

STANISŁAW TOCHOWICZ
WSP w Bydgoszczy

PEDAGOGIKA ZAKŁADU PRACY W ŚWIETLE POLSKIEGO MIĘDZYWOJENNEGO
PRAWA PRACY

1. Opracowanie niniejsze ma charakter przyczynkarski.

Pedagogika pracy nie posiada jak dotąd szerszych kontaktów z prawoznawstwem. Obserwujemy takie kontakty między pedagogiką pracy a innymi niż prawoznawstwo naukami społecznymi. Kształtują się one korzystnie, przy czym nie dostrzegamy przeszkód, które mogłyby spowodować, aby analogiczne kontakty między ową pedagogiką a prawoznawstwem miały przynieść inne rezultaty. Wypada zatem przyjąć, iż użyteczne okazały się opracowania odnoszące się z punktu widzenia prawoznawstwa do problematyki pedagogiki pracy. Przyjmując ową użyteczność co do zasady należy jednocześnie uznać, iż nie da się rozważyć wszelkiej problematyki zbieżnego zainteresowania pedagogiki pracy oraz prawoznawstwa w jednym a nawet w kilku opracowaniach. Niezbędna staje się większa ich ilość. Inaczej mówiąc, niezbędne stają się przyczynkarskie opracowania wycinkowe.

W niniejszym opracowaniu owymi przyczynkarskimi rozważaniami pragnę objąć złożone, zarazem jak sądzę interesujące zagadnienie regulacji przez polskie międzywojenne prawo pracy problematyki pedagogiki zakładu pracy, a więc problematyki, którą zajmuje się pedagogika pracy. Zamierzenie to nie odnosi się do całego obszaru zainteresowania pedagogiki pracy. Ów obszar jest bardzo duży i podlega, w świetle systematyki nauk prawnych, gestii różnych dyscyplin jurydycznych, a więc nie tylko, a nawet nie przede wszystkim prawa pracy.

Owe zamierzenie nie odnosi się także do obszaru pedagogiki zakładu pracy z punktu widzenia ogółu regulacji prawa pracy, lecz rozważa problem w historycznych już dziś relacjach polskiego między-

wojennego prawa pracy. Uzupełnijmy nadto, iż bierze pod uwagę wyłącznie rozwiązania ustawowe, pomijając regulacje niższego rzędu, także nader ciekawe, jednak wymagające o wiele szerszego opracowania, a nawet całego ich cyklu.

Mimo owych ograniczeń założone zadanie jest, jak sędzę, i złożone, i interesujące. Wpływa na to głównie ta okoliczność, iż chodzi o regulację w ogóle istotną, wyjściową dla wszelkiego rodzaju rozwiązań zawartych w aktach normatywnych niższego rzędu, zarazem w porównaniu z regulacją innych państw kapitalistycznych, postępową w sensie społecznym i pozostającą na wysokim poziomie jurydycznym¹.

2. Polskie międzywojenne prawo pracy nie stanowi wyodrębnionej gałęzi prawa - staje się nią dopiero w systemie prawa socjalistycznego, w sytuacji międzywojennej stanowi zbiór norm występujących w podstawowej mierze w prawie cywilnym².

Prawo cywilne to "prawo stosunków majątkowych /.../. Szczególną wagę odgrywa w ramach prawa cywilnego dział przepisów o zobowiązaniach, który reguluje społeczną formę wymiany dóbr i usług. W zakresie regulacji prawa cywilnego wchodzi też stosunki osobiste o charakterze niemajątkowym, z którymi mogą łączyć się uprawnienia majątkowe"³.

Polskie prawo cywilne w okresie międzywojennym składało się przede wszystkim jeszcze z regulacji zaborczej. Oryginalnym polskim międzywojennym dorobkiem legislacyjnym w zakresie prawa cywilnego jest prawo zobowiązań, wprowadzone rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań⁴.

W owym Kodeksie, w tytule XI traktującym o świadczeniu usług, uregulowana została w art. 441-475 umowa o pracę, natomiast w art. 477 umowa o naukę. W myśl przepisów wprowadzających Kodeks pozostały w mocy, odnoszące się do umów o pracę szczególnych kategorii pracowników, dwa rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928r. o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz o umowie o pracę robotników⁵. Między uregulowaniami kodeksowymi a zawartymi w wymienionych rozporządzeniach zachodzi taka relacja, jaka ma miejsce między przepisem ogólnym a szczegółowym.

Odnosnie pracowników podporządkowanych owym rozporządzeniom

uregulowania dotyczące ich bezpośrednio miały zatem pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu⁶. Nie zajmujemy się jednak tymi rozporządzeniami, gdyż nie wnoszą do interesującej nas problematyki nic nowego; co najwyżej powtarzają postanowienia Kodeksu. Natomiast relacja między kodeksową regulacją dotyczącą umowy o pracę oraz umowy o naukę będzie omawiana w dalszej części niniejszego opracowania.

3. Zmierając do rozważenia problematyki pedagogiki zakładu pracy w polskich międzywojennych rozwiązaniach uregulowanych w Kodeksie należy w najbardziej ogólnej mierze określić, co rozumiemy przez pedagogikę zakładu pracy.

W tym względzie przyjmuję następujące stanowisko Z. Wiatrowskiego. Pedagogika zakładu pracy obejmuje "problemy oświatowe i wychowawcze współczesnego zakładu pracy, w tym kształcenie ustawiczne, w szczególności doskonalenie zawodowe pracowników w całym okresie ich aktywności zawodowej, prowadzące do nieustannego wzbogacania osobowości i do mistrzostwa w zawodzie oraz problemy adaptacji społeczno-zawodowej, identyfikacji z zawodem i z zakładem pracy stabilizacji zawodowej, jak również problemy stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy. Zatem pedagogika zakładu pracy obejmuje także problematykę zadań pozaprodukcyjnych oraz humanizacyjnych współczesnego zakładu pracy. Dla tego działu istotna jest teza, że miejsce pracy staje się znaczącym ośrodkiem kształcenia ustawicznego i środowiskiem wychowawczym"⁷.

4. Kodeks, w części traktującej o umowie o pracę, niewiele stanowi o problematyce pedagogiki zakładu pracy. Najbliższe owej problematyce są art. 448, 449, 461 i 464 Kodeksu.

Art. 448 Kodeksu stanowi, w § 1, iż "Pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy", zaś w § 2, iż "W tych granicach pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, nie sprzeciwiając się umowie, ustawom i dobremu obyczajom. O ile natura na to pozwala, pracodawca może poruczyć kierownictwo innej osobie". Przytoczony przepis określa z jednej strony zakres obowiązkowości pracownika oraz jego podporządkowania zakładowi pracy,

z drugiej zakres możliwych do wydawania mu poleceń. W tym ostatnim względzie stanowi, iż oprócz przepisów ustawowych oraz granic ustalonych umową, zakres wydawanych pracownikowi poleceń limitują dobre obyczaje. Jest to pojęcie bardzo szerokie. Jak wynika z międzywojennej interpretacji art. 448 § 2 odnosiło się ono głównie do takich poczynań jak łapownictwo, skłanianie do nierządu itp.⁸ Taka interpretacja zmierza nie tyle do humanizacji stosunku pracy, ile do wyrugowania z niego sytuacji skrajnie negatywnych. Następny art. 449 Kodeksu, stanowi, iż "Pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność osobistą". Ten przepis ma bardziej ogólne znaczenie i odnosi się do całokształtu kontaktów zachodzących między zakładem pracy a pracownikiem /a więc nie tylko do problematyki podporządkowania i poleceń/. Dbałość o dignitas operarii nie miała jednak szerszego zakresu. W szczególności nie nastawiona była na akcentowanie znaczenia pracy ludzkiej i człowieka pracy. O jej wymiarach, nastawionych co najwyżej na wzajemne, zróżnicowane "uważanie się", świadczy przepis, który zamierzano wprowadzić, lecz następnie z niego zrezygnowano. Miał on stanowić, iż aby nie uwłaczać godności pracownika wykształconego i dobrze wychowanego należy się z nim, ze względu na jego wrażliwość, lepiej obchodzić niż z pracownikiem nie wykształconym i gorzej wychowanym⁹. Następny art. 461 Kodeksu, stanowi, iż "Pracodawca powinien co do pomieszczeń i narzędzi, jakich dostarcza, poczynić odpowiednie zarządzenia celem zabezpieczenia życia i zdrowia pracownika /§ 1/. "Jeżeli zobowiązał się dostarczać pracownikowi mieszkanie, noclegu lub żywności, powinien przy tych świadczeniach mieć na względzie zdrowie i przyzwoitość" /§ 2/. Wymienione dyspozycje interpretowano jako obowiązek pieczy nad zdrowiem fizycznym i moralnym pracownika¹⁰. Również w tym przypadku owa piecza miała jednak charakter bierny. Nie była nastawiona na kształtowanie "moralnego zdrowia" pracowników, lecz na niedopuszczanie do sytuacji znacząco negatywnych, np. do tego, aby w izbach noclegowych, które dostarczał zakład pracy pracownikom, nie nocowały osoby różnej płci¹¹. Wreszcie ostatni, art. 464 Kodeksu stanowi, iż "Pracownikowi przyjętemu w poczet domowników, pracodawca obowiązany jest pozostawić odpowiedni czas do wypoczynku i praktyk religijnych". W tym przypadku mamy do czynienia z najszerszym, całodobowym kontaktem

z pracownikiem. Wydawać mogłoby się, iż przynajmniej w rozważanej sytuacji będziemy mieć do czynienia z zadekretowaniem przez ustawodawcę większej aktywności wychowawczej zakładu pracy /jako takiej, zaś w szczególności odnoszonej do zagospodarowania wolnego czasu pracownika/. Niczego takiego jednak nie odnotowujemy. Oczywista interpretacja przytoczonego przepisu sprowadza się do tego, aby uniemożliwić zakładowi pracy dysponowanie pracownikiem /który w rzeczywistości stale pozostaje w zasięgu poleceń/ w celach pozaustawowych /np. poza limitem ustawowego czasu pracy oraz rygorów dotyczących godzin nadliczbowych/pozaukładowych/ przekraczających ramy wiążącej strony umowy o pracę/. Przy czym zaakcentowane są tutaj praktyki religijne¹².

Rekapitulując, należy stwierdzić, iż:

- 1/ Polskie międzywojenne prawo pracy, rozważane na najwyższym szczeblu norm kodeksowych oraz w relacji umowy o pracę, przenosi niewiele rozwiązań korespondujących z pedagogiką zakładu pracy.
- 2/ Zakład pracy zadekretowano nader biernie. Jego działalność nie została ukierunkowana na kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników, ich adaptację społeczno-zawodową, identyfikację z zawodem i zakładem pracy, na zagospodarowanie wolnego czasu pracowników, humanizację pracy oraz stosunków międzyludzkich w pracy. Mamy do czynienia z oddziaływaniem wychowawczym minimalnego rzędu, w zasadzie ograniczonym do rugowania sytuacji skrajnie negatywnych.
- 3/ Nie można oczywiście zaprzeczyć, iż w niektórych rozwiązaniach normatywnych niższej rangi, zwłaszcza w zbiorowych układach pracy, oraz rzecz jasna w praktycznej działalności wielu zakładów pracy sytuacja kształtowała się odmiennie¹³. Jednak nie posiadała ona gwarancji ustawowych, co było typowe dla kapitalistycznego prawa pracy owych czasów.

5. Inaczej ukształtowała się sytuacja w przypadku umowy o naukę /art. 477 Kodeksu/.

Wymieniony artykuł stanowi, iż "W braku szczegółowych przepisów ustawy przepisy działu niniejszego" (dotyczącego umowy o pracę - S.T.) "stosuje się odpowiednio do umowy, przez którą pracodawca zobowiązuje się przygotować ucznia do praktycznego zawodu w związku z pracą wykonywaną dla pracodawcy" /§1/ oraz "Pracodawca obo-

wiązany jest zatrudnić ucznia w sposób odpowiadający jego przyszłemu zawodowi oraz powinien pozostawić mu odpowiedni czas wolny od pracy do uzupełnienia wykształcenia zawodowego w szkole oraz do wypoczynku i praktyk religijnych" /§2/. Rozważana umowa o naukę traktowana jest w zasadzie jako szczególny rodzaj umowy o pracę /jako "umowa o pracę ucznia dla pracodawcy"¹⁴/, odnotowujemy jednak w tym względzie różnice zdań¹⁵.

Istotne jest, iż przytoczony przepis nie występował sam. Zbieżnie z nim funkcjonowały w szczególności: 1/ przepisy prawa przemysłowego /traktujące w art. 111-25 oraz 148-157 o uczniach przemysłowych oraz o uczniach w rzemiośle/¹⁶ i 2/ nader postępowe przepisy prawa pracy dotyczące młodocianych i kobiet¹⁷. Rozważane przepisy traktują o: 1/ szczególnych uprawnieniach młodocianych /uczniów/ dotyczących szeroko rozumianej sfery socjalnej /czas pracy, urlopy, praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zmniejszone obowiązki w świetle przepisów bhp itd./, 2/ zasadach i trybie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych /w tym ostatnim względzie odnotowujemy wiele tradycyjnych rozwiązań, zwłaszcza w sytuacji uczniów w rzemiośle/. Wśród owych rozwiązań mamy w szczególności do czynienia również z takimi, z którymi spotykaliśmy się już w przypadku umowy o pracę /pozostawienie wolnego czasu do wypoczynku i praktyk religijnych/. Posiadają one tutaj analogiczne znaczenie.

Jednak najbardziej istotne są następujące postanowienia, a mianowicie: 1/ traktujące o obowiązku przygotowania ucznia, w związku z pracą wykonywaną w zakładzie pracy, do praktycznego zawodu oraz 2/ traktujące o obowiązku pozostawienia uczniowi odpowiedniego czasu wolnego do uzupełnienia wykształcenia zawodowego w szkole.

Rozważając owe postanowienia M.Święcicki trafnie stwierdza¹⁸, iż mamy do czynienia: 1/ z podporządkowaniem ucznia pracodawcy analogicznym do tego, jakie spotykamy w stosunkach między nauczycielem a uczniem w szkole, 2/ rozszerzeniem zakresu obowiązków pracodawcy na obszary typowe dla nauczania i wychowania oraz 3/ z rozszerzeniem obowiązków pracownika - ucznia na obszary typowe dla uczniów w zakresie nauczania, a zarazem z indywidualizowaniem obowiązków pracodawcy wobec ucznia w sposób odpowiedni do jego możliwości i sił.

Jak widać w tym przypadku, wyraźnie inaczej niż w sytuacji umowy o pracę /inaczej niż w sytuacji populacji innej niż uczniowie/, ustawodawca zdecydował się na nader śmiałe i postępowe rozwiązania. Wyraźnie korespondują one z pedagogiką zakładu pracy. W przypadku uczniów stanowią usytuowane już na wysokim poziomie rozwiązania wyjściowe. Dla innych pracowników - wzorce wykorzystywane również przez socjalistycznego ustawodawcę.

PRZYPISY

- ¹Por. F.Zoll, Zobowiązania w zarysie, Warszawa 1945 s.266
- ²Por. A.Łopatka, Wstęp do prawoznawstwa, Warszawa 1975 s.267
- ³S.Ehrlich, Wstęp do nauki o państwie i prawie, Warszawa 1979 s.272-273
- ⁴Dz.U.R.P. Nr 82, poz.598 z późn. zm. Kodeks zobowiązań nazywam w dalszej treści w skrócie Kodeksem.
- ⁵Dz.U.R.P. Nr 35, poz.323 z późn. zm. i poz.324 z późn.zm.
- ⁶Zob. art. 446 Kodeksu oraz art. III. pkt 10 przepisów wprowadzających Kodeks zobowiązań /Dz.U.R.P. z 1933 r. Nr 82, poz.599/.
- ⁷Z.Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985 s.10-11
- ⁸Zob. L.Domański, Instytucja Kodeksu Zobowiązań T.2, Warszawa 1939 s.374. Por. także J.Korzonek, S.Rosenbluth. Kodeks zobowiązań, Kraków 1934 s.980
- ⁹Por. L.Domański, Instytucje ..., op.cit. s.375
- ¹⁰Zob. R.Longchamps de Berier, Zobowiązania, Poznań 1948 s.547
- ¹¹L.Domański, Instytucje ..., op.cit. s.397. Por. także F.Zoll. Zobowiązania..., op.cit. s.266-9
- ¹²Por. J.Korzonek ..., Kodeks..., op.cit. s.992
- ¹²Korzystniejsze rozwiązania odnotowujemy w szczególności w zbiorowych układach pracy.
- ¹⁴L.Domański, Instytucje..., op.cit. s.435

¹⁵Por. J.Korzonek, Kodeks, op.cit. s.997

¹⁶Dz.U.R.P. z 1927 r. Nr 53, poz.468 z późn.zm.

¹⁷Dz.U.R.P. z 1924 r. Nr 65, poz.636 z późn.zm.

¹⁸M.Święcicki, Prawo stosunku pracy, Częstochowa 1949 s.233