pracodawcami i pracownikami w późnych latach 30. XX wieku. Dają możliwość rozpatrzenia tych relacji na różnych płaszczyznach, w tym sporu sądowego, ugód sądowych i pozasądowych, wpływu precedensowych rozstrzygnięć sądowych na kształtowanie praktyki działania przedsiębiorstw, w końcu także w zakresie spraw podatkowych i zakresu ubezpieczeń społecznych.

¹⁶⁰ Opinia prawna..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 20.

¹⁶¹ Ibidem.

¹⁶² „[...] gdy uiszcza się pracownikowi pewne świadczenie w zamian za zrzeczenie się roszczeń z stosunku służbowego (za wyjątkiem roszczeń emerytalnych), wchodzi w zastosowanie ustawy socjalne, tak, jak gdyby chodziło o świadczenie mające na celu wypełnić umowę służbową”. Ibidem, s. 22.

¹⁶³ Ibidem, s. 24.

Wady oświadczeń woli

Reguła stosowania ogólnych zasad prawa cywilnego do stosunków pracy w prawie międzywojennym miała jeszcze jedną istotną konsekwencję – odnoszącą się do znanych prawa cywilnemu wad oświadczenia woli. W zachowanym materiale odnajdujemy sprawę prowadzoną przez Sąd Okręgowy w Katowicach z powództwa Pawła Szlauske, mniej interesującą pod względem faktycznym, a bardziej pod względem prawnym. Szlauske po swoim zwolnieniu złożył pozew, który nie dotyczył prawidłowości zwolnienia, ale faktu niewypłacenia mu istotnych sum z różnych tytułów, m.in: bezprawnego obniżenia mu poborów oraz nieuiszczonych należnych świadczeń – „tantiem”¹⁶⁴, okolicznościowego świadczenia socjalnego (zwanego „gwiazdkowym”), ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odprawy. Problemem było to, że powód jeszcze w czasie trwania stosunku pracy zgodził się na piśmie na rezygnację ze wszystkich tych świadczeń. On sam twierdził jednak, iż podpisał stosowne oświadczenie w sprawie obniżenia wynagrodzenia, a także niewypłacania należnych mu świadczeń dodatkowych pod groźbą zwolnienia z pracy. Jego przełożony miał bowiem w osobistej rozmowie powiedzieć mu: „Jeżeli się Pan nie zgodzi na obniżenie pensji, to wówczas zarządca przymusowy (tj. pozwany) zbada swój stosunek do Pana”¹⁶⁵. Powód powoływał się więc na wadliwe oświadczenie woli – podjęcie go pod wpływem groźby (art. 43 k.z.), by w ten sposób uchylić się od niekorzystnych skutków takiego oświadczenia. Z pewnością świadectwem czasów jest wyrok Sądu Okręgowego, który intepretując w omawianym przypadku słowa przełożonego, uznał, że nie były one groźbą, ale wywieraniem „delikatnego nacisku psychicznego”. Zachowanie pracodawcy sąd usprawiedliwiał, wskazując, że kierował się on „wyłącznie dobrem powierzzonego pieczyi pozwanego przedsiębiorstwa”, a ponadto musiał działać w sytuacji trudności finansowych [„zarząd przymusowy (tj. pozwany) rozpoczął urzędowanie z pustymi kasami”]. Sąd podjął próbę racjonalizacji groźby, rozpatrując ją wyłącznie z perspektywy interesów pracodawcy:

Zasady zdrowej kalkulacji kupieckiej w jakimkolwiek przedsiębiorstwie wymagają dostosowania poziomu wydatków, a między nimi pensji pracowniczych jako kosztów handlowych, do poziomu dochodów przedsiębiorstwa, a w dalszej konsekwencji rozwiązania umów służbowych z tymi pracownikami, którzy sprzeciwiają się urzeczywistnieniu tego celu¹⁶⁶.

¹⁶⁴ Pozew z 23.09.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 105–106.

¹⁶⁵ Stan faktyczny sprawy na podstawie wyroku z 30.11.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 42–47, a także informacji wskazanych w piśmie powoda do Sądu Okręgowego z 15.10.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 86–88; skardze apelacyjnej z 25.01.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 51–60; odpowiedzi na pozew z 13.09.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 107–114; pisma Zarządu do adwokata M. Chmielewskiego z 18.09.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 128–134.

¹⁶⁶ Wyrok..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 44.

W świetle takiej oceny groźby pracodawcy stanowić miały „przypomnienie opornemu pracownikowi logicznych konsekwencji zdrowej kalkulacji kupieckiej, [z] którymi pracownik [...] winien się liczyć”¹⁶⁷. Generalnie w ten tendencyjny sposób – na korzyść zarządu przymusowego – sąd interpretował wszystkie okoliczności sprawy¹⁶⁸. Znamienne, że wyrok ten został w całości utrzymany w mocy przez Sąd Apelacyjny¹⁶⁹. Dokumentacja jest jednak niekompletna, toteż warto skonfrontować konstatacje sądu z szeroko uzasadnionym stanowiskiem powoda, wyrażonym w skardze apelacyjnej. Wypowiedziano tu pominiętą przez sąd, a kluczową zasadę, że podstawowym założeniem prawa pracy jest ochrona pracownika:

[...] znaną jest rzeczą, że ustawodawstwo pracy, w skład którego wchodzi też przepisy k.z. o umowie o pracę, ma charakter socjalny, Ustawodawca w każdym poszczególnym wypadku bierze pracownika w obronę przed wyzyskiem i „fochami” pracodawcy i też w tym kierunku idą zawsze i stale orzeczenia Najwyższego Sądu. Każdy przepis ustawy doznaje w razie wątpliwości rozszerzenia w interpretacji logicznej i gramatycznej na korzyść świata pracy, a nie ścieśniający na niekorzyść pracowników¹⁷⁰.

Skarga mocno i raczej trafnie wskazuje, że nie znajduje ekonomicznego uzasadnienia twierdzenie, iż tak duże przedsiębiorstwo (czy grupa przedsiębiorstw wchodzących w skład majątku fideikomisu) musi obniżyć pensje pewnej grupie pracowników, by uzyskać płynność finansową. Zdaniem powoda kwoty, o których mowa, miały raczej niewielki wpływ na finanse tak dużego podmiotu. Polemizując z poglądami zarządu przymusowego i sądu, powód wskazywał, że cele zarządu, czyli prowadzenie „zdrowej gospodarki” dobrami dłużnika i zaspokajanie jego wierzycieli, nie usprawiedliwiają naruszania przepisów prawa

¹⁶⁷ APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 44–45.

¹⁶⁸ Tak było zwłaszcza w sprawie biegu przedawnienia do wniesienia pozwu. Sąd Okręgowy twierdził zgodnie ze stanowiskiem powoda, że początkiem biegu terminu jest moment wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wskazywał jednak – trzeba przyznać, że przekonująco – iż moment rozpoczęcia biegu terminu należy liczyć nie od dnia wypowiedzenia stosunku, ale od jego faktycznego zakończenia: „Art. 43 k.z. jest przepisem ogólnym, mającym zastosowanie do wszelkich sytuacji i do różnych podmiotów, które uległy groźbie. Inaczej należy liczyć termin rozpoczynania przedawnienia w wypadku np. gdy ktoś został przez kogoś zagrożony użyciem siły [...] i dlatego zgodził się na podpisanie niekorzystnej dla siebie umowy, inaczej należy traktować pracownika. Jak długo [...] stosunek pracy nie został zakończony, tak długo żyje pracowni[k] pod obuchem groźby i tak długo stan obawy u niego trwa. Bo jak długo jeszcze termin wypowiedzenia nie minął, ciągle jeszcze ma pracownik nadzieję, że go pracodawca na nowo zaangażuje i zatrzyma, czego na pewno nie uczyni, skoro go pracownik zaskarzy”. Odpowiedź na pozew..., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 54.

¹⁶⁹ Wyrok SA w Katowicach z 27.06.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 371, s. 9.

¹⁷⁰ Świadomość „socjalnego charakteru” prawa pracy i konieczności szczególnej ochrony pracownika była uznawana w prawniczej literaturze naukowej, por. R. Longchamps de Brier, *Zobowiązania*, s. 518.

pracy¹⁷¹. Powód w nieco emocjonalny, wręcz złośliwy sposób polemizuje z argumentem Sądu Okręgowego, że obniżanie pensji i odwoływanie się do gróźb może być praktyką usprawiedliwioną w świetle „zdrowej kalkulacji kupieckiej”. Wskazuje bowiem, że owa „kalkulacja” pracodawcy:

[...] nigdy nie może i nie powinna opierać się na wyzysku swoich pracowników, którzy też nie osiągają nadmiernego wynagrodzenia, gdy z tej „zdrowej kalkulacji” przedsiębiorstwo zbiera miliony, i dziesiątki milionów złotych¹⁷².

Argumentacja powoda nie znalazła zrozumienia przed Sądem Apelacyjnym. Świadczyć to może o tym, że omawiana sprawa nie była ekscysem orzeczniczym, ale stanowiła rozstrzygnięcia standardowe w realiach sądownictwa polskiego późnych lat 30. w zakresie prawa pracy.

Oczywiście w omawianej sprawie w charakterystyczny dla prawa pracy sposób ścierały się ze sobą dwie istotne wartości: interes ekonomiczny pracodawcy (a także jego wierzycieli w przypadku wprowadzenia zarządu przymusowego) oraz konieczność ochrony praw pracowników. Prezentowane rozstrzygnięcie sądów jest zarazem przykładem braku empatii międzywojennych sędziów i niezrozumienia istoty prowadzonego przed sądem sporu. Czymś innym jest bowiem uznanie w sprawie konieczności priorytetowego traktowania interesu pracodawcy znajdującego się w trudnej sytuacji finansowej oraz zaspokajania uzasadnionych roszczeń wierzycieli, a czymś zupełnie innym karkołomna próba interpretowania oczywistych gróźb jako „delikatnych” form „nacisku psychicznego”. Wydaje się również, że w omawianym przypadku uwidoczniły się ograniczenia w wykształceniu sędziów i braki w samodoskonaleniu, np. poprzez śledzenie literatury naukowej¹⁷³.

¹⁷¹ „Umowa jest podstawą trwałego stosunku między kontrahentami i bezwzględnie ma być przez obie strony wykonana. A jeśli pracodawca popada w stan niewypłacalności, też nie może on zmieniać warunków umowy i obniżyć pod groźbami płacę. Nawet jeśli zgłasza postępowanie upadłościowe, mają pracownicy uprzywilejowaną pretensję za swe należności”. APKOP, AKP, XIV, sygn. 313, s. 56.

¹⁷² Ibidem.

¹⁷³ Warto wskazać, że na gruncie ówczesnej cywilistyki zdanie sądu nie odpowiadało powszechnej doktrynalnej interpretacji działania pod wpływem groźby. R. Longschamps de Bérier wskazuje, iż przymus psychiczny musi być wywierany bezprawnie, przy czym „groźba jest bezprawna nie tylko wówczas, gdy groźący nie ma prawa wykonać tego, czym grozi, lecz także wówczas, gdy wprawdzie ma prawo to uczynić, ale nie w celu wymuszenia danego oświadczenia woli”. Analizując problem treści groźby, wybitny polski cywilista zaznacza, że „obojętnem też jest, czy groźba była tego rodzaju, iż mogła zrobić wrażenie tylko na osobie rozsądnej [...], czy też mogła zrobić wrażenie tylko na przymuszonym ze względu na jego indywidualne właściwości”. R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, s. 89. Wydaje się, że sędziowie powinni lepiej rozumieć problem wad oświadczenia woli i znać literaturę naukową, by dokonać bardziej wyważonej interpretacji przepisów kodeksowych.

Wypadki przy pracy

Przystępując do badań akt spraw z zakresu prawa pracy, których stroną był zarząd przymusowy fideikomisu pszczyńskiego, można było się spodziewać – biorąc pod uwagę zróżnicowaną działalność przemysłową przedsiębiorstw wchodzących w skład jego majątku – że znaczna część tych spraw będzie dotyczyła odpowiedzialności odszkodowawczej za wypadki pracowników przy wykonywaniu obowiązków. W praktyce jednak takie sprawy właściwie nie występowały (w aktach udało się odnaleźć tylko jeden taki proces). Przyczyna tego stanu rzeczy jest dość oczywista – zakres odpowiedzialności pracodawcy za wypadki przy pracy, regulowany niemiecką ordynacją ubezpieczeniową z 1911 r., był bardzo ograniczony. Do jej zaistnienia wymagano bowiem kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek – winy pracodawcy oraz stwierdzenia tejże winy w osobnym wyroku sądu karnego¹⁷⁴. Problem z takim uregulowaniem odpowiedzialności widać w sprawie z powództwa ZUS, która dotyczyła wypadku Wiktorii Duczanki. Była ona pracownicą folwarku wchodzącego w skład majątku fideikomisowego i doznała dość poważnych skaleczeń głowy – wchodząc do obory została uderzona opadającym z jej ściany tynkiem. Z akt sprawy wynika, że ustalenie winy było ekstremalnie trudne, pomijając nawet kwestię ewentualnego braku wyroku karnego (zachowana dokumentacja nie zawiera wzmianki o jakimkolwiek postępowaniu karnym). Niemożliwe okazało się przede wszystkim ustalenie, kto w folwarku odpowiadał za utrzymanie i bieżące remonty budynków¹⁷⁵. Wątpliwości budziła także możliwość przypisania winy komukolwiek z zarządców folwarku – wymagało to bowiem udowodnienia faktu świadomego i celowego zlekceważenia ewidentnego zagrożenia. Jednocześnie podkreślano, że w omawianym przypadku sama pracownica zachowywała się nieostrożnie i przyczyniła się do wypadku. Tę argumentację potwierdził sąd¹⁷⁶. Co ważne, akta tej sprawy

¹⁷⁴ §§ 898–899 (a także paragrafy następne do 906) Niemieckiej Ordynacji Ubezpieczeniowej z 1911 r. [w:] *Ordynacja ubezpieczeniowa z dnia 19 lipca 1911 r. i Ustawa o ubezpieczeniach pracowników umysłowych z dnia 20 grudnia 1911 r. wraz z uzupełnieniami i zmianami oraz przepisami o postępowaniu przed instancjami orzekającymi*, wyd. J. Baumgarten i S. Sasorski, Poznań 1934, s. 328–332.

¹⁷⁵ W sprawie pozwano zarządów gospodarki rolnej folwarku – Józefa Pytela i Alfonsa Trełę, zatrudnionych odpowiednio na stanowiskach dozorczy rolniczego i asystenta rolniczego. W odpowiedzi na pozew (APKOP, AKP, XIV, sygn. 404, s. 71–72) wskazywali oni, że do zakresu ich obowiązków „nie wchodziły prace budowlane”. Odpowiedzialnością próbowali obarczyć kierownika folwarku nazwiskiem Rimmel.

¹⁷⁶ W uzasadnieniu sąd wskazywał, że nikt nie zauważył wcześniej opadającego tynku, a jedynie zgłoszono pojawiające się na nim nieznaczne pęknięcia. Zdaniem sądu taka sytuacja nie rodziła obowiązku wydania zarządzeń dotyczących napraw. Sąd wskazał przy tym inny aniżeli pozwani podmiot w strukturze administracji fideikomisu, który mógłby ewentualnie podjąć w tej sprawie jakieś działania – mianowicie Urząd Budowlany Dyrekcji Dóbr Zarządu Przymusowego. Sąd potwierdził jednocześnie przyczynienie się Duszczanki do wypadku, interpretując okoliczności faktyczne w niekorzystny dla pracownicy sposób. Wskazał bowiem, że jeśli powszechnie było wiadomo, że

pokazują, w jak trudnym położeniu znajdowali się pracownicy na gruncie ordynacji z 1911 r. w sprawach tego typu, zwłaszcza w zakresie konieczności potwierdzenia winy pracodawcy wiarygodnym materiałem dowodowym¹⁷⁷.

Podsumowanie

Reasumując, warto przedstawić kilka wniosków o charakterze ogólnym. Po pierwsze, powyższe rozważania wskazują na ogromne walory materiału archiwalnego związanego ze sporami sądowymi, zachowanego w aktach rodzinno-majątkowych (tzw. podworskich). Dla dużych kompleksów dóbr – szczególnie zaś dużych fideikomisów rodzinnych – materiał ten jest miarę kompletny i spójny, daje duże możliwości badań zarówno historycznoprawnych, jak i z zakresu historii społecznej, zwłaszcza że w aktach tych znajdujemy dokumentację, której nie zawierają nawet zachowane oficjalne akta postępowań prowadzonych przez sądy. W aktach tworzonych na potrzeby archiwum prywatnego zamieszczano bowiem nie tylko standardowe pisma procesowe. Powyższa analiza pokazuje, jak wartościowe są różnego rodzaju pisma wewnętrzne, wyniki konsultacji, listy i telegramy, notatki z rozmów telefonicznych, opinie czy wywiady środowiskowe dotyczące ustalenia obiektywnego stanu faktycznego i interpelacji prawnej toczonych sporów. Analizowano w nich potencjalne skutki finansowe (i nie tylko) ewentualnych rozstrzygnięć w sprawie, oceniano perspektywy na wygraną lub przegraną itd. Dokumenty te pozwalają lepiej zrozumieć decyzje procesowe pracodawców i motywacje ich decyzji, zwłaszcza kontekst społeczny i kalkulacje ekonomiczne.

W aktach z zakresu prawa pracy dostrzegamy szeroki wachlarz problemów społecznych. Możemy lepiej zrozumieć także mechanizmy gospodarcze rządzące rynkiem pracy na międzywojennym polskim Górnym Śląsku. Dostrzegamy tu odrębność i specyfikę sytuacji na rynku pracy przedstawicieli różnych grup społecznych (od niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, przez aspirujących pracowników administracyjnych – umysłowych niższego szczebla, do właściwej wykwalifikowanej kadry fachowej i kierowniczej). W omawianych sprawach uwidaczniają się górnośląskie konflikty społeczne, np. rosnące napięcia polsko-niemieckie, w tym te związane z rywalizacją dawnych niemieckich urzędników fideikomisowych Hochbergów, zastępowanych Polakami w okresie zarządu przymusowego. Dostrzegamy społeczny wymiar działalności związków zawodowych w pierwszej połowie XX

tynek jest popękany, to Duszczańka nie powinna była wchodzić do obory i czyniła to ze świadomości ryzyka, jeśli zaś nie zdawano sobie sprawy z zagrożenia, to nie można przypisać winy zarządcom folwarku. Por. wyrok z 7.03.1939 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 404, s. 8.

¹⁷⁷ Por. dość detaliczne i sprzeczne zeznania świadków: odpis zeznań świadków 8.10.1938 r. oraz wyjaśnienia pozwanych z 18.11.1938 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 404, s. 19–20, 79–80.

wieku i rzeczywisty ich wpływ na stosowanie ustawodawstwa pracy oraz sytuację pracowników. Omawiane sprawy dostarczają też dużo informacji na temat praktycznego funkcjonowania i skuteczności złożonej struktury państwa w zakresie spraw społecznych: organów administracji lokalnej, ubezpieczeń społecznych, wymiaru sprawiedliwości czy podmiotów polubownego załatwiania sporów¹⁷⁸.

Omawiany zbiór spraw jest fascynujący dla historyka prawa z uwagi na ukazanie ogromnej złożoności systemu prawnego. Dynamicznie zmieniające się ustawodawstwo polskie w drugiej połowie lat 30. teoretycznie stabilizowało system ochrony stosunku pracy, według standardów wciąż jeszcze nowego kodeksu zobowiązań. Jednakże w praktyce widać wciąż ogromną rolę przepisów partykularnych, zwłaszcza poniemieckich. W oczy rzucają się tu, często ogromne, problemy sądów z zapewnieniem nad tym materiałem normatywnym, a nawet z poprawną wykładnią i stosowaniem nowego polskiego kodeksu zobowiązań.

Powyższa analiza przyniosła wartościowe efekty z perspektywy badań nad losami fideikomisu pszczyńskiego. Dała też możliwość prześledzenia efektywności i sposobu prowadzenia egzekucji za pomocą środka egzekucyjnego w postaci zarządu przymusowego na podstawie międzywojennej polskiej procedury cywilnej. Pokazała skomplikowane relacje między zarządcą a powiernikiem fideikomisu, jego urzędnikami i współpracownikami oraz licznymi pracownikami administracyjnymi i fizycznymi czy kadrami zarządzającą przedsiębiorstwami wchodzącymi w skład majątku fideikomisowego. Dostrzegamy tu niebywałą skalę drobnych problemów, z którymi musiał się mierzyć zarządca przymusowy i jego administracja, by móc wypracować odpowiedni zysk i zaspokajać roszczenia wierzycieli. Wymagało to podejmowania setek drobnych jednostkowych decyzji, często o niewielkim znacze-

¹⁷⁸ Szczególnie w zakresie sądów i instytucji polubownych materiał jest bardzo bogaty. W sprawie Ryszarda Goldy przeciwko zarządowi przymusowemu, którego pozew odrzucono na podstawie art. 213 i 236 k.p.c. „albowiem roszczenie powoda opiera się na umowie taryfowej, zaś według § 10 tej umowy wszelkie spory wynikłe z umowy taryfowej rozstrzyga ostatecznie taryfowa komisja pojednawcza, która z uwagi na art. III i XXXIII p. 5 przepisów wprowadzić do części I k.p.c. zatrzymała charakter stałego sądu polubownego, którego orzecznictwu obie strony podlegają [...]”. Postanowienie Sądu Okręgowego w Katowicach z 14.10.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 247, s. 13. Taryfowa Komisja Pojednawcza stanowiła więc stały sąd polubowny, zapis umowny na ten sąd odnosił ten skutek, że „[d]opóki strony obowiązują taka umowa, nie można żądać rozpoznania sporu przez sąd państwowy” (art. 479 § 2 k.p.c.). Golda argumentował nieskorzystanie z drogi przed Taryfową Komisją, sugerując, że nie rozpatruje ona spraw indywidualnych pracowników, którzy nie mają legitymacji czynnej do występowania przed nią. Sąd skutecznie rozprawił się z tym poglądem: „stanowisko to jest nieuzasadnione. Paragraf 15 umowy taryfowej przewiduje przeprowadzenie sprawy między pojedynczym pracownikiem a pracodawcą przed Taryfową Komisją Pojednawczą w ten sposób, że sprawa rozpoczyna się od bezpośrednich pertraktacji, a dopiero później występują w tej sprawie przedstawiciele właściwych dla obu stron związków zawodowych”. Wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z 12.04.1937 r., APKOP, AKP, XIV, sygn. 247, s. 19. Por. treść § 15 umowy taryfowej pracowników..., s. 11–12.

niu finansowym, ze świadomością „efektu skali” i konieczności trzymania w ryzach ogromnego zadłużenia ogólnego dóbr fideikomisowych. W zachowanym materiale widać dużą determinację w dążeniu do osiągnięcia i maksymalizacji zysków ze strony zarządców przymusowych, którzy działali pod dużą presją, a w ostateczności mogli nawet odpowiadać za swoje działania własnym majątkiem. W sprawach z zakresu prawa pracy jest to szczególnie widoczne. Zarządcy prowadzili spory przeciwko osobom niepełnosprawnym, trwale bezrobotnym na skutek zwolnienia z pracy, zmagającym się z okresowym bezrobociem przy zatrudnieniu sezonowym oraz wdowom po pracownikach (niekiedy z małoletnimi dziećmi). W argumentacji procesowej administracji zarządu przymusowego dominuje oparte na dyspozycjach k.p.c. przekonanie, że wyłącznym celem zarządcy jest „kalkulacja kupiecka” i wypracowywanie zysku w celu zaspokojenia wierzycieli fideikomisu. Marginalnie uwzględniane były natomiast kwestie wzajemnego zaufania pracodawcy i pracowników, sprawiedliwego traktowania zatrudnionych czy lojalności względem pracowników przedsiębiorstw fideikomisowych pracujących w nich często przez wiele lat. Pogłębiało ten stan rzeczy stanowisko sądów, premiujących niekiedy taką argumentację i interpretujących przepisy nie na korzyść, ale przeciw pracownikom. Równie wyraźnie widać tę tendencję w ramach – pominiętych w artykule – spraw eksmisji pracowników i byłych pracowników z lokali służbowych.

Z drugiej strony, zachowane akta pozwalają dostrzec także nieuczciwe praktyki pracowników, lekceważenie obowiązków, kradzieże mienia przedsiębiorstw, próby wyłudzenia nienależnych im świadczeń itp. Dokumenty wewnętrzne zarządu przymusowego wskazują, jak wiele wysiłku poświęcano na ustalenie i zrozumienie stanu faktycznego – wymagało to prowadzenia wywiadów środowiskowych, badania dokumentacji i konsultacji prawnych – by umożliwić administracji zarządu podejmowanie racjonalnych decyzji. Dotyczyło to zwłaszcza dylematu, czy bardziej opłaca się konsekwentne prowadzenie procesu, czy warto raczej poszukać polubownej drogi załatwienia sporu. Liczba zawartych ugód z pracownikami wskazuje na dużą elastyczność administracji zarządu oraz ostrożne i umiejętne kalkulowanie ryzyka. Dokumentacja pozwala przy tym również ocenić pracę elity górnośląskich adwokatów, ich metody pracy, sposób prowadzenia spraw, budowanie relacji z klientem, ich wiedzę fachową i sprawność taktyczną.

Oczywiście międzywojenny materiał sądowy, zachowany zwłaszcza w aktach rodzinno-majątkowych ma spore wady z perspektywy współczesnego badacza. Dokumentacja ta jest często nieuporządkowana – fakt, że jest ułożona achronologicznie (albo w kolejności chronologicznej, ale wstecznej – od ostatniego pisma w sprawie do pierwszego), jest tu najmniejszym problemem. Składa się ona bowiem z licznych kopii i odpisów, których charakter trudno nieraz ustalić. Akta są często niekompletne, toteż napotykając ciekawy stan faktyczny i związany z nim problem prawny, nie możemy często ustalić ostatecznego rozstrzygnięcia. Osobnym pro-

blemem, charakterystycznym dla sądów niższej instancji w II Rzeczypospolitej, jest sposób sporządzania wyroków. Zawierają one liczne błędy w sentencjach, nie podają lub podają błędną podstawę prawną, ich uzasadnienia grzeszą lapidarnością i unikaniem rozstrzygnięcia zasadniczych dla sporu problemów prawnych. Motywy rozstrzygnięć sądów są więc często nieczytelne i niejasne, utrudniając zrozumienie analizowanych zagadnień.

Mimo to kierunek badań polegający na analizie akt spraw sądowych zachowanych w zbiorach rodzinno-majątkowych powinien być kontynuowany. Dotyczy to prac nie tylko historyków prawa, ale także badaczy dziejów stosunków społecznych czy historii gospodarczej.

BIBLIOGRAFIA

Źródła archiwalne

Archiwum Państwowe w Katowicach, Oddział w Pszczynie, Archiwum Książąt Pszczyńskich, dz. XIV, sygn. 3, 205, 206, 221a, 225b, 243e, 253, 262, 266, 267, 269, 277, 285, 298, 299, 300a, 307, 311, 313, 319, 322, 335b, 337, 338, 343c, 345a, 360, 363, 371, 376b, 378, 386a, 387, 392, 404, 411, 413, 417, 429, 435, 449.

Źródła drukowane

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 grudnia 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Kodeksu Postępowania Cywilnego (Dz.U. Nr 112, poz. 934).

Ordynacja ubezpieczeniowa z dnia 19 lipca 1911 r. i Ustawa o ubezpieczeniach pracowników umysłowych z dnia 20 grudnia 1911 r. wraz z uzupełnieniami i zmianami oraz przepisami o postępowaniu przed instancjami orzekającymi, wyd. J. Baumgarten i S. Sasorski, Poznań 1934.

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

Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 106, poz. 911).

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

Rozporządzenia Wojewody Śląskiego z dnia 27 kwietnia 1926 r. w sprawie zgłaszania przez pracodawców wolnych miejsc w komunalnych urzędach pośrednictwa pracy (Dziennik Ustaw Śląskich Nr 12, poz. 21).

Umowa taryfowa pracowników umysłowych zakładów należących do Związku Pracodawców Górnośląskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 1931 roku, Katowice 1937.

Ustawa z 2 stycznia 1936 r. o amnestii (Dz. U. Nr 1, poz. 1).

Ustawa górnicza obowiązująca w województwach pomorskim, poznańskim i śląskim z wyjątkiem powiatów cieszyńskiego i bielskiego, Warszawa 1924.

Ustawodawstwo pracy obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego, wyd. K. Kosmol, T. Bartnicki, Katowice 1936.

Literatura

- Archiwum Książąt Pszczyńskich. Przewodnik po zespołach*, oprac. B. Spyra, Warszawa 1973.
- Allerhand M., *Kodeks Postępowania Cywilnego*, cz. 2: *Postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające*, Lwów 1933.
- Danowska-Prokop B., *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku w pierwszych latach po powrocie do Polski (1922–1925)*, „*Studia Ekonomiczne*” 2001, nr 15, s. 29–35.
- Jarosz-Nojszewska A., *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku w latach 1922–1939* [w:] P. Grata (red.), *Od kwestii robotniczej do nowoczesnej kwestii socjalnej: studia z polskiej polityki społecznej XX i XXI wieku*, t. 4, Rzeszów 2016, s. 29–50.
- Kucharski T., *Akta spraw sądowych i orzecznictwo sądowe z okresu II RP jako źródło historyczne. Węzłowe problemy kwerendy i metodyki archiwalnej na przykładzie badań nad fideikomisami familijnymi*, „*Krakowskie Studia z Historii Państwa i Prawa*” 2020, t. 13, z. 1, s. 25–50.
- Longchamps de Bériér R., *Zobowiązania*, Lwów 1938.
- Organiściak W., *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, „*Z Dziejów Prawa*” 2009, t. 10, s. 233–257.
- Organiściak W., *Prawo ubezpieczeń społecznych II Rzeczypospolitej (Szkic dla celów dydaktycznych)*, „*Z Dziejów Prawa*” 2010, t. 11, s. 139–162.
- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Szczepaniak D., *Uwłaczenie czci lub powadze Prezydenta RP w świetle praktyki Sądu Okręgowego w Krakowie (1933–1939)*, „*Czasopismo Prawno-Historyczne*” 2022, t. 74, z. 1, s. 211–252.
- Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy 1918–1939*, Warszawa 1960.
- Zoll F., *Prawo pracy w biegu dziejów*, Wilno 1930 (ndb.).

COURT DISPUTES IN THE FIELD OF LABOR LAW IN LIGHT OF THE COMPULSORY ADMINISTRATION FILES CONCERNING THE PSZCZYNA FIDEICOMMISSUM (1934–1939)

Abstract

The article is devoted to the subject matter of labor law in interwar Poland during the late 1930s. The paper analyzes the files of authentic court disputes using the case study method. The research presented in the article is based on more than forty court case files, which are stored in the Pszczyzna Department of the State Archives in Katowice. The files were not obtained from the proper set of court files but from a separate set consisting of the preserved private archive of the Hochberg Family Fideicommissum in Pszczyzna. This particular collection offers the files of almost 300 preserved civil cases from between 1934 and 1939 (back then, according to the provisions of the Polish Code of Civil Procedure, compulsory administration was established on the estates and factories belonging to the fideicommissum). The article demonstrates how valuable the remaining archives of aristocratic families

are in the process of reconstruction of the lost court case files from the interwar period. The analysis covers a wide range of issues: unlawful dismissal of employees, withholding employees' remuneration and setting off employer's receivables from the aforementioned salaries without a legal basis, the specific nature of employing white-collar workers as well as the defects of the declarations of will in the field of labor contracts. This made it possible to present the state of the development of labor law during the 1930s as well as to assess the complicated economic situation of the largest family fideicommissa in interwar Poland.

Keywords: family fideicommissa, Polish Code of Obligations of 1933, history of labor law, case study method, court case files, private archives of aristocratic families