

SEBASTIAN KWIECIEŃ  
(LUBLIN)

## *Zasady przyuczania do zawodu przemysłowca w świetle regulacji prawnych zawartych w prawie przemysłowym z 1927 roku*

1. Wprowadzenie; 2. Uczniowie przemysłowi; 3. Umowa o naukę; 4. Prawo kształcenia uczniów;  
5. Świadectwo ukończenia nauki; 6. Gwarancja rzetelnej nauki; 7. Podsumowanie.

### 1

Praca, jako podstawowe źródło rozwoju i potęgi gospodarczej każdego kraju, powinna cieszyć się szczególną ochroną państwa, które zobowiązane jest poprzez stosowne regulacje prawne zapewnić opiekę zarówno pracownikom jak i samej pracy. Rozbudowany system prawa pracy, w tym oczywiście również ustawodawstwa socjalnego, był cechą państw rozwiniętych. Praca jako jedno z podstawowych praw człowieka jest i była napędem rozwoju gospodarczego każdego kraju. Im więcej pracy, godnej pracy, tym większy dobrobyt społeczeństwa i co za tym idzie – również państwa.

Okres międzywojenny cechował niewątpliwie silny rozwój ustawodawstwa z zakresu ochrony pracy i prawa socjalnego. Praca została objęta ochroną państwa poprzez ustanowienie do tego odpowiednich struktur, np. Państwowej Inspekcji Pracy<sup>1</sup>. Obywatel miał prawo do opieki państwa nad jego pracą, a w razie braku pracy, choroby lub nieszczęśliwego wypadku – do ubezpieczenia społecznego. Zakazana została praca osób poniżej 15. roku życia, kobiet w porze nocnej i robotników młodocianych w gałęziach przemysłu szkodliwych dla ich zdrowia<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz.U. z 1927 r., nr 67, poz. 590).

<sup>2</sup> Intensywny rozwój ustawodawstwa społecznego i ochrony pracy nastąpił w latach 1926–1928. Niestety w okresie kryzysu ekonomicznego uległ on znacznemu zahamowaniu. Co więcej, doszło wówczas do uszczuplenia praw pracowniczych wywalczonych w okresie wcześniejszym. J. Miedzińska, *Polityka państwa wobec młodzieży pracującej*, „Praca i Opieka Społeczna” 1933, z. 2, s. 123.

Szczególną ochroną zostali objęci pracownicy młodociani, czyli w wieku od 15. do 18. roku życia, oraz ci zatrudnieni na okres pobierania nauki, czyli tzw. uczniowie przemysłowi. Przepisy regulujące zasady pobierania nauki i pracy przez uczniów zostały zawarte w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 2 sierpnia 1927 r. o prawie przemysłowym<sup>3</sup>. Zgodnie z uzasadnieniem, ustawodawca świadomie nie wprowadził do rozporządzenia postanowień regulujących stosunek pracy najemnej w przemyśle, z uwagi na fakt, że te regulacje były w zakresie kompetencji ustawodawstwa pracy i włączenie ich do prawa przemysłowego wprowadzałoby niepotrzebny bałagan legislacyjny. Ustawodawca zdecydował się jednak zawrzeć w treści prawa przemysłowego postanowienia dotyczące stosunku nauki w przemyśle – jako stosunku odrębnego od tego zawiązywanego na podstawie umowy o pracę. Takie rozwiązanie miało gwarantować, że przyjęci na naukę uczniowie otrzymają właściwą wiedzę i nie będą narażeni ich na wyzysk<sup>4</sup>.

Przepisy dotyczące przyjmowania i kształcenia uczniów przemysłowych zostały zatem kompleksowo uregulowane i miały zastosowanie do nauki przemysłu ogólnie, niezależnie od tego, czy odbywała się w przedsiębiorstwach handlowych, fabrycznych, usługowych czy rzemieślniczych.

Niezależnie od regulacji prawa przemysłowego, do zasad zatrudniania uczniów w przemyśle zastosowanie miały przepisy ustawy z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet<sup>5</sup>, które zasadniczo były odzwierciedleniem postanowień prawa przemysłowego; do umów o naukę miały również zastosowanie (zgodnie z art. 477 kodeksu zobowiązań<sup>6</sup>) odpowiednie przepisy kodeksu zobowiązań dotyczące umów o pracę. Należy tym samym odróżnić regulacje prawne dotyczące pracy młodocianych od regulacji dotyczących przyuczania ich do zawodu. Stosunek młodocianego do pracodawcy kształtował zatem w konsekwencji jego sytuację prawną i materialną.

Regulacje prawne przewidziane w prawie przemysłowym oraz wspomniana ustawa z 1924 r. nie były jedynymi aktami prawnymi, które regulowały zasady

<sup>3</sup> Dz.U. z 1927 r., nr 53, poz. 468. Do roku 1927 zasady przyuczania do zawodu były regulowane odrębnie na terenie każdego z byłych zaborów – co więcej, w byłym zaborze rosyjskim instytucja umowy o naukę zawodu w ogóle nie była znana. Pracownicy młodociani pracowali na zasadach ogólnych, obowiązujących wszystkich pracowników. J. Jończyk, *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918–1939*, Kraków 1961, s. 279.

<sup>4</sup> Uzasadnienie do art. 111 prawa przemysłowego z 1925 r. Zob. S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie ustawodawstwo przemysłowe*, Poznań 1930, s. 110–111.

<sup>5</sup> Dz.U. z 1924 r., nr 65, poz. 636.

<sup>6</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. z 1933 r., nr 82, poz. 598) [dalej: kz].

pobierania nauki. Młodociani podlegali również pod przepisy ustaw i rozporządzeń z zakresu ochrony pracy, w tym o czasie pracy<sup>7</sup> i urloпах pracowniczych, oraz przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>8</sup>.

Temat ten praktycznie nie znalazł dotychczas odzwierciedlenia w nauce – zarówno współczesnej, jak i okresu międzywojennego. Oczywiście istnieje wiele pozycji odnoszących się do pracy młodocianych czy ich ochrony, jednak nie poruszają one kwestii przyuczania do zawodu w przemyśle i handlu<sup>9</sup>. Sporadyczne w tych tekstach odniesienia do prawa przemysłowego i regulacji nauki zawodu w moim przekonaniu w pełni uzasadniają potrzebę podjęcia tej tematyki w ujęciu ochrony stosunku pracy uczniów przemysłowych.

## 2

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie definicji legalnej ucznia przemysłowego. Argumentowano to faktem, że stworzenie takiej definicji byłoby niezmiernie trudne, a każda byłaby mniej lub więcej nieściśła w odniesieniu do liczby form i zjawisk życia gospodarczego, co mogłoby być pokusą dla obchodzenia ustawy i rygorów w niej przewidzianych<sup>10</sup>. Posiłkując się art. 5 w zw. z art. 3 ustawy o pracy kobiet i młodocianych z 1924 r., można pokusić się o taką definicję<sup>11</sup>. Uczniem przemysłowym była osoba fizyczna, która nie mógł mieć mniej niż 15 lat (poniżej tego wieku wszelkie zatrudnienie było zabronione, a przyuczenie do zawodu było szczególnym rodzajem stosunku pracy), pobierającą naukę zawodu na podstawie przepisów prawa prze-

<sup>7</sup> Ustawa z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1920 r., nr 2, poz. 7). Na mocy obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej z 25 października 1933 r. opublikowano tekst jednolity ustawy (Dz.U. z 1933 r., nr 94, poz. 734). Młodocianych dotyczył zakaz pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Czas pobierania nauki zaliczano do ogólnego czasu pracy.

<sup>8</sup> *Nowelizacja ustawy o czasie pracy i pracy młodocianych*, „Przegląd Gospodarczy” 1931, z. 22, s. 879–881.

<sup>9</sup> S. Płaza, *Historia prawa w Polsce na tle porównawczym*, cz. 3: *Okres międzywojenny*, Kraków 2001, s. 286–287.

<sup>10</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo przemysłowe*, Poznań 1935, s. 174.

<sup>11</sup> Od ucznia przemysłowego należało odróżnić terminatora, praktykanta czy wolontariusza. Pierwszy był uczniem w rzemiośle. Praktykantem był uczeń zatrudniony w handlu, który aby osiągnąć status pracownika umysłowego, musiał wykazać się, obok cenzusu naukowego, niezbędnymi kwalifikacjami zawodowymi. Wolontariuszem była natomiast osoba, która nie była uczniem przemysłowym i bezpłatnie świadczyła prace celem zdobycia wykształcenia zawodowego. J. Jończyk, *op. cit.*, s. 281.

mysłowego<sup>12</sup>. Generalna zasada zakazująca zatrudniania dzieci poniżej 15. roku życia zawarta była w art. 103 Konstytucji marcowej<sup>13</sup>.

Kim był zatem uczeń przemysłowy? Szczególnym rodzajem pracownika, który na podstawie umowy o naukę zawartej z przedsiębiorcą (pracodawcą)<sup>14</sup> wstępował w szczególny stosunek pracy, którego celem nie było świadczenie pracy, a jedynie przyuczenie do zawodu. Zasadnicza różnica między umową o pracę a umową o naukę polegała na tym, że ta druga początkowo dopuszczała świadczenie „pracy” bez wynagrodzenia. Co więcej, dopuszczalne było płacenie wynagrodzenia przez ucznia na rzecz pracodawcy<sup>15</sup>.

Możliwość pozyskiwania przez pracodawców taniej siły roboczej spowodowała wzrost bezrobocia wśród pracowników wykwalifikowanych. Aby przeciwdziałać takiej tendencji, ustawodawca zdecydował się wprowadzić zakaz bezpłatnego zatrudniania uczniów w ogólności, a nie tylko tych młodocianych<sup>16</sup>. W uzasadnieniu tego zakazu ustawodawca stwierdził, że z uwagi na panujący wówczas kryzys, celem złagodzenia skutków bezrobocia, zaszła potrzeba ograniczenia zatrudnienia młodocianych, które negatywnie wpłynęło na zatrudnienie osób dorosłych. Praca młodocianych była dla pracodawców z punktu widzenia ekonomicznego korzystniejsza i wyparła prace robotników dorosłych. Dlatego postanowiono zastąpić pracę młodocianych pracą dorosłych, żywicieli rodzin<sup>17</sup>.

Zanim jednak weszła w życie nowela prawa przemysłowego, powyższy zakaz wprowadzono nowelą z 1931 r. ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i ko-

<sup>12</sup> Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie wszelkich przepisów zakazujących zatrudniania młodocianych było społecznie pożądane. Niestety sprawozdania Inspekcji Pracy z okresu międzywojennego wskazują, że zatrudnianie młodocianych nie było zjawiskiem incydentalnym, ale powszechną patologią rynku pracy. Nie dość, że dzieci poniżej 15. roku życia świadczyły pracę, to jeszcze trwała ona dużej niż osiem godzin dziennie. Powszechna był również zмова pracodawców, opiekunów, jak i samych młodocianych celem wprowadzenia inspektora w błąd. Szeroko na ten temat pisze J. Ryngmanowa, *Praca zarobkowa dzieci w Polsce*, „Opieka nad Dzieckiem” 1931, nr 9, s. 286–288.

<sup>13</sup> Ustawa z 17 marca 1921 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1921 r., nr 44, poz. 267).

<sup>14</sup> Rozporządzenie posługuje się pojęciem przemysłowca i pryncypała. Na potrzeby niniejszego artykułu będziemy posługiwać się pojęciem pracodawcy. Należy jednak pamiętać, że prawo kształcenia uczniów przysługiwało nie tylko przedsiębiorcom samoistnym, ale również osobom u niego zatrudnionym w charakterze np. kierownika.

<sup>15</sup> J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, Kraków 1936, s. 1134.

<sup>16</sup> Nowela prawa przemysłowego z 10 marca 1934 r., mająca na celu poprawę warunków pobierania nauki, wprowadzała zakaz zatrudniania uczniów bez wynagrodzenia (Dz.U z 1934 r., nr 40, poz. 350). Zob. też J. Miedzińska, *op. cit.*, s. 135.

<sup>17</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 186. Zob. też J. Jończyk, *op. cit.*, s. 290–292.

biet z 1924 r.<sup>18</sup>, która wprowadziła bezwzględny zakaz bezpłatnego zatrudniania uczniów i pobierania wynagrodzenia za naukę<sup>19</sup>. Przedmiotowy zakaz dotyczył wszystkich młodocianych bez względu w jakiej dziedzinie działalności pobierali naukę. Jednocześnie wprowadzono sankcje za naruszenie tego zakazu. Mianowicie umowa taka podlegała rozwiązaniu z mocy prawa z winy pracodawcy. Dodatkowo, obciążano pracodawcę grzywną w wysokości od 200 do 1000 zł lub karą aresztu do trzech miesięcy. Zakaz ten oczywiście obowiązywał jedynie w sytuacji pobierania nauki przez uczniów młodocianych, tj. takich, którzy nie ukończyli 18. roku życia<sup>20</sup>.

Jak podaje Janina Miedzińska, z materiałów inspekcji pracy wynika, iż zasada bezpłatnego zatrudniania uczniów i pobierania opłat za naukę najbardziej rozpowszechniona była w rzemiośle, a dopiero w dalszej kolejności w przemyśle (szczególnie metalowym, drzewnym czy graficznym)<sup>21</sup>.

### 3

Źródłem stosunku zobowiązaniowego, zgodnie z postanowieniami art. 116 prawa przemysłowego, była umowa o naukę, dla której zastrzeżono zachowanie formy pisemnej dla celów dowodowych. Zawarcie umowy w formie ustnej nie powodowało nieważności takiej umowy, ale pracodawca narażał się na sankcje przewidziane w art. 126 prawa przemysłowego, które miały jednak charakter administracyjny<sup>22</sup>. W samej umowie należało bezwzględnie określić rodzaj przemysłu (rodzaj prowadzonej działalności), w zakresie którego miała odbywać się nauka, czas jej trwania<sup>23</sup>, prawa i obowiązki stron oraz przesłanki jej rozwiązania.

Należy jednak pamiętać, że przepis określał jedynie minimum wymogów formalnych, które winna spełniać treść umowy o naukę. Jednocześnie nie określono skutków nieważności tej umowy w sytuacji, gdy umowa nie zawierała tych postanowień. Była ona jednak pozbawiona skutków prawnych, które ustawodawca przypisywał umowie pisemnej<sup>24</sup>.

<sup>18</sup> Dz.U. z 1931 r., nr 101, poz. 773.

<sup>19</sup> Po 1931 r. prawo przemysłowe dopuszczało pobieranie przez pracodawcę wynagrodzenia od ucznia jedynie w działalności rzemieślniczej określonej przez ministra przemysłu i handlu.

<sup>20</sup> Zob. też M. Buczma-Czapliński, *Poradnik prawniczy*, Lwów 1930, s. 287–289 lub idem, *Poradnik prawniczy*, Lwów 1935, s. 195–197.

<sup>21</sup> J. Miedzińska, *op. cit.*, s. 128.

<sup>22</sup> Mogły to być: opomnienie, grzywna lub areszt do 14 dni.

<sup>23</sup> Czas nauki liczył się od dnia faktycznego jej rozpoczęcia, a nie od dnia zawarcia umowy. A. Dobiecki, R. Śląski, *Polska ustawa przemysłowa*, Poznań 1931, s. 228.

<sup>24</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 182–183.

Określenie rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo pracodawcy było najistotniejszym elementem umowy. Jeżeli przedsiębiorstwo pracodawcy prowadziło działalność w kilku dziedzinach, w umowie należało szczegółowo określić rodzaj pracy, w której zakresie uczeń miał praktykować.

Jeżeli chodzi o czas trwania nauki, to w tym aspekcie ustawodawca postanowił dać wolną rękę stronom umowy. Ta swoboda nie dotyczyła jednak nauki rzemiosła, gdzie ustawodawca określił okres nauki na trzy lata, nie dłużej niż cztery.

Warunki pobierania nauki musiały być ustalone umową najpóźniej do końca czwartego tygodnia od dnia rozpoczęcia nauki. Termin ten ściśle korelował z przepisem art. 119 prawa przemysłowego, mówiącym o czterotygodniowym czasie próby, podczas którego pracodawca uprawniony był do jednostronnego rozwiązania umowy o naukę, bez narażania się na obowiązek zapłaty odszkodowania, chyba że zostało to określone w umowie. Po podpisaniu umowy następowało jej wręczenie. Egzemplarze umowy otrzymywał pracodawca oraz uczeń. Natomiast w sytuacji gdy uczeń reprezentowany był przez ojca lub opiekuna, to jemu należało wówczas wręczyć egzemplarz umowy.

Warunkiem zaistnienia stosunku nauki było ze strony ucznia przystąpienie do pracy w celu kształcenia, ze strony pracodawcy przejście zobowiązania do wykształcenia ucznia w danej dziedzinie przemysłu. Zanim jednak doszło do podpisania umowy, zgodnie z art. 6 ustawy z 1924 roku, przyjmując młodocianych na naukę należało zażądać od niego świadectwa ukończenia 15 roku życia, zezwolenia władzy rodzicielskiej lub opiekuna prawnego, dowodu z wykonania obowiązku szkolnego oraz świadectwa lekarskiego, że dana praca nie przekraczała sił i możliwości przyszłego ucznia<sup>25</sup>.

Zasadniczo umowa o naukę należała do tak zwanych umów niewypowiadalnych i faktycznie musiała trwać do końca umówionego terminu. Od tej zasady przewidziano jednak pewne wyjątki. Po pierwsze, umowę o naukę można było jednostronnie rozwiązać w ciągu pierwszych czterech tygodni od dnia rozpoczęcia nauki, czyli w okresie próbnym, chyba że umowa przewidywała inny okres. Przy czym okres ten nie mógł być dłuższy niż trzy miesiące<sup>26</sup>. W granicach tego okresu, strony miały możliwość rozwiązania umowy bez ponoszenia z tego tytułu odpowiedzialności, chyba że co innego postanowiono treścią umowy o naukę.

Jak podaje Jan Jończyk, instytucja okresu próbnego nie zawsze spotykała się ze zrozumieniem u pracodawców, którzy faktycznie przedłużali okres próbny.

<sup>25</sup> A. Dobiecki, R. Śląski, *op. cit.*, s. 228.

<sup>26</sup> Zapis umowy określający okres próbny na dłużej niż trzy miesiące był nieważny. Cała umowa nie przestawała obowiązywać, lecz po upływie czterech tygodni okresu próbnego strony nie mogły jej rozwiązać pod rygorem odszkodowania. S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 191.

W przemyśle i rzemiośle u 9% uczniów okres ten był dłuższy niż trzy miesiące, a zdarzało się, że trwał 6 miesięcy (Lublin, Łódź, Warszawa), a nawet rok (Lublin, Oświęcim, Łódź, Zagłębie Dąbrowskie)<sup>27</sup>.

Zgodnie z postanowieniami art. 120 prawa przemysłowego możliwe było rozwiązanie umowy po okresie próbnym przez pracodawcę, w sytuacji gdy uczeń wykroczył przeciwko obowiązkom względem pracodawcy (był nieposłuszny, zachowywał się nieprzyzwoicie, zaniedbywał swoje obowiązki) lub zaniedbywał obowiązki wynikające z nauki w szkole. Wówczas jednak, posiłkując się przepisem art. 470 § 4 k.z., rozwiązania umowy należało dokonać w ciągu dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o przesłance uzasadniającej rozwiązanie. Tym samym, jeżeli pracodawca bez względu na zasadność wypowiedzenia dokonał go z naruszeniem przepisu art. 470 § 4, narażał się na odpowiedzialność cywilną, co wiązało się z ewentualną zapłatą odszkodowania.

Jeżeli jednak pracodawca rozwiązał umowę o naukę z winy ucznia, ten mógł domagać się naprawienia szkody spowodowanej niewykonaniem umowy (art. 471 § 3 w związku z art. 477 k.z.). Przy czym uczniowi należało wypłacić wynagrodzenie częściowe za pracę już świadczoną, chyba że ta bez dalszej nie miała wartości dla pracodawcy i była bezużyteczna. Gdy pracodawca rozwiązał umowę, a nie miał ku temu powodów, zastosowanie miały postanowienia art. 471 § 1 k.z. Uczeń zachowywał prawo do wynagrodzenia za czas, jaki upłynąłby do zakończenia stosunku pracy w umówionym terminie. Dodatkowo uprawniony był do dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych. Roszczenia te przysługiwały również w sytuacji rozwiązania umowy przez ucznia lub jego opiekuna z winy pracodawcy. Uczeń mógł żądać wypłaty wynagrodzenia obliczonego jako ryczałt za cały czas trwania stosunku pracy lub okresowego o pewnej stałej wysokości<sup>28</sup>.

Art. 120 prawa przemysłowego przewidywał również możliwość rozwiązania umowy przed czasem, na który została zawarta, przez ucznia (lub jego prawnego opiekuna), ale jedynie w sytuacji, gdy dalsza nauka zagrażała jego zdrowiu, gdy pracodawca zaniedbywał swoje obowiązki lub był niezdolny realizować postanowienia umowy, lub przedsiębiorstwo zostało przeniesione do innej gminy<sup>29</sup>. Wówczas na podstawie przywołanego już art. 471 § 1 k.z., uczniowi przysługiwało odszkodowanie. Jeżeli jednak uczeń rozwiązał umowę z przyczyn nieprzewidzianych w art. 120, pracodawca miał prawo do odszkodowania na podstawie art. 471 § 3 k.z., czyli mógł żądać naprawienia szkody spowodowanej niewykonaniem umowy.

<sup>27</sup> J. Jończyk, *op. cit.*, s. 287.

<sup>28</sup> J. Korzonek, I. Rosenblüth, *op. cit.*, s. 1144.

<sup>29</sup> Niedopuszczalne było rozszerzanie tych warunków o inne.

Przesłanka rozwiązania umowy o naukę z przyczyn zdrowotnych miała zagwarantować uczniowi, że okres pobierania nauki nie wpłynie negatywnie na jego stan zdrowia. Zatem uczeń mógł rozwiązać umowę, jeżeli praca przekraczała jego siły fizyczne lub w sytuacji gdy pogorszenie jego stanu zdrowia było niezależne od pracy. Co ważne, już samo zagrożenie zdrowia było przesłanką rozwiązania stosunku pracy. Nie było zatem wymagane, aby sama choroba już wystąpiła. W spornych przypadkach należało zasięgnąć opinii lekarza<sup>30</sup>.

Zaniedbywanie obowiązków przez pracodawcę lub jego niezdolność do spełnienia zobowiązań jako podstawy rozwiązania umowy miały charakter przesłanek niedookreślonych, które należało każdorazowo indywidualnie rozpatrywać. W literaturze przedmiotu podawano przykłady zaniedbywania obowiązków względem ucznia w sposób zagrażający jego moralności, kierowanie działań ucznia przeciw prawu, dobrem obyczajom lub moralności. Dodatkowo, pracodawca zaniedbywał swoje obowiązki, gdy nie dokładał należytej staranności w kształceniu ucznia lub gdy kierował go do pracy, która nie miała nic wspólnego z nauką zawodu. Natomiast pracodawca był niezdolny do spełnienia świadczenia, gdy odebrano mu prawo posiadania uczniów, prowadził się niemoralnie lub zachowywał w sposób gorszący<sup>31</sup>.

Podczas przyuczania do zawodu warunki życiowe ucznia nie mogły ulec pogorszeniu i nie mogły negatywnie wpływać na relacje z osobami bliskimi. Dlatego ustawodawca wprowadził do art. 120 prawa przemysłowego ostatnią okoliczność dającą uczniowi prawo do rozwiązania umowy, a mianowicie z uwagi na fakt przeniesienia przedsiębiorstwa pracodawcy do innej gminy. Rozwiązanie umowy musiało jednak nastąpić w okresie jednego miesiąca. Termin ten miał chronić pracodawcę przed rozwiązaniem umowy przez ucznia pod pozorem pogorszenia się jego warunków życiowych. Co ważne, z prawa tego nie mógł skorzystać pracodawca.

Niezależnie od powyższych okoliczności, uczeń lub jego ustawowy opiekun miał możliwość złożenia pracodawcy oświadczenia o zmianie zawodu lub rodzaju działalności, co do której uczeń chciał się przyuczać. Do wcześniejszego rozwiązania umowy upoważniało również złożone przez rodziców lub opiekunów ucznia oświadczenie zobowiązujące go do pomagania w ich przedsiębiorstwie lub gospodarstwie. Co ważne, oświadczenie takie mogło być złożone również w sytuacji, gdy upłynął okres próbny<sup>32</sup>. Oświadczenie o zmianie stosunków należało złożyć w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Samo rozwiązanie umowy nie na-

<sup>30</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 194–195.

<sup>31</sup> J. Mencil, *Prawo przemysłowe*, Warszawa 1948, s. 167–168.

<sup>32</sup> Przyjęcie innego rozwiązania stałoby w sprzeczności z generalną zasadą wyrażoną w art. 119 prawa przemysłowego, zgodnie z którą w okresie próby uczeń mógł rozwiązać umowę o naukę bez żadnych formalności.



stępowało z chwilą doręczenia oświadczenia pracodawcy, lecz po upływie czterech tygodni, chyba że pracodawca zwolnił ucznia ze świadczenia pracy. W przedmiotowym oświadczeniu należało dokładnie określić przyczyny jego złożenia, które musiały bezsprzecznie mieć oparcie w rzeczywistości. Musiało ono być zatem wiarygodne, aby wywierać określone skutki prawne. W przeciwnym razie pracodawca mógł uznać umowę za nadal obowiązującą lub uznać ją za zerwaną niezgodnie z przepisami prawa. Jeżeli oświadczenie było wiarygodne, pracodawca nie mógł dochodzić od ucznia odszkodowania tytułem bezpodstawnego rozwiązania umowy o naukę, chyba że odszkodowanie takie zagwarantowane było umową (art. 121 prawa przemysłowego).

Obok przesłanek dających prawo do rozwiązania umowy, określono również te, które powodowały jej wygaśnięcie. Zgodnie z postanowieniami art. 122 prawa przemysłowego umowa o naukę wygasła w razie likwidacji przedsiębiorstwa, śmierci ucznia lub pracodawcy. Pod pojęciem likwidacji należało rozumieć zaprzestanie prowadzenia przedsiębiorstwa o dotychczasowym profilu działalności. Chodziło jednak o faktyczną likwidację działalności, a nie zmianę osoby przedsiębiorcy czy przejście przedsiębiorstwa w dopuszczalny sposób na inną osobę<sup>33</sup>.

Śmierć ucznia lub pracodawcy powodowała wygaśnięcie umowy, bez względu na fakt, że dane przedsiębiorstwo było nadal prowadzone na rachunek wdowy, małoletnich lub spadkobierców. Skutek ten następował bez względu na regulacje art. 476 kz, zgodnie z którymi w razie przejścia przedsiębiorstwa na inną osobę nabywca wstępował z mocy prawa w stosunki wynikające z umowy o pracę. Zatem czy art. 122 prawa przemysłowego stał w sprzeczności z art. 476 w zw. z 477 kz? Odpowiedź brzmi nie, bowiem zgodnie z art. 477 kz przepisy kodeksu zobowiązań stosowano w braku szczególnych przepisów prawa przemysłowego, a przepis art. 122 był takim przepisem.

Przedstawiając okoliczności rozwiązania umowy o naukę, wskazaliśmy, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy z przyczyn określonych w art. 120 i 121 składał uczeń lub w jego imieniu ojciec lub opiekun ustawowy. W sytuacji gdyby opiekun nie mógł stosownego oświadczenia złożyć, obowiązek ten przechodził na zrzeszenie przemysłowe. Oświadczenie takie wiązało pracodawcę na równi z oświadczeniem złożonym przez samego ucznia lub jego opiekuna. Co więcej, złożenie powyższego oświadczenia było obowiązkiem zrzeszenia, uchylanie się od tego obowiązku było naruszeniem ustawy.

Przepis art. 123 ust. 2 prawa przemysłowego nakładał dodatkowy obowiązek na zrzeszenie przemysłowe, mianowicie zapewnienia uczniowi w przypadku rozwiązania umowy o naukę bez jego winy miejsca na naukę u innego pracodawcy

<sup>33</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 197–198.

– członka zrzeszenia przemysłowego. Przy czym obowiązek ten obarczał zrzeszenie jedynie w sytuacji, gdy w momencie rozwiązania umowy pracodawca był jego członkiem i upłynął ustawowy termin próby<sup>34</sup>.

Zrzeszenie było zwolnione z powyższego obowiązku w przypadku rozwiązania umowy o naukę przez ucznia z przyczyn nieprzewidzianych prawem przemysłowym lub gdy umowa wygasła na skutek likwidacji przedsiębiorstwa lub śmierci pracodawcy. W drugim przypadku zrzeszenie wystawiało świadectwo odbycia nauki.

Jeżeli na skutek działań zrzeszenia uczeń zawarł nową umowę z nowym pracodawcą, to dotychczasowy czas nauki był uwzględniany przez nowego pracodawcę. Czyli *de facto* nowy pracodawca przejmował z mocy prawa okres, na jaki zawarto umowę o naukę u poprzedniego pracodawcy. Przykładowo, jeżeli umowa została zawarta na trzy lata, a po upływie 16 miesięcy została rozwiązana, nowy pracodawca uwzględniał ten okres i zawierał umowę jedynie na 20 miesięcy. Co ważne, gdyby nowy pracodawca nie uwzględnił dotychczasowego okresu nauki i zawarł umowę na okres dłuższy, to z chwilą upływu pierwotnie przewidzianego okresu uczeń mógł bez konsekwencji opuścić naukę jako prawidłowo zakończoną.

Aby zrzeszenie mogło skutecznie realizować swoje zadania, na mocy art. 116 ust. 6 prawa przemysłowego miało prawo, w przypadku gdy pracodawca był jego członkiem, żądać przekazania odpisu umowy. W ten sposób realizowane było również prawo kontroli. Odpis umowy o naukę przesyłano w okresie 14 dni do izby przemysłowo-handlowej, która prowadziła rejestr umów.

Treść umowy o naukę podlegała kontroli przez organy gminy lub inspektora pracy. Jeżeli któryś z tych organów zażądał jej okazania, żadna ze stron nie mogła uchylić się od tego obowiązku. Gmina w ten sposób miał realizować swoje obowiązki o charakterze społeczno-opiekuńczym. Inspekcja pracy czuwała natomiast nad przestrzeganiem przepisów prawa w zakresie warunków zatrudniania pracowników młodocianych (art. 116 ust. 4 prawa przemysłowego).

#### 4

Możliwość kształcenia ucznia była prawem, które można było utracić. Zgodnie z art. 111 prawa przemysłowego pracodawcy skazanemu na podstawie wyroku sądu za przestępstwo popełnione z chęci zysku lub przeciwko moralności publicznej oraz w sytuacji ciężkiego naruszenia obowiązków względem ucznia, organ władzy przemysłowej<sup>35</sup> mógł zakazać kształcenia uczniów. Oczywiście chodziło

<sup>34</sup> Niewypełnienie tego obowiązku przez zrzeszenie nie powodowało powstania roszczeń prawnych względem zrzeszenia.

<sup>35</sup> Generalnie w świetle przepisu art. 131 prawa przemysłowego władzą przemysłową I instancji był starosta. Od zasady tej istniało jednak wiele wyjątków. W miastach Warszawa, Łódź,

o przestępstwa zagrożone karą określoną w kodeksie karnym<sup>36</sup>. W tym miejscu należy wskazać, że prawo przemysłowe posługiwało się pojęciem „prawa trzymania ucznia”, które nie było równoznaczne z terminem „kształcenia”. Zatem pracodawca, który utracił prawo kształcenia uczniów, mógł ich nadal trzymać, pod warunkiem jednak powierzenia kształcenia innej osobie. Z chwilą utraty prawa do posiadania uczniów, pracodawca musiał ich zwolnić. Z chwilą utraty prawa do posiadania uczniów, pracodawca tracił prawo do ich kształcenia. Wówczas uczeń, z którym rozwiązano na tej podstawie umowę, miał prawo do odszkodowania na podstawie ogólnych przepisów kodeksu zobowiązań w zakresie niewykonania zobowiązań. Umowa o naukę zawarta po prawomocnej utracie prawa posiadania uczniów była nieważna z mocy prawa<sup>37</sup>. Samo odebranie następowało na podstawie decyzji organu władzy przemysłowej. Utrata ta nie miała jednak charakteru bezwzględnie – organ władzy przemysłowej mógł to prawo przywrócić po roku od chwili jego utraty (art. 112 prawa przemysłowego).

Pracodawca mógł również utracić prawo „trzymania” uczniów na skutek wad umysłowych lub fizycznych, które powodowały niezdolność zapewnienia odpowiedniego poziomu kształcenia. Przy czym, co ciekawe, organ władzy przemysłowej nie mógł odebrać tego prawa w przypadku braku odpowiednich kwalifikacji zawodowych.

---

Wilno, Poznań, Toruń, Bydgoszcz, Grudziądz, Katowice i Królewska Huta, władzami przemysłowymi I instancji były z mocy prawa zarządy miejskie. Sprawy zlecone rozpatrywane były jednoosobowo przez przełożonego gminy (prezydenta, burmistrza) przy pomocy innych członków zarządu. Inaczej sytuacja przedstawiała się w Gnieźnie, Inowrocławiu, Białymstoku, Częstochowie, Lublinie, Radomiu i Sosnowcu, które administracyjnie były odrębnymi powiatami miejskimi dla celów administracji ogólnej. W Gnieźnie i Inowrocławiu władzą przemysłową I instancji był prezydent miasta. Natomiast w Białymstoku, Częstochowie, Lublinie, Radomiu i Sosnowcu funkcje te sprawowali starostowie grodzcy. W mieście Gdyni na czele powiatu stał komisarz rządu, który z urzędu był organem władzy przemysłowej I instancji. Do katalogu podmiotów będących organami władzy przemysłowej I instancji należało również zaliczyć wojewodę (władza przemysłowa wojewódzka), w sytuacji gdy ten wydawał zarządzenia i orzeczenia w sprawach przewidzianych dla władzy przemysłowej wojewódzkiej właściwej w I instancji. Katalog organów I instancji zamykał minister przemysłu i handlu, który w sytuacjach przewidzianych przepisami prawa przemysłowego wydawał decyzje w I instancji.

<sup>D</sup>o organów władzy przemysłowej II instancji zaliczamy przede wszystkim wojewodę, w zakresie rozstrzygania w II i ostatniej instancji odwołań od zarządzeń i orzeczeń władz przemysłowych wydawanych w I instancji, oraz ministra przemysłu i handlu, gdy ten rozstrzygał w II instancji odwołania od zarządzeń i orzeczeń wydanych w I instancji przez wojewodę.

<sup>36</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 1932 r., nr 60, poz. 571).

<sup>37</sup> J. Mencel, *op. cit.*, s. 152–154.

Widzimy zatem, że przesłanki odebrania prawa „trzymania” uczniów były stosunkowo szerokie i zróżnicowane. W celu zapobieżenia próbom jego obejścia przez pracodawców, organ władzy przemysłowej mógł zarządzić kontrolę i sprawdzić, czy dany pracodawca nie zatrudnia pracowników młodocianych i czy tym samym respektuje decyzję organu władzy przemysłowej. Należy również zwrócić uwagę, że zakończenie nauki w przemyśle nie kończyło się egzaminem, zatem organy władzy przemysłowej miały utrudnione zadanie w zakresie weryfikacji nierzetelnych pracodawców, którzy obok uczniów zatrudniali młodocianych robotników. Tutaj władza przemysłowa zobowiązana była do zbadania rzeczywistego stosunku łączącego strony poprzez dokonanie porównania świadczeń udzielanych uczniowi i pracownikowi za jego pracę<sup>38</sup>.

Oczywiście od decyzji organu władzy przemysłowej można było odwołać się do organu wyższej instancji na podstawie przepisów o postępowaniu administracyjnym<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 179.

<sup>39</sup> Instytucja odwołania zagwarantowana była przepisem art. 71 Konstytucji marcowej, zgodnie z którym odwołanie od orzeczeń organów zarówno rządowych, jak i samorządowych dopuszczane było tylko w jednej wyższej instancji, o ile ustawy nie przewidywały wyjątków. Jako pierwsza, szczegółowe zasady wnoszenia odwołania regulowała ustawa z 1 września 1923 r. w sprawie środków prawnych od orzeczeń władz administracyjnych (Dz.U. nr 91, poz. 712), która straciła swą moc z dniem wejścia w życie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 22 marca 1928 r. o postępowaniu administracyjnym (Dz.U. nr 36, poz. 341). Nowe rozporządzenie szczegółowo regulowało tryb i zasady postępowania władz administracyjnych (w tym oczywiście przemysłowych) i wnoszenia odwołania od decyzji wydanych w I instancji. Od decyzji głównej wydanej w I instancji przysługiwało stronie odwołanie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia lub doręczenia decyzji. Jeżeli odwołanie spełniało wymogi formalne, organ rozpatrujący odwołanie przystępował do rozpatrzenia merytorycznego sprawy, w orzeczeniu mógł odrzucić lub uwzględnić odwołanie. Istniała także możliwość częściowego tylko uwzględnienia odwołania. Strona, która uznała, iż decyzja wydana w ostatniej instancji w trybie administracyjnym naruszała jej prawo, mogła wnieść skargę do Najwyższego Trybunału Administracyjnego. Wszczęcie postępowania przed Trybunałem następowało z chwilą wniesienia skargi, którą wnoszono bezpośrednio do Trybunału w terminie dwumiesięcznym, liczonym od dnia prawidłowego doręczenia lub ogłoszenia zaskarżanego orzeczenia lub zarządzenia, z zachowaniem formy pisemnej. Wniesienie skargi nie wstrzymywało wykonania zaskarżanego aktu administracyjnego, jednak strona postępowania mogła zwrócić się do władzy administracyjnej, która go wydała, o jego wstrzymanie. Organ administracji winien był zadośćuczynić wnioskowi, w sytuacji gdy nie przeciwstawiły się temu względy publiczne lub gdy strona wnosząca skargę na skutek wykonania aktu administracyjnego poniosłaby niepowetowaną szkodę. Skarga bezwzględnie musiała czynić zadość wymogom formalnym. Do skargi należało dołączyć jej odpisy i wszelkie załączniki w liczbie odpowiadającej liczbie stron pozwanych i przyzwożanych. Trybunał mógł zwolnić z obowiązku złożenia odpisów. Częstokroć zwolnienie to przybierało formę domniemania, milcząca. Wyrok Trybunału polegał na uchyleniu aktu administracyjnego albo na oddaleniu skargi. W pierwszym przypadku władza administracyjna, która wydała akt,

## 5

Po zakończeniu nauki pracodawca zobowiązany był w ciągu ośmiu dni do wydania świadectwa stwierdzającego fakt odbycia u niego nauki zawodu. Przedmiotowe świadectwo było podstawowym dowodem ukończenia nauki. Gdy pracodawca był członkiem zrzeszenia przemysłowego, obowiązek wydania świadectwa przechodził na zrzeszenie przemysłowe, na podstawie świadectwa nauki, szkolnych świadectw z nauki doszkalającej oraz świadectwa ukończenia nauki przemysłowej. Pracodawca będący członkiem zrzeszenia nie mógł samodzielnie wydać świadectwa ukończenia nauki. Za naruszenie tego zakazu groziły sankcje karne przewidziane prawem przesyłowym, tj. upomnienie, grzywna lub areszt.

Jeżeli pracodawca nie był członkiem zrzeszenia, wydawane przez niego świadectwo uwierzytelniała gmina (bezpłatnie): podpis na nim stawiał naczelnik oraz zamieszczano pieczęć urzędową urzędu gminy. Uwierzytelnieniu podlegało każde świadectwo wydane przez pracodawcę.

W przypadku rozwiązania umowy przed czasem jej obowiązywania, w treści świadectwa należało dokładnie określić czas odbytej nauki. Problematyczne było, czy uczeń miał prawo do świadectwa stwierdzającego przebyty czas nauki również w razie rozwiązania umowy o naukę przez jedną ze stron z naruszeniem przepisów prawa, czyli w przypadkach nieprzewidzianych prawem przemysłowym. Przedmiotową kwestię rozstrzygnął minister przemysłu i handlu okólnikiem z 30 stycznia 1932 r., stwierdzając, że brzmienie art. 124 ust. 1 prawa przemysłowego jest jasne i precyzyjne. Pracodawca zobowiązany był wystawić świadectwo przebytego czasu nauki w każdym przypadku rozwiązania umowy o naukę, bez względu na powód rozwiązania<sup>40</sup>.

Do świadectw zastosowanie miał również art. 474 kz w zw. z art. 477 kz, zgodnie z którym pracodawca zobowiązany był wydać pracownikowi na piśmie świadectwo o czasie i rodzaju pracy. Zabronione było zamieszczanie w jego treści uwag, które mogły utrudnić otrzymanie innego zatrudnienia.

---

zobowiązana była wydać nowe orzeczenie lub zarządzenie w ciągu miesiąca od dnia doręczenia jej wyroku. Istniały dwa podstawowe powody uchylenia aktu administracyjnego. Pierwszy to wadliwość postępowania, która mogła wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy (niezachowanie formy postępowania administracyjnego, rozstrzygnięcie sprawy niezgodnie ze stanem faktycznym wskazanym w aktach, stan faktyczny wymagający uzupełnienia), drugim zaś – naruszenie norm prawa materialnego, gdy organ orzekający mylnie dokonał wykładni prawa materialnego lub zastosował normę prawną do stanu faktycznego, do którego nie miała ona zastosowania. Zob. S. Kwiecień, *Polskie prawo przemysłowe 1927–1939*, Lublin 2010, s. 65–70.

<sup>40</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 201. Zob. też A. Dobiecki, R. Śląski, *op. cit.*, s. 234.

W razie śmierci pracodawcy zarząd zrzeszenia przemysłowego, do którego należał pracodawca, miał obowiązek wydać uczniowi świadectwo, stwierdzając fakt odbycia nauki. Jeżeli pracodawca nie należał do zrzeszenia, obowiązek ten spoczywał na gminie miejsca siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy. Jedynie te dwie instytucje miały prawo do wydawania świadectw. Wdowa po zmarłym pracodawcy lub prawny następca w przypadku kontynuacji działalności przedsiębiorstwa nie byli do tego uprawnieni (art. 122 ust. 2 prawa przemysłowego).

Wskazaliśmy powyżej, że uczniowie przemysłowi nie byli zobligowani do składania egzaminów kończących okres nauki. Jednak art. 124a prawa przemysłowego przewidywał możliwość ich wprowadzenia<sup>41</sup>. Ustawodawca, stosownie do regulacji odnoszących się do rzemiosła, postanowił wprowadzić egzaminy, które miały pozwolić uczniom wykazać swoje kwalifikacje. Przy czym egzaminy na wykwalifikowanego pracownika mogły odbyć się jedynie po przebyciu pełnego okresu nauki.

## 6

Posiadanie uczniów przemysłowych obligowało pracodawcę do zapewnienia im pewnej gwarancji rzetelnego nauczania pracy. Rzetelność ta przejawiała się przede wszystkim w liczbie uczniów, których mógł jednocześnie przyuczać pracodawca, a która musiała być adekwatna do wielkości przedsiębiorstwa pracodawcy<sup>42</sup>.

Reglamentacja ta miała gwarantować solidność i rzetelność kształcenia. Organ władzy przemysłowej I instancji w porozumieniu z obwodowym inspektorem pracy oraz po wysłuchaniu opinii izby przemysłowo-handlowej mógł zobowiązać przemysłowca do zmniejszenia liczby uczniów poprzez rozwiązanie przez niego umowy o naukę, w sytuacji gdy ten przyjął więcej uczniów niż odpowiadało to wielkości jego przedsiębiorstwa. Dodatkowo organ mógł zabronić przyjmowania uczniów ponad określoną liczbę. Od zarządzenia takiego przysługiwało stronie odwołanie do władzy przemysłowej II instancji.

Podstawowym kryterium oceny przedmiotowego problemu był stosunek liczby uczniów do liczby wykwalifikowanych pracowników w danym zakładzie pracy. Należy jednak pamiętać, iż władza przemysłowa przed wydaniem przedmiotowego zarządzenia zobowiązana była zasięgnąć opinii izby przemysłowo-handlowej. Uprawnienie w zakresie ograniczania liczby uczniów przez władzę przemysłową zawierało równocześnie prawo odwołania powyższego zakazu przez organ, który

<sup>41</sup> Przepis ten dodano na mocy nowelizacji prawa przemysłowego z 10 marca 1934 r.

<sup>42</sup> Ograniczenia wprowadzane w kwestii stosunku liczby pracowników młodocianych do pełnoletnich nie miały zastosowania do uczniów przemysłowych. J. Miedzińska, *op. cit.*, s. 127.

go wydał. Decyzja ta mogła być cofnięta w każdym czasie, o ile w danym zakładzie pracy ustały przesłanki uzasadniające jej dalsze utrzymywanie w mocy<sup>43</sup>. W sytuacji gdy zarządzenie ograniczające doprowadziło bezpośrednio do zwolnienia uczniów poprzez rozwiązanie z nimi umowy o naukę, poszkodowani uczniowie mieli prawo do odszkodowania na podstawie art. 57 k.z.<sup>44</sup>. Tym samym umowy zawarte z uczniami, których pracodawca nie mógł przyjąć, były umowami o treści niemożliwej do wykonania, względnie traktowano je jako sprzeczne z ustawą<sup>45</sup>.

Art. 125 prawa przemysłowego regulował kwestię tzw. statutowego ograniczenia liczby uczniów. Statuty zrzeszeń przemysłowych mogły zawierać postanowienia, które ustalały stosunek liczby uczniów do liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Były to regulacje niezależne od uprawnień władzy przemysłowej w zakresie ograniczania liczby uczniów w poszczególnych zakładach pracy. Postanowienia statutowe miały charakter szczególny i musiały być przestrzegane pod rygorem sankcji karnych przewidzianych w prawie przemysłowym i w statucie<sup>46</sup>.

Niezależnie od regulacji statutowych władza przemysłowa wojewódzka w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy oraz po wysłuchaniu opinii izby przemysłowo-handlowej mogła w drodze rozporządzenia ustalić proporcje liczbowe uczniów i osób zatrudnionych w danym zakładzie<sup>47</sup>. W razie kolizji zarządzenia władzy przemysłowej z przepisami statutu decydujące były przepisy wydane przez władzę przemysłową. Uchylenie się od powyższych zasad pociągało za sobą odpowiedzialność z tytułu naruszenia postanowień prawa przemysłowego.

<sup>43</sup> Na przykład w sytuacji gdy wielkość lub sposób prowadzenia przedsiębiorstwa zmieniły się do tego stopnia, że pozwalało to na zatrudnienie uczniów w liczbie większej niż przewidywało zarządzenie ograniczające.

<sup>44</sup> Strona, która wiedziała przy zawieraniu umowy o niemożliwości świadczenia, zobowiązana była do naprawienia szkody poniesionej przez drugą stronę, która zawierając umowę, nie wiedząc o niemożliwości świadczenia.

<sup>45</sup> S. Klusek, W. Gaertner, *Polskie prawo...*, s. 204–205.

<sup>46</sup> Władza przemysłowa nie mogła zobowiązać pracodawcy (przemysłowca) na podstawie omawianego przepisu do zmniejszenia liczby uczniów, o ile jej stosunek do liczby czeladników odpowiadał ustalonemu w zatwierdzonym statucie zrzeszania. Zob. § 30 Rozporządzenia Ministra Przemysłu i Handlu z 7 grudnia 1927 r. wydanego w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych oraz co do § 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12 – z Ministrem Robót Publicznych, [...] a zawierającego przepisy wykonawcze do rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz.U. z 1927 r., nr 111, poz. 942).

<sup>47</sup> Pierwotne brzmienie tego ustępu, obowiązujące do 16 sierpnia 1934 r., zawierało stwierdzenie: „o ile statuty nie zawierają takich postanowień”. Wykreślenie tego sformułowania uzasadnione było potrzebą udzielenia władzy wojewódzkiej uprawnień do ustalenia stosunku liczebnego uczniów do pracowników niezależnie i bez względu na to, czy statuty zrzeszeń zawierały w przedmiotowej kwestii jakiegokolwiek przepisy.

Obowiązkiem pracodawcy było zapewnienie uczniowi rzetelnego kształcenia. Uczeń zobligowany był natomiast do regularnego uczęszczania do szkoły<sup>48</sup> i przyzwoitego zachowania. Pracodawca tym samym brał na swoje barki oprócz obowiązku nauki zawodu również obowiązki o charakterze wychowawczym. Dodatkowo nie mógł obarczać ucznia ponad jego możliwości fizyczne oraz pracą niezwiązaną z zawodem przyuczonym. Oczywiście obowiązki wynikające z prawa przemysłowego nie wyłączały tych wynikających z ochrony pracy czy prawa cywilnego. Pracodawca nie mógł zatem zlecać pracy w dni ustawowo wolne od pracy, musiał dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy (art. 117 prawa przemysłowego)<sup>49</sup>. Co ważne, regulacje te dotyczyły wszystkich uczniów, nie tylko młodocianych, i były one w zasadzie rozwinięciem art. 477 k.z., w myśl którego pracodawca był zobowiązany zatrudniać uczniów w sposób odpowiadający ich przyszłemu zawodowi oraz zagwarantować im czas wolny na dokończenie, wypoczynek i praktykę religijną<sup>50</sup>. Dodatkowo pracodawca winien był zapewnić uczniowi odpowiednią atmosferę pracy i dobre traktowanie zarówno przez pracowników, jak i domowników.

Ustawa nie nakładała obowiązków jedynie na pracodawcę. W zamian za możliwość kształcenia się uczeń winien był pracodawcy posłuszeństwo, zobowiązany był również do przyzwoitego zachowania, pilnej pracy oraz uczęszczania do szkoły.

## 7

Praca młodocianych w Polsce międzywojennej była zjawiskiem powszechnym i społecznie pożądanym, aczkolwiek miała charakter branżowy<sup>51</sup>. Niestety wiąza-

<sup>48</sup> Dbanie, aby uczeń uczęszczał do szkoły, wiązało się z obowiązkiem pracodawcy do zwalniania ucznia z pracy na czas nauki i zarazem pilnowanie, ażeby uczeń faktycznie do tej szkoły uczęszczał.

<sup>49</sup> Zatrudnienie przez rzemieślnika ucznia-terminatora w celu nauki rzemiosła na podstawie umowy między uczniem a rzemieślnikiem, w okresie obowiązywania i na zasadach Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym, jako szczególny rodzaj zatrudnienia stanowi podstawę do uznania danej osoby (ucznia-terminatora) za pracownika, tj. osobę podlegającą innemu ubezpieczeniu społecznemu w rozumieniu art. 26 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 6 pkt 12 Ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 1993 r., nr 71, poz. 342 ze zm.), jeżeli osobie ubezpieczonej z tego tytułu nie przyznano emerytury lub renty na podstawie odrębnych przepisów. W świetle powyższego, okres przyuczania się wnioskodawcy np. do zawodu kowala – terminowania w tym zawodzie – podlega doliczeniu do liczby lat określającej część składową pobieranej renty inwalidzkiej rolniczej. Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 24 października 1994 r., sygn. III AUr 269/95.

<sup>50</sup> J. Mencil, *op. cit.*, s. 163.

<sup>51</sup> Niektóre branże nie korzystały z pracy młodocianych, np. przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, monopole spirytusowy i tytoniowy. H. Kraheńska, *Praca dzieci i młodocianych w Polsce*, Warszawa 1928, s. 15.



ła się częstokroć z wykorzystywaniem młodocianych do pracy ponad siły, a często bez wynagrodzenia. Walkę z tym zjawiskiem utrudniał niejednokrotnie fakt akceptowania takiego stanu rzeczy przez społeczeństwo. Wobec takiej podstawy społecznej prawo jest niestety bezsilne.

Praca uczniów przemysłowych miała szczególną pozycję wśród pracy młodocianych. Można wręcz powiedzieć, że ustawodawca zdecydował się w sposób specjalny objąć ich opieką. Szereg obowiązków nałożonych na pracodawcę – nie tylko w sferze zawodowej, ale również wychowawczej – miał gwarantować rzetelność pobieranej nauki i stwarzać przyszłym młodym pracownikom szansę znalezienia zatrudnienia w gałęzi przemysłu, w której pobierali naukę. To wszystko miało sprawić, że po odbyciu nauki na rynek pracy wejdą wykwalifikowani pracownicy, zdolni do podejmowania już samodzielnej pracy. Nauka miała dawać szansę na lepsze zarobki i lepsze perspektywy na przyszłość.

Niestety rzeczywistość była odmienna od założeń ustawodawcy. Wiele przedsiębiorstw zatrudniających uczniów nie było przystosowanych do ich kształcenia, nie posiadało właściwych i niezbędnych urządzeń technicznych oraz odpowiednich pracowników wykwalifikowanych, dających gwarancję rzetelnego przyuczenia do zawodu<sup>52</sup>. Dodatkowo, uczniowie wykonywali darmową pracę, często ponad swoje siły, co negatywnie wpływało na stan ich zdrowia.

Warunki finansowe, którym poddani byli uczniowie, powodowały, że nauka zawodu na podstawie przepisów o prawie przemysłowym dostępna była dla niewielkiej grupy młodzieży. Najbiedniejsi nie mogli pozwolić sobie na komfort darmowej pracy lub płacenia za możliwość kształcenia. Według badań z końca lat 20. w grupie wiekowej 18–21 lat łącznie było jedynie 40% uczniów, terminatorów i praktykantów. W ocenie J. Jończyka przepisy prawa przemysłowego nie zdały egzaminu i nie zabezpieczały spodziewanego przyrostu wykwalifikowanej kadry robotniczej<sup>53</sup>.

Abstrahując od powyższego wniosku – system kształcenia uczniów przemysłowych był społecznie potrzebny, a wręcz niezbędny. Ustawodawca kierował się potrzebą stworzenia rzeczywistych warunków przyuczenia do zawodu, zwiększenia efektywności nauki oraz zharmonizowania nauki z rynkiem pracy. To, że funkcjonowanie przepisów w praktyce nie zrealizowało tych celów, nie może według mnie przekładać się na negatywną ocenę regulacji prawa przemysłowego – należy uznać je za kompleksowe, chroniące interes ucznia i pracodawcy, a jednocześnie uwzględniające interes społeczny.

<sup>52</sup> J. Miedzińska, *op. cit.*, s. 128; H. Kraheńska, *op. cit.*, s. 80–81.

<sup>53</sup> J. Jończyk, *op. cit.*, s. 283, 305–306.

