

Received: 21.06.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 241-255
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2430
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Maria Bosak-Sojka*
Nr ORCID: 0000 0001 9169 8966

USTAWA O URLOPACH PRACOWNICZYCH Z PERSPEKTYWY WIEKU OD JEJ UCHWALENIA

THE WORKERS' HOLIDAY LEAVE ACT FROM THE PERSPECTIVE OF ONE CENTURY SINCE ITS ENACTMENT

Streszczenie: Zaproponowane opracowanie zostało przygotowane z myślą o współczesnej refleksji nad aktualnym stanem regulacji związanych z prawem do urlopów pracowniczych. Treść opracowania dotyczy bowiem pierwotnego brzmienia ustawy, która została wydana dokładnie 100 lat temu, bo w 1922 r. Artykuł, oprócz skrótovej analizy najistotniejszych rozwiązań wprowadzonych po raz pierwszy do polskiego porządku prawnego, zawiera także odesłanie do ówczesnego orzecznictwa wskazującego na obowiązujące wówczas mankamenty praktyczne.

Słowa kluczowe: pierwsza polska ustawa, prawo do urlopu, urlop wypoczynkowy, wymiar urlopu, zasady udzielania urlopu, orzecznictwo sądowe

Summary: The proposed elaboration has been prepared with a view to a contemporary consideration of the current state of regulations related to the right to employee leave. The content of the study refers to the original version of the Act, which was enacted exactly 100 years ago, in 1922. The Article, apart from a short analysis of the most significant solutions introduced for the first time into the Polish legal order, also contains a reference to the jurisprudence of that time indicating the practical shortcomings of that time.

Keywords: First Polish Act, right to leave, holiday leave, length of leave, rules for granting leave, court jurisdiction

* dr; Uniwersytet Rzeszowski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: mbosak@ur.edu.pl

WSTĘP

Z uwagi na fakt, iż właśnie w 2022 r. mija dokładnie 100 lat od wydania jednego z pierwszych, wydaje się także, że i kluczowych aktów ustawodawczych z zakresu prawa pracy¹, okres ten staje się powodem do dokonania choćby skrótowej charakterystyki założeń zawartych w pierwotnym brzmieniu ustawy o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu². Warto zaznaczyć, iż była to trzecia na świecie ustawa kompleksowo poświęcona właśnie problematyce urloпów wypoczynkowych³. Wcześniej ustawy ogólne poświęcone tematyce urloпów zostały wydane w Austrii (30 lipca 1919 r.) i na Łotwie (24 marca 1922 r.)⁴. Polski projekt ustawy nie wywodził się jednak z projektu przygotowanego przez rząd, ale – co podkreśla się w piśmiennictwie – jego źródeł należało szukać w inicjatywie ustawodawczej Chrześcijańskiej Demokracji. Efektem tych działań stał się projekt ustawy, który zgłoszono 1 sierpnia 1921 r. Niemniej jednak zawierał on rozwiązania, które zostały uznane za efekt propagandowy związany z okresem przedwyborczym do Sejmu. Mianowicie jego główne założenia polegały na przyznaniu wszystkim pracownikom prawa do urlopu w wymiarze 8 dni po pół roku pracy, zaś po roku – okres ten wydłużono do dwóch tygodni, natomiast po przepracowaniu okresu trzech lat proponowany wymiar urlopu miał wynosić miesiąc⁵.

Mimo spodziewanego niepowodzenia w zakresie proponowanych rozwiązań projekt ten zainicjował długi okres debat w Sejmowej Komisji Ochrony Pracy, czego ostatecznym efektem stało się poddanie wprowadzonych modyfikacji pod obrady plenarne Sejmu w dniu 12 maja 1922 r. Zasadniczo polski projekt był w znacznym stopniu wzorowany na ustawach urloпowych austriackich z 16 stycznia 1910 r., a także na ustawie czechosłowackiej z 1 sierpnia 1921 r. dla górników. Niewątpliwie wspomniana sytuacja polityczna w kraju związana z planowanymi wyborami przyczyniła się ostatecznie do przyjęcia ustawy. Projekt został przyjęty w trzecim czytaniu w dniu 16 maja 1922 r., chociaż warunki towarzyszące uchwaleniu tej ustawy uznawano za swoisty kompromis między rządem a żądaniami klasy robotniczej⁶. Nie sposób jednak pominąć faktu, iż ustawa ta była i nadal pozostaje postrzegana

¹ Warte zaznaczenia jest to, że projekt tej ustawy sięga 1920 r. Była o nim mowa w sprawozdaniu Ministerstwa Pracy i O.S. z 1920 r., POS 1921, s. 43. Zob. szerzej na ten temat: S. Roszkowski, *Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych*, Warszawa 1929, s. 19.

² Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. (Dz.U. nr 40, poz.334, 735/33, 976/34, 238/45, 258/48); zwana dalej ustawą o urloпach, ustawą z 1922 r. lub ustawą, a także Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. u urloпach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.62/23, poz. 467/29); dalej: rozporządzenie.

³ Szerzej: M. Świącicki, *Prawo dnia powszedniego*, Warszawa 1971, s. 214.

⁴ Szerzej: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1966, s. 65.

⁵ Szerzej: J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 27 i przywołane tam źródła.

⁶ Ibidem, s. 28-29.

jako akt, który wyprzedzał analogiczne regulacje w innych państwach, a także ówczesne standardy międzynarodowe⁷, niemniej wątek ten, jako powszechnie dostępny w piśmiennictwie, nie będzie szerzej rozwijany w dalszej treści artykułu.

Zaproponowane opracowanie nie będzie także zawierało cech charakterystyki opartej na szczegółowej analizie treści wskazanego aktu prawnego, gdyż takich analiz przez ostatnie lata dokonano co najmniej kilka⁸. W tym przypadku autorskim założeniem stanie się uwypuklenie zarówno roli, jak i funkcji wskazanych przepisów dokonanych z perspektywy 100 lat od jej wejścia w życie. Mając na uwadze powyżej określony cel, opracowanie w sposób naturalny musi zostać wzbogacone ówczesnym orzecznictwem, które, uwzględniając także i perspektywę temporalną, pozwoli nam współczesnym odpowiedzieć na pytanie nie tylko o podstawy towarzyszące powstaniu analizowanych regulacji, ale także uwypuklić mankamenty towarzyszące ówczesnej praktyce. One bowiem powinny być stać się zasadniczym asumptem prowadzącym do sukcesywnych zmian dokonywanych przez ustawodawcę w przedmiotowym zakresie.

PODMIOTY UPRAWNIONE DO KORZYSTANIA Z PŁATNEGO URLOPU NA MOCY USTAWY Z 1922 R.

Niniejsze rozważania należy rozpocząć od stwierdzenia, iż ówczesny ustawodawca nie dokonał skrupulatnego określenia katalogu podmiotów pracowników umysłowych, którym na mocy powołanej ustawy przysługiwało prawo do skorzystania z corocznego, płatnego urlopu. Oprócz szeroko zakreślonych zwrotów o charakterze ogólnym, wynikających już z literalnego brzmienia ustawy, tj. pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, do kategorii podmiotów uprawnionych do tego świadczenia zaliczono ponadto tych pracowników, których zatrudnienie powstało na mocy zawartej umowy. W orzecznictwie podkreślano, iż ów brak precyzji w tym zakresie pozostawiał swoistą lukę. Pozwalała ona na zaliczenie pracowników do kategorii umysłowych, biorąc pod uwagę indywidualną ocenę faktów, a także charakter i warunki sprawowanych przez nich funkcji⁹. Istotne w tym przypadku było więc ustalenie, czy rodzaj i ilość czynności wykonywanych przez konkretnego pracownika usprawiedliwia potraktowanie jego pracy jako pracy umysłowej¹⁰.

⁷ Szerzej m.in.: J. Piątkowski, *Urlopy pracownicze*, [w:] System Prawa Pracy, t. XIV: *Historia polskiego prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 748-749; J. Białocerkiewicz, *Wpływ Międzynarodowej Organizacji Pracy na ujednoczenie Prawa pracy*, Toruń 1981; A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015; M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 23-26; M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2019.

⁸ Zob. m.in.: J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe...*; M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy...*, s. 65-77; J. Piątkowski, *Urlopy pracownicze...*, s. 742-758.

⁹ Tak: S.N. I C. 282/27 z dnia 20 kwietnia 1928 r., RPE 1024/28.

¹⁰ Tak: S.N. I C. 291/31 z dnia 17 czerwca 1931 r., Zb. Urz. 94/31.

Niemniej jednak, analizując szczegółowy krąg podmiotowy, ustawodawca oprócz wymienionych kryteriów doprecyzował, iż przepisy ustawy mają zastosowanie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej, a także w innych zakładach pracy, które nie były ukierunkowane na osiąganie zysku. Bez znaczenia pozostawała okoliczność, czy zatrudniający zakład pracy miał status własności prywatnej, państwowej czy też organów samorządowych. Warto jednak uściślić, że wskazany katalog podmiotowy miał zastosowanie również wobec podmiotów zatrudniających pokrewne do wymienionych kategorii pracowników najemnych¹¹. Wyłączeniu z powyższego katalogu podlegali, co do zasady, pracownicy przedsiębiorstw sezonowych, których praca trwała krócej niż 10 miesięcy w roku. W orzecznictwie z lat 20. XX w. doprecyzowano jednak, że dla określenia, czy konkretne przedsiębiorstwo sezonowe faktycznie było zwolnione od obowiązku udzielenia płatnego urlopu, należało przede wszystkim zbadać okoliczności, czy przedsiębiorstwo to pracowało krócej niż 10 miesięcy w roku, a nie tylko to, czy pracownik przepracował w danym roku w tym przedsiębiorstwie więcej lub mniej niż 10 miesięcy¹². Inne z wyłączeń podmiotowych dotyczących zakresu obowiązywania ustawy dotyczyły m.in. pomocników gminnych¹³, a także pisarzy folwarcznych, którzy nie pełnili czynności tzw. biuralistów w biurze folwarku¹⁴. Grupą nieobjętą niniejszą ustawą byli także pracownicy rolni. Zaliczano do nich, co również wielokrotnie podkreślano w ówczesnym orzecznictwie, ogrodników, którzy nie pracowali zarówno w zakładach ogrodniczych handlowych¹⁵, jak też zatrudnionych w gospodarstwach rolnych lub ogrodniczych¹⁶. Co więcej, z tej właśnie przyczyny ogrodnikowi, który nie pracował w zakładzie ogrodniczym o przeważającym charakterze przemysłowym lub handlowym, nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za niewykorzystany urlop¹⁷.

ÓWCZESNE UJĘCIE PRAWA DO URLOPU I PRZESŁANKI WARUNKUJĄCE JEGO UDZIELANIE

Wyraźnego podkreślenia wymaga, że ówczesny ustawodawca nie zdecydował się, mimo że był to pierwszy kompleksowy polski akt prawny poświęcony tejże problematyce, na umieszczenie w analizowanej ustawie legalnej definicji urlopu. Zasadne więc, mając na uwadze etymologię jak i cel tego pojęcia, będzie i w tym przypadku posłużenie się bliższym nam współczesnym ujęciem urlopu, za który

¹¹ Szerzej: Z. Salwa, *Prawo pracy*, Warszawa 1966, s. 141-145.

¹² Szerzej: S.N. II. K. 1196/24, z dnia 22 października 1924 r., Zb. Urz. 163/24.

¹³ Szerzej: S.N. I C. 542/27, z dnia 25 kwietnia – 14 maja 1928 r., OSP.VIII.59.

¹⁴ Szerzej: S.N. I C. 73/28, z dnia 19 kwietnia 1928 r., OSP.VIII.55.

¹⁵ Tak: S.N. III. R. 1143/30, z dnia 19 listopada 1930 r., Zb. Urz.243/30.

¹⁶ Tak: S.N. I C. 2431/31, z dnia 10 sierpnia 1932 r., GSW.50/32.

¹⁷ Tak: S.N. I R.1382/32, z dnia 19 października 1932 r., Zb. Urz. 186/32.

uznaje się zagwarantowane przez prawo przerwy w wykonywaniu pracy, przysługujące pracownikom w sytuacjach określonych przepisami prawa¹⁸. Świadczenie to ma charakter obowiązkowy, należny pracownikowi, a cel urlopu został ukierunkowany na regenerację jego sił fizycznych i psychicznych¹⁹. Przy czym nie bez znaczenia pozostaje także interes pracodawcy, dla którego odpoczynek i odświeżenie sił zatrudnianego pracownika niesie ze sobą istotną wartość²⁰. Prawu pracownika już w pierwotnym brzmieniu ustawy odpowiadały obowiązki pracodawcy polegające zarówno na zaniechaniu, jak i daniu²¹. Zasadniczo więc pierwotną istotą urlopu było przede wszystkim zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w celu wypoczynku, a także wypłata należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia²².

Mając na uwadze powyższe, należy zwrócić uwagę, iż w treści art. 2 ustawy, a także w przepisach rozporządzenia zostały umieszczone jedynie cechy charakteryzujące owo świadczenie. Oznacza to, że podkreślaną przez ustawodawcę cechą tego uprawnienia była jego odpłatność. Kolejną, iż jest to świadczenie okresowe, należne uprawnionym, dopóki prawa tego nie utracili, w każdym roku kalendarzowym. Dlatego też treść umowy nie mogła już wówczas zawierać ustaleń będących podstawą pozbawiania lub uszczuplania prawa do urlopu. Za początek czasu pracy, który wówczas uprawniał do urlopu, uznawano dzień rozpoczęcia przez pracownika pracy lub też termin jej rozpoczęcia wynikający z zawartej umowy o pracę, jeśli umowa nie mogła rozpocząć się z winy obciążającej pracodawcę.

Wymiar urlopu określono w stawceiennej, która pierwotnie wynosiła 8 lub 15 dni. Prawo do płatnego urlopu przysługiwało uprawnionym jedynie wówczas, gdy ich praca była wykonywana bez przerw co najmniej rok. Roczny, nieprzerwany staż pracy, był więc wówczas podstawą do uzyskania 8 dni płatnego urlopu²³, a w przypadku, gdy staż pracy trwał co najmniej 3 lata, wymiar takiego urlopu wynosił 15 dni²⁴.

¹⁸ Tak: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986, s. 245.

¹⁹ Szerzej m.in.: J. Loga, *Poglądy nauki burżuazyjnej na charakter prawny urlopu wypoczynkowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Seria I” 1958, z. 14; J. Zieliński, *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia*, Warszawa 1963, s. 433-463; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 206-207; A. Uklejska, *Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, nr 6; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989, s. 259; A. Kosut, *Przemiany regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. 24, nr 3, DOI:10.17951/sil.2015.24.3.18.

²⁰ Szerzej: W. Piotrowski, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. W. Jaśkowski, C. Jackowiak, W. Piotrowski, Warszawa 1967, s. 300.

²¹ Szerzej: J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe ...*, s. 111.

²² Ibidem, s. 47.

²³ Szerzej na ten temat: S.N. II K.413/25 z dnia 9 kwietnia 1925 r., Zb. Urz.86/25.

²⁴ Warto zaznaczyć, że na mocy analizowanej ustawy prawo do płatnego urlopu uzyskali także pracownicy młodociani. Pracownicy młodociani, poniżej 18. roku życia, korzystali z tego uprawnienia z uzyskaniem krótszego stażu pracy. Mianowicie zgodnie z intencją ówczesnego ustawodawcy prawo do urlopu nabywali oni po nieprzerwanym przepracowaniu pół roku na rzecz danego zakładu pracy. Wówczas wymiar ich urlopu wynosił 7 dni, zaś po rocznej pracy – 14 dni. Analogiczne przepisy miały zastosowanie względem terminatorów i uczniów.

Ustawodawca tym samym dokonał rozróżnienia na prawo do pierwszego urlopu (można określić je także jako uzyskanie prawa do urlopu), a także do urlopu należnego uprawnionym w kolejnych latach pracy (nabycie prawa do urlopu). Jak nadmieniono, prawo do pierwszego urlopu zostało uzależnione od przepracowania wymaganego przez ustawodawcę czasu, zaś prawo do urlopu kolejnego przysługiwało z dniem pierwszego stycznia następnego roku kalendarzowego²⁵. Uszczegółowienia wymaga, że długość urlopu nie zależała więc od tego, czy praca poszczególnych pracowników w zakładzie odbywała się w ciągu wszystkich czy jedynie niektórych dni tygodnia, co wyraźnie wyartykułowano w treści rozporządzenia.

Co istotne, z punktu widzenia materii aksjologicznej, która w sposób naturalny łączy się z zaproponowaną tematyką, ustawodawca doprecyzował także, że pod pojęciem „dni urlopowych” należy rozumieć dni robocze. Dlatego do wskazanych wymiarów urlopowych z założenia nie wliczano niedziel, jak i innych dni świątecznych. Inaczej jednak uregulowano obliczanie urlopów dłuższych – jak podkreślano w ówczesnym piśmiennictwie, przy urlopach dwutygodniowych brano pod uwagę pełne okresy tygodniowe, a więc także niedziele i święta. Analogiczne rozwiązanie, oparte na treści ustawy lub przyjętego układu zbiorowego, miało miejsce w przypadku urlopu miesięcznego²⁶.

Literalne brzmienie ustawy sugerowało, że ustawodawca w jej treści dokonał rozróżnienia w zakresie prawa do uzyskania płatnego urlopu wobec ogółu pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu względem pracowników umysłowych zatrudnionych w tych sektorach. Takie ujęcie stawiało wówczas pracowników umysłowych zatrudnionych w handlu, przemyśle i biurowości w pozycji o wiele korzystniejszej²⁷, kluczowe więc, w razie wystąpienia wątpliwości, było dokonanie analizy, czy konkretny pracownik mieści się we wskazanej przez ustawodawcę kategorii pracowników umysłowych. Na tej podstawie kształtowano bowiem znacznie atrakcyjniejsze rozwiązania w zakresie długości należnego urlopu²⁸. Ta grupa uprawnionych po nieprzerwanym przepracowaniu połowy roku uzyskiwała bowiem prawo do 2-tygodniowego urlopu, natomiast po przepracowaniu roku – wymiar urlopu wynosił jeden miesiąc. Niemniej jednak, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z 1931 r., prawo do urlopu we wskazanym wymiarze mogło przysługiwać w ogóle wszystkim pracownikom uprawnionym z analizowanej ustawy do korzystania z urlopów, o ile spełniane przez nich czynności posiadały cechy pracy umysłowej²⁹.

²⁵ Szerzej: Opinia Ogólnego Zgromadzenia Sędziów S.N. ZO. Nr 1/28 z dnia 1 grudnia 1928 r., Zb. Urz. 3/28.

²⁶ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks Pracy. Teksty – Objaśnienia – Orzecznictwo*, Łódź 1949, s. 249.

²⁷ Szerzej: A. Dral, *Rys historyczny rozwoju prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Polsce w okresie dwudziestolecia międzywojennego*, [w:] *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce. Studium historyczno-prawne*, red. K. Dąbrowski, S. Kwiecień, Lublin 2015, s. 23.

²⁸ W kolejnych latach dążono jednak do zmniejszenia tej dysproporcji, co stało się możliwe na mocy ustawy z dnia 20 marca 1950 r. zmieniającej ustawę o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, (Dz.U. nr 13, poz. 123).

²⁹ Szerzej: S.N. I C. 219/31 z dnia 17 kwietnia 1931 r., GSW 43/31.

Ponadto, co wymaga odnotowania, w treści przepisu, dotyczącego uprawnień urlopowych pracowników umysłowych, ustawodawca po raz pierwszy posłużył się sformulowaniem urlopu płatnego, ale i nieprzerwanego, wskazując tym samym na jedną z najistotniejszych funkcji, ale i cech urlopu wypoczynkowego. Zaznaczyć jednak należy, iż zwrot „nieprzerwany”, a więc zapewniający swoisty spokój urlopowy³⁰, nie został użyty wobec uprawnień urlopowych względem ogółu robotników, co przez część doktryny zostało potraktowane jako swoisty mankament redakcyjny³¹. Inne stanowisko wyrażone w tym zakresie wskazywało powyższą konstrukcję za przykład dyskryminacji robotników, gdyż zgodnie z przyjętą praktyką zasada nieprzerwalności urlopu dotyczyła w rzeczywistości jedynie pracowników umysłowych³². Niemniej jednak można odnieść wrażenie, że orzecznictwo lat 20. XX w. jednoznacznie wskazuje, iż pierwotna konstrukcja tego przepisu nie była ukierunkowana na dyferencjację w zakresie prawa do urlopu jak i jego wymiaru wśród uprawnionych ustawowo podmiotów, a na sam fakt jego przysługiwania po spełnieniu wymaganych przesłanek.

Uzupełniając tę część opracowania, należy także odnieść się do pojęcia tzw. nieczynności w zakładzie pracy. Mając na uwadze analizowaną materię, należy podkreślić, że ówczesny ustawodawca wskazał, które „nieczynności” w zakładzie pracy nie przerywają wymaganego stażu pracy przekładającego się na uprawnienia urlopowe pracowników. Do tej grupy szczególnego rodzaju absencji zaliczano więc chorobę, nieszczęśliwy wypadek oraz powołanie pracownika do ćwiczeń wojskowych. Oznaczało to, iż wystąpienie choćby jednej ze wskazanych okoliczności nie mogło negatywnie wpływać na prawo do uzyskania urlopu czy powodować jego ograniczeń. Podkreślenia wymaga także, że uprawnionemu na podstawie ustawy, prawo do urlopu przysługiwało z chwilą wejścia w nowy rok kalendarzowy. W praktyce prawo to trwało więc cały rok i wygasało dopiero z chwilą jego wykonania³³. Powyższe stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy pozwala więc na sformułowanie kolejnej z kluczowych cech urlopu, a więc jego realizacji w naturze. W treści przepisów ustawy nie ma bowiem mowy o alternatywnym zamienniku urlopu w postaci uposażenia pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop.

Ustawodawca zdecydował jednak o wprowadzeniu przepisu, który można uznać przez nas współczesnych za przepis o charakterze porządkującym. Mianowicie dotyczył on materii związanej z utratą prawa do urlopu. Konstrukcja przepisu miała charakter katalogu zamkniętego. Zasadniczo przypadek utraty prawa do urlopu był pochodną decyzji pracownika, który zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc była to przesłanka wynikająca z inicjatywy pracownika. Niemniej jednak,

³⁰ Szerzej: J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe...*, s. 114.

³¹ Zob.: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 74.

³² Szerzej: J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe...*, s. 32 i przywołane tam źródła. Robotnicy ze wskazanego przywileju mogli formalnie korzystać dopiero dzięki kolejnej nowelizacji ustawy urlopowej z 1950 r.

³³ Tak: S.N. I C. 165/32 z dnia 7 lutego 1933 r., Zb. Urz.213/34.

zgodnie z brzmieniem ówczesnych rozporządzeń³⁴, skutkiem rozwiązania umowy o pracę nie zawsze była utrata prawa do urlopu, zwłaszcza wówczas, gdy powodem rozwiązania takiej umowy były ważne przyczyny występujące po stronie pracownika. W jednym z wyroków doprecyzowano, iż może chodzić o okoliczność spowodowaną przez pracodawcę, który nie wykonywał istotnych zobowiązań wynikających z zawartej umowy³⁵. Natomiast w przypadku, gdy pracownik ustąpił z własnej inicjatywy, fakt ten zwalniał pracodawcę zarówno od wypłaty wynagrodzenia za niewykorzystany urlop, jak i od wypłaty odszkodowania³⁶.

Drugi z przypadków nie był już inicjatywą pracownika, a występował wówczas, gdy przedsiębiorca na skutek uzasadnionych, ważnych okoliczności³⁷ zdecydował o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia³⁸. W przypadku wątpliwości co do ważności wskazywanej przyczyny, należało zbadać, czy spełniała ona kryteria kształtowane przez przepisy powołanych już rozporządzeń³⁹. Pracownik tracił także prawo do wynagrodzenia za czas urlopu wówczas, gdy w czasie jego odbywania był zatrudniony w innym przedsiębiorstwie. Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik przemysłowy lub handlowy nie ma prawa do płacy normalnej za czas urlopu, jeśli przez ten czas pracuje w innym przedsiębiorstwie⁴⁰. Natomiast zarobkowanie w czasie urlopu we własnym przedsiębiorstwie nie mogło skutkować utratą prawa do uzyskania od pracodawcy wynagrodzenia za urlop⁴¹. Co do zasady jednak, wypłata wynagrodzenia za czas urlopu przysługiwała uprawnionemu pracownikowi i następowała z dołu, o ile strony umowy nie uregulowały tego w sposób odmienny.

Konsekwencją utraty prawa do urlopu była również automatyczna utrata prawa do wynagrodzenia za urlop niewykorzystany.

³⁴ Zob. art. 31 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych z dnia 16 marca 1928 r. (Dz.U. nr 35, poz. 323); a także art. 15-17 rozporządzenia o umowie o pracę robotników z dnia 16 marca 1928 r. (Dz.U. 1928, nr 35, poz. 324).

³⁵ Szerzej: S.N. I. C. 232/29 z dnia 5 października 1929 r., Zb. Urz. 153/29.

³⁶ Tak: S.N. I C. 783/30 z dnia 23 września 1930 r., Gł. Sąd. 3/31; 2612/31 z dnia 17 sierpnia 1932 r., OSP.XII.118; 107/32 z dnia 6 października 1932 r., Zb. Urz.200/32.

³⁷ Szerzej: S.N. C.I. 167/33 z dnia 22 września 1933 r., Zb. Urz.264/32.

³⁸ Zob.: M. Bosak-Sojka, *O podstawach aksjologii polskiego prawa pracy w rozporządzeniu dotyczącym umowy o pracę pracowników umysłowych*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XX1, t. I, z. specjalny. Księga Jubileuszowa prof. B.M. Ćwiertniaka, s. 449-451, DOI: 10.5604/01.3001.0015.6182.

³⁹ Zob. art. 31 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, a także art. 15, 16, 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników; szerzej: M. Bosak-Sojka, *Status prawny robotników na podstawie rozporządzenia o umowie o pracę robotników z 1928 r.*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XX1, t. II, z. specjalny. Księga Jubileuszowa prof. M. Pliszkiwicz, s. 158-159, DOI: 10.5604/01.3001.0015.6363.

⁴⁰ Tak: S.N. III. Rw. 1512/26 z dnia 28 października 1926 r., RPE. 169/27.

⁴¹ Tak: S.N. I C. 1587/28 z dnia 13 lutego 1929 r., Zb.Urz.36/1929.

UPRAWNIENIA NALEŻNE Z TYTUŁU URLOPU

Ustawodawca w analizowanej ustawie wyraźnie podkreśla, że urlop jest świadczeniem odpłatnym, do którego pracownik uzyskuje uprawnienie wynikające m.in. ze stażu pracy⁴². W konsekwencji urlopowanemu przysługuje prawo do wynagrodzenia za każdy dzień należnego urlopu. Prawo do urlopu, zapewnione pracownikowi analizowaną ustawą, już wówczas stanowiło część wynagrodzenia przysługującego za świadczenia objęte umową służbową⁴³.

Wynagrodzenie to nie mogło być mniej korzystne od wynagrodzenia, jakie uprawniony otrzymywałby, gdyby w danym dniu pracował. Warto podkreślić, że uprawnienie to uznawano za świadczenie o charakterze osobistym. Wobec powyższego niemożliwe było dziedziczenie go po zmarłym pracowniku, jednak taki stan rzeczy otwierał drogę dziedziczenia wynagrodzenia za urlop, który nie został wykorzystany przez uprawnionych⁴⁴. Warto zwrócić uwagę na jeden z wyroków sądowych, który podkreślał, iż w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych uznanych za normalną pracę w danym przedsiębiorstwie, przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop uwzględniano całkowitą sumę zarobków w ciągu trzech ostatnich miesięcy, a kolejno dzielono ją przez liczbę dni roboczych. Wówczas powstała suma stanowiła zarobek dzienny konkretnego pracownika⁴⁵. W tym samym wyroku również zwrócono uwagę na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i ich wpływ na wynagrodzenie urlopowe. Mianowicie wpływ zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych w okresie poprzedzającym urlop na jego wynagrodzenie musi być w zupełności uzależniony od okoliczności czynu. Zdaniem sądu orzekającego kluczowe w tym przypadku stają się charakter i trwałość dodatkowego zatrudnienia⁴⁶. Natomiast do normalnych poborów należy zakwalifikować stały dodatek na fundusz dyspozycyjny bez obowiązku wyliczenia się⁴⁷. W przypadku zaś gdy praca odbywała się na akord lub od tzw. sztuki, wówczas wynagrodzenie za czas urlopu określano na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika. Wówczas brano pod uwagę ostatnie trzy miesiące zatrudnienia takiego pracownika, jednak z wykluczeniem dni świątecznych przypadających za ten okres⁴⁸. Uzyskaną w ten sposób sumę należało podzielić przez liczbę dni, w których praca była wykonywana. Uzyskany iloraz należało pomnożyć przez liczbę dni powszednich przypadających w okresie urlopu⁴⁹.

⁴² Szerzej: S.N. I C.569/27 z dnia 26 października 1928 r., Zb. Urz.162/28.

⁴³ Szerzej: S.N. Rw.301/29 z dnia 23 grudnia 1929 r., PPA 206/30.

⁴⁴ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks pracy...*, s. 259.

⁴⁵ Tak: S.N. I C. 1675/29, z dnia 11-25 kwietnia 1930 r., Zb. Urz.90/30.

⁴⁶ Tak: S.N. I C. 1675/29, z dnia 11-15 kwietnia 1930 r., Zb. Urz.90/30.

⁴⁷ Tak: S.N. III. Rw. 1007/32 z dnia 22 czerwca 1932 r., PPA.521/32.

⁴⁸ Szerzej: S.N. I C. 10/29 z dnia 28 sierpnia 1929 r., Zb.Urz.144/29.

⁴⁹ Tak: Uchwała Izby Cywilnej S.N. C. prez.6/34 z dnia 10 listopada–17 grudnia 1934 r., Zb. Urz.56/35.

Wart zasygnalizowania pozostaje fakt, że ustawodawca zdecydował się także na umieszczenie w tej grupie przepisów regulacji odnoszących się do wynagrodzenia za urlop uczniów i terminatorów. Ta szczególna grupa pracowników także została uprawniona do uzyskania wynagrodzenia za czas urlopu, z zastrzeżeniem że jego wysokość nie mogła być niższa od kwoty ich ubezpieczenia w Ubezpieczalni Społecznej.

Innym istotnym przepisem, chociażby z praktycznego punktu widzenia, był przepis dotyczący praw przysługujących pracownikom do wzajemnych porozumień w zakresie kolejności korzystania z urlopów. W tym celu sporządzano listy uprawnionych do korzystania z urlopu na każdy miesiąc oddzielnie, które były przygotowywane przez upoważnionych do tego pracowników. Tak przygotowane listy był więc pierwowzorem tego, co aktualnie uznajemy za plan urlopowy. Szczegółową materię w tym zakresie zawierało rozporządzenie wykonawcze, zgodnie z którym powoływano tzw. instytucję delegatów dla ułożenia list urlopowych⁵⁰. Ich powołanie było możliwe wówczas, gdy w poszczególnych zakładach występował brak przedstawiciela pracowniczego lub gdy jego istnienie nie było przez strony respektowane. Powoływanie wskazanych instytucji było jednak kwestionowane przez ówczesną doktrynę z uwagi na analogiczne kompetencje, które posiadała wówczas rada zakładowa⁵¹. Treść sporządzanych list należało na wstępie uzgadniać z zarządem przedsiębiorstwa, zaś w przypadku braku zgody ostateczna decyzja przysługiwała inspektorowi pracy danego obwodu. Po zatwierdzeniu listy urlopowej pracownik wykorzystywał urlop w wyznaczonym dla siebie czasie. Swoistym odstępstwem od czynionych uzgodnień były jednak okoliczności obiektywne, które uniemożliwiały rozpoczęcie korzystania z przyznanego urlopu. Do nich zaliczano chorobę. Wówczas termin rozpoczęcia urlopu winien być, na wniosek chorego, przesunięty na jeden z następujących trzech miesięcy. Ponadto ustawodawca wskazał, że nie powinno się udzielać urlopów w niektórych miesiącach, do których zaliczono listopad i marzec, a więc z założenia wykluczano z tego okresu miesiące depresyjne, charakteryzujące się niewielką liczbą dni słonecznych, chyba że sam pracownik zgłosił wniosek obejmujący ten czas⁵². Natomiast brak wykorzystania urlopu w wyznaczo-

⁵⁰ W piśmiennictwie podkreślano, iż dodatkowym celem analizowanego przepisu było zapoczątkowanie tzw. instytucji delegacji pracowniczych. Pogląd ten znajduje uzasadnienie w terminologii użytej w rozporządzeniu z 1923 r., gdzie posługiwano się wprost właśnie sformułowaniem „delegacji pracowników”. Niemniej jednak z praktycznego punktu widzenia w zakładach, w których nie udało się wyłonić owej delegacji, skutkowało to finalnie brakiem sporządzenia listy urlopowej. Jej brak natomiast utożsamiano z brakiem przesłanki w postaci powstania obowiązku udzielenia urlopu po stronie przedsiębiorstwa oraz wypłaty wynagrodzenia za ten czas. Taka praktyka obowiązywała aż do 1927 r. – szerzej zob.: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 75.

⁵¹ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks pracy...*, s. 265.

⁵² Warto zaznaczyć, iż na mocy rozporządzenia z 1923 r. możliwe było również przełożenie terminów urlopów poza okres od 1 maja do 30 września niektórym grupom pracowników. Mianowicie dotyczyło to m.in. zakładów zdrojowych, uzdrowisk, hoteli, pensjonatów, a także szpitali leczniczych. Warunkiem koniecznym było jednak zawiadomienie o tym fakcie Zarządu Okręgowego właściwego związku zawodowego.

nym terminie z winy pracownika skutkowałą utratą zarówno prawa do wyznaczenia go w innym terminie, jak również żądania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu niewykorzystanego urlopu. W doktrynie wskazywano, że jedynie gdy pracownik byłby w stanie wykazać, iż nieskorzystanie z wyznaczonego urlopu było pochodną wystąpienia okoliczności spowodowanej nieprzewidywaną przeszkodą, wówczas przysługiwało mu żądanie wyznaczenia urlopu w terminie dodatkowym⁵³.

Ostatnim z uprawnień wskazanych w analizowanych przepisach było *de facto* uznanie ciągłości pracy, w przypadku jej ponownego nawiązania między tymi samymi stronami w ciągu 3 najbliższych miesięcy. Wówczas powstała przerwa nie mogła być traktowana jako okoliczność skutkująca pozbawieniem robotnika prawa do skorzystania z urlopu. Warto podkreślić, że ówczesny ustawodawca nie dokonał także rozróżnienia, czy owo rozwiązanie umowy nastąpiło z inicjatywy pracownika, czy też pracodawcy, a także bez znaczenia dla analizowanej materii pozostawał tryb skutkujący ustaniem umowy. Również bez znaczenia dla wskazanych uprawnień pozostawała przyczyna rozwiązania umowy. W tym zakresie elementem kluczowym pozostawał jedynie termin 3-miesięczny, który należało uznać za termin zawity. Skutkiem jego przekroczenia w tym przypadku było więc uznanie, że pracownik pod względem praw urlopowych był traktowany jako nowy pracownik, a więc obowiązywała go procedura związana z nabywaniem prawa do pierwszego urlopu, o której była mowa wcześniej⁵⁴.

PODSUMOWANIE

Przede wszystkim należy zgodzić się ze stwierdzeniem, iż prawo do płatnego, corocznego urlopu wypoczynkowego stanowi jedną z najistotniejszych zdobyczy cywilizacyjnych prawa pracy⁵⁵. Nie sposób w tym miejscu pominąć także ściśle związanej z nim idei, tj. wątku aksjologii oraz personalistycznej, podmiotowej wizji człowieka pracującego, a także początków tego, co współcześnie można określić humanizacją prawa pracy⁵⁶, które przed wejściem w życie analizowanych przepisów często w procesie zatrudnienia nie były w ogóle brane pod uwagę. Instytucja urlopu w rodzimym porządku prawnym już od lat 20. XX w. zaczęła spełniać także wielostronną funkcję społeczną⁵⁷. Oczywiście rola ta z biegiem lat ewaluowała, bo początkowo sprowadzała się ona jedynie do wypoczynku rozumianego przez pryzmat *stricte* biologiczny⁵⁸. Dlatego też teorię wyjaśniającą naturę urlopu można sprowadzić właśnie do teorii świadczenia społecznego, zgodnie z którą urlop wypo-

⁵³ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks pracy...*, s. 266.

⁵⁴ Tak: Opinia Zgromadzenia S.N. ZO.2/23 z dnia 20 grudnia 1923 r., OSP III.146.

⁵⁵ Szerzej na ten temat: M. Rycak, Ł. Pisarczyk, *Urlopy wypoczynkowe*, [w:] System Prawa Pracy, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 519.

⁵⁶ Szerzej: T. Zieliński, *Prawo Pracy. Zarys systemu*. Cz. I. *Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 25-27.

⁵⁷ Szerzej: M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1971, s. 90.

⁵⁸ Szerzej: J. Piątkowski, *Urlopy pracownicze...*, s. 743.

czynkowy miał z założenia wypełnić obiektywną funkcję społeczną, podyktowaną zarówno rozwojem osobistym pracownika, ale również, czego nie można pominąć, interesem ogólnospołecznym⁵⁹. Wskazane ujęcie pozwoliło więc także na podkreślenie zarówno regularności, jak i celu analizowanego świadczenia⁶⁰.

Sama ustawa natomiast zawierała wiele rozwiązań, które nadal w nieco zmodyfikowanej formule mają zastosowanie w obowiązującym porządku prawnym. Niewątpliwie na uwagę zasługuje podkreślenie wielu rozwiązań prawnych, które w niezmienionej formie być może w szerszy sposób przybliżyłyby obowiązujące ustawodawstwo do pierwotnej idei przyświecającej instytucji urlopu, tj. regeneracji sił fizycznych i psychicznych. W ustawie z 1922 r. nie przewidziano bowiem podziału urlopu, a więc ustawodawca zakładał, że jest to uprawnienie nie tylko niepodzielne, ale i przysługujące do wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym zostało faktycznie nabyte. Innym istotnym wątkiem, o którym należy wspomnieć, było rozwiązanie związane z łagodzeniem warunków nabycia prawa do urlopu, którego nie należało uzależniać jedynie od zatrudnienia pracownika w jednym zakładzie pracy⁶¹.

Ustawa urlopową, co wielokrotnie podkreślano w doktrynie, zawierała również istotną nieścisłość, która opierała się na swoistym paradoksie. Z jednej strony ustalała ona co prawda prawo do urlopu, jednak prawo to nie było równoważone obowiązkiem jego udzielenia ze strony pracodawcy⁶². Obowiązek ten bowiem powstawał dopiero w chwili zgłoszenia żądania przez uprawnionego pracownika⁶³. Na potwierdzenie wskazanej linii interpretacyjnej warto odwołać się do Instrukcji Głównego Inspektora Pracy z dnia 3 lipca 1922 r., w której wyraźnie zaznaczono, iż ustawa daje jedynie prawo do skorzystania z corocznego, płatnego urlopu, jednak nie czyniąc go obligatoryjnie obowiązkiem. Konsekwencją takiego stanu rzeczy była okoliczność, iż pracownik z takiego prawa nie skorzystał, a więc także i na tej podstawie nie mógł występować z roszczeniem o dodatkowe wynagrodzenie⁶⁴.

Niewątpliwie do mankamentów ustawodawstwa okresu II RP, także w zakresie uprawnień urlopowych, należało zaliczyć znaczące uprzywilejowanie pracowników umysłowych oraz pracowników państwowych⁶⁵. Fakt ten pozostawał *de facto* w opozycji do tendencji prowadzących zarówno do upowszechniania uprawnień pracowników, a w szerszej perspektywie – do unifikacji prawa. Jak słusznie podkreśla się w literaturze, ów stan rzeczy był jednak w pewnym stopniu podyktowa-

⁵⁹ Szerzej: M. Świącicki, *Prawo dnia...*, s. 213.

⁶⁰ Tak: W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 225.

⁶¹ Szerzej: W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 226.

⁶² Szerzej: L. Ćwikła, *Instytucja urlopu wypoczynkowego*, [w:] *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce. Studium historyczno-prawne*, red. K. Dąbrowski, S. Kwiecień, Lublin 2015, s. 91.

⁶³ Szerzej: W. Jaśkiewicz, [w:] *Prawo pracy w zarysie*, red. W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, Warszawa 1980, s. 44.

⁶⁴ Szerzej: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 71.

⁶⁵ Szerzej m.in.: J. Licki, *Prawo pracy PRL. Zarys wykładu, cz. II – szczegółowa*, Łódź – Warszawa 1961, s. 176; T. Zieliński, *Prawo Pracy. Zarys systemu, cz. II...*, s. 246; M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 69-70.

ny obowiązującym wówczas porządkiem prawnym, zgodnie z którym, co prawda formalnie od 1928 r., wiązał się obowiązujący podział na pracowników fizycznych i umysłowych⁶⁶. Wskazany podział był więc bezpośrednią, ale i sprawczą przyczyną zasygnalizowanej dyferencjacji. Niemniej jednak ustawa ta była i powinna nadal, także przez nas współczesnych, być postrzegana jako kluczowy akt o charakterze ochronnym. Natomiast prawo do urlopu, już wówczas, nie było utożsamiane jedynie z przerwą od świadczenia pracy, ale także z prawem majątkowym powstałym z tego właśnie powodu na rzecz pracownika.

Bibliografia

Literatura

- Baran K.W. (red.), *Historia polskiego prawa pracy. System prawa pracy*, t. XIV, Warszawa 2021.
- Baran K.W., Gersdorf M., Rączka K. (red.), *Indywidualne Prawo Pracy. Część szczegółowa. System prawa pracy*, t. III, Warszawa 2021.
- Białocerkiewicz J., *Wpływ Międzynarodowej Organizacji Pracy na ujednoczenie prawa pracy*, Toruń 1981.
- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Bosak-Sojka M., *Status prawny robotników na podstawie rozporządzenia o umowie o pracę robotników z 1928 r.*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XX1, t. II, z. specjalny. Księga Jubileuszowa prof. M. Pliskiewicza, DOI: 10.5604/01.3001.0015.6363.
- Bosak-Sojka M., *O podstawach aksjologii polskiego prawa pracy w rozporządzeniu dotyczącym umowy o pracę pracowników umysłowych*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XX1, t. I, z. specjalny. Księga Jubileuszowa prof. B.M. Ćwiertniaka, DOI: 10.5604/01.3001.0015.6182.
- Ćwikła L., *Instytucja urlopu wypoczynkowego*, [w:] *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce. Studium historyczno-prawne*, red. K. Dąbrowski, S. Kwiecień, Lublin 2015.
- Dral A., *Rys historyczny rozwoju prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Polsce w okresie dwudziestolecia międzywojennego*, [w:] *Ochrona pracy w okresie międzywojennym w Polsce. Studium historyczno-prawne*, red. K. Dąbrowski, S. Kwiecień, Lublin 2015.
- Jaśkiewicz W., [w:] *Prawo pracy w zarysie*, red. W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, Warszawa 1980.
- Kosut A., *Przemiany regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. 24, nr 3, DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.181.
- Kuba M., Nowak M., Staszewska E., *Urlopy pracownicze*, red. Z. Góral, Warszawa 2016.
- Licki J., *Prawo pracy PRL. Zarys wykładu, cz. II – szczegółowa*, Łódź – Warszawa 1961.
- Loga J., *Poglądy nauki burżuazyjnej na charakter prawny urlopu wypoczynkowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Seria I” 1958, z. 14.

⁶⁶ Szerzej: J. Piątkowski, *Urlopy pracownicze...*, s. 748.

Loga J., *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963.

Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2019.

Piątkowski J., *Urlopy pracownicze*, [w:] System Prawa Pracy, t. XIV: *Historia polskiego prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

Piotrowski W., [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. W. Jaśkowski, C. Jackowiak, W. Piotrowski, Warszawa 1967.

Roszkowski S., *Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych*, Warszawa 1929.

Rycak M., Pisarczyk Ł., *Urlopy wypoczynkowe*, [w:] System Prawa Pracy, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Salwa Z., *Prawo pracy*, Warszawa 1966.

Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989.

Święcicki M., *Prawo dnia powszedniego*, Warszawa 1971.

Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1966.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1971.

Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.

Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.

Szczepański W., *Kodeks Pracy. Teksty – Objasnienia – Orzecznictwo*, Łódź 1949.

Uklejska A., *Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, nr 6.

Zieliński J., *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia*, Warszawa 1963.

Zieliński T., *Prawo Pracy. Zarys systemu. Cz. I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.

Zieliński T., *Prawo Pracy. Zarys systemu. Cz. II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986.

Orzecznictwo

S.N. I C. 282/27 z dnia 20 kwietnia 1928 r., RPE 1024/28.

S.N. I C. 291/31 z dnia 17 czerwca 1931 r., Zb. Urz. 94/31.

S.N. II. K. 1196/24, z dnia 22 października 1924 r., Zb. Urz. 163/24.

S.N. I C. 542/27, z dnia 25 kwietnia – 14 maja 1928 r., OSP.VIII.59.

S.N. I C. 73/28, z dnia 19 kwietnia 1928 r., OSP.VIII.55.

S.N. III. Rw. 1143/30, z dnia 19 listopada 1930 r., Zb. Urz.243/30.

S.N. I C. 2431/31, z dnia 10 sierpnia 1932 r., GSW. 50/32.

S.N. I Rw.1382/32, z dnia 19 października 1932 r., Zb. Urz. 186/32.

- S.N. III. Rw. 1512/26 z dnia 28 października 1926 r., RPE. 169/27.
- S.N. I C. 1587/28 z dnia 13 lutego 1929 r., Zb.Urz.36/1929.
- S.N. I C.569/27 z dnia 26 października 1928 r., Zb. Urz.162/28.
- S.N. Rw.301/29 z dnia 23 grudnia 1929 r., PPA 206/30.
- S.N. I C. 1675/29, z dnia 11-25 kwietnia 1930 r., Zb. Urz.90/30.
- S.N. I C. 1675/29, z dnia 11-15 kwietnia 1930 r., Zb. Urz.90/30.
- S.N. III. Rw. 1007/32 z dnia 22 czerwca 1932 r., PPA.521/32.
- S.N. I C. 10/29 z dnia 28 sierpnia 1929 r., Zb.Urz.144/29.
- S.N. II K.413/25 z dnia 9 kwietnia 1925 r., Zb. Urz.86/25.
- S.N. I C. 219/31 z dnia 17 kwietnia 1931 r., GSW 43/31.
- S.N. I C. 165/32 z dnia 7 lutego 1933 r., Zb. Urz.213/34.
- S.N. I. C. 232/29 z dnia 5 października 1929 r., Zb. Urz. 153/29.
- S.N. I C. 783/30 z dnia 23 września 1930 r., Gł. Sąd. 3/31; 2612/31 z dnia 17 sierpnia 1932 r., OSP. XII.118; 107/32 z dnia 6 października 1932 r., Zb. Urz.200/32.
- S.N. C.I. 167/33 z dnia 22 września 1933 r., Zb. Urz.264/32.
- Uchwała Izby Cywilnej S.N. C. prez.6/34 z dnia 10 listopada – 17 grudnia 1934 r., Zb. Urz.56/35.

Akty normatywne

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. nr 40, poz. 334, 735/33, 976/34, 238/45, 258/48).

Ustawa z dnia 20 marca 1950 r. zmieniająca ustawę o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. nr 13, poz.123).

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

Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę robotników z dnia 16 marca 1928 r. (Dz.U. 1928, nr 35, poz. 324).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. u urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.62/23, poz. 467/29).

Inne

Sprawozdanie Ministerstwa Pracy i O.S. z 1920 r., POS 1921.

Opinia Zgromadzenia S.N. ZO.2/23 z dnia 20 grudnia 1923 r., OSP III.146.

Opinia Ogólnego Zgromadzenia Sędziów S.N. ZO. Nr 1/28 z dnia 1 grudnia 1928 r., Zb. Urz. 3/28.