

Received: 26.01.2021
Accepted: 30.04.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 443-453
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6182
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

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

O PODSTAWACH AKSJOLOGII POLSKIEGO PRAWA PRACY W ROZPORZĄDZENIU DOTYCZĄCYM UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

ON THE BASICS OF THE AXIOLOGY OF POLISH LABOR LAW IN THE REGULATION CONCERNING THE EMPLOYMENT AGREEMENT OF WHITE-COLLAR WORKERS

Streszczenie: Niniejsze opracowanie stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, czy zagadnienia mające za zasadniczy przedmiot świat wartości były uwzględnione w pierwszych polskich ujednoczonych regulacjach prawnych dotyczących prawa pracy. Artykuł, ze względu na zakres temporalny, należy traktować jednak jako przyczynek do współczesnych opracowań i powstałych w ich wyniku szeroko prowadzonych analiz mających za przedmiot aksjologię.

Słowa kluczowe: indywidualne prawo pracy, pracownik, umowa o pracę, zatrudnienie, aksjologia

Summary: This study is an attempt to answer the question whether the issues that have the fundamental subject of the world of values were included in the first Polish unified labor law regulations. The article, that due to the temporal scope, should be treated, however, as a contribution to contemporary studies as well as the resulting extensive analyzes of axiology.

Keywords: individual labor law, employee, employment agreement, employment, axiology

WSTĘP

Dokonując nawet skrótowej analizy dorobku Szanownego Jubilata, już na pierwszy plan wysuwa się szeroko dostrzegany przez Niego obszar badań naukowych poświęconych właśnie zagadnieniom aksjologicznym. Dlatego przedmiotem niniejszego opracowania stanie

* dr; Uniwersytet Rzeszowski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: mariabosak@poczta.fm

się próba odpowiedzi na pytanie, czy zagadnienia mające za zasadniczy przedmiot świat wartości były uwzględnione w pierwszych polskich ujednoliconych regulacjach prawnych dotyczących prawa pracy. Opracowanie to jednak ze względu na zakres temporalny należy traktować jedynie jako przyczynek do współczesnych opracowań jak i powstałych w ich wyniku szeroko prowadzonych analiz mających za przedmiot aksjologię.

1. AKSJOLOGIA A PRAWO PRACY – WYBRANE ASPEKTY

W tej części opracowania skrótowo zostaną zasygnalizowane najistotniejsze aspekty związane z aksjologią i jej wpływem na normy prawa pracy¹. Pojęcie prawa pracy łączy się także z prawem w działaniu, a więc z podejmowaniem takich działań, w wyniku których powstają normy indywidualne i konkretne. Prawo pracy odnosi się również do rozważań nad systemem norm prawa pracy, a więc ujęciem normatywistycznym, ale i praktyki ich stosowania, czyli ujęciem ich w ramach teorii realizmu prawniczego². Ówczesna praktyka związana z zatrudnieniem człowieka łączyła się – co pozostaje aktualne – również z etyką pracy mającą swe źródło w społecznej nauce Kościoła. W 1891 r. papież Leon XIII w encyklice *Rerum novarum* zwracał uwagę, że według założeń chrześcijańskich praca zarobkowa nie powinna poniżać człowieka, a wręcz przeciwnie – winna przynosić mu szacunek. To dzięki pracy człowiek może utrzymywać swe życie na odpowiednim poziomie, a więc odpowiadającym jego ludzkiej wartości. Przeciwnieństwem zaś jest używanie człowieka za narzędzie zysku. Zatem już pod koniec XIX wieku katolicka nauka społeczna zainicjowała założenie zakazujące w relacji zatrudnienia traktowania człowieka w kategoriach przedmiotowych, podkreślając tym samym jego wartość jako istoty ludzkiej. Papież Leon XIII podkreślał, że kiedy pracownik wypożycza komuś siły lub swoje zdolności, to pożycza je w tym celu, ażeby uzyskać środki potrzebne do życia i do odpowiedniego utrzymania; przez pracę zatem chce osiągnąć prawdziwe i doskonałe prawo nie tylko do zapłaty, ale i do użycia jej według uznania³.

Nie sposób wykluczyć, że wskazane założenia znalazły swe odzwierciedlenie także i w treści jednych z pierwszych, ujednoliconych polskich norm prawa pracy. Owe normy, zostaną zasadniczo skoncentrowane na materii Rozporządzenia Prezydenta z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i w konsekwencji, po analizie jej w wybiórczo określonym zakresie, odpowiedzi na pytanie o istnienie w treści tego rozporządzenia wątku aksjologii. W piśmiennictwie co prawda podkreśla się, że problematyka aksjologii prawa pracy, szczególnie rozpatrywana z perspektywy prawa natury, konsekwentnie została wyodrębniona dopiero pod koniec lat 80. XX, a więc w okresie przedwojennym i powojennym była zasadniczo pomijana⁴. Dlatego też pytania o aksjologię zawartą w początkowych, krajowych normach prawnych zostaną skoncentrowane nie tyle wokół samych kwestii etyczno-moralnych, a zagadnień wartości, które w ich wyniku zostały wprowadzone do polskiego porządku praw-

¹ Niemniej celem opracowania nie będzie szczegółowa analiza tych szeroko omówionych i wieloaspektowych wątków, gdyż rozważania na ten temat można znaleźć w wielu kompleksowych opracowaniach m.in. w: Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990; L. Ostasz, *Czym są wartości? Zarys aksjologii*, Opole 2009.

² W. Sanetra, *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014, s. 13-14.

³ Encyklika Leona XIII, *Rerum novarum* z 1891 r. – tekst dostępny: <http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm> (data pobrania: styczeń 2021 r.).

⁴ Tamże, s. 17 i przywołana tam literatura, w szczególności: *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej*, red. B. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012.

nego. Dlatego w zaproponowanym opracowaniu jej istota nie będzie sprowadzać się jedynie do uznania wskazanego obszaru normatywnego jako samoistnej wartości. Istotą okaże się bowiem jego szersze ujęcie, sprowadzające się do uznania go jedynie za narzędzie pozwalające na realizowanie określonych wartości jak i powinności powstałych na skutek zatrudnienia.

Zatem na użytek opracowania zostanie przyjęte szerokie, encyklopedyczne ujęcie terminu „wartości” jako określonej kategorii aksjologii, która oznacza wszystko to, co zarówno cenne, jak i godne pożądania, co stanowi również cel dążeń ludzkich. Wartości te jako społecznie uznane stanowią podstawę ocen, norm i wzorców kulturowych⁵. Przy czym należy pamiętać, że wejście w życie dwóch rozporządzeń Prezydenta z 1928 r. stanowiło przede wszystkim próbę scentralizowania podstawowych regulacji dotyczących dwóch istotnych sfer zatrudnienia, tzw. szeroko rozumianych oficjalistów oraz robotników. Dotychczasowe rozwiązania nie miały charakteru spójnego, gdyż ich rozproszenie było podyktowane w głównej mierze uwarunkowaniami historycznymi sięgającymi czasów rozbiorów. Wobec powyższego priorytetowym zadaniem było wówczas ujednoczenie obowiązujących regulacji, by na ich podstawie możliwe stało się przede wszystkim zapewnienie jasnych reguł zatrudniania przy zapewnieniu określonych wartości. Już ten zasadniczy cel należało uznać za istotny krok mający podstawę w świecie wartości, gdyż jego realizacja prowadziła do swoistej gwarancji autonomii zapewnionej uprawnionym. Także dzięki wypracowanym normom proces zatrudniania miał odbywać się z zachowaniem określonych procedur wpływających bezpośrednio na sytuację zatrudnianego. Wskazany cel miał być zatem realizowany *ex lege*, a więc bez względu na przedmiot wykonywanej pracy, zaś jedynym i obiektywnym kryterium pozwalającym na ich wprowadzanie była specyfika i charakter wykonywanej pracy. W ówczesnej literaturze oraz orzecznictwie podkreślano, że do uznania pracownika w kategorii umysłowego nie był wymagany cenzus formalny, a właśnie czynność, którą dany pracownik pełnił⁶. Należy więc uznać, że w rozporządzeniu przyjęto metodę przykładowego wyliczenia. Zatem wartości, prowadzące *de facto* do dobra człowieka⁷ pracującego, które stanowią będą przedmiot niniejszej analizy, zostaną zawężone jedynie do kluczowych wartości mających podstawę w zaproponowanych normach prawnych.

2. PODSTAWY AKSJOLOGII W ROZPORZĄDZENIU ODNOSZĄCYM SIĘ DO ZATRUDNIANIA TZW. OFICJALISTÓW

Ta część opracowania zostanie ukierunkowana na wyodrębnienie pewnych społecznie wypracowanych wartości, mających uzasadnienie w zaproponowanym Rozporządzeniu Prezydenta, rozumianych, zgodnie ze wskazaną wyżej definicją, jako wszystko to, co cenne i godne pożądania. Prowadzone rozważania zostaną jednak zawężone wyłącznie do relacji pracowniczego zatrudnienia, a więc szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym. Na ostateczny kształt Rozporządzenie Prezydenta z 1928 r. dotyczącego umowy

⁵ Szerzej: T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 9 i przywołana tam literatura.

⁶ W. Szczepański, *Kodeks pracy. Teksty. Objaśnienia. Orzecznictwo*, Łódź 1949, s. 64, a także SN w wyroku m.in.: z 21 maja 1930 r., I C 248/30, Zb. Urz. Nr 117/30 r.; z 2 grudnia 1930 r., III 1304/30, Zb. Urz. Nr 201/30 r.; z 27 października 1931 r., I C 1183/31r., OSP, XI, s. 160.

⁷ Szerzej: P. Nowik, *Aksjologia w prawie pracy?*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych...*, s. 144.

o pracę pracowników umysłowych⁸ wpłynął projekt ustawy z 1923 r. o najmie oficjalistów. Dokument ten został opracowany przez ówczesne Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, jednak ostatecznie uznano, że termin „oficjalista”, jako archaiczny, należy zastąpić terminem „pracownik umysłowy”⁹. Warto wspomnieć, że w ówczesnej literaturze pojawiały się także głosy, iż wydanie tego aktu prawnego prowadziło do tworzenia z pracowników umysłowych grupy uprzywilejowanej, pozostawiając tym samym poza zasięgiem robotników rolnych¹⁰. Kontynuacją tak wyrażonego poglądu były także stanowiska, w których podkreślano istotne mankamenty związane właśnie z ochroną człowieka pracy wynikającą z powołanego rozporządzenia. Zarzucano, że w jego treści zasadniczo opierano się na nieudolnym włączeniu regulacji porządkujących, nie zaś na oczekiwanych, nowych rozwiązaniach prawnych¹¹.

3. ZAGADNIENIA WARTOŚCI A ROZPORZĄDZENIE O UMOWIE O PRACĘ TZW. OFICJALISTÓW

W tej części warto zatem zaznaczyć przynajmniej kilka – wydaje się najistotniejszych, mając na względzie zaproponowany zakres rozważań – sfer z zakresu wartości, które, ze względu na fakt, że zostały zawarte po raz pierwszy w sposób scentralizowany, miały na celu przede wszystkim ochronę interesów pracownika, wywodzących się właśnie z aksjologii.

Pierwszą z tak rozumianych sfer było ubezpieczenie, które na podstawie dekretu po raz pierwszy opierało się właśnie na zasadzie powszechności. Wyłączeni z tego zakresu byli co prawda jedynie pracownicy państwowi (etatowi), a także pracownicy związków komunalnych i innych instytucji państwowych, jednak wyłączenie to miało miejsce ze względu na fakt, iż te grupy podlegały ubezpieczeniom na podstawie odrębnych, szczegółowych ustaw. Dodatkowo zniesione zostały wcześniejsze tzw. „kryteria wyłączające” z ubezpieczenia niektóre grupy pracowników, co także należało uznać za jeden z kroków zbliżających je do konstrukcji szeroko rozumianego ubezpieczenia powszechnego.

Wobec powyższego powszechność ubezpieczeń obejmowała więc także i tzw. pracowników wyżej uposażonych, co zapewne sprzyjało przytoczonej powyżej argumentacji dotyczącej uprzywilejowania pracowników umysłowych, chociażby w okolicznościach utraty przez nich zdolności do pracy¹². Dodatkowym obszarem podlegającym ubezpieczeniom były ubezpieczenia: emerytalne i inwalidzkie, a także właśnie ubezpieczenia na wypadek braku pracy.

W treści rozporządzenia szczegółowo koncentrowano się także na samej umowie o pracę, która w sposób klarowny miała określać zakres praw i obowiązków obu ze stron stosunku pracy. Zasadnicze założenie tak rozumianej umowy miały natomiast gwarantować podstawy ochronne zamieszczone w analizowanym Rozporządzeniu Prezydenta z 1928 r. Problematyka związana z ustalaniem tak rozumianych, podstawowych norm, już w latach 30. XX wieku stanowiła interesujący – także dla nas współczesnych – przedmiot

⁸ Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę pracowników umysłowych z dnia 16 marca 1928 r., Dz.U. nr 35, poz. 323.

⁹ W. Szczepański, *Kodeks pracy...*, s. 57.

¹⁰ Zob.: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960, s. 131.

¹¹ Szerzej: J. Wengierow, *Prawo pracy w okresie pełnomocnictwa roku 1932*, POS, 1932, s. 338.

¹² Szerzej: Z. Salwa, *Prawo pracy*, Warszawa 1963, s. 19.

rozważań podejmowanych przez Sąd Najwyższy. W orzecznictwie zwracano bowiem uwagę, że przede wszystkim nieważne są wszelkie warunki umowy, które regulowałyby mniej korzystnie dla pracownika stosunek pracy w porównaniu z analizowanym rozporządzeniem¹³. Natomiast w celu weryfikacji czy postanowienia indywidualnej umowy są korzystniejsze dla pracownika, w porównaniu z przepisami rozporządzenia, nie należało brać pod uwagę poszczególnego przepisu umowy, odnoszącego się do tego samego konkretnego podmiotu, a wyrwanego z kompleksu postanowień, normujących prawa lub obowiązki, lecz mieć na uwadze wzajemne ukształtowanie norm ustawowych i umownych w całości¹⁴. W podobnym kierunku zmierzało także inne z orzeczeń, w którym zaznaczono, że przepis otwierający analizowane rozporządzenie ma na względzie nie poszczególne postanowienia, wyrwane z całokształtu, bez względu na to, czy i w jaki sposób wpływają one na stosunek pracy, lecz właśnie ich wpływ na jego uregulowanie, a przynajmniej pewnej jego materii¹⁵.

Innym, istotnym obszarem dotyczącym materii związanej z umową o pracę, były regulacje precyzujące jej rodzaje. Katalog ten, już wówczas, miał charakter zamknięty, co oznaczało, że z pracownikami umysłowymi dopuszczano zawierania jedynie umów nazwanych, określonych w części III rozporządzenia. Już wówczas ze wskazanego katalogu wynikał dychotomiczny podział umów, tj. na terminowe (na okres próbny, na okres wykonywania określonej roboty, na czas określony) i bezterminowe (na czas nieokreślony). Warto zaznaczyć jest to, że z treści orzecznictwa klarowała się tendencja w kierunku zapewnienia pracownikom umysłowym zatrudnienia bezterminowego, dającego pełną stabilizację stosunku pracy jak i towarzyszącą jej ochronę. Mianowicie już w latach 30. XX wieku Sąd Najwyższy podkreślał, że jeżeli umowa o pracę nie została wyraźnie zawarta na okres próbny dla wykonywania określonej roboty, to należało uznać ją za umowę bezterminową¹⁶. Podobnie stałe powtarzanie przez dłuższy okres umów o pracę na czas jednego dnia należało, co do zasady, uznać za równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony¹⁷. Niemniej w innym orzeczeniu zwrócono uwagę, że z treści rozporządzenia nie wynika także zakaz powtarzania umów zawieranych na czas określony, gdyż potrzeba ich zawarcia może wynikać przecież ze szczególnych okoliczności¹⁸.

Zagadnienia związane zarówno z powtarzalnością, jak i długością umów zawieranych na czas określony, jako istotnie wpływające na sytuację pracownika, były także przedmiotem licznych ówczesnych rozważań sądowych. Mianowicie w jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że co prawda dla umów zawieranych na czas określony analizowane rozporządzenie nie przewidywało żadnego okresu minimalnego, więc zawarcie zarówno umowy na miesiąc czy 15 dni było skuteczne jak i dopuszczalne. Podobnie było z ich odnawianiem jak i przedłużaniem. Niemniej na mocy art. 28 rozporządzenia umowy zawarte na okresy krótsze od ustawowych terminów wypowiedzenia nie mogły zostać uznane za umowy terminowe, a należało traktować je analogicznie jak w przypadku umów zawieranych na czas nieokreślony. Przy czym wskazana fikcja prawna mogła mieć zastosowanie

¹³ Tak: SN w wyroku z dnia 9 września 1931 r., N.I.C. 1238/31, „Ruch Pr. i Ekon.” 1932, s. 171.

¹⁴ Tak: SN w wyroku z dnia 24 czerwca 1932 r., SN III 2 C 123/32, CZ.A.P. 1933 r., s. 33.

¹⁵ Tak: SN w wyroku z dnia 21 grudnia 1934 r., SN C III 444/34, RPE 712/35.

¹⁶ Tak: SN w wyroku z dnia 8 listopada 1932 r., SN I C 47/32, OSP XII, s. 401.

¹⁷ Tak: SN w wyroku z dnia 11 grudnia 1930 r., SN I C 1390/30, Zb. Urz. nr 232/30.

¹⁸ Tak: SN w wyroku z dnia 6 czerwca 1934 r., SN C I 138/34, Zb. Urz. nr 11/35.

wówczas, gdy zawarcie takiej umowy następowało trzy razy z rzędu, a dodatkowo miało miejsce po upływie wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony¹⁹.

Ciekawym rozwiązaniem obowiązującym na gruncie analizowanej materii było zawieranie tzw. umów służbowych. Był to bowiem szczególny rodzaj umowy zawieranej na czas określony, która zgodnie z wolą stron miała trwać do ustalonego przez nie czasu, przy zastrzeżeniu że bez ważnej przyczyny nie można było jej rozwiązać do oznaczonej wcześniej daty. Jednak jeżeli mimo oznaczenia czasu jej trwania zastrzeżono stronom prawo wcześniejszego rozwiązania takiej umowy za zapłatą z góry określonego odszkodowania, wówczas traktowano ją jako umowę bezterminową. W takim przypadku Sąd Najwyższy uznał, że umowę można było rozwiązać dowolnie w każdym czasie, jednak za zapłatą oznaczonego odszkodowania, które nie było niższe od normy określonej w art. 39 rozporządzenia²⁰. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że ustawodawca, niezależnie od rodzaju zawieranej umowy, nie określał co prawda dozwolonej formy jej zawarcia, niemniej do celów dowodowych pracownik miał prawo wystąpić z żądaniem do pracodawcy o potwierdzenie jej treści oraz wyszczególnienie istotnych warunków umowy. Podobnie forma pisemna obowiązywała także podczas dokonywania wszelkich modyfikacji w zakresie treści umowy o pracę, co można było wywieść z materii art. 443 kodeksu zobowiązań.

W rozporządzeniu znalazły się ujednolicone przepisy regulujące zagadnienia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem prawa do wypowiedzenia. Nie było to jednak rozwiązanie nowatorskie, gdyż obowiązywały już w regulacjach dzielnicowych, a konkretnie w dzielnicy centralnej. Mimo że wówczas rozwiązanie to było uznane za prawo zwyczajowe, jego etymologia wywodziła się z postanowień księcia Namiestnika Królestwa Kongresowego z 1917 r.²¹ Ograniczenie swobody wypowiedzenia umów o pracę w analizowanych przedziale temporalnym opierało się zasadniczo na zakazie ich wypowiedzenia pewnym grupom pracowniczym oraz na wprowadzaniu okresów ochronnych²², jednak była to ochrona ograniczona zarówno czasowo, jak i zawężona do określonych grup pracowniczych, o czym będzie mowa poniżej.

Przepisy rozporządzenia ujednoliciły możliwość wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę obu stronom, wskazując dla nich, co do zasady, taki sam 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Przy czym w ówczesnej literaturze podkreślano, że wprowadzenie okresów wypowiedzenia umów o pracę stanowiło swoiste ograniczenie dowolności w ich zawieraniu²³. Nieco odmienne rozwiązania zastrzeżono dla umowy zawieranej na okres próbny, co wynikało jednak ze specyfiki, dla której była ona zawierana²⁴. Warty podkreślenia jest to, że brak wypowiedzenia takiej umowy nie skutkowało z upływem próby automatycznym przekształceniem jej w umowę bezterminową²⁵. Było to jednak rozwiązanie odmienne w porównaniu z umową o pracę robotników. Wówczas dwutygodniowy termin wypowiedzenia takiej umowy przysługiwał co prawda obu stronom, jednak pozostanie w pracy po

¹⁹ Tak: SN w wyroku z dnia 5 grudnia 1934 r., SN C I 1579/34, RPE 712/35.

²⁰ Tak: SN w wyroku z dnia 14 grudnia 1934 r., SN C III 444/34, Zb. Urz. 274/35.

²¹ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks pracy...*, s. 57.

²² Szerzej: A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 81 i n.

²³ Szerzej: Z. Fenichel, *Zagadnienia przebudowy i kodyfikacji prawa pracy*, PiP 1949, nr 4, s. 67 i n.

²⁴ Zob.: SN w wyroku z dnia 6 kwietnia 1932 r., SN III 1 Rw. 331/32, Gł. Sąd. nr 1/33.

²⁵ Zob.: SN w wyroku z dnia 20 grudnia 1932 r., SN III 1 Rw. 1998/32, OSP. XII.218.

jego upływie skutkowało zawarciem umowy na czas nieokreślony. Zaznaczenia wymaga fakt, że wskazane okresy wypowiedzenia nie miały jednak zastosowania do umów zawieranych na czas określony. W razie rozwiązania bez ważnej przyczyny takiej umowy z inicjatywy pracodawcy pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za cały okres, na który miała trwać. Wypowiedzenie umowy o pracę, co znajdowało potwierdzenie w orzecznictwie, powinno być skierowane przez pracodawcę bezpośrednio do pracownika, nie zaś za pośrednictwem osoby trzeciej²⁶. Ponadto musiało być sformułowane wyraźne i ujęte w formę pisemną lub przynajmniej w formę wypowiedzenia ustnego. Wobec powyższego wykluczano tzw. formę milczącą, skutkującą niewypłaceniem pracownikowi umówionego wynagrodzenia²⁷. W treści rozporządzenia zamieszczono także krótkie, enumeratywnie wyliczone, okresy ochronne obejmujące czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, których wystąpienie uniemożliwiałoby pracodawcy wypowiedzenia umów o pracę²⁸. Jednakże w przypadku dokonania zgodnego z prawem wypowiedzenia, pracownikowi w okresie jego biegu przysługiwała możliwość znalezienia nowej pracy. Uprawnienie to było możliwe do realizacji także dzięki udzieleniu przez pracodawcę dni wolnych, które miały być spożytkowane właśnie na wskazany wyżej cel²⁹.

Analizując regulacje z lat 30. XX wieku, mając przy tym na uwadze zagadnienia aksjologii w stosunku pracy, nie sposób pominąć przepisów związanych z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę, które przysługiwało obu stronom. Szczegółnej analizy wymagają przesłanki, wskazane jako przykładowe w art. 31 rozporządzenia, których wystąpienie daje pracownikowi możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Zamieszczenie już w latach 30. ubiegłego stulecia przepisów uprawniających do bezwłocznego ustania zatrudnienia z inicjatywy pracownika, w przypadku wystąpienia niesprzyjających warunków pracy, niewątpliwie świadczyły o potrzebie pokreślenia istoty godności pracownika w miejscu zatrudnienia i obowiązku jej ochrony. W orzecznictwie wskazywano, że obowiązkiem pracodawcy jest „taktowne zachowanie wobec pracownika i traktowanie go z należytą względnością i uszanowaniem jego osobistej godności”. Dlatego w przypadku, gdy jego działalność spotyka się ze strony przełożonego z krytyką obelżywą, naruszającą jego godność osobistą, pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia³⁰.

Zatem wskazany tryb mógł mieć zastosowanie m.in. wówczas, gdy doszło do obrazy lub znieważenia pracownika. Zachowania te bez względu na to, czy dopuszczał się ich pracodawca czy współpracownicy, stały w opozycji z ogólną ideą zatrudniania pracowników umysłowych. W konsekwencji mieściły się one w kategoriach uznanych przez ustawodawcę jako „ważne przyczyny”, dodatkowo uprawniające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. Zatem ze wskazanego przepisu można było wywieść

²⁶ Tak: SN w wyroku m.in.: z dnia 21 października 1931 r., SN I C 824/31, Gł. Sąd. nr 3/32; z dnia 15 czerwca 1934 r., SN C II 921/34, RPE. 713/35; z dnia 16 stycznia 1936 r., SN C.II 2277/35, Zb.Urz. 325/36.

²⁷ Tak: SN w wyroku z dnia 14 marca 1933 r., SN C I 2831/32, Zb. Urz. 2/34.

²⁸ Zob.: SN w wyroku m.in.: z dnia 1 października 1931 r., SN III 1 sek. Rw. 1918/31, OSN. XI-87; z dnia 17 maja 1933 r., SN I C 2210/32, Zb. Urz.26/33, z dnia 17 maja 1933 r., SN CI 2943/32, Zb. Urz.42/34; z dnia 14 marca 1933 r., SN I C II Rw.365/33, Zb. Urz. 158/38.

²⁹ Zob.: SN w wyroku m.in.: z dnia 2 czerwca 1932r., SN I C 2675/31, GSW nr 43/32 r., z dnia 5 czerwca 1934 r., SN C 921/34, RPE 713/35.

³⁰ Wyrok SN z dnia 24 czerwca 1927 r., SN V C 67/27, OSN. VI. 401.

nie tylko zakaz zachowań skutkujących obrazą lub znieważeniem pracownika przez pracodawcę, ale także dodatkowo zakaz tolerancji takich działań przez pracodawcę wówczas, gdy pochodziły one od przełożonych pracownika. Niemniej jednak ocena, czy użyte przez pracodawcę lub przełożonego słowo było obraźliwe i do czego się odnosiło, należało do sądu orzekającego, który miał nie tylko prawo, ale i powinien uwzględnić poziom kulturowy i zachowanie pracodawcy³¹.

Wskazana linia orzecznicza jedynie potwierdza, że już wówczas sądy nie były związane oceną w zakresie kwalifikacji określonego zachowania przez strony umowy o pracę, a ocena ta była dokonywana każdorazowo indywidualnie, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności skutkujących natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Najwyższy już wówczas wyjaśniał, że pytanie o to, czy zachodzi przyczyna rozwiązania stosunku służbowego, nie jest wyłącznie kwestią ustalenia strony faktycznej, która nie podlegała kontroli SN. Ważna przyczyna jest bowiem nie tylko pojęciem prawnym, zatem ocena sądu, czy faktycznie miała ona miejsce, stanowią ważny powód kontroli SN w zakresie, czy Sąd rozstrzygający sprawę merytorycznie właściwie ujmował samo pojęcie „ważnej przyczyny”, „ważnego powodu”³².

Podobnie brzmiące uregulowania zostały zamieszczone w katalogu zawierającym przesłanki umożliwiające pracodawcy niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Mianowicie wskazany tryb skutkujący natychmiastowym ustaniem stosunku pracy mógł mieć miejsce w przypadku wystąpienia ważnej przyczyny, do której zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt c zakwalifikowano obrazę lub znieważenie zarówno pracodawcy, jak i jego zastępców, a także przełożonych pracownika. W tym miejscu także warto odwołać się do orzecznictwa i zwrócić uwagę na jeden z wyroków Sądu Najwyższego, w którym przede wszystkim przyjęto, że to rolą sądu orzekającego jest ustalenie, czy obraza przełożonego uzasadniała rozwiązanie umowy właśnie w tym trybie. W wyroku podkreślono ponadto, że pogląd zgodnie z którym uzasadnioną przyczyną niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę była tylko taka obraza, która mogłaby wpłynąć na obniżenie dyscypliny pracy, nie znajduje uzasadnienia w brzmieniu analizowanego przepisu. Z praktycznego punktu widzenia wskazana interpretacja rozszerzała je także ponad bezpośrednie, obraźliwe zachowania pracownika względem szeroko rozumianych przez ustawodawcę przełożonych³³. Niemniej jednak katalogu uprawnionych osób, wskazanych w treści przedmiotowego przepisu, nie należało traktować rozszerzająco³⁴. Pracodawca jest upoważniony do rozwiązania umowy w takim trybie z powodu obrazy lub znieważenia bez względu na to, czy wykroczenie pracownika przeciwko jego czci miało charakter prywatny czy pozostawało w związku ze stosunkiem pracy³⁵. Uzupełniając prowadzone rozważania, warto zaznaczyć, że zachowania pracownika przed nawiązaniem stosunku służbowego nie można było uznać za ważne przyczyny skutkujące rozwiązaniem z nim umowy w analizowanym trybie³⁶. Podobnie jak uzyskanie przez pracodawcę z anoni-

³¹ Wyrok SN z dnia 18 września 1935 r., SN C I 458/35, GSW nr 15/36.

³² Wyrok SN z dnia 5 maja 1933 r., SN I C III 2 C. 392/32, Zb. Urz. nr 14/34.

³³ Wyrok SN z dnia 28 marca 1930 r., SN I C 2051/29, OSP. IX.465.

³⁴ Wyrok SN z dnia 28 września 1930 r., SN III 1 R. 1643/30, Zb. Urz. nr 256/30.

³⁵ Wyrok SN z dnia 2 listopada 1934 r., SN C II 1599/34, PUS 292/34.

³⁶ Wyrok SN z dnia 28 stycznia 1932 r., SN III 1 R. 2285/31, Zb. Urz. 25/32.

mowego doniesienia wiadomości o tym, że pracownik popełnił czyn, mogący stanowić ważną przyczynę do niezwłocznego ustania zatrudnienia, nie może zostać potraktowane jako uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o jej istnieniu. Dopiero upewnienie się pracodawcy, że pracownik zarzucany czyn popełnił, staje się tym momentem, który można oceniać w myśl analizowanych regulacji³⁷.

Przepisy dotyczące stosowania wskazanego trybu skutkującego natychmiastowym rozwiązaniem umowy podlegały jednak reżimowi temporalnemu. Zgodnie z treścią rozporządzenia prawo do rozwiązania umowy na skutek obrazy wygasło po upływie dwóch tygodni od chwili wystąpienia obrazy, względnie od chwili, kiedy obraza doszła do wiadomości osoby, której dotyczyła. Wskazany termin miał zatem charakter prekluzyjny³⁸.

ZAKOŃCZENIE

Powyższa, skrótna charakterystyka najważniejszych instytucji zamieszczonych w analizowanym rozporządzeniu, stanowi potwierdzenie uwzględnienia w jego treści świata wartości mającego oparcie właśnie w aksjologii. Analiza ta uwypukla także towarzyszące mu mankamenty. Bezspornie jednym z nich był wygenerowany podział na pracowników umysłowych i robotników, co, perspektywicznie, było szkodliwe legislacyjnie. Nie można było również przypisać takiemu stanowi prawa funkcji w znaczeniu prawnoteologicznym³⁹. Niemniej nie można zapomnieć, że wydanie odrębnego aktu prawnego dla pracowników umysłowych było efektem zintensyfikowanych działań związków zawodowych. Wobec powyższego zarzucano im brak świadomości „wspólnego losu pracownika umysłowego z całą klasą robotniczą”⁴⁰. Wydaje się, że samo rozporządzenie jak i towarzyszące mu podobne akty prawne wydane w tym samym okresie, były ukierunkowane na to, by w opinii publicznej uchodzić za swoisty kodeks pracy, niemniej z oczywistych względów nie stanowiły one dokumentów kompletnych. Istota towarzysząca ich powstaniu była przecież zgoła inna. Powodem ich powstania była potrzeba ujednoczenia dotychczasowych, rozporozszonych i w pewnych zakresach niejednolitych regulacji, a dzięki nim zapewnienie ochrony zatrudnianych osób. Ochrona ta była zawarta w powołanych wyżej regulacjach, które zasadniczo można było zakwalifikować do dwóch grup tworzących ochronny system wartości. System ten dotyczył wieloaspektowej materii ochrony pracownika. Pierwsza z takich grup dotyczyła materii, której nadrzędnym celem była ochrona życia i zdrowia pracownika. Pośrednio odnosiła się także do regulacji zapewniających poszanowanie godności przysługującej pracownikowi, która w sposób szczególnie mogła zostać naruszona właśnie na skutek realiów powstałych w relacji zatrudnienia. Druga zaś odnosiła się do materii stanowiącej formalną podstawę związaną z nawiązaniem, przebiegiem i ustaniem zatrudnienia pracowników umysłowych. Dlatego też analiza zakreślonej na wstępie problematyki nie była możliwa do przeprowadzenia jedynie pod względem kwestii etyczno-moralnych, a zasadne wydało się jej dokonanie w oparciu o zagadnienia wartości, które

³⁷ Wyrok SN z dnia 17 października 1945 r., SN C III, Zb. Urz.62/47.

³⁸ Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1933 r., SN I C 2359/32, GSW 50/33.

³⁹ Szerzej: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 37.

⁴⁰ Szerzej: M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 138 i przywołana tam literatura.

udało się w pewnym stopniu normatywnie uporządkować. O każdej normie prawnej można powiedzieć, że została wydana w celu ochrony jakiegoś dobra, oraz że bezpośrednio lub pośrednio oddziałuje na zachowanie ludzi, a także wpływa organizująco na rzeczywistość społeczną⁴¹, czego nie można było odmówić także i normom niedoskonałego, choć obowiązującego jeszcze przez wiele lat, rozporządzenia odnoszącego się do oficjalistów.

Bibliografia

Literatura:

- Ćwiertniak B., *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej*, Sosnowiec 2012.
- Fenichel Z., *Zagadnienia przebudowy i kodyfikacji prawa pracy*, PiP 1949, nr 4.
- Liszcz T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Nowik P., *Aksjologia w prawie pracy?*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014.
- Ostasz L., *Czym są wartości? Zarys aksjologii*, Opole 2009.
- Salwa Z., *Prawo pracy*, Warszawa 1963.
- Sanetra W., *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014.
- Szczepański W., *Kodeks pracy. Teksty. Objasnienia. Orzecznictwo*, Łódź 1949.
- Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.
- Walas A., *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961.
- Wengierow J., *Prawo pracy w okresie pełnomocnictw roku 1932*, POS, 1932.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.
- Ziembiński Z., *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990.

Źródła prawa:

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

Orzecznictwo:

- Wyrok SN z dnia 28 marca 1930 r., SN I C 2051/29, OSP. IX.465.
- Wyrok SN z dnia 28 września 1930 r., SN III 1 Rw. 1643/30, Zb. Urz. nr 256/30.
- Wyrok SN z dnia 2 listopada 1934 r., SN C II 1599/34, PUS 292/34.
- Wyrok SN z dnia 28 stycznia 1932r., SN III 1 Rw. 2285/31, Zb. Urz. 25/32.
- Wyrok SN z dnia 17 października 1945 r., SN C III, Zb. Urz.62/47.
- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1933 r., SN I C 2359/32, GSW 50/33.

⁴¹ Szerzej: M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 28.

- Wyrok SN z dnia 24 czerwca 1927 r., SN V C 67/27, OSN. VI. 401.
- Wyrok SN z dnia 18 września 1935 r., SN C I 458/35, GSW nr 15/36.
- Wyrok SN z dnia 5 maja 1933 r., SN I C III 2 C. 392/32, Zb. Urz. nr 14/34.
- Wyrok SN z dnia 21 maja 1930 r., I C 248/30, Zb. Urz. Nr 117/30 r.
- Wyrok SN z dnia z 2 grudnia 1930 r., III 1304/30, Zb. Urz. Nr 201/30.
- Wyrok SN z dnia z 27 października 1931 r., I C 1183/31r., OSP, XI.
- Wyrok SN z dnia 9 września 1931 r., N. I.C. 1238/31, „Ruch Pr. I Ekon.” 1932.
- Wyrok SN z dnia 24 czerwca 1932 r., SN III 2 C 123/32, CZ.A.P. 1933 r.
- Wyrok SN z dnia 21 grudnia 1934 r., SN C III 444/34, RPE 712/35 r.
- Wyrok SN z dnia 8 listopada 1932 r., SN I C 47/32, OSP XII.
- Wyrok SN z dnia 11 grudnia 1930 r., SN I C 1390/30, Zb. Urz. nr 232/30.
- Wyrok SN z dnia 6 czerwca 1934 r., SN C I 138/34, Zb. Urz. nr 11/35.
- Wyrok SN z dnia 5 grudnia 1934 r., SN C I 1579/34, RPE 712/35.
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 1934 r., SN C III 444/34, Zb. Urz. 274/35.
- Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 1932 r., SN III 1 Rw. 331/32, Gł. Sąd. nr 1/33.
- Wyrok SN z dnia 20 grudnia 1932r., SN III 1 Rw. 1998/32, OSP. XII.218.
- Wyrok SN z dnia 21 października 1931 r., SN I C 824/31, Gł. Sąd. nr 3/32.
- Wyrok SN z dnia 15 czerwca 1934 r., SN C II 921/34, RPE. 713/35.
- Wyrok SN z dnia 16 stycznia 1936 r., SN C.II 2277/35, Zb. Urz. 325/36.
- Wyrok SN z dnia 14 marca 1933 r., SN C I 2831/32, Zb. Urz. 2/34.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1931 r., SN III 1 sek. Rw. 1918/31, OSN. XI-87.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 1933 r., SN I C 2210/32, Zb. Urz. 26/33.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 1933 r., SN CI 2943/32, Zb. Urz. 42/34;
- Wyrok SN z dnia 14 marca 1933 r., SN I C II Rw.365/33, Zb. Urz. 158/38.
- Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1932 r., SN I C 2675/31, GSW nr 43/32.
- Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1934 r., SN C 921/34, RPE 713/35.

Strony internetowe:

Encyklika Leona XIII, Rerum novarum z 1891 r. – tekst dostępny: <http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm>