

Anna Jarosz-Nojszewska

## URLOPY WYPOCZYNKOWE PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH W DRUGIEJ RZECZYPOSPOLITEJ. USTAWODAWSTWO A PRAKTYKA

### Wstęp

Jednym z zadań odrodzonego państwa polskiego było unormowanie i ujednolicenie ustawodawstwa pracy na terenie całego kraju. W pierwszym okresie istnienia Drugiej Rzeczypospolitej wprowadzano bardzo korzystne dla pracowników przepisy prawa pracy. W ciągu dwóch pierwszych lat działalności legislacyjnej, od końca 1918 do połowy 1920 roku, ukazały się ustawy, które unormowały najważniejsze dla pracujących sprawy: czas pracy, wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, instytucję inspekcji pracy, ubezpieczenia zdrowotne i macierzyńskie oraz rozjemstwo pracy w rolnictwie<sup>1</sup>. Szczególnie istotna była ustawa o czasie pracy z 18 grudnia 1919 r. wprowadzająca 46-godzinny tydzień pracy i tzw. angielską sobotę. Ustawa zakazywała pracy w niedziele i święta, pracy nocnej, zapowiadała ograniczenie długości czasu zatrudnienia w zakładach o produkcji szkodliwej dla zdrowia<sup>2</sup>. W dalszej kolejności przygotowywano m.in. ustawę o płatnych urlopach pracowniczych.

### Urlopy wypoczynkowe do 1922 roku

Przed I wojną światową na ziemiach polskich sprawa urlopów nie była uregulowana ustawowo. Jedynie na terenie byłego zaboru austriackiego kwestię urlopów normowała w stosunku do „pomocników handlowych” ustawa z 16 stycznia 1910 r., która przyznawała prawo do płatnego urlopu w wymiarze 10 dni po przepracowaniu 10 miesięcy i w wymiarze minimum 3 tygodni po

---

<sup>1</sup> DzPrPP 1918, nr 17, poz. 42; 1919, nr 5, poz. 90; nr 15, poz. 209; DzURP 1919, nr 65, poz. 394; 1920, nr 2, poz. 7; nr 44, poz. 272.

<sup>2</sup> DzURP 1920, nr 2, poz. 7; Z. Landau, J. Tomaszewski, *Robotnicy przemysłowi w Polsce 1918–1939*, Warszawa 1971, s. 206–207.

przepracowaniu 15 lat<sup>3</sup>. W praktyce przed wojną z urlopów na ziemiach polskich korzystali urzędnicy państwowi i komunalni, prywatni pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych oraz pracownicy handlowi. Długość urlopów wynosiła zazwyczaj 2 tygodnie, rzadziej miesiąc. Robotnicy, z nielicznymi wyjątkami, z urlopów nie korzystali<sup>4</sup>.

Sytuacja zmieniła się po odzyskaniu niepodległości. Warunki pracy zaczęły być normowane na drodze umów zbiorowych. W tych umowach coraz częściej pojawiały się punkty dotyczące urlopów. Pierwsze umowy zbiorowe podpisane w Warszawie w 1919 roku przewidywały 4 tygodnie urlopu po roku pracy dla zatrudnionych w młynach parowych, kinematografach i pracowniach modniarskich, 4 tygodnie po trzech latach pracy, a 2 tygodnie po roku pracy dla pracowników elektrowni oraz gazowni, 2 tygodnie urlopu po roku pracy dla robotników w firmach elektrotechnicznych, fabrykach cukierniczych, dla pakarzy w przedsiębiorstwach przewozowych i litografów, 2 tygodnie urlopu po 6 miesiącach pracy dla wędliniarzy. Urlopy wszędzie były płatne, z wyjątkiem tych kategorii pracowników, którzy nie otrzymywali stałej pensji, a byli wynagradzani procentowo od liczby obsłużonych klientów (jak np. fryzjerzy, kelnerzy)<sup>5</sup>.

W drodze specjalnych przepisów uregulowane zostały urlopy pracowników państwowych i komunalnych w większych polskich miastach. Do 1922 roku urlopy ich były normowane według rangi – do szóstej kategorii płac włącznie urzędnikowi przysługiwał urlop czterotygodniowy, a powyżej sześciotygodniowy. W 1922 roku zasadę tę zmieniono i urzędnicy bez względu na kategorię otrzymywali urlop czterotygodniowy po roku, pięcioletniowy po 10 latach, a sześciotygodniowy po 20 latach służby<sup>6</sup>.

Według danych GUS z 74 umów zbiorowych najdłuższe urlopy mieli urzędnicy Banku Handlowego w Warszawie oraz urzędnicy zatrudnieni w kopalniach Zagłębia Dąbrowskiego i kopalniach nafty w Boryslawiu – przysługiwało im 28 dni urlopu po przepracowaniu jednego roku. Wśród robotników najdłuższe urlopy mieli młynarze (28 dni po roku pracy), pracownicy zatrudnieni w przemyśle spożywczym (pracujący w wędliniarstwie i rzeźnicy), zatrudnieni w browarach oraz drukarze, którym przysługiwało 14 dni urlopu po przepracowaniu roku, a czasami już po przepracowaniu pół roku. Prawo do 14 dni urlopu po przepracowaniu 2 lat mieli z kolei górnicy w Zagłębiu Dąbrowskim i pracownicy niektórych zakładów konfekcyjnych oraz przemysłu chemicznego.

---

<sup>3</sup> Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego. Z uwzględnieniem prawa zagranicznego oraz tekstem polskich ustaw*, Kraków 1930, s. 125.

<sup>4</sup> S. Roszkowski, *Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych. Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. (Dziennik Ustaw R. P. Nr 40 poz. 334) i rozporządzenia wykonawcze do niej*, Warszawa 1929, s. 9–13; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 152; *Urlopy pracownicze w poszczególnych krajach*, „Praca i Opieka Społeczna” 1921, z. 1, s. 69.

<sup>5</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 12–15.

<sup>6</sup> Tamże, s. 12–16.

Robotnicy rolni z terenów dawnego Królestwa Kongresowego mieli zagwarantowane 12 wolnych dni w roku. Oczywiście były także umowy zbiorowe, które nie zawierały żadnych uregulowań w kwestii urlopów<sup>7</sup>.

### Prace sejmowe nad ustawą o urlopach

W 1920 roku wydział prawny Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej opracował pierwszy projekt ustawy urlopowej. Dawał on prawo do urlopu pracownikom objętym ustawą z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy, jeżeli zakłady, w których byli zatrudnieni, były czynne w ciągu całego roku. Po roku pracy pracownik miałby prawo do tygodnia urlopu, a po dwóch latach do dwóch tygodni urlopu. Płaca za okres urlopu miała być obliczana na podstawie zarobków z ostatnich 12 tygodni przed urlopem. Projekt ten nie został jednak wniesiony do Sejmu<sup>8</sup>.

18 maja 1921 r. posłowie z Narodowego Chrześcijańskiego Klubu Robotniczego na czele z posłem Ludwikiem Gdykiem zgłosili wniosek nagły, w którym chcieli zobowiązać rząd oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej do tego, „aby w ciągu dwóch tygodni wygotował projekt ustawy o wakacyjnym wypoczynku robotników i robotnic”<sup>9</sup>. Wniosek został skierowany do komisji ochrony pracy, która uznała dwutygodniowy termin na przygotowanie projektu za zbyt krótki i w celu przyspieszenia sprawy postanowiła opracować własny projekt, nie prosząc o pomoc rządu. W dyskusji ustalono główne zasady przyszłego projektu, a jego opracowanie powierzono posłowi Zygmuntowi Kaczyńskiemu z Narodowego Chrześcijańskiego Klubu Robotniczego, który był później referentem projektu aż do ostatecznego uchwalenia ustawy o urlopach<sup>10</sup>.

W lipcu 1921 roku Z. Kaczyński przedstawił projekt komisji ochrony pracy. Projekt przewidywał 8 dni urlopu wypoczynkowego po pół roku pracy, 15 dni po roku, a miesiąc po 3 latach pracy<sup>11</sup>. W ostatnim kwartale 1921 roku komisja intensywnie pracowała nad tym projektem. W efekcie wprowadzono dość wiele zmian na skutek poprawek zgłaszanych zarówno przez przedstawicieli komisji, jak i przedstawiciela rządu. Komisja nie zgodziła się m.in. na proponowane w projekcie okresy urlopów, ograniczając je do 8 dni po roku i 15 dni po 3 latach pracy. Z wykonywania ustawy proponowano zwolnić przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż czterech pracowników. Na wniosek przedstawiciela rządu dodano artykuł pozwalający Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej zawieszając wykonanie ustawy w stosunku do poszczególnych kategorii pracowników.

<sup>7</sup> Płatne urlopy robotników w Polsce, „Miesięcznik Pracy” 1921, z. 10/11, s. 357–358.

<sup>8</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 19–20; M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 66.

<sup>9</sup> Druk sejmowy nr 2731.

<sup>10</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 20–21; M. Świącicki, dz. cyt., s. 66.

<sup>11</sup> Druk sejmowy nr 2895.

W lutym 1922 roku komisja ochrony pracy złożyła gotowy projekt ustawy, który wpłynął na obrady Sejmu 12 maja 1922 r.<sup>12</sup> Posłowie Kazimierz Krajna (PSL) i Jan Rudnicki (ZLN) domagali się odesłania projektu do komisji przemysłowo-handlowej, a Minister Przemysłu i Handlu Stefan Ossowski poprosił o odroczenie obrad nad projektem o kilka posiedzeń. Wnioski te nie zostały jednak uwzględnione i odbyło się drugie czytanie projektu<sup>13</sup>.

Dalszy ciąg dyskusji miał miejsce podczas posiedzenia w dniu 16 maja. Minister przemysłu i handlu S. Ossowski proponował usunąć z art. 5 ustawy wprowadzone tam przedstawicielstwo pracowników. W krótkim przemówieniu poparł go wiceminister pracy i opieki społecznej Gustaw Simon. Poseł J. Rudnicki zaproponował wprowadzenie do ustawy artykułów zmniejszających liczbę świąt w Polsce oraz znoszących „angielską sobotę”. Wywiązała się gwałtowna dyskusja. Przeciwno poprawkom postulowanym przez Rudnickiego oraz ministra przemysłu i handlu, a w obronie ustawy wypowiadali się posłowie L. Gdyk, Z. Kaczyński, Ludwik Waszkiewicz (NPR), Bronisław Ziemięcki (PPS), Mikołaj Nader (NPR), Zygmunt Żuławski (PPS), Izaak Schipper (Blok Mniejszości Narodowych). W tej sytuacji w imieniu Związku Ludowo-Narodowego Kazimierz Lutosławski zrzekł się poprawki posła Rudnickiego w kwestii zmniejszenia liczby świąt. Podtrzymał jednak propozycję wprowadzenia 48-godzinnego tygodnia pracy. W związku ze zbliżającymi się wyborami udało się dojść do porozumienia, ustawę przyjęto prawie jednogłośnie w trzecim czytaniu, a rezolucję K. Lutosławskiego Sejm odrzucił. Opór przeciwko ustawowemu wprowadzeniu płatnych urlopów nie był zbyt silny, ponieważ ustawa tak naprawdę utrwalała istniejący stan faktyczny, gdyż od 1919 roku prawie każdy układ zbiorowy pracy zawierał postanowienia o urlopach<sup>14</sup>. W ten sposób Polska stała się jednym z pierwszych państw,

---

<sup>12</sup> Druk sejmowy 3297.

<sup>13</sup> *Sprawozdanie stenograficzne z 308 posiedzenia Sejmu Ustawodawczego z dnia 12 maja 1922*, łam 65–80; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 21.

<sup>14</sup> *Sprawozdanie stenograficzne z 309 z posiedzenia Sejmu Ustawodawczego z dnia 16 maja 1922*, łam 55–88; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 21–22, 33; M. Świąciecki, dz. cyt., s. 66–67; Z. Landau, J. Tomaszewski, dz. cyt., s. 223–224; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Łódź 1992, s. 30; W Landau, *Drogi rozwoju polskiego ustawodawstwa pracy [w:] Na froncie gospodarczym. W dziesiątą rocznicę odzyskania niepodległości 1918–1928*, Warszawa b.d.w., s. 384; K. Krahelska, M. Kirstowa, S. Wolski, *Ze wspomnień inspektora pracy*, t. 1, Warszawa 1936, s. 55; E. Kołodziejczyk, *Inspekcja pracy w Polsce 1919–1999*, Warszawa 2003, s. 52; Przedstawiciele kół przemysłowców często poruszali w Sejmie kwestię dni świątecznych. W Polsce pracownicy mieli zagwarantowane prawo do powstrzymywania się od pracy w niedziele i święta. Rozporządzenie Prezydenta z 1924 roku wymieniało oprócz niedziel 12 dni świątecznych. Dwa z nich przypadają w niedziele: pierwszy dzień Wielkanocy i Zesłanie Ducha Świętego. W 1925 roku doszły jeszcze 4 dni świąteczne. W porównaniu z państwami zachodnimi liczba świąt w Polsce była większa [DzURP 1924, nr 101, poz. 928; 1925, nr 34, poz. 234; Z. Landau, J. Tomaszewski, dz. cyt., s. 349].

które ustawowo przyznały urlopy wypoczynkowe wszystkim pracownikom najemnym zatrudnionym w przemyśle i handlu<sup>15</sup>.

### Rozporządzenia do ustawy o urlopach i przepisy wykonawcze

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu<sup>16</sup> była uchwalona w dość dużym pośpiechu, stąd też zawierała kilka nieprecyzyjnych sformułowań, które wymagały uściślenia. W tej sytuacji zaistniała konieczność szybkiego wydania rozporządzenia wykonawczego do ustawy. Od 17 do 22 czerwca 1922 r. w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej trwały spotkania, których celem było wysłuchanie przez rząd życzeń i argumentów zarówno przedstawicieli przedsiębiorców, jak i pracowników oraz zebranie materiału do rozporządzeń wykonawczych. W posiedzeniach tych wzięli udział przedstawiciele MPiOS, Inspekcji Pracy, Ministerstwa Przemysłu i Handlu, Centralnego Związku Polskiego Przemysłu, Górnictwa, Handlu i Finansów, Związku Przemysłu Włókienniczego w Państwie Polskim, Polskiego Związku Przemysłowców Metalowych oraz robotniczych związków zawodowych.

W efekcie powstały dwa rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu<sup>17</sup>. Pierwsze z nich określało gałęzie pracy, w których urlopy można było przesunąć na jesień i zimę<sup>18</sup>, drugie ustalało sposób wybierania delegatów, których zadaniem było opracowanie listy urlopów<sup>19</sup>. Pierwsze z tych rozporządzeń samo wygasło z końcem 1922 roku, drugie utraciło swą moc obowiązującą później, ponieważ z niewielkimi zmianami zostało włączone do późniejszego, obszernego rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r., wydanego w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja

---

<sup>15</sup> Wszystkim pracownikom przyznały urlop Austria (30 lipca 1919), Finlandia (1 czerwca 1922), Łotwa (24 marca 1922), Polska (16 maja 1922), Czechosłowacja (3 kwietnia 1925), Luksemburg (6 grudnia 1926). W niektórych państwach ustawowo przyznano prawo do urlopów tylko wybranym kategoriom pracowników najemnych: w Danii służbie domowej (6 maja 1921), w Irlandii uczniom (30 lipca 1909), we Włoszech urzędnikom prywatnym (9 lutego 1919), w Hiszpanii marynarzom (9 października 1919), w Szwajcarii pracownikom handlowym i służbie domowej (9 października 1919). W innych państwach kwestia płatnego urlopu była unormowana przez umowy zbiorowe, np. wg statystyki niemieckiej 89% wszystkich umów zbiorowych zawierało postanowienia o płatnych urlopach. Podobnie było w Anglii [A Raczyński, dz. cyt., s. 152.; *Urlopy pracownicze w poszczególnych krajach...*, s. 69–75; M. Jastrzębowski, *Czas pracy u nas i za granicą (porównanie ustaw zagranicznych)*, „Przegląd Gospodarczy” 1924, nr 4, s. 167].

<sup>16</sup> DzURP 1922, nr 40, poz. 334.

<sup>17</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 24–25.

<sup>18</sup> DzURP 1922, nr 52, poz. 481.

<sup>19</sup> DzURP 1922, nr 52, poz. 482.

1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu<sup>20</sup>. Rozporządzenie to poprzedził okólnik Głównego Inspektora Pracy nr 44/22 wskazujący inspektorom pracy, w jaki sposób mają interpretować niejednoznaczne punkty ustawy<sup>21</sup>. Rok później ukazał kolejny okólnik Głównego Inspektora Pracy w sprawie interpretacji ministerialnego rozporządzenia<sup>22</sup>.

### Przepisy o urlopach wypoczynkowych obowiązujące w latach 1922–1933

Dzięki ustawie o urlopach z 1922 roku pracownicy najemni zatrudnieni w przemyśle i handlu uzyskali prawo do urlopów wypoczynkowych. Robotnikowi po roku nieprzerwanej pracy w danym przedsiębiorstwie przysługiwał trwający osiem dni, odpłatny urlop. Dłuższy, piętnastodniowy odpoczynek należał się robotnikom pracującym bez przerwy przez okres trzech lat. Młodociani korzystali z 14 dni urlopu już po roku pracy. Pracownicy umysłowi mieli prawo do dwutygodniowego urlopu już po pół roku nieprzerwanej pracy, po roku zaś nabywali prawo do miesięcznego odpoczynku. Zwolnienie robotnika z pracy chociażby w ostatnim dniu przed upływem rocznego lub trzyletniego okresu skutkowało tym, że robotnik tracił prawo do urlopu<sup>23</sup>. Z tej możliwości często korzystali przedsiębiorcy, którzy zwalniając robotników, omijali obowiązek wypłacania im wynagrodzenia za urlop<sup>24</sup>. Urlopy pracowników umysłowych musiały być udzielane w całości, zaś urlopy robotników, młodocianych i uczniów mogły być dzielone na części.

Ustawa nie obowiązywała na terenie górnośląskiej części województwa śląskiego. Nie zostali nią również objęci pracownicy najemni zatrudnieni w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie, rybołówstwie, służba domowa i dozorczy domowi. Jeśli jednak w tych sektorach gospodarki byli zatrudnieni pracownicy biurowi, to byli oni objęci ustawą. Ministerstwo orzekło również, że ustawa obejmuje pracowników zatrudnionych przy robotach publicznych przeznaczonych do zmniejszenia klęski bezrobocia. Okólnik nr 44/22 stwierdzał, że przepisy stosuje się też do osób zatrudnionych przy pracach chałupniczych, jeśli pracują one stale

<sup>20</sup> DzURP 1923, nr 62, poz. 464; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 25–26.

<sup>21</sup> *Okólnik Głównego Inspektora Pracy nr 44/22 z d. 3 lipca 1922 r. Do P. P. Inspektorów Pracy wszystkich okręgów i obwodów. Instrukcja tymczasowa w sprawie stosowania ustawy z d. 16 maja 1922 o urlopach dla pracowników*, „Praca i Opieka Społeczna” 1922, z. 3–4, s. 226–228; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 26.

<sup>22</sup> *Okólnik nr 24/24 z dnia 19 maja 1924 r. w sprawie interpretacji rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społ. z d. 11 czerwca 1923 w przedmiocie wykonania ustawy o urlopach*, „Praca i Opieka Społeczna” 1924, z. 2, s. 179–180.

<sup>23</sup> DzURP 1922, nr 40, poz. 334.

<sup>24</sup> M. Ciechocińska, *Polożenie klasy robotniczej w Polsce 1929–1939*, Warszawa 1965, s. 61.

dla jednego przedsiębiorstwa. Ustawa obejmowała zarówno zatrudnionych w ramach umowy o pracę, jak i osoby zatrudnione na podstawie umowy o naukę, a więc uczniów, terminatorów, którzy dopiero się uczyli, aby w przyszłości zostać pracownikami najemnymi. W efekcie, skoro uczniowie i terminatorzy mieli prawo do urlopu, należało brać ich pod uwagę przy obliczaniu liczby pracowników w zakładach rzemieślniczych i zaliczać do ogólnej liczby pracowników.

Ustawa obejmowała zakłady państwowe, samorządowe i społeczne, nie wyłączając urzędów. Podlegali jej więc także państwowi urzędnicy kontraktowi. Nie obejmowała jednak pracowników państwowych i samorządowych, których stosunki zostały uregulowane specjalnymi przepisami, jak mianowani urzędnicy państwowi, których dotyczyły przepisy dla urzędników państwowych, pracownicy polskiej Kasy Oszczędności, których stosunki służbowe regulowało rozporządzenie Rady Ministrów z 29 marca 1926 r. itp. Wyjątek stanowili też pracownicy przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwała krócej niż dziesięć miesięcy w roku<sup>25</sup>.

Dzięki przepisom o umowie o pracę wypowiedzenie umowy o pracę nie mogło być wręczone robotnikowi podczas urlopu<sup>26</sup>. Przerwy w pracy będące wynikiem choroby, nieszczęśliwego wypadku oraz powołania pracownika do ćwiczeń wojskowych nie uważano za przerwę w umowie pracy pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Pracownik tracił prawo do urlopu, jeżeli sam rozwiązał umowę o pracę, a także w przypadku gdy podczas urlopu pracował zarobkowo w innym przedsiębiorstwie. Jeśli pracownik nie wykorzystał urlopu, to nie mógł żądać dłuższego w kolejnym roku, chyba że tak się wcześniej umówił z pracodawcą.

Za czas urlopu pracownik miał otrzymywać normalne pobory. W przypadku pracowników, którzy otrzymywali wynagrodzenie za pracę na akord, pensję za okres urlopu należało obliczyć na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika w ciągu ostatnich trzech miesięcy przed urlopem. Urlopy były płatne także dla uczniów – artykuł 4 ustawy o urloпах postanawiał bowiem, że terminatorzy i uczniowie otrzymują na czas urlopu wynagrodzenie nie niższe niż kwota, od której powinni być ubezpieczeni w Kasie Chorych<sup>27</sup>.

Ustawa nie przewidywała ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Pracownik mógł się go zrzec bezinteresownie. Mógł też zawrzeć z pracodawcą umowę dodatkową, na mocy której zrzekł się urlopu w zamian za obiecane mu wynagrodzenie. Wówczas uchylene się pracodawcy od wypłaty umówionego wynagrodzenia uprawniało pracownika do dochodzenia tego wynagrodzenia w sądzie, jednak nie na podstawie ustawy o urloпах, ale na podstawie zawartej z pracodawcą dodatkowej umowy.

---

<sup>25</sup> DzURP 1922, nr 40, poz. 334; 1926, nr 30, poz. 188; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 37–38, 40–41, 51.

<sup>26</sup> DzURP 1928, nr 35, poz. 324; nr 35, poz. 323; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 55.

<sup>27</sup> DzURP 1922, nr 40, poz. 334.

Ustawa stanowiła, że w okresie od 1 maja do 30 września z urlopów powinno skorzystać minimum 50% ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Jednak artykuł 6 ustawy pozwalał Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej, po wysłuchaniu opinii związków zawodowych i pracodawców, ustalać wyjątki od powyższego prawa dla wybranych grup przedsiębiorstw wytwarzających towary, których produkcja powinna wzrastać w miesiącach letnich<sup>28</sup>. Z uprawnienia tego Ministerstwo Pracy skorzystało w stosunku do gałęzi przemysłu pozostających w związku z ruchem budowlanym. W 1928 roku zezwolono, aby w fabrykach monopolu tytoniowego w miesiącach letnich z urlopów korzystało tylko 45% pracowników<sup>29</sup>.

Intencją ustawodawcy było zapewnienie pracownikom wpływu na terminy udzielanych im urlopów. W tym celu należało sporządzić tzw. listę urlopów. Opracowywali ją pracownicy, a następnie poprzez swoich delegatów, których wybierali ze swojego grona w wyborach tajnych, przekazywali pracodawcy. Jeśli lista została zatwierdzona, pracownik spełniał wymóg żądania urlopu, a pracodawca nie mógł uchylić się od jego udzielenia. Pracownik miał prawo występowania o przesunięcie swojego terminu urlopu, jeśli nie mógł go odbyć ze względu na chorobę<sup>30</sup>.

Warto zaznaczyć, że ustawa o urlopach zastrzegła, że umowy zbiorowe lub indywidualne, które zapewniają pracownikom płatne urlopy na warunkach dogodniejszych niż przewidziane w ustawie o urlopach, pozostawały w mocy<sup>31</sup>. Stąd też przez pewien czas w niektórych przedsiębiorstwach związanych umowami zbiorowymi obowiązywały normy urlopowe korzystniejsze niż wynikające z ustawy. Umowa z 28 marca 1924 r. dla przemysłu cukierniczego przewidywała dla subiektów 2 tygodnie urlopu po przepracowaniu roku, a po przepracowaniu 2 lat 3 tygodnie urlopu. Dodatkowo w przypadku przepracowania połowy roku u jednego pracodawcy w razie wymówienia umowy o pracę ze strony pracodawcy zwalnianemu należało wypłacić ekwiwalent za urlop. Umowa z dnia 12 czerwca 1924 r. dla kolejek dojazdowych gwarantowała pracownikom stałym pracującym umysłowo 2 tygodnie urlopu po 6 miesiącach służby i do 1 miesiąca po roku pracy, a pracującym fizycznie 8 dni urlopu po jednorocznej służbie i 15 dni urlopu po 3 latach służby. Pracownikom liczącym powyżej 40 lat zagwarantowano prawo do urlopu o 7 dni dłuższego. W przemyśle młynarskim umową z dnia 22 września 1924 r. zapewniono pracującym coroczny urlop płatny według ostatniej stawki i obliczony w stosunku jednego dnia urlopu

---

<sup>28</sup> Wysokość kary, zgodnie z art. 10 ustawy, została określona na 50 000 mk. lub areszt na okres do jednego miesiąca. W 1924 roku kwota została zmieniona na 100 zł [DzURP 1924, nr 9, poz. 89].

<sup>29</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 132.

<sup>30</sup> DzURP 1923, nr 62, poz. 464.

<sup>31</sup> DzURP 1922, nr 40, poz. 334.



za każdy miesiąc pracy, z zastrzeżeniem, że urlop nie może być krótszy niż przewidziany ustawą. W przemyśle piekarskim umowa z dnia 22 września 1924 r. zastrzegła urlopy płatne według ostatniej stawki w stosunku 4 dni za każde 3 miesiące pracy. Przy niepełnych kwartałach naliczano 1 dzień urlopu za każdy miesiąc pracy. Ta sama umowa zawierała zastrzeżenie, że w czasie urlopu pracownikowi nie wolno pracować ani w swojej piekarni, ani w żadnej innej, czego miały przestrzegać związki zawodowe<sup>32</sup>.

## Realizacja ustawy o urlopach

Pomimo wydania obszernego rozporządzenia do ustawy istniało wiele zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami na tle realizacji przepisów o urlopach. Najczęściej robotnicy kwestionowali sposób zapłaty za dni świąteczne, długość urlopu w zależności od czynności wykonywanych w pracy ze względu na trudność zakwalifikowania pracownika do kategorii pracowników umysłowych bądź fizycznych. Częste były spory o długość czasu uzasadniającego uprawnienia do urlopu oraz o włączenie okresu urlopu do okresu wypowiedzenia.

Czuwanie nad prawidłowością realizowania przepisów prawa pracy, w tym także przepisów ustawy o urlopach, spoczęło na powstałej w 1919 roku Inspekcji Pracy. Pracownicy Inspekcji pomimo dużego zakresu obowiązków nie zostali jednak wyposażeni w niezbędne środki do realizacji swoich zadań. Inspektorzy nie mieli prawa do karania w trybie administracyjnym, wszystkie sprawy musieli kierować na drogę sądową. Skutecznie hamowało to działalność Inspekcji<sup>33</sup>. Niski wymiar grzywien nakładanych przez sądy na łamiących prawo przedsiębiorców był jedną z głównych przyczyn małej efektywności walki inspektorów pracy z wykroczeniami przeciw obowiązującym przepisom. Nawet po podniesieniu wysokości grzywien każdy większy zakład przemysłowy mógł łamać przepisy ustawy, gdyż kilkudniowa praca wbrew jej przepisom równoważyła ponoszona karę. Sądy z reguły wymierzały też kary poniżej minimum ustawowego. Dopiero w drodze odwołania do wyższej instancji inspektorzy otrzymywali wyroki skazujące na grzywnę w ustawowej wysokości. Recydywa, nawet wielokrotna, nie była brana pod uwagę przez sądy przy wymierzaniu kolejnych kar. Kary, których wymiar był niewspółmierny z korzyściami finansowymi wy-

---

<sup>32</sup> *Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1924 roku*, Warszawa 1925, s. 88–89.

<sup>33</sup> DzPrPP 1919, nr 5, poz. 90; Omówienie początków Inspekcji Pracy zob.: E. Kołodziejczyk, dz. cyt., s. 31–36; T. Kozłowski, *Scalanie inspekcji pracy w Polsce w latach 1919–1928*, „Inspektor Pracy” 2014, nr 1, s. 28–29; M. Świącicki, dz. cyt., s. 34–39; P. Grata, *Polityka społeczna Drugiej Rzeczypospolitej. Uwarunkowania – instytucje – działania*, Rzeszów 2013, s. 101–102, Z. Landau, J. Tomaszewski, dz. cyt., s. 206–207.

nikającymi z łamania przepisów, nie przynosiły żadnego efektu poprawy, w rezultacie inspektorzy wnosili do sądu tylko część spraw dotyczących wykroczeń przeciwko przepisom urlopowym, z reguły te, które były dobrze udokumentowane<sup>34</sup>.

Jak wynika z cyklicznie sporządzanych sprawozdań Inspekcji Pracy, cel ustawy o urloпах nie został osiągnięty do końca istnienia II Rzeczypospolitej, głównie z powodu niedoceniań przez zatrudnionych pożytku z dłuższego odpoczynku. Urlopy szybciej upowszechniły się w dużych zakładach pracy, zlokalizowanych w większych ośrodkach przemysłowych. Do przedsiębiorstw położonych na mniej uprzemysłowionych obszarach, z dala od centrów praktyka udzielania urlopów w zasadzie nie dotarła<sup>35</sup>.

Niejednokrotnie dla pracowników atrakcyjniejsza wydawała się zapłata za urlop niż korzystanie z prawa do odpoczynku. Pracownicy Inspekcji Pracy często stwierdzali, że pracownicy rezygnują z urlopu w zamian za ekwiwalent pieniężny. Bywało, że zatrudnieni nie korzystali z urlopu, lecz pracowali przez ten czas za podwójnym wynagrodzeniem. Nazywano to „sprzedażą urlopów”. Główny Inspektor Pracy Marian Klott mówił wprost, że „zjawisko sprzedaży urlopów jest publiczną tajemnicą. Wielokrotnie w rozmowach prywatnych z robotnikami spotkałem się z aprobatą tego stanu rzeczy”<sup>36</sup>. Zdarzało się też często, że robotnicy brali urlop w jednym przedsiębiorstwie i spędzali go, pracując w innym.

Często pracownicy nie interesowali się w ogóle urlopami i nie występowali z żądaniem sporządzenia list urlopowych, do czego upoważniała ich ustawa. Dopiero przy zwolnieniu z pracy upominali się o zapłatę za urlop, traktując to jako dodatkowe świadczenie przy zwolnieniu. Z kolei pracodawcy nie chcieli wypłacać wynagrodzenia za urlop pracownikom, którzy wskutek rozwiązania umowy najmu przez pracodawcę nie dopracowali do daty pokrywającej się z datą przyjęcia pracownika do pracy, co często prowadziło do konfliktów.

Duża liczba sporów dotyczyła interpretacji artykułu 2 ustawy z 16 maja 1922 r. mówiącego o nabyciu praw pracownika do urlopu. Pracodawcy wychodzili z założenia, że pierwszy urlop należy się po pierwszym pełnym roku pracy, drugi po drugim itd. Skargi cywilne kierowane w takich sprawach do sądów pokoju w niektórych okręgach sądowych były rozstrzygane na korzyść pracownika, w innych na korzyść pracodawców<sup>37</sup>. Dopiero w 1924 roku pojawiło się rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, które stanowiło precedens w orzekaniu w tej

<sup>34</sup> *Inspekcja pracy w 1925 roku*, Warszawa 1927, s. 24.

<sup>35</sup> *Zarys działalności inspekcji pracy w latach 1919–1923. Sprawozdania Okręgowych Inspektorów Pracy z działalności w 1923 roku*, Warszawa 1925, s. 86.

<sup>36</sup> M. Klott, *Inspekcja pracy w Polsce. Odczyt wygłoszony w Polskim Towarzystwie Polityki Społecznej*, Warszawa 1937, s. 28.

<sup>37</sup> *Inspekcja pracy w 1926 roku*, Warszawa 1928, s. 78.

kwestii. Sąd Najwyższy orzekł, że jednoroczny okres nieprzerwanej pracy w danym przedsiębiorstwie „stanowi niezbędny warunek do zdobycia prawa korzystania z pierwszego 8-dniowego urlopu, następne zaś urlopy winny być udzielane corocznie niezależnie od okresu czasu oddzielającego każdy następny urlop od poprzedniego”<sup>38</sup>. Mimo tak jasnej wykładni Sądu Najwyższego sądy pierwszej i drugiej instancji wyrokowały, że prawo do następnego urlopu powstaje po roku od poprzedniego. Rezultatem takich wyroków było to, że organizacje przemysłowców, które po długim konflikcie z Inspekcją Pracy przyjęły do zastosowania rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, na skutek wyroków sądów okręgowych cofnęły się ze swojego stanowiska, wydając odpowiednią instrukcję swoim członkom, i na nowo zaczęły się spory<sup>39</sup>.

Wśród wielu trudności, na jakie natrafiano przy wprowadzaniu ustawy w życie, pojawił się brak ścisłego określenia, kogo ustawodawca uważa za pracownika umysłowego. Jedni byli skłonni uznawać za takich wyłącznie profesorów uniwersytetów, inni zaliczali do nich nawet sprzedawców. Stało się to kłopotem dla MPiOS, do którego zaczęto zwracać się z prośbami o potwierdzenie uznania za pracowników umysłowych. Ministerstwo wydawało orzeczenia, że np. za umysłowych można uznać grających w lokalach muzyków, farmaceutów (na pytanie związku farmaceutów) itd. Na tle żądań uznania przynależności do kategorii pracowników umysłowych powstawały liczne zatargi i strajki. Duży spór miał miejsce m.in. w przemyśle włókienniczym, a dotyczył sklasyfikowania charakteru pracy niższych urzędników ruchu w fabrykach włókienniczych. Ministerstwo podzieliło ich na cztery kategorie i trzem wyższym nadano prawa pracowników umysłowych. Orzeczenie to zostało zaskarżone przez związek przemysłowców do Najwyższego Trybunału Administracyjnego, który 1 grudnia 1922 r. skargę odrzucił z przyczyn formalnych<sup>40</sup>.

Wiele nieporozumień wzbudziło zagadnienie, czy należy płacić za dni świąteczne i niedziele. Okólnik 44/22 jednoznacznie określał, że wynagrodzenie za dni świąteczne należy się pracownikom, ponieważ jest to pewnego rodzaju ekwiwalent za liczenie długości urlopu według dni kalendarzowych, a nie według dni roboczych. Pracodawcy jednak przeciwstawiali się zapłacie za niedziele i święta, dowodząc, że prawodawca nie miał na myśli, aby pracownik miał lepiej podczas urlopu, aniżeli gdyby w tym samym czasie pracował<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> *Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy. Ustawy i rozporządzenia o umowie o pracę robotników, pracowników umysłowych, o czasie pracy, o urlopach, o higienie pracy i chorobach zawodowych, o inspekcji pracy, o sądach pracy*, oprac. J. Bloch, Warszawa 1928, s. 125; *Inspekcja pracy w 1925 roku...*, s. 32; patrz też: W. Szczepański, *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych*, Warszawa 1933.

<sup>39</sup> *Inspekcja pracy w 1926 r...*, s. 23.

<sup>40</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 80–81; W. Landau, dz. cyt., s. 384.

<sup>41</sup> *Okólnik Głównego Inspektora Pracy nr 44/22 z d. 3 lipca 1922 r...*, s. 226–228; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 115.

Wiązało się to z zagadnieniem urlopów zbiorowych. Często zdarzało się, że pracodawcy zamykali fabrykę na określony okres, udzielając w tym czasie urlopu wszystkim pracownikom<sup>42</sup>. Na początku maja 1923 roku przedsiębiorcy zamykali fabryki, gdyż wypadło wówczas dużo dni świątecznych, uznali to za okres urlopowy i zapłacili tylko za dni robocze. Spory dotyczące tego, czy należy płacić za niedziele i święta, były bardzo ostre i wielokrotnie trafiały na wokandy sądów różnych instancji. Wobec sprzecznych wyroków w takich sprawach 20 grudnia 1923 r. zapadło orzeczenie ogólnego zebrania Sądu Najwyższego stwierdzające, że pracownikom należy się zapłata także za niedziele i święta przypadające w czasie urlopu i to w takiej wysokości jak za każdy dzień roboczy<sup>43</sup>. Po ogłoszeniu tego orzeczenia, które ostatecznie rozstrzygnęło kwestię zapłaty za niedziele i święta podczas urlopu, do Inspekcji Pracy wpłynął cały szereg skarg i pretensji o zwrot potrąceń za niedziele i święta, które przypadły podczas urlopów w 1922 i 1923 roku. W większości fabryk należności te stanowiły poważne kwoty, dlatego pretensje robotników napotykały na opór ze strony przemysłowców. Pracodawcy odmawiali wypłat, argumentując, że żadne prawo, nawet orzeczenie Sądu Najwyższego, nie działa wstecz. Ostatecznie większość fabryk jednak uregulowała sporne zaległości<sup>44</sup>.

Konflikty powodował też zapis o przedsiębiorstwach sezonowych, które były zwolnione z udzielania urlopów swoim pracownikom. Dotyczyło to głównie przedsiębiorstw budowlanych, które wprowadziły odliczanie od okresu trwania robót dni deszczowe, kiedy przerywano prace budowlane. Warszawskie przedsiębiorstwa budowlane zaczęły obliczać liczbę godzin przepracowanych przez robotników i udowadniać, że choć dotyczy ona 12 miesięcy w roku, w sumie wynosi mniej niż całkowita liczba godzin, jaka powinna przypadać na okres dziesięciomiesięczny, a więc choć przedsiębiorstwo pracowało przez cały rok, to teoretycznie pracowało krócej niż 10 miesięcy. Znalazło to uznanie w warszawskim sądzie przy rozstrzygnięciu spraw wnoszonych przez przedsiębiorstwa bu-

---

<sup>42</sup> Urlopy zbiorowe w większych zakładach stosowane były często w okresie ogólnych remontów. Zdarzały się też wypadki zaliczania, za zgodą robotników, dni strajkowych do urlopu. W ten sposób robotnicy zamiast urlopów otrzymywali wynagrodzenie za dni, kiedy w zakładzie pracy trwał strajk. Z problemem urlopów zbiorowych wiązało się też zagadnienie wynagrodzenia dla osób, które nie nabyły jeszcze uprawnień do urlopu. Okólnik Głównego Inspektora Pracy mówił, że nieuprawnieni do urlopu podczas urlopu zbiorowego powinni być zatrudnieni lub powinni otrzymać wynagrodzenie za czas przymusowego bezrobocia. Praktyka była jednak inna i robotnicy mieli przymusowy urlop bezpłatny [*Inspekcja pracy w 1925 roku*, Warszawa 1927, s. 62; *Okólnik Głównego Inspektora Pracy nr 44/22 z d. 3 lipca 1922...*, s. 226–228].

<sup>43</sup> Orzeczenie Sądu Najwyższego z 1924 roku było w tej kwestii jednoznaczne: „Jedynie słusznem i zgodnem z prawdziwą myślą ustawy uznać należy wynagrodzenie pracowników podczas ich ustawowego urlopu i za przypadające wtedy niedziele i święta, tak samo jak za zwykłe dni pracy” [*Polskie ustawodawstwo społeczne...*, s. 225; S. Roszkowski, dz. cyt., s. 116].

<sup>44</sup> *Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1924 roku*, Warszawa 1925, s. 88.

dowlane. Inne sądy odrzucały jednak podobne obliczenia. Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu stanął jednak na stanowisku, że choćby zachodziły krótkie przerwy w pracy z powodu warunków atmosferycznych, przedsiębiorstwo, które nie przerywa pracy na dwa miesiące, podlega ustawie<sup>45</sup>.

Wątpliwości dotyczyły też tego, czy okres urlopowy może pokrywać się z okresem wypowiedzenia oraz czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi przebywającemu na urlopie. Kwestia ta miała specjalne znaczenie dla pracowników umysłowych, którym przysługiwał zwyczajowo dłuższy okres wypowiedzenia. Zgodnie z interpretacją ustawy w okresie wypowiedzenia pracownik korzystał z urlopu jedynie w wypadku, gdy w ułożonej przed wypowiedzeniem umowy liście urlopów miał urlop właśnie na ten okres wyznaczony. W przeciwnym razie pracownik mógł odmówić przyjęcia urlopu w tym okresie i żądać zapłaty za niewykorzystany urlop<sup>46</sup>. W praktyce wyglądało to tak, że pracodawca przy wypowiedzeniu uprzedzał, że w okresie następującym po wypowiedzeniu pracy lub w części tego okresu nie będzie korzystał z jego pracy i czas ten będzie traktował jako urlop, albo po rozpoczęciu przez pracownika urlopu wymawiał mu pracę, wliczając czas urlopu do okresu wypowiedzenia. Taka praktyka była jednoznaczna ze skróceniem prawnego terminu wypowiedzenia pracy albo ograniczeniem urlopowego prawa pracownika<sup>47</sup>.

Częstą przyczyną konfliktów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem była kwestia wypłaty ekwiwalentu za niezrealizowany urlop w przypadku zwolnienia robotnika z pracy. Pracownicy w obawie przed utratą zatrudnienia pracowali po kilka lat, nie korzystając z urlopu, a dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia zgłaszali się po zapłatę za niewykorzystany urlop. Najczęściej zdarzało się to w przypadkach zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia i odszkodowania. Pomimo interwencji Inspekcji Pracy, jeśli poszkodowanym nie udało się udowodnić w przewodzie sądowym, że podczas trwania stosunku najmu żądali udzielenia im urlopów, ich roszczenia zostawały oddalone. Sądy uznawały jedynie roszczenia pracowników z tych zakładów pracy, gdzie były sporządzane listy urlopów. W praktyce jednak listy powstawały w dużych zakładach, w większości mniejszych przedsiębiorstwach były one rzadkością. Inspektorzy zwracali uwagę, że w praktyce sądowej sprawa list urlopowych zajęła na tyle ważne miejsce, że „bez względu na to, z jakiego powodu była wniesiona skarga, a nawet sam pracodawca tego motywu nie wysuwał, sąd, zwłaszcza Sąd Okręgowy, z własnej inicjatywy kwestie te podnosił i w razie ustalenia braku listy skargę odrzucał”<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 51–57; *Polskie ustawodawstwo społeczne...*, s. 226.

<sup>46</sup> S. Roszkowski, dz. cyt., s. 100.

<sup>47</sup> *Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1924 roku*, Warszawa 1925, s. 88.

<sup>48</sup> *Inspekcja pracy w 1925 roku...*, s. 31–32; *Polskie ustawodawstwo społeczne...*, s. 125, 126; *Okólnik nr 27/24 z dnia 26 czerwca 1924 w sprawie urlopów pracowników w razie rozwiązania umowy o pracę*, „Praca i Opieka Społeczna” 1924, z. 2, s. 180–181.

Trudno obecnie oszacować skalę wykroczeń przeciwko przepisom o urlopach w okresie po wprowadzeniu ustawy. Według danych Inspekcji Pracy, publikowanych w corocznych sprawozdaniach, rocznie było ich od kilkuset do kilku tysięcy. Niewielki odsetek spraw trafiał za pośrednictwem inspektorów do sądów. Statystyki Inspekcji Pracy nie obejmują spraw, które poszkodowani pracownicy sami wnosili bezpośrednio do sądów. Z uwagi na to publikowane do tej pory dane są obarczone dużym marginesem błędów<sup>49</sup>. Także prowadzone badania nad kosztami urlopów pracowniczych zawierają jedynie przybliżone dane<sup>50</sup>.

### Nowelizacja ustawy w latach trzydziestych

W okresie wielkiego kryzysu postępujący spadek dochodowości przemysłu spowodował, że przedsiębiorcy coraz bardziej zaczęli dążyć do tego, aby w jak największym stopniu przerzucić ujemne skutki załamania gospodarczego na pracowników. Tendencje te przejawiały się przede wszystkim w dziedzinie płac. Przedsiębiorcom zależało nie tylko na obniżeniu zarobków, ale również na zmianie ustaw chroniących interesy robotników w zakresie czasu pracy, urlopów i ubezpieczeń społecznych<sup>51</sup>.

Wielki kryzys gospodarczy i ogromne bezrobocie spowodowały, że wyjątkowo aktualna stała się sprawa długości dnia pracy. W okresie wielkiego kryzy-

---

<sup>49</sup> Ogólna liczba wykroczeń przeciwko przepisom o urlopach wg danych Inspekcji Pracy wynosiła w 1923 r. 2104, przy czym do sądu skierowano 81 spraw. W kolejnych latach odpowiednio: 1924 – 4081 i 387, 1925 – 2557 i 44, 1926 – 1998 i 173, 1927 – 1964 i 130 [*Zarys działalności inspekcji pracy w latach 1919–1923. Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1923 roku*, Warszawa 1925, s. 43; *Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1924 roku*, Warszawa 1925, s. 57; *Inspekcja pracy w 1925 roku*, Warszawa 1927, s. 45; *Inspekcja pracy w 1926 roku...*, s. 49; *Inspekcja Pracy w 1927 roku*, Warszawa 1929, s. LXV]. W późniejszym okresie liczba odnotowywanych wykroczeń znacznie spadła, co jest wynikiem ówczesnej sytuacji gospodarczej. W roku 1928 zanotowano 715 zaleceń inspektorów pracy w kwestii urlopów, w 1929 – 688, w 1930 – 699, w 1931 – 679, w 1932 – 817, w 1933 – 817, w 1934 – 532, w 1935 – 501; w 1936 – 434, w 1937 – 335 [*Inspekcja pracy w 1928 roku. Z uwzględnieniem okresu 1918–1928*, Warszawa 1930, s. 36; *Inspekcja pracy w 1929 roku*, Warszawa 1930, s. XXXVI; *Inspekcja pracy w 1930 roku*, Warszawa 1931, s. 66; *Inspekcja pracy w 1931 roku*, Warszawa 1932, s. 58; *Inspekcja pracy w 1932 roku*, Warszawa 1933, s. LX; *Inspekcja pracy w 1933 roku*, Warszawa 1934, s. 62; *Inspekcja pracy w 1934 roku*, Warszawa 1935, s. 66; *Inspekcja pracy w 1935 roku*, Warszawa 1936, s. LXXVI; *Inspekcja pracy w 1936 roku*, Warszawa 1937, s. 72; *Inspekcja pracy w 1937 roku*, Warszawa 1938, s. 56].

<sup>50</sup> W. Malinowski, *Próba szacunku kosztów urlopów robotników i pracowników umysłowych w Polsce w 1930 r.*, „Statystyka Pracy” 1933, s. 285–292; M. Rotterówna, *Urlopy wypoczynkowe robotników zatrudnionych w wielkim i średnim przemyśle w Polsce w latach 1930–1936*, „Statystyka Pracy” 1937, z. 3, s. 135.

<sup>51</sup> Z. Landau, *Polskie ustawodawstwo pracy w latach wielkiego kryzysu gospodarczego*, „Kwartalnik Historii Ruchu Zawodowego” 1969, nr 1, s. 3.

su szczególnie ostro atakowane były przez pracodawców „angielska sobota”, urlopy pracownicze i płace za godziny nadliczbowe. Przedłużenie czasu pracy, podobnie jak skrócenie odpłatnych urlopów i zmniejszenie stawek ubezpieczeń, pozwoliłoby na obniżenie kosztów własnych produkcji. Stąd też przedsiębiorcy udowadniali, że zbyt rozbudowana ochrona prawna robotników stanowi zasadniczą przyczynę nadmiernego wyśrubowania kosztów produkcji, co z kolei uniemożliwia zarówno obniżkę cen na rynku wewnętrznym, jak i zwiększenie eksportu. Twierdzili, że w Polsce są wyższe w porównaniu z innymi krajami koszty świadczeń społecznych ze strony przemysłu na rzecz robotników, które pozbawiają polskie produkty konkurencyjności na rynkach zagranicznych. Często wysuwany argument zwolenników wydłużenia czasu pracy był fakt, że polskie ustawodawstwo było w tym względzie dla zatrudnionych korzystniejsze, niż przewidywała międzynarodowa konwencja waszyngtońska<sup>52</sup>.

W programie Lewiatana Andrzej Wierzbicki napisał: „w dziedzinie czasu pracy należy przyjąć jako punkt wyjścia normy przewidziane w konwencji waszyngtońskiej, i usunąć w ustawach polskich wszelkie ograniczenia, które wykraczają poza ramy tej konwencji”<sup>53</sup>. Lewiatan chciał więc, aby kwestię prawa pracy zostawić do rozstrzygnięcia wolnej grze sił. Gdyby tak się stało, to w warunkach kryzysu pracodawcy mogliby narzucać robotnikom dogodne dla siebie rozwiązania. Według rzeczników tej organizacji tygodniowy czas pracy powinien być wynosić 48 godzin, a czas pracy w ciągu doby do 10 godzin. Urlopy powinny zostać skrócone do wymiaru od 2 do 6 dni płatnych dla robotników oraz od 10 dni do miesiąca dla pracowników umysłowych w zależności od stażu pracy w danym przedsiębiorstwie<sup>54</sup>.

Trudna sytuacja robotników i duże bezrobocie sprzyjały wprowadzaniu zmian korzystnych dla przedsiębiorców. W latach 1929–1933 bezrobocie całkowite wzrosło dziesięciokrotnie, a w okresie dna kryzysu przemysłowego co trzeci robotnik nie miał pracy. Obok bezrobocia całkowitego bardzo częstym zjawiskiem było bezrobocie częściowe, czyli praca jedynie przez część tygodnia<sup>55</sup>.

W pierwszych latach kryzysu rząd nosił się z zamiarem ograniczenia długości dnia pracy, chcąc w ten sposób zlikwidować bezrobocie. W 1932 roku poli-

---

<sup>52</sup> Z. Landau zwracał uwagę, że teza o braku konkurencyjności polskich wyrobów na rynkach zagranicznych w związku ze zbyt rozbudowanym ustawodawstwem socjalnym była czysto demagogiczna. Gdyby nawet przyjąć, że polskie ustawodawstwo robotnicze było bardziej rozbudowane i kosztowne niż w innych państwach, to wartość realna polskich płac pozostawała daleko w tyle za ich poziomem w porównywanych krajach. W sumie udział robocizny i pochodnych świadczeń ustawowych w cenie towaru był i tak niższy niż w państwach zachodnich [tamże, s. 4].

<sup>53</sup> *Program gospodarczy Centralnego Związku Przemysłu Polskiego*, Warszawa 1933, s. 144.

<sup>54</sup> Tamże, s. 144–145.

<sup>55</sup> Z. Landau, J. Tomaszewski, dz. cyt., s. 513–515; Próby szacunków bezrobocia zob. m.in.: Z. Landau, *Bezrobocie w Polsce w latach 1930–1935*, „Śląski Kwartalnik Historyczny Sobótka” 1969, nr 1, s. 57–91.

tyka rządu uległa jednak zasadniczej zmianie i zaczęto realizować żądania przemysłowców. W pierwszym rządzie zmieniono przepisy dotyczące czasu pracy. Wprowadzona w tym samym roku ustawa przedłużała o dwie godziny tydzień pracy (z 46 do 48 godzin) bez zmiany wynagrodzenia i w ten sposób likwidowała „angielską sobotę” wywalczoną w 1919 roku. W myśl nowych przepisów pracodawca mógł zachować krótszy dzień pracy w sobotę, ale pod warunkiem odpracowania go przez pracowników w innym terminie. Zmieniono też stawki za godziny nadliczbowe<sup>56</sup>. W 1933 roku zmieniono przepisy urlopowe<sup>57</sup>. Długość urlopów pozostała bez zmian. Za dni urlopowe uznano jednak kolejno po sobie następujące dni kalendarzowe, wprowadzono przepis przewidujący wypłatę wynagrodzenia za czas urlopu tylko za dni robocze, z wyłączeniem niedziel i świąt. Ministrowi Opieki Społecznej przyznano też prawo do zawieszania urlopów na okres do roku w wypadkach konieczności państwowej lub gospodarczej. Wprowadzone zmiany znacznie pogorszyły system wynagradzania za urlopy, ponieważ pracodawcy płacili teraz o 20–25% mniej<sup>58</sup>.

Warto jednak zaznaczyć, że i tak zmienione przepisy nie były przestrzegane. W okresie kryzysu, kiedy panowało ogromne bezrobocie, robotnicy bardzo często rezygnowali z dochodzenia swoich praw, a pracodawcy nagminnie łamali obowiązujące przepisy o czasie pracy i urlopach, wykorzystując trudną sytuację w dziedzinie zatrudnienia<sup>59</sup>.

## Rozciągnięcie ustawy na Górny Śląsk

Sprawę urlopów dla pracowników w przemyśle i handlu, tj. ustawę z 16 maja 1922 r., wprowadzono w życie na obszarze województwa śląskiego ustawą Sejmu Śląskiego z dnia 26 marca 1935 r. Wcześniej układy zbiorowe gwarantowały pracownikom mniejsze uprawnienia niż te, które wynikały z polskiej ustawy o urlopach. Dopiero jej złagodzenie w 1933 roku przyczyniło się do wyrażenia zgody Sejmu Śląskiego na jej wejście w życie na Górnym Śląsku, co nastąpiło w 1935 roku<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Z. Landau, *Polskie ustawodawstwo pracy w latach wielkiego kryzysu...*, s. 11.

<sup>57</sup> DzURP 1933, nr 27, poz. 228.

<sup>58</sup> DzURP 1933, nr 27, poz. 228; J.G. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 82; Z. Landau, *Polskie ustawodawstwo pracy w latach wielkiego kryzysu...*, s. 16; L. Lewandowski, *Czas pracy i urlopy. Teksty jednolite obowiązujące od 1.1.1934 r. wraz z rozporządzeniami wykonawczymi; orzecznictwo, uwagi i wyjaśnienia*, Łódź 1934, s. 28.

<sup>59</sup> M. Ciechocińska, dz. cyt., s. 52.

<sup>60</sup> DzUŚl 1935, nr 6, poz. 9; K. Kosmol, T. Bartnicki, *Ustawodawstwo pracy obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego*, Katowice 1936, s. XVI; J. Jończyk, *Prawo pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego* [w:] *Historia państwa i prawa Polski 1918–1939* pod red. F. Ryszki, Warszawa 1968, cz. 2, s. 299; W. Organiściak, *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z dziejów Prawa” 2009, t. 2, s. 240.



## Konkluzje

Reasumując, warto zaznaczyć, że wprowadzenie prawa do płatnych urlopów dla znacznej części pracowników najemnych było dużym osiągnięciem ustawodawstwa pracy Drugiej Rzeczypospolitej. Dzięki ustawie o urlopach z 1922 roku Polska stała się jednym z pierwszych państw, w których kwestię wypoczynku pracowników uregulowano dla tak szerokiej grupy zatrudnionych i na bardzo korzystnych zasadach związanych zarówno z długością urlopu, jak i wynagrodzeniem za czas jego trwania. Pośpiech, jaki towarzyszył jej uchwaleniu, spowodował jednak, że część przepisów była nieprecyzyjna. Pomimo wydania rozporządzeń wykonawczych, a także okólników Ministra Pracy i Opieki Społecznej interpretujących nieprecyzyjne przepisy ustawy jej niedoskonałości nie udało się wyeliminować. Umożliwiło to pracodawcom niechętnym nowym regulacjom unikanie realizacji przepisów urlopowych. Takiemu postępowaniu pracodawców sprzyjały niskie kary za łamanie przepisów, ograniczone możliwości działania Inspekcji Pracy oraz korzystne dla pracodawców wyroki sądów niższych instancji. Z drugiej strony niskie wynagrodzenia i wysokie, zwłaszcza w okresie wielkiego kryzysu, bezrobocie oraz obawa przed utratą pracy doprowadziły do sytuacji, w której sami pracownicy nie byli zainteresowani wykorzystaniem nabytych praw do urlopów wypoczynkowych, wybierając ekwiwalent pieniężny zamiast wypoczynku. W efekcie poza dużymi zakładami pracy, zlokalizowanymi w dużych ośrodkach przemysłowych i pozostającymi pod stałym nadzorem Inspekcji Pracy, praktyka udzielania urlopów wypoczynkowych nie była częsta.

## Źródła i literatura

- Ciechocińska M., *Położenie klasy robotniczej w Polsce 1929–1939*, Warszawa 1965.  
*Dziennik Praw Państwa Polskiego* 1919.  
*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* 1919, 1920, 1922–1924, 1926, 1928, 1933.  
*Dziennik Ustaw Śląskich* 1935.  
Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego. Z uwzględnieniem prawa zagranicznego oraz tekstem polskich ustaw*, Kraków 1930.  
Grata P., *Polityka społeczna Drugiej Rzeczypospolitej. Uwarunkowania – instytucje – działania*, Rzeszów 2013.  
*Inspekcja pracy w 1925 roku*, Warszawa 1927.  
*Inspekcja pracy w 1926 roku*, Warszawa 1928.  
*Inspekcja Pracy w 1927 roku*, Warszawa 1929.  
*Inspekcja pracy w 1928 roku. Z uwzględnieniem okresu 1918–1928*, Warszawa 1930.  
*Inspekcja pracy w 1929 roku*, Warszawa 1930.  
*Inspekcja pracy w 1930 roku*, Warszawa 1931.  
*Inspekcja pracy w 1931 roku*, Warszawa 1932.  
*Inspekcja pracy w 1932 roku*, Warszawa 1933.  
*Inspekcja pracy w 1933 roku*, Warszawa 1934.

- Inspekcja pracy w 1934 roku*, Warszawa 1935.
- Inspekcja pracy w 1935 roku*, Warszawa 1936.
- Inspekcja pracy w 1936 roku*, Warszawa 1937.
- Inspekcja pracy w 1937 roku*, Warszawa 1938.
- Jastrzębowski M., *Czas pracy u nas i za granicą (porównanie ustaw zagranicznych)*, „Przegląd Gospodarczy” 1924, nr 4.
- Jastrzębowski M., *Rozciągnięcie na obszar Górnej Śląska ustaw o urlopach i czasie pracy*, „Przegląd Gospodarczy” 1923, nr 11.
- Jończyk J., *Prawo pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego* [w:] *Historia państwa i prawa Polski 1918–1939* pod red. F. Ryszki, Warszawa 1968, cz. 2.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Łódź 1992.
- Klott M., *Inspekcja pracy w Polsce. Odczyt wygłoszony w Polskim Towarzystwie Polityki Społecznej*, Warszawa 1937.
- Kołodziejczyk E., *Inspekcja pracy w Polsce 1919–1999*, Warszawa 2003.
- Kosmol K., Bartnicki T., *Ustawodawstwo pracy obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego*, Katowice 1936.
- Kozłowski T., *Scalenie inspekcji pracy w Polsce w latach 1919–1928*, „Inspektor Pracy” 2014, nr 1.
- Krahelska H., Kirstowa M., Wolski S., *Ze wspomnień inspektora pracy*, t. 1, Warszawa 1936.
- Landau Z., *Bezrobocie w Polsce w latach 1930–1935*, „Śląski Kwartalnik Historyczny Sobótka” 1969, nr 1.
- Landau W., *Drogi rozwoju polskiego ustawodawstwa pracy* [w:] *Na froncie gospodarczym. W dziesiątą rocznicę odzyskania niepodległości 1918–1928*, Warszawa b.d.w.
- Landau Z., *Polskie ustawodawstwo pracy w latach wielkiego kryzysu gospodarczego*, „Kwartalnik Historii Ruchu Zawodowego” 1969, nr 1.
- Landau Z., Tomaszewski J., *Robotnicy przemysłowi w Polsce 1918–1939*, Warszawa 1971.
- Lewandowski L., *Czas pracy i urlopy. Teksty jednolite obowiązujące od 1.1.1934 r. wraz z rozporządzeniami wykonawczymi; orzecznictwo, uwagi i wyjaśnienia*, Łódź 1934.
- Okólnik Głównego Inspektora Pracy nr 44/22 z d. 3 lipca 1922 r. Do P. P. Inspektorów Pracy wszystkich okręgów i obwodów. Instrukcja tymczasowa w sprawie stosowania ustawy z d. 16 maja 1922 o urlopach dla pracowników*, „Praca i Opieka Społeczna” 1922, z. 3–4.
- Okólnik nr 24/24 z dnia 19 maja 1924 r. w sprawie interpretacji rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społ. z d. 11 czerwca 1923 w przedmiocie wykonania ustawy o urlopach*, „Praca i Opieka Społeczna” 1924, z. 2.
- Okólnik nr 27/24 z dnia 26 czerwca 1924 w sprawie urlopów pracowników w razie rozwiązania umowy o pracę*, „Praca i Opieka Społeczna” 1924, z. 2.
- Organiściak W., *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z Dziejów Prawa” 2009, t. 2.
- Platne urlopy robotników w Polsce*, „Miesięcznik Pracy” 1921, z. 10/11.
- Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy. Ustawy i rozporządzenia o umowie o pracę robotników, pracowników umysłowych, o czasie pracy, o urlopach, o higienie pracy i chorobach zawodowych, o inspekcji pracy, o sądach pracy*, oprac. J. Bloch, Warszawa 1928.
- Program gospodarczy Centralnego Związku Przemysłu Polskiego*, Warszawa 1933.
- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Rozkowski S., *Urlopy wypoczynkowe pracowników najemnych. Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. (Dziennik Ustaw R. P. Nr 40 poz. 334) i rozporządzenia wykonawcze do niej*, Warszawa 1929.
- Sprawozdania okręgowych inspektorów pracy z działalności w 1924 roku*, Warszawa 1925.

- Sprawozdanie stenograficzne z 308 posiedzenie Sejmu Ustawodawczego z dnia 12 maja 1922.*  
*Sprawozdanie stenograficzne z 309 z posiedzenia Sejmu Ustawodawczego z dnia 16 maja 1922.*  
Szczepański W., *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych*, Warszawa 1933.  
Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960.  
*Urlopy pracownicze w poszczególnych krajach*, „Praca i Opieka Społeczna” 1921, z. 1.  
Wengierow J.G., *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933.  
*Zarys działalności inspekcji pracy w latach 1919–1923. Sprawozdania Okręgowych Inspektorów Pracy z działalności w 1923 roku*, Warszawa 1925.

## **Holiday leave of employees in the Second Republic of Poland. Legislation and practice**

### **Summary**

All paid holiday leave before Poland regained its independence was a privilege available only to selected groups of employees, mostly civil servants with high qualifications and employed in senior positions or persons in public service. The workers, with very limited exceptions, did not use holiday leave. The regained independence and the first years after the First World War created favourable conditions for the development of the foundations of the Polish labour law, already standardised for the areas of all three former partitions. During this first period the labour laws were implemented, very favourable for the employees, regulating inter alia the issue of the working time (by implementing 8 hour working day, so called “English Saturday”, bigger number of bank holidays compared to other countries). During the same period Poland was one of the first countries in the world to implement statutory paid leaves for employed persons. Pursuant to the 1922 act all employees working in the industry and retail sectors were entitled to holiday leave. A labourer after one year of uninterrupted work at the same enterprise was entitled to holiday leave at the level of eight and after three years of work of fifteen days. The white collar workers had guaranteed longer holiday leave – two weeks after six months of uninterrupted work and one month after a year. The Labour Inspection was responsible for correct execution of the holiday leave regulations, which however had rather limited powers of enforcement of new regulations. The execution of the holiday leave regulations implemented in 1922 was far from perfect. The employers were avoiding both granting holiday leaves to the employees and payment of remuneration for the holiday leave period in accordance with the regulations. The situation of employees got worse as a result of the Great Depression. The amendment of the holiday leave regulations conducted at that time resulted in a significant decrease of the level of remuneration for holiday leave period. The increasing unemployment contributed to a decrease of number of people entitled to take the holiday leave. The employees afraid of losing the job were reluctant to take holiday leave. As a result until the outbreak of the Second World War the purpose of the holiday leave act was not achieved.

**Key words:** labour law, the Second Republic of Poland, holiday leave regulations, social policy