

**Aneta Giedrewicz-Niewińska**

Białystok

## Podstawy nawiązania stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy z 1949 roku

1. W okresie II RP istniały liczne, ukształtowane na wysokim poziomie legislacyjnym, akty prawne z zakresu prawa pracy. W Polsce Ludowej w zasadzie przejęto i zachowano ustawodawstwo przedwojenne. Pierwszym krokiem na drodze utrzymania w mocy podstawowych aktów prawnych było rozciągnięcie na terytorium Ziem Odzyskanych tych przepisów polskiego prawa pracy, które obowiązywały w górnośląskiej części województwa śląskiego<sup>1</sup>. Pełnej natomiast unifikacji dokonano dekretem z 8 stycznia 1946 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów ustawodawstwa pracy na obszar Państwa Polskiego<sup>2</sup>. Pierwsze zmiany regulacji z zakresu prawa pracy nie ograniczyły się jednak tylko do jej unifikacji. Towarzyszyła im także nowelizacja dotychczasowych aktów prawnych. Wyrazem nowej polityki rządowej była, podjęta w latach czterdziestych, kwestia skodyfikowania prawa pracy. Pomimo tego, że dyscyplina ta była dopiero w fazie wczesnego kształtowania się, przystąpiono do realizacji niezwykle trudnego zadania stworzenia kodeksu pracy.

W dotychczasowej literaturze historycznoprawnej brak opracowania poświęconego projektowi kodeksu pracy z 1949 r. Wydaje się więc potrzebne i interesujące omówienie wspomnianej problematyki. Niniejszy artykuł, z konieczności skrótowy, obejmie przebieg prac Komisji Kodyfikacyjnej oraz zaprezentuje przyjęte w projekcie rozwiązania dotyczące podstaw nawiązania stosunku pracy.

2. Sejm Ustawodawczy, wybrany dnia 26 stycznia 1947 r., powołał na początku swojej działalności Sejmową Komisję Prawniczą i Regulaminową. Uchwałą z dnia 25 kwietnia 1947 r. zleciła ona Departamentowi Pracy w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej opracowanie zbioru obowiązujących przepisów prawa pracy<sup>3</sup>. Opracowanie powyższego zbioru miało być pierwszym etapem na drodze do kodyfikacji prawa pracy. Chodziło przede wszystkim o zebranie obowiązujących aktów prawnych i niezbędnych do ich interpretacji materiałów.

Departament Pracy zobowiązał się do zakończenia prac nad powyższym zbiorem do końca 1947 r., tj. w ciągu 8 miesięcy. Nadzór nad tymi pracami sprawował Departament

---

1 Dekret z 13 listopada 1945 r. o zarządzie Ziem Odzyskanych, Dz. U. 1945, Nr 51, poz. 295.

2 Dz. U. 1946, Nr 4, poz. 30.

3 Archiwum Akt Nowych, Ministerstwa Sprawiedliwości, 3500, k. 29.

ment Ustawodawczy Ministerstwa Sprawiedliwości, który był informowany o postępach w tej kwestii. Kierowanie wspomnianymi pracami należało formalnie do ministra pracy i opieki społecznej Kazimierza Rusinka<sup>4</sup>, zaś bezpośrednio odpowiedzialny za wynik tych prac był dyrektor Departamentu Pracy, Henryk Altman<sup>5</sup>.

Pierwsze posiedzenie utworzonej w ramach Departamentu komisji do opracowania zbioru przepisów prawa pracy odbyło się dopiero dnia 1 lipca 1947 r<sup>6</sup>. Obradom przewodniczyła wiceminister dr Eugenia Pragierowa, która została przewodniczącą komisji. Ponadto w jej skład wchodził: naczelnik wydziału Jerzy Licki jako wiceprzewodniczący, radca Stefan Szymorowski pełniący funkcję sekretarza oraz pozostali członkowie komisji, tj. wicedyrektor Jerzy Zieliński, naczelnik wydziału Janusz Dąbrowski oraz radca D. Grygoriew. Na posiedzeniu tym omówiono w ogólnych zarysach plan prac komisji, zakres przedmiotowy projektowanego zbioru oraz metody pracy. Komisja spotkała się jeszcze trzy razy (7 lipca, 15 lipca i 9 września 1947 r.). W wyniku tych spotkań ustalono treść i układ zbioru przepisów prawa pracy, zgromadzono materiały z zakresu wszystkich zasadniczych działów zbioru oraz dokonano szeregu prac techniczno-wykonawczych<sup>7</sup>. W dniu 20 września 1947 r. zbiór obowiązujących przepisów prawa pracy obejmował 66 ustaw i dekretów, 90 rozporządzeń, 83 okólniki i 34 uchwały<sup>8</sup>.

3. Zgodnie z założonym programem przystąpiono do opracowania jednolitego kodeksu prawa pracy. Dalsze prace nie ograniczały się jedynie do strony technicznej, tzn. do usystematyzowania prawa obowiązującego i jego technicznego udoskonalenia. Zakładano bowiem, że celem dalszych prac będzie także tworzenie nowego prawa, czy to przez zmianę obowiązujących przepisów, czy ich uzupełnienie.

Dnia 26 maja 1948 r. Minister Pracy i Opieki Społecznej w drodze zarządzenia powołał Komisję Kodyfikacji Prawa Pracy<sup>9</sup>. Działała ona przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej. Zwierzchni nadzór nad pracami Komisji sprawował minister pracy i opieki społecznej, który mógł w każdym czasie dokonywać wglądu w jej prace, żądać od jej członków wyjaśnień i sprawozdań oraz wydawać zarządzenia, dotyczące jej uprawnień<sup>10</sup>. W skład Komisji wchodziły nie tylko osoby powoływane przez ministra pracy

4 Kazimierz Rusinek był ministrem pracy i opieki społecznej od lutego 1947 do 20 listopada 1952 r.

5 Henryk Altman był dyrektorem Departamentu Pracy od 1945 do 1952 r.

6 *Sprawozdanie z dnia 20.09.1947 r. z przebiegu prac komisji do opracowania zbioru przepisów prawa pracy za czas od dnia 1 lipca do dnia 20 września 1947 r.*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 837, k. 1.

7 Prace techniczno-wykonawcze polegały m.in. na wycinaniu tekstów aktów prawnych z Dziennika Ustaw RP, z Dziennika Urzędowego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, naklejaniu tych tekstów na oddzielne arkusze, przepisywaniu na maszynie tekstów aktów prawodawczych, okólników itp.

8 *Sprawozdanie...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 837, k. 1.

9 *Zarządzenie Nr 60/48 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 maja 1948 r. o powołaniu Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 2.

10 Minister Pracy i Opieki Społecznej w szczególności: 1) zatwierdzał wszystkie uchwały Komisji, 2) uchylone uchwały kierował do Komisji do ponownego rozpatrzenia, 3) zatwierdzał uchwały Komisji w sprawie wyznaczania referentów i koreferentów do opracowania poszczególnych działów prawa pracy, 4) powoływał na podstawie wniosków Komisji rzeczoznawców do poszczególnych zagadnień oraz dopuszczał ich do udziału w pracach Komisji. Powyższe uprawnienia mógł przekazać w całości lub części wyznaczonemu przez siebie zastępcy, w szczególności w kwestii wymienionej w pkt. 4 lub przewodniczącemu Komisji. Zob. *Regulamin Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy jako załącznik do zarządzenia Nr 60/48...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 3.

i opieki społecznej (jak m.in. przewodniczący Komisji, jego zastępca, sekretarz), ale także przedstawiciele i ich zastępcy delegowani przez ministra sprawiedliwości oraz przez Komisję Centralną Związków Zawodowych<sup>11</sup>. W składzie personalnym Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy znalazły się prawie wszystkie osoby pracujące wcześniej w komisji powołanej do opracowania zbioru obowiązujących przepisów prawa pracy<sup>12</sup>. Pracom Komisji przewodniczył Henryk Altman, a zastępował go naczelnik wydziału Władysław J. Tomorowicz. Czynności administracyjne związane z pracami Komisji wykonywał radca Witold Kuźmicz, pełniący funkcję sekretarza. Minister Sprawiedliwości reprezentowany był przez dyrektora Stefana Banczerza, zaś delegatem Komisji Centralnej Związków Zawodowych został mecenas Zygmunt Kopankiewicz<sup>13</sup>. Uchwalono regulamin prac Komisji; podzielono czynności i utworzono plan pracy<sup>14</sup>. Do ważności obrad potrzebna była obecność przynajmniej połowy członków Komisji, zaś uchwały zapadały bezwzględną większością głosów. Zasadniczo w razie równości głosów rozstrzygał głos przewodniczącego. Jeżeli jednak przedmiotem uchwały był wniosek o zmianę przepisów prawa obowiązującego, wniosek taki w razie równości głosów upadał.

Wkrótce odbyło się pierwsze posiedzenie Komisji (1 czerwca 1948 r.)<sup>15</sup>. Zgodnie z planem pracy, na tym posiedzeniu do zadań Komisji należało ustalenie ogólnych wytycznych dotyczących zakresu i układu kodeksu pracy oraz wyznaczenie referentów i koreferentów do opracowania projektów wstępnych poszczególnych działów. Wątpliwości wywołało rozstrzygnięcie zupełnie podstawowej kwestii, jaką był zakres przedmiotowy kodeksu pracy. W toku dyskusji zagadnieniami spornymi okazały się m.in. objęcie regulacją kodeksu pracowników publicznych, chałupnictwa, spółdzielni pracy oraz umów o naukę zawodu. Ponadto zastanawiano się, czy przepisy o zatrudnieniu nie powinny znaleźć się w odrębnej ustawie. Układ kodeksu pracy okazał się zagadnieniem na tyle spornym, że stał się ponownie tematem czwartego posiedzenia Komisji z dnia 22 lutego 1949 r.<sup>16</sup> Być może wrócono do tego tematu ze względu na zwrot polityczny w drugiej połowie października 1948 r. Świadczyłaby o tym obecność na tym posiedzeniu przedstawiciela KC PZPR, Wacława Morawskiego oraz delegata Prezydium Rady Ministrów Janusza Wiczorka. W toku toczonej polemiki przywoływano wzorce radzieckie<sup>17</sup>.

11 *Zarządzenie Nr 60/48...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 2.

12 W Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy nie znalazł się jedynie radca D. Grygoriew. Zatem członkami tej Komisji byli: Eugenia Pragierowa, dyrektor Jerzy Zieliński, naczelnik Jerzy Licki, radca Stefan Szymorowski, naczelnik Janusz Dąbrowski (skład komisji do opracowania zbioru obowiązujących przepisów prawa pracy) oraz dyrektor Stefan Czarniecki, naczelnik Jan Sulej, naczelnik Henryk Borkowski, radca Wanda Mamrotowa, radca Stanisław Koprowski, radca Roman Dygnarowicz, prof. Władysław Bagiński, naczelnik Aleksander Lesisz. Zob. *Skład personalny Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 7.

13 *Skład personalny...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 7.

14 *Regulamin Komisji...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 3-4.

15 *Protokół Nr 1 posiedzenia Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy z dnia 1.06.1948 r.*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 8-10.

16 *Protokół Nr 4 plenarnego posiedzenia Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy z dnia 22 lutego 1949 r.*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 15-16.

17 W szczególności prof. Władysław Bagiński był przeciwny obejmowaniu kodeksem pracy pracowników publicznych, twierdząc, że w ZSRR sprawy funkcji publicznej jako władzy i odpowiedzialności dyscyplinarnej rozstrzyga się w przepisach administracyjnych. Zob. AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 16. Podobnie uważał mecenas Zygmunt Kopankiewicz. Twierdził on

Prace Komisji doprowadziły do opracowania w 1949 r. projektu kodeksu pracy<sup>18</sup>. Jak się wydaje, nigdy nie został on opublikowany<sup>19</sup>. Projekt obejmował następujące rozdziały<sup>20</sup>:

1. Przepisy wstępne (zakres podmiotowy kodeksu pracy, pojęcia: pracodawcy, pracownika, zakładu pracy, kierownika zakładu pracy);
2. Obowiązki pracodawców i pracowników;
3. Umowa o pracę (pojęcie i forma umowy, nieważność i zastępowanie postanowień nieważnych, rodzaje umów, rozwiązanie umowy);
4. Wynagrodzenie za pracę (ustalanie płacy, obniżenie wysokości wynagrodzenia, przestój i inne przerwy w pracy, potrącenia z wynagrodzenia, zasady wypłacania wynagrodzenia, wynagrodzenie za czas podróży służbowej);
5. Regulamin pracy;
6. Bezpieczeństwo i higiena pracy (zabezpieczenia maszyn i urządzeń, pomieszczenia zakładów pracy, zapobieganie chorobom zawodowym i ich zwalczanie);
7. Inspekcja Pracy (zakres działania Inspekcji, władze Inspekcji, prawa i obowiązki inspektorów pracy, tryb odwoławczy);
8. Czas pracy (przepisy ogólne, przedłużenie czasu pracy, praca w niedziele i dni świąteczne, praca nocna, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych);
9. Ochrona pracy kobiet (prace wzbronione, ochrona macierzyństwa);
10. Ochrona pracy młodocianych (wiek, prace wzbronione, warunki przyjęcia do pracy, badania lekarskie, nauka kształcąca, wynagrodzenie, terminatorzy w rzemiośle);
11. Przepisy wprowadzające (przepisy uchylające i przejściowe).

4. Trudności podczas analizy regulacji zawartych w projekcie wynikają z okoliczności, iż niektóre jego rozdziały posiadają kilka wariantów.

Jak wynika z analizy źródłowej, definicja pojęcia „stosunek pracy” pojawiła się w kilku pierwszych redakcjach rozdziału zatytułowanego „Przepisy wstępne”. Zgodnie z art. 2 tych wersji, „w stosunku pracy pracownik wykonywa za wynagrodzeniem pracę pod kierunkiem pracodawcy lub jego przedstawiciela”<sup>21</sup>.

Przedstawiona definicja stosunku pracy odnosiła się nie tylko do stosunków nawiązywanych na podstawie umowy o pracę, ale także obejmowała, co stanowiło istotną nowość, stosunki powstające z mocy aktów powołania, wyboru i mianowania<sup>22</sup>.

---

przy tym, że zakres przedmiotowy kodeksu pracy powinien być szeroki i obejmować nie tylko stosunki wynikające z faktu wykonywania pracy zależnej, ale także inne stosunki, mające znaczenie dla faktu pracy oraz sytuacji społecznej i gospodarczej pracownika. W tym zakresie także powoływał się na okoliczność, iż „w ustroju radzieckim nawet przepisy o podatkach od wynagrodzeń są zaliczane do ustawodawstwa pracy”. Zob. AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 24.

18 *Projekt Kodeksu Pracy*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 1-80.

19 Argumentem potwierdzającym tę tezę może być m.in. klauzula poufności, jaką objęty został projekt. Zob. *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 26.

20 Kolejność przedstawionych rozdziałów odpowiada układowi zawartemu w projekcie.

21 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 21, 25, 26.

22 *Trzecia redakcja rozdziału pt. „Powstanie i rozwiązanie stosunku pracy”*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 21.

Przez wybór pracownika rozumiano „akt woli organizacji, przez który powierza się pracownikowi wykonywanie pracy” (art. 3 ust. 1 trzeciej redakcji rozdziału pt. „Powstanie i rozwiązanie stosunku pracy”)<sup>23</sup>. Wyboru można było dokonać na czas określony lub na czas nieokreślony<sup>24</sup>. Artykuł 3 ust. 2 stanowił początkowo, że „dokonanie wyboru jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę z chwilą przyjęcia wyboru przez pracownika”. Został on jednak odręcznie skreślony. Poprawka naniesiona w tym przepisie stwierdzała, że „w razie przyjęcia wyboru pracownik wstępuje w stosunek pracy”. Z przedstawionych wersji tego przepisu wynika, że pierwotnie akt wyboru miał prowadzić do zawarcia umowy o pracę. Później jednak zdecydowano się na uczynienie z wyboru odrębnej podstawy nawiązania stosunku pracy. Artykuł 3 ust. 3 dodawał ponadto, iż „dokonanie wyboru, jak również przyjęcie wyboru przez pracownika wymaga protokolarnego stwierdzenia”. W myśl tego artykułu „protokół powinien określać dokładnie funkcję pracownika”. Co ciekawe, już w 1949 r. projekt kodeksu pracy odsyłał do ustaw, rozporządzeń i statutów w celu określenia, kiedy wybór do pełnienia funkcji w konkretnej organizacji oznaczał nawiązanie stosunku pracy. Jednocześnie przewidywał możliwość rozszerzenia stosunku pracy z wyboru na inne podmioty niż organizacje. Stanowił, iż przepisów kodeksu pracy, dotyczących powstania i rozwiązania stosunku pracy opartego na wyborze, nie stosuje się, jeżeli przedmiot ten normują ustawy szczególne lub rozporządzenia wydane w wykonaniu tych ustaw<sup>25</sup>. Nominacja została określona jako „akt władzy, powołujący pracownika do pracy za jego zgodą” (art. 4 ust. 1). Podobnie jak w przypadku wyboru, skreślono pierwotny przepis stanowiący, iż nominacja pociąga za sobą wszelkie skutki umowy o pracę. Postanowiono także, że przepisy kodeksu pracy stosuje się do nominacji tylko w zakresie nieuregulowanym w ustawach szczególnych i wydanych do nich rozporządzeniach. Podobnie jak wybór, nominacja mogła zostać dokonana na czas określony lub nieokreślony. Zakres podmiotowy stosunku pracy z nominacji nie został określony. Projekt zawierał odesłanie w tej kwestii do innych aktów prawnych (ustaw, rozporządzeń, statutów)<sup>26</sup>. Nominacji można było dokonać tylko na piśmie, ze wskazaniem podstawy prawnej i funkcji pracownika (art. 4 ust. 3).

Najmniej uregulowaną podstawą nawiązania stosunku pracy było powołanie. Trzecia redakcja projektu zawierała zaledwie jeden przepis odnoszący się do powołania. Zgodnie z art. 5 stanowiło ono akt władzy kierujący pracownika do pracy w sposób obowiązkowy<sup>27</sup>. W pozostałych kwestiach (tj. powstania i rozwiązania tego stosunku pracy) przepis odsyłał do regulacji zawartej w ustawach szczególnych.

W ostatniej – jak się wydaje – wersji rozdziału pt. „Przepisy wstępne” odrębna definicja stosunku pracy została wykreślona<sup>28</sup>, zaś jej treść praktycznie powtórzono przy definiowaniu umowy o pracę<sup>29</sup>. Można więc przyjąć, że w pewnym momencie prac nad projektem zaczęto używać terminu „umowa o pracę” jako synonimu stosunku pracy,

23 Trzecia redakcja..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 22.

24 Art. 7 ust. 2 trzeciej redakcji projektu.

25 Trzecia redakcja..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 24.

26 Trzecia redakcja..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 23.

27 Trzecia redakcja..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 23.

28 Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 33.

29 Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 37.

a nie tylko jako nazwy czynności prawnej kreującej tenże stosunek. Było to spowodowane usunięciem z projektu pozaumownych stosunków pracy. Ostatnia wzmianka o ich obecności w projekcie pochodzi z dnia 10 marca 1950 r.<sup>30</sup> Spowodowało to, że aż do momentu wejścia w życie kodeksu pracy z 1974 r. stosunki z mianowania oraz stosunki z osobami pełniącymi funkcje na podstawie wyboru w organach władzy traktowane były jako stosunki tzw. służbowe, mające charakter administracyjnoprawny, a nie zobowiązaniowy<sup>31</sup>.

5. Twórcy projektu już na początku prac założyli, że przepisy dotyczące umów o pracę będą bardzo uproszczone. Chciano, aby większość zagadnień została uregulowana w układach zbiorowych pracy. Odpowiadało to ówczesnej praktyce zawierania porozumień zbiorowych, które w poszczególnych branżach wprowadzały wiele zmian korzystnych dla pracowników<sup>32</sup>.

Przez umowę o pracę – według projektu – „pracownik zobowiązuje się do pełnienia funkcji dla pracodawcy, a pracodawca do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za pracę”<sup>33</sup>. Był to sposób regulacji jak w kodeksie zobowiązań z 1933 r.<sup>34</sup> Według klasyfikacji wprowadzonej w projekcie rozróżniano cztery podstawowe rodzaje umów o pracę: a) na czas próbny, b) na czas wykonania określonej roboty, c) na czas określony, d) na czas nieokreślony<sup>35</sup>. Projekt nie przewidywał wprost możliwości zawierania z przyszłymi pracownikami tzw. umów przedwstępnych, znanych prawu cywilnemu. Jednak umowy takie mogły być zawierane na podstawie przepisów kodeksu zobowiązań, które – według projektu – miały zastosowanie do umów o pracę<sup>36</sup>.

Powyższe rodzaje umów o pracę zostały zaczerpnięte z dwóch rozporządzeń z dnia 16 marca 1928 r.: o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników<sup>37</sup>. Twórcy projektu dążyli do zniesienia podziału na pracowników umysłowych i fizycznych. Twierdzono, iż „przepisy Kodeksu powinny pójść po linii tych tendencji rozwojowych, które obserwujemy w ewolucji naszych stosunków społecznych i poli-

30 *Protokół z posiedzenia zespołu do spraw kodyfikacji prawa pracy, odbytego w dniu 10.03.1950 r. w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej (komentarz J. Dąbrowskiego do art. 1)*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 840, k. 3.

31 Więcej na ten temat A. Giedrewicz-Niewińska, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 34-46; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1979, s. 234.

32 W 1950 r. zaniechano praktyki zawierania układów zbiorowych pracy i nastąpiła degradacja wcześniej zawartych. W miejsce układów zbiorowych pracy weszły akty instrukcyjne (tzw. prawo wielaczowe). Zob. A. Lityński, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, [w:] *Historia ustroju i prawa Polski Ludowej*, M. Kallas, A. Lityński (red.), Warszawa 2000, s. 439; T. Zieliński, *Zarys wykładu...*, op. cit., s. 105.

33 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 7, 22, 37.

34 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. 1933, Nr 82, poz. 598 ze zm. W myśl art. 441 Kodeksu zobowiązań, przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem.

35 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 7, 13, 38.

36 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 13, 37.

37 Art. 5 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. 1928, Nr 35, poz. 323 ze zm. oraz art. 4 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz. U. 1928, Nr 35, poz. 324 ze zm.

tycznych. Zachodzi niewątpliwie zjawisko wyrównywania warunków pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej poszczególnych kategorii i grup pracowniczych. Tendencje te widoczne są także na odcinku uprawnień pracowników umysłowych i robotników<sup>38</sup>. Projekt zakładał, że ewentualne różnice między wskazanymi kategoriami pracowników będą raczej uzależnione od czasu pracy i stopnia odpowiedzialności.

W przypadku umowy o pracę na okres próbny projekt wprowadzał – za art. 467 Kodeksu zobowiązań – dla wszystkich pracowników maksymalnie jednomiesięczny okres próby<sup>39</sup>. Podobnie jak rozporządzenie o umowie o pracę robotników, projekt dopuszczał możliwość rozwiązania tej umowy w każdej chwili przez każdą ze stron. Konsekwencje nierozwiązania umowy na okres próbny przed upływem czasu próby również były tożsame<sup>40</sup>.

Nieznany prawu polskiemu był przepis projektu, który ograniczał czas trwania umów okresowych. Przewidywano dwa środki zapobiegania nadużyciom. Po pierwsze, określono maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę. W myśl projektu, „zawarcie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy lub kilku kolejnych umów pomiędzy tymi samymi stronami, nie mogło trwać dłużej, łącznie z czasem próbnym, niż jeden rok<sup>41</sup>. Dalsze zatrudnianie pracownika było uważane w powyższej sytuacji za zawarcie umowy na czas nieokreślony. Podobna zasada dotyczyła umowy na czas określony. Po drugie, w celu zapobiegania nadużyciom wskazano liczbę odnowień takich umów. Zgodnie z projektem, „zawarcie czwartej z kolei umowy o pracę na czas wykonania określonej roboty lub na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami jest uważane za zawarcie umowy na czas nieokreślony<sup>42</sup>. Z tym że wspomniane reguły nie obowiązywały, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami trwała dłużej niż miesiąc.

W kwestii formy umowy o pracę projekt połączył rozwiązania z obu rozporządzeń z 1928 r. Umowa o pracę miała być nadal zawierana na piśmie bądź ustnie<sup>43</sup>. Dozwolone było także zawarcie umowy przez czynności konkludentne, zwłaszcza przez dopuszczenie do pracy, czyli bez zawierania umowy ustnej albo pisemnej. W takiej sytuacji tylko na wyraźne żądanie pracownika pracodawca miał obowiązek wydać pisemne potwierdzenie zawartej umowy o pracę.

W związku z tym, że projekt nie ustanawiał wymogu formy pisemnej, nie nakażywał jednocześnie, aby umowa o pracę miała określoną treść. Wydaje się jednak, że za przedmiot umowy należy uważać przede wszystkim elementy zawarte w definicji tejże umowy o pracę. Należy do nich zaliczyć zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy dla pracodawcy oraz zobowiązanie się pracodawcy do zatrudniania pracownika i wypłaty wynagrodzenia. Można także wnioskować, że projekt dopuszcza

38 *Uwagi koreferenta Zygmunta Kopankiewicza do referatu Janusza Dąbrowskiego na temat „Plan układu Kodeksu Pracy”, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 26.*

39 *Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 7, 38.* Tylko jedna z wersji rozdziału pt. „Umowa o pracę” przewidywała, że czas próby nie może trwać dłużej niż 12 dni roboczych, a dla pracowników (o wysokich kwalifikacjach – I wersja, z wyższym wykształceniem – II wersja) – dłużej niż jeden miesiąc. Zob. *projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 13.*

40 Zgodnie z art. 5 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, nierozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu próbnego jest uważane za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa innego rodzaju.

41 *Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 8, 38.*

42 *Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 8, 39.*

43 *Projekt..., AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 7, 13, 22, 37.*

umowne określenie także innych elementów treści stosunku pracy. Zakres swobody stron w ustalaniu treści umowy o pracę został w projekcie uregulowany podobnie jak w rozporządzeniu o umowie o pracę pracowników umysłowych i w kodeksie zobowiązań<sup>44</sup>. Przejawiał się w zasadzie uprzywilejowania pracownika, dopuszczającej bardziej korzystne dla pracownika postanowienia umowne (oraz innych aktów kreujących stosunek pracy)<sup>45</sup> niż normy kodeksu pracy, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy (i regulaminów pracy)<sup>46</sup> oraz w zasadzie automatyzmu prawnego, przejawiającej się w zastępowaniu mniej korzystnych postanowień umów o pracę (innych aktów kreujących stosunek pracy) przez normy prawa pracy<sup>47</sup>.

Zasadniczo wszystkie redakcje projektu przewidywały następujące sposoby rozwiązania umowy o pracę: a) w razie śmierci pracownika, b) na mocy wzajemnego porozumienia stron, c) po ukończeniu roboty, dla której wykonania była zawarta, d) po upływie czasu, na który była zawarta, e) po upływie okresu wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony<sup>48</sup>. Ponadto umowę można było rozwiązać niezwłocznie z powodów wskazanych w projekcie. Podobnie kwestię zakończenia stosunku pracy regulowały oba rozporządzenia z 1928 r.<sup>49</sup> W dalszej części projektu dosyć szczegółowo opracowano dwie instytucje: wypowiedzenie umowy o pracę oraz rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Rozwiązania przyjęte w poszczególnych redakcjach projektu co do pierwszej z nich są w zasadzie tożsame. Podkreśla się, że każda ze stron może wypowiedzieć umowę zawartą na czas nieokreślony. Następnie wskazuje się okresy wypowiedzenia, których długość uzależniona została od czasu trwania stosunku pracy<sup>50</sup>. W interesujący sposób uregulowano termin wypowiedzenia jako „przyjęty dzień wypłaty”<sup>51</sup>. Ponadto wzorem rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych projekt uprawniał

44 Zgodnie z art. 1 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia. W myśl zaś art. 445 § 3 Kodeksu zobowiązań, postanowienia umów indywidualnych mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego, są nieważne, a zamiast nich mają moc odpowiednie postanowienia układu zbiorowego pracy.

45 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 23.

46 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 7, 13, 23.

47 Tylko jedna z redakcji rozdziału pt. „Umowa o pracę” przewidywała, iż zasady uprzywilejowania i automatyzmu prawnego nie odnoszą się do wyboru, powołania i mianowania oraz regulaminu pracy. Zob. *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 37.

48 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 8, 14, 39.

49 Artykuł 25 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 10 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. W obu rozporządzeniach wskazywano jeszcze jeden powód rozwiązania umowy o pracę, której nie przewidywał projekt, tj. umowa rozwiązywała się z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym.

50 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 8, 14, 39. Projekt przewidywał, że „okres wypowiedzenia dla obu stron wynosi miesiąc. Jeżeli stosunek pracy trwał już 5 lat, okres wypowiedzenia wynosi dwa miesiące. Jeżeli stosunek pracy trwał już 10 lat, okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące. Jeżeli umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, to powinny być one jednakowe dla obu stron”.

51 Projekt przewidywał wyjątki od tak określonego terminu wypowiedzenia. Po pierwsze, „w zakładzie pracy rolnym, ogrodowym lub leśnym umowa o pracę zawarta na cały rok lub na czas nieokreślony, może być rozwiązana tylko 31 marca za trzymiesięcznym wypowiedzeniem”. Po drugie, „umowa o pracę zawarta na czas wykonania robót polnych (umowa sezonowa), ulega rozwiązaniu z chwilą zakończenia tych robót”. Po trzecie, „umowa o pracę z nauczycielem lub



pracownika do otrzymania w okresie wypowiedzenia czasu wolnego na poszukiwanie pracy<sup>52</sup>.

Większy problem sprawiło twórcom projektu opracowanie instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozbieżność stanowisk ujawniła się w poszczególnych jego redakcjach. W pierwszym rzędzie wątpliwości wywoływało określenie przesłanek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez jedną ze stron. Początkowo został opracowany szczegółowy katalog tych przesłanek<sup>53</sup>. W kolejnych, jak się wydaje, redakcjach projektu pojawił się ogólny podział przesłanek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na zawinione i niezawinione przez jedną ze stron. „Wina zachodzi wówczas, gdy jedna ze stron nie wykonuje istotnych zobowiązań, wynikających ze stosunku pracy albo dopuszcza się w związku ze stosunkiem pracy czynów sprzecznych z prawem lub dobrymi obyczajami, a naruszających interes społeczny lub uzasadniony interes strony przeciwnej”<sup>54</sup>. Jak wynika z treści tego przepisu, prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przysługiwało zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi<sup>55</sup>.

---

wykładowcą w szkolnym zakładzie pracy, zawarta na cały rok szkolny lub na czas nieokreślony, może być rozwiązana tylko ostatniego dnia przerwy wakacyjnej za wypowiedzeniem dokonany przed zakończeniem roku szkolnego”. Zob. *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 10-11, 42.

52 Art. 30 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Zarówno rozporządzenie jak i projekt stanowiły, że ustalenie czasu wolnego na szukanie nowej pracy następuje w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą. Dopiero, gdy brakowało takiego porozumienia, pracownikowi przysługiwały co najmniej trzy dni robocze miesięcznie (według rozporządzenia) albo cztery dni robocze miesięcznie (według projektu). Zob. *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 9, 40.

53 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 2-3, 16-18. Zgodnie z art. 11 tych redakcji projektu, „pracodawca może niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z następujących (uzasadnionych) powodów: a) w razie zawinionego ciężkiego (poważnego) naruszenia przez pracownika obowiązków, wynikających ze stosunku pracy, jak również w razie zawinionego systematycznego naruszania tych obowiązków; b) w razie utraty przez pracownika praw publicznych, jeżeli pracownik zajmuje stanowisko kierownicze lub wymagające szczególnego zaufania społecznego; c) w razie utraty przez pracownika uprawnień do wykonywania zawodu, związanego z jego pracą; d) w razie oczywistego dopuszczenia się przez pracownika w związku z pracą zbrodni lub występku, jak również w razie prawomocnego skazania pracownika za takie przestępstwo popełnione w związku z pracą; e) w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby lub wykluczenia od zajęć przez władzę sanitarną przez czas dłuższy niż trzy miesiące, a jeżeli stosunek pracy trwa już lat pięć – przez czas dłuższy niż sześć miesięcy; f) w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu aresztowania przez czas dłuższy niż trzy miesiące, o ile nie zachodzą okoliczności przewidziane w punktach b, c lub d uzasadniające wcześniejsze rozwiązanie umowy; g) w razie nieobecności pracownika w pracy z innych powodów, uniemożliwiających pracownikowi stawienie się do pracy przez czas dłuższy niż dwa tygodnie; h) w razie likwidacji zakładu pracy (lub jego części), jeżeli pracownik nie może być przeniesiony do innej pracy lub do innego zakładu”. W myśl art. 12, „pracownik może niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z następujących (uzasadnionych) powodów: a) w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę lub jego przedstawiciela obowiązków, wynikających ze stosunku pracy, jak również w razie systematycznego naruszania tych obowiązków; b) w razie dopuszczenia się przez pracodawcę lub jego przedstawiciela zbrodni lub występku, jeżeli przestępstwo to narusza interes pracownika; c) w razie szkodliwego wpływu na zdrowie pracownika stwierdzonego przez lekarza urzędowego, jeżeli pozostawanie w pracy może narazić pracownika na poważny uszczerbek zdrowia, a pracodawca nie może przenieść pracownika do pracy nieszkodliwej dla jego zdrowia, odpowiadającej kwalifikacjom pracownika”.

54 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 9, 40.

55 Projekt przewidywał jeszcze jedną sytuację, w której to pracownik mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, mianowicie, gdy lekarz urzędowy stwierdził szkodliwy wpływ pracy w zakładzie pracy na zdrowie pracownika. Zob. *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 9, 40.

Jeszcze większe trudności sprawiło określenie przyczyn niezawinionych. Do końca prac nad projektem nie wiadomo, jaka powinna być treść przepisów w tej kwestii. Świadczą o tym odrębne poprawki naniesione w ostatnich, jak się wydaje, redakcjach projektu oraz niejasność uregulowań. I tak przewidywano, że „pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z powodu choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, jeżeli choroba lub wykluczenie go od zajęć trwa dłużej niż trzy miesiące (art. 12)”<sup>56</sup>. Obok tego przepisu umieszczono odrębny zapis sugerujący, że pracodawca jednak nie może z powyższych przyczyn rozwiązać niezwłocznie umowy o pracę. Wydaje się, że zapis ten należy traktować jako błędny. W tej samej bowiem redakcji projektu znalazł się przepis ściśle związany z powyższym, w myśl którego umowa o pracę nie może być wypowiedziana ani rozwiązana m.in. podczas choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie nie trwa dłużej niż trzy miesiące (art. 14).

6. Jak wynika z analizy źródłowej, prace nad projektem nie wyszły poza etap wstępny, w którym opracowane przez referentów zagadnienia były doręczane koreferentom w celu zgłoszenia przez nich uwag. Prawdopodobnie doszło do pierwszego czytania projektu, podczas którego wszyscy członkowie Komisji mogli zgłaszać poprawki „zarówno na piśmie, jak i ustnie”<sup>57</sup>. Świadczyłyby o tym odrębnie naniesione poprawki przy części przepisów. Wydaje się, że projekt nie został rozesłany „władzom, instytucjom i organizacjom oraz znawcom prawa według uznania przewodniczącego”<sup>58</sup>. Według planu prac Komisji, uwagi i wnioski zgłoszone przez te podmioty miały być następnie opracowane przez referentów i przedstawione wraz z wnioskami członków Komisji podczas drugiego czytania (§ 14 i § 15). Z pewnością także nie doszło do trzeciego i ostatniego czytania, którego przedmiotem miały być umotywowane wnioski na piśmie, dotyczące redakcji i układu projektu (§ 16) oraz do sporządzenia jego uzasadnienia (§ 17). Projekt sprawa wrażenie wycinkowego i zdecydowanie nieskończonego (tzw. wersja robocza). W związku z tym należy stwierdzić, że nigdy nie został on przedstawiony przez Komisję Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej.

Dnia 18 października 1949 r. do Ministra Pracy i Opieki Społecznej został skierowany „wniosek o zawieszenie działalności Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy z pozostawieniem Samodzielnego Referatu Kodyfikacji Prawa Pracy, którego zakres czynności zostanie określony w opracowywanym statucie organizacyjnym Ministerstwa”<sup>59</sup>. Podpisali się pod nim W. J. Tomorowicz (zastępca przewodniczącego Komisji) oraz W. Kuźmicz (sekretarz). W materiałach archiwalnych nie znajdujemy odpowiedzi ministra na złożony wniosek. Z protokołów posiedzeń wynika jedynie, że pewne prace nad projektem były prowadzone w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej jeszcze w marcu 1950 r.<sup>60</sup> Z tym że zajmowano się tym projektem już nie w ramach Komisji Kodyfikacji Prawa

56 *Projekt...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 841, k. 40.

57 *Plan prac Komisji*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 4.

58 *Plan prac...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 4.

59 AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 6.

60 AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 840, k. 1-5.

Pracy, ale w zdecydowanie węższym gronie osób wchodzących w skład zespołu do spraw kodyfikacji prawa pracy<sup>61</sup>.

W uzasadnieniu wniosku o zawieszenie działalności komisji stwierdzono, iż „opracowanie kodeksu pracy napotyka na bardzo poważne trudności natury zarówno politycznej, jak i techniczno-legislacyjnej”<sup>62</sup>. Wydaje się, że przeszkody polityczne zostały zapoczątkowane zwrotem, jaki dokonał się w drugiej połowie 1948 r., polegającym na „zdemaskowaniu i zlikwidowaniu odchylenia pravicowo-nacjonalistycznego na sierpniowo-wrzesniowym 1948 roku plenum KC PPR”<sup>63</sup>. W konsekwencji dążono do całkowitej sowietyzacji stosunków społecznych i politycznych. Towarzyszyły temu przemiany polskiego prawa pracy związane z przystąpieniem do realizacji „planu sześcioletniego”. Zakładał on budowę wielkiego przemysłu „kosztem wytężonej pracy całego narodu, wyrzeczeń i poświęcenia”<sup>64</sup>. Nastąpiło osłabienie funkcji ochronnej prawa pracy. Pojawiły się nowe akty prawne, dostosowane do potrzeb ówczesnej polityki gospodarczej. W szczególności chodzi o ustawę z dnia 7 marca 1950 r. o planowanym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych<sup>65</sup>, a także ustawę z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki społecznej<sup>66</sup>. Pierwsza wprowadzała nakazy pracy, a druga ograniczenie prawa rozwiązywania umów o pracę. Ponadto uchwalono ustawę z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy<sup>67</sup>, w której akcentowano konieczność przestrzegania dyscypliny pracy. Za nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, spóźnienia, przedwczesne zejścia ze stanowiska pracy groziły ostre sankcje porządkowe i karne. Przepisy projektu nie zawierały tak drastycznych rozwiązań, jak uchwalane w 1950 r. akty prawne. Nie były dostosowane do następujących ówczesnie zmian. W związku z powyższym Komisja Kodyfikacyjna nie bardzo wiedziała „w jakim kierunku ma iść reforma prawa pracy”<sup>68</sup>. Komisja uważała więc, że „pewne podstawowe zagadnienia, jak np. związków zawodowych, czy też stosunków służbowych pracowników publicznych, wymagają uprzedniego rozstrzygnięcia przez inne czynniki, przede wszystkim polityczne, które przez zajęcie właściwego stanowiska dałyby odpowiednie wskazówki dla prac Komisji”<sup>69</sup>. Przeszkody techniczno-legislacyjne były związane przede wszystkim z utratą mocy obowiązującej części przepisów prawa pracy, w oparciu o które tworzono projekt kodeksu pracy. Przykładowo projekt przewidywał rozdział dotyczący inspekcji pracy, która w 1950 r. została zlikwidowana jako odrębny samodzielny organ, a jej zadania przekazano terenowym

61 W skład zespołu do spraw kodyfikacji prawa pracy wchodził: Henryk Altman (przewodniczący), Henryk Borkowski, Janusz Dąbrowski, Jerzy Licki, Jan Sulej, Stefan Szymorowski, Łukasz Dąbrowski. Zob. AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 840, k. 1, 3.

62 *Wniosek o zawieszenie działalności Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 838, k. 6.

63 A. Lityński, *Prawo pracy...*, op. cit., s. 438.

64 T. Zieliński, *Zarys...*, op. cit., s. 104.

65 Dz. U. 1950, Nr 10, poz. 106.

66 Dz. U. 1950, Nr 10, poz. 107.

67 Dz. U. 1950, Nr 20, poz. 168.

68 *Protokół Nr 4 plenarnego posiedzenia Komisji kodyfikacji Prawa Pracy z dnia 22.02.1949 r.*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 15.

69 *Protokół...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 15.

organom władzy państwowej<sup>70</sup>. Stąd w Komisji podnoszono, iż „zbadanie obowiązujących przepisów wykazałoby nam, że posiłkować się przy naszej pracy moglibyśmy jedynie drobną ich ilością i właściwie musielibyśmy napisać nowe ustawy”<sup>71</sup>.

7. Z przeprowadzonej analizy wynika, że projekt kodeksu pracy z 1949 r. nie zawierał jednolitej koncepcji uregulowania zasadniczych instytucji prawa pracy. W ramach Komisji toczyły się żywe dyskusje, które prowadziły do tworzenia kolejnych wersji projektu. W związku z powyższym projekt sprawia wrażenie niedokończonego: Trudności Komisji wynikały z pewnością z ambitnego założenia kompilacji regulacji pochodzących z różnych porządków prawnych i uzupełnienia ich nowymi przepisami. Projekt wzorowany był na rozwiązaniach przyjętych w prawie radzieckim i w prawie innych państw bloku wschodniego<sup>72</sup>. Częściowo przejmował także regulacje przedwojenne znajdujące się w kodeksie zobowiązań z 1933 r. i w rozporządzeniach z 1928 r. Przejmowane prawo starano się poprawiać w sposób korzystny dla pracowników, np. niwelując różnice między pracownikami umysłowymi i fizycznymi. Trudno oprzeć się wrażeniu, że radykalne zmiany polityczne i gospodarcze lat pięćdziesiątych zaskoczyły Komisję. Nie pozwalały na dokonywanie uogólnień i stabilizowanie rozwiązań.

Wydaje się, że ówczesny stan prawny nie dojrzał jeszcze do utrwalenia go w kodeksie, a sama decyzja w sprawie kodyfikacji prawa pracy była przedwczesna<sup>73</sup>. Pomimo tego projekt był na tyle nowatorski, że część jego postanowień znalazła się w uchwalonym 26 czerwca 1974 r. kodeksie pracy<sup>74</sup>. Do dzisiaj obowiązują umieszczone po raz pierwszy w projekcie podstawy nawiązania stosunku pracy, takie jak wybór, powołanie i mianowanie.

---

70 Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1978, s. 33.

71 *Protokół Nr 4...*, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 15.

72 W projekcie kodeksu pracy z 1949 r. wśród materiałów pomocniczych znalazły się liczne rozwiązania radzieckiego i czechosłowackiego prawa pracy, AAN, Min. Pracy i Opieki Społecznej, 839, k. 82-174.

73 A. Lityński, *Prawo pracy...*, op. cit., s. 444.

74 Dz. U. 1974; Nr 24, poz. 141.