

DR. JULIAN HUBERT

Zastępca Profesora Uniwersytetu Poznańskiego

ZAKŁAD PRACY JAKO POJĘCIE POLSKIEGO PRAWA PRACY

1. ZAGADNIENIE

A. Termin — zakład pracy¹⁾ — zdobył sobie w polskim prawie pracy pozycję, zasługującą niewątpliwie na miano obywatelstwa. Spotyka się go w każdym niemal akcie tego prawodawstwa — nieraz wielokrotnie, w różnych przepisach, w związku z różnymi sytuacjami faktycznymi i prawnymi. Mimo całe swe rozpowszechnienie — pojęcie z. p. nie posiada w polskim prawie pracy dotychczas jeszcze definicji legalnej. Brak jej jest słabą stroną tej dyscypliny prawa. Niewątpliwie — byłby zupełnie usprawiedliwiony, gdyby pojęcie z. p. było pozaprawnie ustalone co do treści i zakresu, — i jako takie nie wymagało żadnych bliższych określeń. Tak jednak — jak się z dalszych rozważań okaże — nie jest. Wobec tego brak definicji legalnej z. p. budzi niewątpliwości, czy polskie prawo pracy obejmuje mianem z. p. zawsze i stale jednakowe tylko sytuacje życiowe, czy też — wobec rozbieżności określeń pozaprawnych — łączy z niem raz taką, raz inną treść życiową.

Wątpliwości te nie są wpływem jakiegoś nieuzasadnionego sceptyzmu dogmatycznego.

Gdyby polskie prawo pracy było układem prawnym jednolitym — co do czasu i sposobu powstania, a w każdym razie — gdyby przynajmniej zawdzięczało powstanie swe jednemu i temu samemu zespołowi twórców i prawodawców, przestrzegających odpowiedniej ścisłości w używaniu terminów, wprowadzonych do aktów prawodawstwa, możnaby zapewne przyjąć, że wątpliwości te są — jeśli nie wogóle — zbędne, to conajmniej — pozbawione większej doniosłości. Tymczasem jest inaczej.

Polskie prawo pracy nie jest jednolitym układem prawnym w sensie, o jakim była wyżej mowa. Składając się z szeregu aktów prawodawstwa, wydanych w różnym czasie i zawdzięczających swe istnienie różnym zespołom twórców i prawodawców, z których

¹⁾ W dalszym ciągu oznaczamy skrótem z. p.

każdy mógł w sposób sobie właściwy określać termin z. p. i zgodnie z tem po swojemu posługiwać się nim w procesie prawodawczym, prawo to jest już *a priori* skazane na używanie pojęcia z. p. w różnych znaczeniach.

Wniosek ten — oczywiście — nie wyklucza możliwej — mimo to — jednolitości pojęciowej terminu z. p. w obowiązującym prawie pracy. W danych warunkach jednolitość ta byłaby atoli zjawiskiem wyjątkowym.

B. Poza zagadnieniem epistemologicznym stosunku terminu z. p. do odpowiadających mu sytuacji życiowych, wysuwa się dalsze — czysto prawnicze — uprawnień i obowiązków, jakie prawo pracy konstruuje ze względu na z. p. — przypisując je rozmaitym podmiotom prawnym. Polskie prawo pracy, jak już o tem była mowa — nie daje definicji legalnej z. p. Brak definicji legalnej pojęcia, używanego przez normy prawne, nie oznacza atoli, iż pojęcie to nie ma zgoła żadnej doniosłości prawnej.

Posługując się jakimś legalnie nieokreślonym terminem, prawo — z reguły — widzi w nim odpowiednik konwencjonalny sytuacji faktycznych, warunkujących zaistnienie, zmianę lub zgaśnięcie pewnych uprawnień i obowiązków, skonstruowanych przez normy prawne i przypisanych wyznaczonym przez nie podmiotom prawnym²⁾.

Normy przyporządkowujące sytuacji, określonej mianem z. p., różne sytuacje prawne, czynią z z. p. instytucję prawną³⁾; wydzielone technicznie w osobny, rzeczowo związany, układ norm, tworzą prawo zakładów pracy.

²⁾ Stanowisko prawa możnaby w danym przypadku wyrazić schematycznie w szeregu formuł. Jeśli normy (N, N1, N2, etc.) ze względu na określony przez nie węzeł (w, w1, w2 etc.), łączący podmioty (P, P1, P2 etc.) z z. p., przypisują podmiotom tym określone uprawnienia lub obowiązki (z, z1, z2 etc.), z. p. nie jest niczem innym, jak współwarunkiem (W) wyznaczającym uprawnienia i obowiązki poszczególnych podmiotów prawnych. W takim razie — jeśli P jest związany węzłem w. z sytuacją W = z. p., natenczas stosownie do N — powinien zachować się w sposób z, a P1 — *ceteris paribus* — w sposób z1, etc.

³⁾ Co do pojęcia instytucji prawnej — p. Prof. Znamierowski Czesław — Z rozmyślań teoretyka prawa „Ruch Prawniczy” r. 1929, str. 194 i n. Według Prof. Znamierowskiego — pojęcie instytucji nie jest bezwzględnie ustalone i używane bywa w różnych znaczeniach. Za instytucję uważa się potocznie

a) pojęcie działania dla pewnego celu, — ukształtowanego przez odpowiednie przepisy prawne — funkcjonalnie lub personalnie;

C. W ścisłym związku z poprzednim — pozostaje zagadnienie istoty węzła, łączącego z z. p. podmioty, uprawnione lub zobowiązane do pewnego zachowania się — ze względu na z. p. Węzeł ten — warunkując zaistnienie, zmianę lub zgaśnięcie pewnych uprawnień i obowiązków dla podmiotów, objętych nim — nie może być prawnie (przez normy prawne) nieokreślony. Z istnienia z. p. nie mogą wynikać uprawnienia i obowiązki dla osób, nie związanych z nim węzłem, prawnie określonym. Węzeł ten może posiadać różną naturę i doniosłość prawną; w szczególności może polegać na określonej prawnie — bądź sytuacji rzeczowej podmiotu do z. p. (n. p. sąsiedztwo, przebywanie na „terenie” z. p.); bądź podmiotowej sytuacji prawnej (t. zn. wyznaczonej przez osobny stosunek prawny — n. p. umowa o pracę, własność), bądź przedmiotowej sytuacji prawnej (nadzór i właściwość miejscowa i rzeczowa władz, etc.) W miarę tego — węzeł, o którym była mowa, miałby naturę bądź socjologiczną, bądź prawną i to — nie przesądzając bynajmniej kwestji, czy i o ile podział ten jest uzasadniony, czy nie- albo prywatno-prawną, albo publiczno-prawną. Poza tem węzeł ten może czynić z z. p. albo tylko kompleks sto-

-) realne działanie, podpadające pod dane normy prawne;
- c) zespół norm, kształtujących działanie dla pewnego celu.

Znamieniem wspólnem tych określeń jest pewna samodzielność działania, jest jego zdolność — być samodzielnym ośrodkiem norm prawnych (o. c. 196*). Mając na oku powyższe określenia — niewątpliwie nie możnaby z. p. uznać za instytucję prawną, nie wiedząc, czy z. p. jest w swej istocie działaniem lub kompleksem działań, czy nie. Z drugiej strony — określenia te, jako czysto względne, nie wykluczają innych; prof. Znamierowski słusznie bowiem zauważa (o. c. str. 196), że „co uznajemy za jedną instytucję, jest równie względne, jak to co uznajemy za jedną czynność; tylko w pewnej części decyduje o tem natura rzeczy; w równej mierze rozstrzygają o tem względy metodologiczne i w najszerszem tego słowa znaczeniu techniczne”. Istotnem dla zagadnień technicznych jest to, że chodzi w nich „o zrealizowanie najlepszych środków do danego celu” (o. c. str. 192). W takim razie sprawa instytucji sprowadza się do rozważań nad zagadnieniem celu norm. Moment teleologiczny w konstrukcji instytucji akcentują też kilkakrotnie wywody prof. Znamierowskiego (o. c. 194 i 196). Skoro w konsekwencji przyjmie się za podstawę konstrukcyjną ten ostatni punkt widzenia, instytucyjny charakter z. p. — mimo postulatu, by podstawą konstrukcyjną instytucji było działanie — nie może budzić wątpliwości. Decydującem w danym wypadku będzie bowiem, czy normy prawne, dotyczące z. p., dadzą się związać w rzeczowy układ norm, czy nie (o. c. str. 194). Możliwość związania takiego — nie da się oczywiście zaprzeczyć.

sunków indywidualnych (węzeł indywidualistyczny), albo całość organiczną o samoistnym do pewnego stopnia bycie prawnym (węzeł uniwersalistyczny, organizacyjny).

2. PODSTAWA NORMATYWNA

A. Mówiąc potocznie o polskim prawie pracy — przyjmuje się pojęcie jego za dostatecznie ustalone i — przynajmniej do pewnego stopnia — niesporne. Hypostaza ta daleką jest jednak od — niezbędnej w nauce — ścisłości. Pojęcie prawa pracy jako odrębnej samoistnej dyscypliny prawniczej — wogóle nie jest dotychczas jeszcze należycie wyjaśnione i określone; wciąż jeszcze toczą się bowiem spory — jeśli już nie tyle może o samą nazwę⁴⁾, to w każdym razie o — istotę, zasięg i granicę prawa pracy. Pod tym względem nauka polska i prawo polskie nie tworzą też jakiegoś wyjątku. I tu również brak jest ogólnie i bezspornie przyjętego kryterjum, wydzielającego normy prawne w osobny samoistny układ prawny.

Gdyby normy te wchodziły w skład osobnego, przez ustawodawcę ustanowionego kodeksu prawa pracy⁵⁾, wyodrębnienie

⁴⁾ Do niedawna jeszcze n. p. wysuwaną była zamiast terminu prawo pracy nazwa prawo robotnicze; a wciąż jeszcze ścierają się opinie, który z terminów lepiej oddaje istotę rzeczy — prawo pracy, czy prawo socjalne? Zamiast wielu p. Hueck Alfred i Nipperdey H. C. — Lehrb. d. Arbeitsrechts, Berlin 1927, str. 2 oraz Richter Lutz, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, Leipzig 1923, str. 21.

⁵⁾ Oficjalne, na drodze ustawodawczej ustanowione kodeksy prawa pracy są narazie zjawiskiem stosunkowo rzadkiem. Kodeksy takie posiadają:

a) Francja. Na razie — francuski Code du travail (et de la prévoyance sociale) nie obejmuje jednak całokształtu norm prawa pracy. Z projektowanych 6 ksiąg kodeksu — mają bowiem moc obowiązującą tylko księgi: I (Conventions relatives au travail); II (Réglementation du travail); III (Des groupements professionnels) i IV (Juridictions; Conciliation et arbitrage; Représentations professionnelles).

b) Luksemburg. Kodeks luksemburski nie jest właściwie kodeksem prawnym w określonym wyżej znaczeniu; jest bowiem tylko zbiorem urzędowym ustaw i przepisów, normujących stosunki prawne stanu robotniczego i pokrewnych zawodów; jako publikacja rządowa nie jest formalnie aktem ustawodawczym. Składa się z trzech części, z których pierwsza traktuje o stosunku umownym pracy; druga — o ochronie robotników i higienie socjalnej, a trzecia o ubezpieczeniach społecznych i opiece społecznej.

e) Argentyna. Kodeks argentyński wzorowany jest — oczywiście z drobnymi odchyleniami — na francuskim Code du travail.

norm prawnych w osobne — polskie prawo pracy — miałyby niewątpliwie pewien sprawdzian formalny w przynależności norm prawnych do tego kodeksu⁶).

d) Hiszpanja. Kodeks hiszpański — *Código del trabajo* — jest obszernym dziełem ustawodawczym. Składa się z czterech ksiąg, z których pierwsza (*del contrato de trabajo*) ma za przedmiot — umowy o pracę, druga (*del contrato de aprendizaje*) — umowy o naukę, trzecia (*de los accidentes del trabajo*) — ochronę pracy przed wypadkami, a ostatnia (*de los tribunales industriales*) — sądownictwo pracy. Kodeks hiszpański nie wyczerpuje jednak całości norm prawa pracy. Obok kodeksu — zawiera je bowiem także ustawa o organizacji korporatywnej państwa (*Organisation corporative nacional* z 1926 r.).

e) Rosja Sowiecka. Co do szczegółów p. *Melsbach* Erich, *Deutsches Arbeitsrecht*. Berlin 1923 (str. 47, 230 i 241); *Jacobi* Erwin, *Grundlehren des Arbeitsrecht*⁶, Leipzig 1927 (str. 73 i n. oraz 446 i n.). — *Jacobi* myli się jednak twierdząc, iż szósta księga projektu francuskiego *Code du travail* — ma mieć za przedmiot „*Conventions et traités de droit international*” (str. 447); przedmiotem jej ma być bowiem „*Prevoyance*” (p. *Pic* Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle* Paris 1922 (str. 90 i n.), Tenże — j. w. *Supplément à la 5e édition* — Paris 1925 (str. 3 i n.) oraz *Second supplément à la 5-e édition* Paris 1928 (str. 7), niemniej *Capitant* Henri i *Cuche* Paul, *Précis de législation industrielle* (*Petits précis de législation industrielle* (*Petits précis Dalloz*) Paris 1927 (str. 18 i in.)).

⁶) Przynależność norm do kodeksu prawa pracy byłaby w zasadzie sprawdzianem o znaczeniu stosunkowo bardzo względnym. Jak bowiem wynika z uwag poprzedniej noty — kodeksy na ogół albo są niezupełne (n. p. Francja, Hiszpanja), albo obejmują również normy, nie należące do prawa pracy (n. p. Luksemburg). W szczególności w świetle teorii i prawa pracy (p. *Kaskel* Walter, *Arbeitsrecht*. Berlin 1925 str. 4 nota 2 i str 5 nota 1) nie należą do prawa pracy normy, dotyczące opieki społecznej; stanowią one osobny układ prawny jako t. zw. prawo opieki społecznej. (*Muthesius* H. *Fürsorgerecht* Berlin 1925 — oraz *Wex* Else, *Vom Wesen der sozialen Fürsorge*. Berlin 1929 r.). Względne znaczenie przynależności norm prawnych do kodeksu prawa pracy subtelnie akcentuje *Pic* w swym *Traité élémentaire* (str. 93) — zastanawiając się nad znaczeniem francuskiego *Code du travail*. Słowa jego: „*Pour nous, ce Code, bien fait pour dérouter l'interprète par la bizarrerie de ses références, n'est dans certaines de ses parties tout au moins, qu'un Code en trompe l'oeil. Même quand les cinq derniers livres auront été votés à leur tour et promulgués, la France ne possédera encore q'un Code du travail bien imparfait*” — mogą być z równą trafnością odniesione także do innych kodeksów prawa pracy.

Niestety Polska nie posiada dotychczas takiego kodeksu⁷⁾. Stąd konieczność konwencjonalnego określenia podstawy normatywnej rozważań nad z. p.

B. Wobec istniejących w nauce rozbieżności na punkcie pojęcia prawa pracy⁸⁾ oparcie rozważań nad z. p. na jakiejś konwencjonalnej definicji prawa pracy — obojętne, już istniejącej, czy nowej — nie mogłyby się obyć bez należytego jej uzasadnienia. Rekurs do teorii prawa pracy — mimo całej doniosłości — nie jest atoli, ze względu na wyznaczone ramy rozprawy, technicznie wykonalny. Ze względu na to — zamiast wprowadzać definicje ogólne, wypada z konieczności poprzestać na określeniu wyliczeniem (zakresowem) polskiego prawa pracy^{8a)}.

⁷⁾ Wydany w r. 1928 przez Hoesicka (Warszawa) kodeks pracy (Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy — opracował i uwagami opatrzył Józef Bloch — adwokat) — jest publikacją prywatną.

⁸⁾ Pogląd na te rozbieżności dają — Richter Lutz, o. c, Jacobi o. c. (str. 34—64, oraz str. 427 i n.), oraz Silberschmidt W., Das deutsche Arbeitsrecht Berlin 1926 (str. 5—28). Co do stosunku prawa pracy do t. zw. prawa gospodarczego (prawa stosunków gospodarczych — p. Goldschmidt Hans, Reichswirtschaftsrecht, Berlin 1923 (str. 9 i n.), Nipperdey Carl, Zum Begriff des Wirtschaftsrechts. 1921 Nr. 2 (str. 1—4) oraz Westhoff Emil, System des Wirtschaftsrechtes. T. I Leipzig 1926 (str. 60).

^{8a)} Przykład dogmatyczny stosowania tej zasady — daje polsko-niemiecka konwencja dotycząca Górnego Śląska podpisana w Genewie w d. 15-go maja 1922 r. (p. załącznik do ustawy z d. 24 maja 1922 r. Dz. U. R. P., Nr. 44, poz. 370). Według art. 1 ust. 3 konwencji — (wobec jaskrawych nieścisłości przekładu oficjalnego podaje się tekst francuski): — Seront considérées comme faisant partie de la législation du travail, les dispositions réglant les questions de placement, les conditions de travail, y compris la juste répartition du travail disponible en vue de prévenir le chômage, et la déclaration de force obligatoire des arbitrages, ainsi que le statut ouvrier. Font aussi partie de la législation du travail, les dispositions d'après lesquelles certaines questions relevant du droit du travail doivent être réglées à l'aide de commissions paritaires composées d'employeurs et d'employés, ainsi que les dispositions relatives à la participation des invalides et mutilés au règlement de leurs affaires; enfin les dispositions relatives à l'assistance des classes ouvriers, y compris l'assistance aux chômeurs.

Wyliczenie to nie obejmuje inspekcji pracy; stanowi ona element składowy ustawodawstwa pracy w rozumieniu konwencji na mocy jej art. 1. ust. 2. (y compris le système d'inspection).

C. Przedtem jednak trzeba jeszcze wyjaśnić, na czym ma polegać i w czym się wyrażać polskość tego prawa. Termin — polskie prawo pracy — może oznaczać układ norm, związany — pomijając węzeł rzeczowości⁹⁾ — albo momentem terytorjalnym, albo momentem organizacyjnym (personalnym). W pierwszym znaczeniu polskie prawo pracy to ogół norm prawnych, normujących stosunki prawne, wynikające z pracy zależnej¹⁰⁾ na obszarze państwa polskiego; w drugim

Przy swej zakresowości — określenie ustawodawstwa pracy nie jest zbyt udatne; posługuje się bowiem niewiadomymi — jak — *certaines questions relevant du droit du travail*.

⁹⁾ p. w. nota 3 oraz prof. Znamierowski, Z rozmyślań str. 189. Węzłem rzeczowym — jest dla układu norm prawa pracy — praca. Oczywiście nie jakakolwiek i nie czyjakolwiek. Co do pojęcia pracy w prawie pracy p. energetyczną teorię pracy Silberschmidta (o. c. str. 5-12) oraz Richter (o. c. str. 5 i n.). Jeżeli Kaskel (o. c. str. 2 nota 1) twierdzi: „Man kann . . . den Begriff des Arbeitsrechts ebensowenig aus dem Begriffe der „Arbeit“ ableiten, wie den Begriff des Bürgerlichen Rechts aus dem Begriff des Bürgers“, to niewątpliwie zapoznaje, że dla prawa pracy — praca oznaczać może jedynie sytuację, warunkującą przypisanie jej wykonawcy lub innym osobom pewnych uprawnień lub obowiązków prawnych. Słusznie tedy przeciwstawia się słowom tym Silberschmidt (o. c. str. 52) twierdząc „so ist der Begriff Arbeitsrecht“ ebenso aus dem Begriffe „Arbeit“ abzuleiten, wie der des Handelrechts, Prozessrechts, Steuerrechts, Wirtschaftsrechts aus den Begriffen Handel, Prozess, Steuer, Wirtschaft und dass bürgerliches Recht nichts mit „Bürger“ sondern mit jus civile zu tun hat, leuchtet ein“.

Praca, jako węzeł rzeczowy norm prawa pracy — musi odpowiadać pewnym, określonym prawniczo warunkom.

¹⁰⁾Postulat zależności — pracy należy do *questiones diabolicae* nauki prawa pracy. Za jej postulatem oświadczają się Kaskel (o. c. str. 2); Melsbach (o. c. str. 18); Potthoff Heinz, *Wesen und Ziele des Arbeitsrechts*, Berlin 1922 (str. 7 i n.); Sinzheimer Hugo, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Jena 1927 (str. 10 i n.) Kallee A. i Gros P., *Taschenbuch des Arbeitsrechts*. Stuttgart 1928 (str. 22); Hueck i Nipperdey (o. c. str. 3); Groh Wilhelm, *Deutsches Arbeitsrecht*, Breslau 1924 (str. 19); Mathei W., *Grundriss des Arbeitsrechts*, Berlin 1923 (str. 89); przeciw — Silberschmidt (o. c. str. 17—58 i n.); Richter o. c. (str. 12 i n. oraz 18 i n.); Molitor (W. Molitor, Hueck, Riezler: *Arbeitsvertrag*, Berlin 1925, str. 68 i 70). Krańcowość obu kierowników łągodzą Jacobi (o. c. str. 54 i n.)

— to ogół norm tego samego rodzaju, wydanych przez polskie organy prawodawstwa. W pierwszym przypadku — do polskiego prawa pracy należą również przepisy zaborczych prawodawstw pracy (niemieckiego, austriackiego, węgierskiego i rosyjskiego); w drugim — na prawo to składają się tylko przepisy polskie — z ustanowienia. W danym przypadku — jest zadaniem rozprawy analiza pojęcia z. p. w świetle prawa pracy — polskiego — nie tyle terytorjalnie, ze względu na obszar ich obowiązywania, co organizacyjnie i genetycznie, ze względu na ich polskie ustanowienie. Jeżeli przepisy zaborcze łączą z pewnymi osobami ze względu na z. p. określone prawnie uprawnienia, czy obowiązki prawne — doniosłość prawnicza ukształtowania z. p. przez te przepisy jest już do pewnego stopnia — wiadoma, bo wyjaśnia ją nauka danego prawa zaborczego. Inaczej natomiast ma się rzecz z ukształtowaniami z. p. przez normy, polskie z pochodzenia. Ukształtowania te — nie zostały dotychczas poddane gruntownej ocenie naukowej. Dziwić się temu oczywiście nie można; polskie prawo pracy przedstawia bowiem wogóle dziedzinę stosunkowo młodą i dlatego — naukowo — niemal zupełnie jeszcze niewyżyłskaną.

oraz Hueck i Niepperday (o. c. str. 3 i in.). Zależność pracy jest rozmaicie konstruowaną; według jednych — zależność pracy powinna być osobistą, według innych socjalną, według innych wreszcie gospodarczą; inni znowu kumulują te określenia. Według przeważającej opinii — praca powinna być nadto — umowną (najemną), zawodową i zarobkową. Postulaty te — nie oddają istotnych znamion pracy, jako węzła rzeczowego norm prawa pracy. Prawu pracy podlega również praca pozaumowna (n. p. w razie przekazania do z. p. wojskowego zdemobilizowanego wbrew woli pracodawcy); niezawodowa —, jeśli ktoś przygodnie dla eksperymentu oddaje się pracy zależnej w z. p.; niezarobkową n. p. wolontariuszów). Zależność pracy — jest ograniczoną — czasowo, lokalnie, organizacyjnie — ze względu na wymogi techniki i funkcyjną (dynamiczną) istotę pracy. Poza granice te nie wychodzi. Ze względu na to — nie wolno zależności pracy utożsamiać ani z zależnością — wychowanków, świadczących pracę w zakładach wychowawczych, ani — członków rodziny, zatrudnionych w gospodarstwie domowym, ani urzędników publicznych, pracujących w urzędach, ani więźniów w domach karanych, ani — członków armji podczas służby wojskowej w czasie pokoju lub wojny; zależność ich sięga znacznie dalej niż zależność pracy; inny też ma tytuł i charakter.

D. W ślad zatem — przyjmuje się za podstawę dla dalszych rozważań nad z. p., jako pojęciem polskiego prawa pracy, przepisy¹¹⁾:

I. Rp. Pr. R. P. z dnia 16. marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr. 35 poz. 323), a w szczególności art. 31, 43, 47, 49, 55.

II. Rp. Prez. R. P. z dnia 16. marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr. 35 poz. 324), a w szczególności art. 3, 7, 8, 9, 13, 18, 24, 25, 35, 37, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 63, 64, 65.

III. Rp. Prez. R. P. z dnia 16. marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr. 35 poz. 325) — art. 1, 2, 3, 11.

IV. Rp. Prez. R. P. z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy (Dz. U. R. P. Nr. 37 poz. 350) — art. 22, 24.

V. Rp. Pr. R. P. z dnia 30. czerwca 1927 r. w sprawie produkcji przywozu i używaniu bieli ołowianej, siarczaniu ołowiu oraz innych związków ołowiu (Dz. U. R. P. Nr. 62 poz. 344) — art. 12, 16.

VI. Rp. Pr. R. P. z dnia 22. sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu (Dz. U. R. P. Nr. 78 poz. 676) — art. 2, 7, 8, 10, 12, 14.

VII. Rp. Prez. R. P. z dnia 14. lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. R. P. Nr. 67, poz 590) — art. 2, 3, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28.¹²⁾

VIII. Rp. Prez. R. P. z dnia 18. 5. 1927 r. o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (Dz. U. R. P. Nr. 46 poz. 409) — art. 2.

3. POJĘCIE POZAPRAWNE Z. P.

A. Jak każde wogóle pojęcie, tak i pojęcie z. p. — musi wyrażać — uzyskane drogą krytycznej refleksji — warunki, konstytu-

¹¹⁾ Przepisy te będą w kontekście cytowane w skrócie — przez podanie obok siebie dwóch liczb — rzymskiej i arabskiej; rzymskiej — na oznaczenie odpowiadającego jej aktu prawodawczego, w arabskiej — na oznaczenie odpowiedniego artykułu lub paragrafu tego aktu. N. p. skrót (p. II. 9) oznacza — Rp. Prez. R. P. z dnia 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324) art. 9.

¹²⁾ Artykuły 21, 23, 24, 25, 26, 27 i 28 mówiąc o zakładach pracy, określają je mianem skróconem — „zakładów”.

tuujące wyobrażenie rzeczywistości, jaka mu odpowiada.¹³⁾ Warunkami temi są — *prima facie* — dwa momenty, *explicite* złożone w terminie z. p.; w szczególności — są nimi — zakład i praca.¹⁴⁾ Ze względu na nie — z. p. jest zakładem, wyróżniającym się od innych zakładów swem związaniem z pracą. W świetle tego określenia nie ma z. p., gdzie nie ma zakładu, choćby wykonywana była praca; podobnie też nie ma z. p., gdzie nie ma pracy, choćby pierwszy warunek pojęciowy — istnienie zakładu — był spełniony.

B. Mówiąc o z. p. przyjmuje się oba pojęciowe jego elementy — zakład i pracę — za ustalone, znane i nie wymagające osobnego określenia. Tak atoli bynajmniej nie jest. Jeżeli — jak na wstępie (1. A) zaznaczono, — pojęcie poprawne z. p. nie jest należycie ustalone, to brak ustalonej definicji z. p. tłumaczy się właśnie tem, że nie ustalonymi są jego pojęciowe komponenty. Dlatego — rozważania nad znaczeniem pozaprawnym pojęcia z. p. — z konieczności należy poprzedzić krótkim wyjaśnieniem pojęć — tanto — konstytutywnie współwarunkujących.

C. Zaczynając od zakładu — wypada stwierdzić, że pojęcie jego — jest wieloznaczne. Na dowód, że tak jest — wystarczy przykładowe zestawienie kilku autoratywnych określeń.

a) Pojęcie zakładu jest nowoczesnem. Stanowiąc jedną z kategorii nauki współczesnego prawa publicznego — zaprzęta umysły nie od dziś i posiada w odpowiednio ukształtowanych postaciach — zakładu publicznego oraz zakładu prawa publicznego¹⁵⁾ — wcale obfitą i bogatą konstrukcyjnie literaturę¹⁶⁾. Literatura ta

¹³⁾ p. Tatarin-Tarnhayden Edgar, Rechtspositivismus und modernes Naturrecht in ihrer methodologischen Berechtigung w Zeitschrift für öffentliches Recht Kelsena — Bd. VII str. 23 oraz cytowane tamże zdanie Gerbera H. w „Juristische Wochenschrift“ z r. 1926 str. 2516.

¹⁴⁾ Wyraźne połączenie terminologiczne momentów — zakładu i pracy — jest osobliwością słownictwa polskiego; inne języki nie łączą ich *explicite* w terminach, odpowiadających znaczeniu swem — polskiemu z. p.

¹⁵⁾ p. Kormann Karl, Einführung in die Praxis des Verwaltungsrechts. Hanover 1914 str. 50.

¹⁶⁾ Zagadnienie zakładu z punktu widzenia prawa publicznego, a przede wszystkim administracyjnego — nie jest też obce współczesnej literaturze polskiej. Omawiali ją w szczególności:

mało jest jednak przydatną dla rozważań nad istotą zakładu — jako pojęcia ogólnego, pozaprawnego.

b) Materiał porównawczy należy tedy brać z poza literatury prawa publicznego, czy prywatnego. Materiału tego nie brak.

I. Czołowe miejsce zajmują w tym względzie prace Othmara Spanna¹⁷⁾.

ba) Według Spanna — zakład jest jedyną, socjologicznie uzasadnioną koncepcją organizacji, jest — organizacją, pojętą w znaczeniu uniwersalistycznym¹⁸⁾. W pojęciu zakładu — organizacja — jest nie związkiem osób, t. j. połączeniem samostnych indywiduów, lecz samoistną jednością działań, — całością której emanacją są jego członcy i ich działania¹⁹⁾. Samoistności zakładu pozaprawnej (socjologicznej) powinna zdaniem Spanna odpowiadać jego samoistność prawna; stąd postulat — osobowo-

a) prof. Jaworski Władysław Leopold, w „Nauce prawa administracyjnego”, Warszawa 1924, str. 149 i n.

b) Bigo Tadeusz Dr., w pracy o „Związkach publiczno-prawnych” Warszawa 1928 r., str. 156 i n. oraz str. 178 i n.

c) Wachholz Sz. W. Dr., w artykule o „Związkach publicznych w oświetleniu prawa” — p. Gazeta administracji i policji państwowej (w dalszym ciągu cytowana skrótem: GaPp.) z 1928 r., nr. 7., str. 588 i n.

d) Tenże, w artykule o „Związkach samorządowych typu zakładowego” — p. GaPp. z r. 1928, Nr. 9., str. 786 i n.

e) Hubert Juljan, Ogólne stanowisko prawne uniwersytetu poznańskiego, Poznań, 1925, str. 36 i n. i 112 i n.

f) prof. Wasiułyński B. Samorząd uniwersytecki w „Przeglądzie prawa i administracji” z r. 1926, str. 428 i n.

¹⁷⁾ p. Spann Othmar, Organisation w Handwörterbuch der Staatswissenschaften (Elstera, Webera i Wiesera) Aufl. IV. Bd. VI. (str. 766—777).

¹⁸⁾ Die Organisation im universalistischen Sinne ist Anstalt.

¹⁹⁾ Die Anstalt besteht nicht aus Mitgliedern (das gelte von dem individualistischen Begriffe des Verbandes), sondern „gliedert sich in Teilglanze und Teile aus”.... Anstalt heisst etwas nur... als Ganzes oder Gebilde von in bestimmter Weise ausgegliederten Handlungen (Vorkehrungen) gesehen — also abgesehen von ihrem besonderen Stoff oder Inhalt sowohl wie auch abgesehen von der Zusammengefügtheit aus scheinbar selbstständigen „Verbandsmitgliedern”.

ści prawnej zakładów.²⁰⁾ Postulat ów — nie odbiera zakładowi jego a p e r s o n a l n e j natury; istotną cechą organizacji zakładowej pozostaje bowiem dla S p a n n a wyłącznie jej funkcyjonalność.²¹⁾ Mówiąc o zakładzie, S p a n n ma na myśli przede wszystkim działania²²⁾, wytwarzające pewną całość działającą²³⁾, ma na myśli zespół działań, nie zaś osób działających.²⁴⁾ Stanowisku temu nie można odmówić pewnej słuszności; nie można go jednak podzielić bez zastrzeżeń. Żadna organizacja nie może bowiem ogarnąć całości życia jednostki; z konieczności tedy organizacja poprzestać musi na pewnych jej działaniach. Bez osób — nie ma jednak działań, wyrażających jedność organizacyjną. Osoba, jako taka, jest zawsze tedy logicznem *prius* wszelkiej organizacji; nie organizacja — z a k ł a d o w a, czy z w i ą z k o w a obojętnie — warunkuje egzystencję osób działających, lecz odwrotnie.²⁵⁾

²⁰⁾ Die Frage der Verbandspersönlichkeit... ist lediglich eine Frage des Unterschiedes von individualistischer und universalistischer Gesellschaftserklärung... In ihrer Natur als einer Ganzheit also liegt die Einheit der Organisation („scilicet der Anstalt“) beschlossen, welche in ihrer rechtlichen Gestalt als „juristische Persönlichkeit“, als „Verbandspersönlichkeit“ erscheint.

²¹⁾ und die“ (sc. juristische Persönlichkeit“) tatsächlich in demselben! Masse da ist, als die Organisation überhaupt „funktioniert“, als sie überhaupt besteht. Diese Einheit ist keine Fiktion, sondern die erste, die primäre Wirklichkeit der Organisation.

Co do terminu funkcjonalność — p. Znamierowski: Z rozmyślań, str. 195 i n.

Gdy funkcjonalność jest cechą organizacji zakładowej, personalność jest cechą organizacji związkowej w rozumieniu S p a n n a. Związek — to „Gemeinwesen, als aus vielen einzelnen Mitgliedern, „die durch Organisation verknüpft sind, bestehend angeschaut“, to — „eine individualistische Betrachtungsweise der Organisation, weil dabei die Bestandteile schon vor der Organisation als fertig gedacht werden, d. h., auch wenn als unorganisierte gedacht, schon so gesetzt werden, wie sie dann im organisierten Zustande wirklich sind“. Zakład i związek — to metody pojmowania organizacji.

²²⁾ Anstalt heisst etwas nur als Inbegriff organisierender Handlungen ...

²³⁾ Organisieren heisst, eine handelnde Ganzheit dadurch herstellen,...

²⁴⁾ p. w. nota 19 oraz n. nota 26.

²⁵⁾ O tem S p a n n zdaje się nie pamiętać, gdy mówi: Denkt man die Ganzheit vor den Teilen, dann liegt ihre Einheit in der Teilnahme sämtlicher

bb) Pochodność, o którą chodzi Spannowi²⁶⁾, można zatem jedynie odnieść do działań, w których się organizacja wyraża. Nie mogą to być działania bylejaki. Według Spanna — mogą to być jedynie działania organizacyjne²⁷⁾, którym przeciwstawiają się działania organizowane²⁸⁾. Funkcją pierwszych — formować ostatnie i tworzyć wartości nowe, tym ostatnim — bez

Glieder an ihr, die Glieder sind an sich gar nicht da, durch Teilnahme am Ganzen erst (die Platonische $\mu\epsilon\tau\epsilon\sigma\tau\iota\varsigma$) werden sie zu Gliedern. Das Ganze wird erst in den Teilen geboren — als Ganzes, als Einheit ist es daher vorher da und ferner gilt: das Ganze als solches hat keine eigene Existenz, die „Einheit“ ist daher auch keine „Eins“, nichts Greifbares, kein „Herr Staat“, noch sonst ein Konkret — Einzelnes: es ist — und lebt nur in den Gliedern. Gerade die Einheit dieser Glieder macht die Ganzheit“.

Wszak organizacja — obojętne zakładowa, czy związkowa — nie ogarnia osób działających w całej ich osobowości — t. zn. we wszystkich jej przejawach, lecz tylko w tych, które — w zespole swym — stanowią mechanizm (działania organizacyjne) lub cel i przedmiot (działania organizowane) danej organizacji.

²⁶⁾ Nach universalistischer Auffassung... ist die Organisation nicht als aus einzelnen (auch ohne Organisation selbstständig denkbaren) Bestandteilen (z. B. persönlichen Mitgliedern eines Vereines) zusammengestellt zu begreifen, sondern sie ist ein wirkliches Ganzes, das sich in seine Teile ausgliedert. Die Glieder erscheinen als Bestimmungsstücke, als Ausgliederungsstufen eines grösseren Gesamtganzen.

²⁷⁾ Die Organisation besteht... aus organisierenden Handlungen... Die Organisation... gliedert die bestimmten organisierenden (und keine anderen) Handlungen, veranlasst sie auch und bereitet sie vor.... Es sind stets Handlungen, die nicht selber zum Ziele führen wollen, sondern die Erreichung eines Zieles erst vermitteln helfen.... Organisieren heisst, eine handelnde Ganzheit dadurch herstellen, dass veranlassende, gliedernde, qualitativ umformende, sowie Vorbedingungen schaffende Handlungen stetig verwirklicht werden.

²⁸⁾ Bei näherer Betrachtung findet man, das nur ein Handeln, niemals eine geistige Gemeinschaft organisiert werden kann. Da organisieren = organisatorischem Handeln, so kann sich Handeln nur auf Handeln richten.... Organisieren heisst die zu verbindenden Handlungen veranlassen.... Die wesentliche Eigenschaft alles Organisierens ist es die zu organisierenden geistigen und handelnden Vorgänge hervorzurufen, zu veranlassen. Organisation fasst sämtliche Stoffelemente der organisierten Inhalte in Ueber- und Unterordnungsverhältnissen zusammen“... .

pierwszych — niedostępne; funkcją drugich — korzystać z owej twórczej zdolności pierwszych. Działania organizowane nie wyznaczają formalnie organizacji zakładowej; nie wyrażają jej formy. W stosunku do działań organizacyjnych (formy), stanowią one materję²⁹⁾ bierną i nieufornowaną, — treść³⁰⁾ tak długo pozbawioną wartości, dopóki odpowiednio nie przetworzy jej i nie wyposaży w odpowiednie przymioty i wartości — organizacja³¹⁾. W konsekwencji zakład, jako zespół działań organizacyjnych, odniesionych do ich podmiotów (organizatorów), może być przedstawiony jako zespół (związek) organizatorów, ale nie — organizatorów i organizowanych. O wartości jaką otrzymać mają działania organizowane pod wpływem organizacji, stanowią organizatorzy, nie zaś — organizowani. Organizatorzy, nie zaś organizowani — są tedy podmiotami zakładu. Organizatorzy są elementem stałym, wewnętrznym organizacji zakładowej; organizowani są elementem zewnątrz zakładu stojącym, w stosunkach z nim — w zasadzie — niestałym i zmiennym. Działania organizacyjne zwracają się — w zasadzie — do działań nieokreślonej liczby podmiotów: każdy z nich jest hipotycznym adresatem działań organizacyjnych; nie każdy jednak i nie zawsze (stale i ciągle) z działań tych korzysta.

bc) Dlatego zasadą naczelną organizacji zakładowej nie jest wolność, równość, samorząd (autarchia) organizowanych, lecz — władza niezależna od tych, którzy jej podlegają, jest — heteroarchja, hierarchja, subordynacja i dyscyplina³²⁾. Jak działania

²⁹⁾ „Den stets ist ein Anderes, ein „Stoff“, der organisiert wird....

³⁰⁾ Anstalt heisst etwas nur als Inbegriff organisierender Handlungen nur als Ganzes oder Gebilde von in bestimmter Weise ausgegliederten Handlungen (Vorkehrungen) gesehen — also abgesehen von ihrem besonderen Stoff oder Inhalt“.

³¹⁾ In dem „veranlassenden“ Merkmale und ebenso in dem verwandten der „Beeinflussung“ (besonders durch Gliederung) liegt das Schöpferische, das der Organisation innewohnt. Tem, co ona stwarza, jest „Zusammenfügung der zu organisierenden Elemente“.

Organizacja przetwarza „die zu organisierenden Elemente geistiger und handelnder Art“, posługując się dwoma formami jako „Beeinflussung im engeren Sinn oder die Änderung der Beschaffenheit der zu organisierenden Elemente“, i jako „bestimmte Gliederung, Eingliederung der Elemente“.

³²⁾ Dass den organisierenden Handlungen... eine gewisse verbindliche Kraft, eine Herrschergewalt zukommen muss, um eine Beiflussung und Umge-

organizowane, tak i ich podmioty, wchodzą w skład organizacji zakładowej jedynie jako przedmiot działań organizacyjnych i zależą w zupełności od ich heteroarchicznego porządku³³). Heteroarchiczność porządku zakładowego — jest oczywiście czysto formalnej natury. Nie oznacza bynajmniej, jakoby działania organizacyjne były zupełnie niezależne od ich przedmiotu, a organizowani (adresaci działań organizacyjnych) materialnie nie mieli żadnego zgoła wpływu na ukształtowanie ich porządku. Zapobiega temu normatywność oraz socjalność działań organizacyjnych i wogóle całej struktury zakładu.

bd) Porządek, na którym opiera się organizacja zakładowa, jest kompleksem normatywnym, złożonym, — w pierwszej linii — moralnego i socjalnego rzędu. Jako taki stoi — zdaniem Spanna — nie samą wolą i siłą organizatorów³⁴), lecz przede wszystkim p o

staltung der zu organisierenden Elemente herbeizuführen, welche zu ihrer Zusammenfügung in der Anstalt notwendig ist, liegt klar zutage.... eine Organisation...., die mehrere Menschen zusammenfasst, kann als Organisation gesehen, nicht handelnde Genossenschaft, sondern nur Gefolgschaft sein!... Während die Wirtschaft die Grundkategorie der „Leistung“ aufweist, wohnt der Organisation z. B. die Kategorie von „Führung und Nachfolge“ inne... Organisation fasst sämtliche Stoffelemente der organisierten Inhalte in Über- und Unterordnungsverhältnissen zusammen. Da wo sie ganz unmittelbar beeinflussend ist, hat die organisierende Handlung zum Stoffelemente das Verhältniss von Herrscher und Beherrschten, Befehlenden und Gehorchenden, ... von Leiter und Geleiteten.

³³) Dlatego zakładowość — nie wyklucza związkowość organizacji, ilekroć członkowie związku mają być poddani — w zakresie pewnych swych działań — przymusowi, subordynacji, dyscyplinie, — wyrażanym we formie działań organizacyjnych. Wówczas dla działań organizowanych — tworzy związek osobną organizację zakładową.

³⁴) Der in jeder Organisation unentbehrliche „Machtbestandteil“ kann nicht einfach als gegeben hingenommen werden... Schlechthin als Gewaltanwendung, als mechanisch ausgeübte Herrschermacht („Zwang“, „Suggestion“ u. w.) kann sie (sc. die Macht) „nicht erklärt werden, denn dann wäre die Organisation ihrem Wesen nach auf Unterwerfung und Ausbeutung gestellt, während sie das Gegenteil: Hervorrufung und Sicherstellung gesteigerter, stetige Verwirklichung gemeinsamen Handelns, gemeinsamer Geistigkeit ist... Die Herrschergewalt als Organisation entstammt nicht dem zufälligen Willen mehrer Einzelner, noch überhaupt dem Willen und der Willkür, sondern....

wagą moralną³⁵⁾ (wewnętrzna zdolność zobowiązywania), — socjalnością³⁶⁾ (względ na ogół organizowanych³⁷⁾ i normatywnością³⁸⁾, zależnością od norm, legalnością działań organizacyjnych (stałość względna ich konstrukcji ze względu na wyznaczające ją normy organizacyjne). Nie każde, bylejakie działanie, jest organizacyjnym, lecz tylko to, które jest odpowiednio określone i przypisane przez normy organizacyjne podmiotom, działającym jako władza lub organy władzy zakładu³⁹⁾. Stąd n o r-

³⁵⁾ Die organisierende Gewalt kann nur ans der Gültigkeit des von ihr Vertretenen sich herleiten, einer Gültigkeit, die also im Willen der Beteiligten ihren Anker findet; aber dieser Wille ist nicht Willkür, vielmehr Wille (Willensgewalt), der Gültiges durchsetzt . . . Einsicht, Macht, Wille Einzelner sind dennoch unentbehrlich. . . aber nur soweit sich diese zum Träger des Gültigen machen.

³⁶⁾ Die Herrschergewalt entstammt. . . der schöpferischen Wirkung welche sie durch Vergemeinschaftung im Geistigen hervorruft. . . Die Herrschergewalt in der Organisation — als Herrschaft über die Bedingungen der Gemeinsamkeit — entspringt daher der inneren Fruchtbarkeit dieser geistigen und tätigen Gemeinsamkeit selbst, sie entspringt dem Wesen dieser Gemeinsamkeit, nicht dem Willen Einzelner. . . Der Wille Einzelner wirkt organisierend nur, sofern er sich zum Träger jener Gemeinsamkeiten macht, die organisiert werden. Sofern er dies nicht tut, wirkt er unterwerfend, ausbeutend, dass heisst aber entorganisierend, abbauend, zerstörend.

³⁷⁾ Oczywiście — na organizowanych — hypotetycznie (jako hypotetycznych adresatów działań organizacyjnych).

³⁸⁾ Sittlichkeit und Recht enthalten jene geltenden Ideale, geltenden Sollsätze oder Normen und Imperative, nach denen die organisierenden Handlungen sich richten. Die organisierenden Handlungen in ihrem normativen Sinngehalt oder normativem Verhältnis untereinander — nämlich als Inbegriff von sittlich-rechtlichem Handeln — sind einerlei mit dem System der Normen selbst.

³⁹⁾ Że działania organizacyjne są konstruowane przez normy organizacyjne, Spann wyraźnie nie twierdzi. Konstrukcyjność ich — wynika jednak z całokształtu jego wywodów. Normy organizacyjne nie konstruują natomiast działań organizowanych. Ponieważ zwracają się bezpośrednio jedynie do podmiotów działań organizacyjnych, mają charakter norm administracyjnych. Tworzą . . . das Gebäude der Sollsätze für das Handeln, das sich aus der Rangordnung der als Ziele des Handelns herausgehobenen Werte ergibt. . . stanowią . . . das logische Prius des organisierenden (rechten) Handelns.

matywna struktura organizacji zakładowej. Wyrażają ją zdaniem Spanna — w miarę sytuacji prawnej zakładu — albo normy prawne w ścisłym tego słowa znaczeniu (statuty zakładowe⁴⁰), albo przepisy instrukcyjne, porządkowe (regulaminy), a nawet do-
rażne zarządzenia i rozkazy organizatora, o ile określają zasady działań organizacyjnych.

Normy organizacyjne zakładu nie mają za źródło autonomji organizowanych. Autonomia hipotetycznych adresatów działań organizacyjnych nie jest tu bowiem możliwą, skoro nie są jednością zorganizowaną jako czynnik stały i ciągły w organizacji zakładowej. Dla tych, którzy w autonomji widzą przejaw demokracji, zakład nie stoi też demokracją⁴¹). Jeśli normy organi-

⁴⁰) Spann zastrzega się jednak przed utożsamieniem wogóle organizacji z prawem organizacyjnym. Die Sittlichkeit, das Recht und jede Satzung ist ihrem tiefsten Wesen nach eine Rangordnung von Wertungen, eine Rangordnung der Inhalte des Lebens, sofern diese als Ziele des Handelns betrachtet werden... Anders dagegen die Organisation. Sie besteht nicht aus Sollsätzen, sondern: aus organisierenden Handlungen, die freilich zueinander auch in einem bestimmten rangordnungsmässigen (normativen) Verhältnis stehen (so dass z. B. die Handlungen des Generals einen andern Rang und Umkreis als jene des Hauptmanns haben).

⁴¹) Für jede Organisation gilt als Grundsatz: Die wesengemäss Besten sollen herrschen, nicht die Mehrheit... Wenn das Beste wesengemäss herrschen soll, so sollen nicht alle gleich herrschen, soll insbesondere nicht die Menge herrschen, die nach dem Grundsatz der Gleichheit berufen wäre... Zu Ende gedacht, bedeutet dies: dass jede Demokratie auf die Dauer die Kultur zerstören muss, weil sie grundsätzlich das geistig Niedere, nicht das geistig Höhere zur Herrschaft bringt". Słowa te brzmią bardzo radykalnie i nieco może — jednostronnie. Że tendencje organizacyjne życia społecznego — i gospodarczego i politycznego — nie sprzyjają demokracji i liberalizmowi, jest faktem znanym i — wielostronnie wyjaśnionym. Zakład nie jest jednak absolutnym ideałem twórczości organizacyjnej. Gdyby nim **był**, nad życiem społecznym musiałby wnet zaciążyć przerost zakładowości, a z nim — absolutyzm organizacyjny. Absolutyzm ten — jako czysto racjonalistyczny (p. nota 54) musiałby zburzyć kulturę ludzką, — w takim samym stopniu, jak przerost demokracji. Obawy te nie są czemś odosobnionem. Zamiast cytować opinie wielu, niech wystarczą słowa, jakie wypowiedział Bertrand Russell — (Icarus of the future of Science — London 1925): I am persuaded that an industrial world cannot maintain itself against internal disruptive forces without a great deal more organization than we have at present (str. 29) The increase of organization in the modern world has made the ideals of liberalism wholly inappli-

zacyjne są ze źródła heteronomiczne (prawodawcą jest w zasadzie organizator⁴²⁾ zakładu), nie mogą mimo to wyrażać aktów dowolności, czy samowoli organizatora. Rzeczą norm organizacyjnych jest określić działania organizacyjne, oraz związać je z władzą organizacji, w sposób — warunkujący należycie egzystencję i rozwój społeczności, w szczególności — ogółu hipotetycznych adresatów owych działań (s o c j a l n o ś ć⁴³⁾ organizacji).

be) Porządek działań organizacyjnych — jest pozatem — porządkiem technicznego i ekonomicznego rzędu. Z technicznego punktu widzenia — musi uwzględniać możliwość osiągnięcia ich celu, a pomijać wszystko, co możliwości te bądź zupełnie wyklucza, bądź istotnie zmniejsza. Działania organizacyjne zakładu — organizują przedmiot swój — zespalając jego zmienne elementy w organizacji zakładowej. By tę funkcję wypełnić, muszą — zdaniem Spanna — posiadać następujące właściwości, które nazwać można technicznymi:

1-mo powodować, wywoływać działania, podlegające zespoleniu;

2-do otwierać drogi dla wywołanych przez się działań i zaszczości; mogą to czynić przez przygotowanie wszelkich warunków i okoliczności, bez których wywołane działania i zaszczości nie mogłyby być zespolone, oraz przez przekształcanie elementów organizacyjnych bądź drogą zmiany ich właściwości, bądź też drogą odpowiedniego ich grupowania;

3-tio utrzymywać byt organizacji i zapewniać ciągły, równomierny przebieg procesom organizowanym.

Dzięki tym właściwościom — działania organizacyjne wyciskają na organizacji zakładowej piętno twórczości heteroarchicznej, — przypisanej nie tym, którzy z zakładu korzystają, lecz tym, którzy zakład założyli, względnie zakładem kierują,⁴⁴⁾ i dla-

cable (str. 37). Science has not only brought about the need of large organizations, but also the technical possibility of their existence (str. 24). Science enables the holders of power to realise their purposes more fully than they could otherwise do. If their purposes are good, this is a gain, if they are evil, it is a loss (str. 57).

⁴²⁾ Z punktu widzenia organizatora — normy organizacyjne mają jednak za źródło — jego (organizatora) autonomję.

⁴³⁾ p. w. nota 36.

⁴⁴⁾ Der Organisator... ist nicht wie der Wirtschaftler blosser Diener der Zielerreichung, er muss durch die organisierenden Handlungen gleichsam etwas zutage reizen, etwas, das selbstständig erlebt und erschaut werden musste.

tego — zależnej od ich umysłowej produktywności, oraz duchowej mocy i moralnej wielkości⁴⁵).

Stąd postulat odpowiedniej (możliwie najlepszej) obsady kierownictwa zakładu⁴⁶).

Wobec normatywnej konstrukcyjności działań organizacyjnych, ocena ich techniczna winna znaleźć odpowiedni wyraz w normach organizacyjnych. Normatywna konstrukcja działań organizacyjnych nie może być technicznie dowolną. Normy organizacyjne nie powinny bowiem wiązać w jedność organizacji zakładowej działań, nie posiadających znamion technicznych, o których była wyżej mowa. Że działania organizacyjne mają być takie, a nie inne, że — wchodząc w skład danej organizacji zakładowej — nie mogą wzajemnie zwalczać się i unicestwiać, — to powinno wynikać z odpowiedniego, racjonalnie uzasadnionego ujęcia ich stosunku instrumentalnego⁴⁷) do przedmiotu organizacji przez normy organizacyjne.

bf) Działania organizacyjne i stojące za nimi ich podmioty (organizatorzy), władza organizacyjna oraz normy organizacyjne — nie wyczerpują jednak ogółu czynników, składających się na organizację zakładową. Obok nich należą tu — według Spanna — również dobra i środki pomocnicze dla działań organizacyjnych; tworzą one gospodarczy składnik zakładu⁴⁸), konieczny⁴⁹)

⁴⁵) Bei der Auswahl dessen, was hervorgereizt, veranlasst, gefördert werden soll, bewährt sich neben der geistigen Produktivität auch die sittliche Grösse des Organisators als eines Vorgehens und Vorgestalters.

⁴⁶) p. w. nota 41.

⁴⁷) Co do terminu instrumentalny — p. prof. Znamierowski. Z rozmyślań, l. c. str. 187*.

⁴⁸) Die Güter bilden das bei keiner Veranstaltung fehlende „Kapital“, das als Hilfsmittel des organisierenden Handels dient, wie es etwa in Vereinsbeiträgen, Anstaltsvermögen, Steuern u. desgl. zum Ausdruck kommt — der wirtschaftliche Bestandteil aller Organisation....

⁴⁹) Daher kann es weder eine Organisation ohne Wirtschaft, noch eine Wirtschaft ohne Organisation geben. Organizacji nie należy atoli utożsamiać z gospodarstwem mimo wielu cech wspólnych. Organisation ist stets zugleich Entfaltung eines geistigen, Wirtschaft ist reindienend, reindienender Aufbau der Mittel für ein Geistiges. Das Geistige aller Organisation liegt in einem Geistigen der Führerschaft beschlossen, das Geistige der Wirtschaft (= System der Mittel für Ziele) liegt in der Geistigkeit der Ziele allein beschlossen, es ist

ale — bynajmniej bezwzględnie nie istotny⁵⁰). Zastrzeżenie ostatnie budzi szereg wątpliwości. Normy organizacyjne, kształtując działania organizacyjne zakładu, nie mogą abstrahować od środków gospodarczych, jakimi zakład może dysponować. Władza zakładowa nie może podejmować działań, nakazanych przez statut, jeśli statut nie zapewnia jej dóbr i środków, bez których działania wykonać się nie dają. W konsekwencji — nie tylko ideał socjalny, nie tylko moment techniczny, lecz także kapitał (moment gospodarczy) wyznacza porządek działań organizacyjnych zakładu — w stosunku do ich przedmiotu. Wobec stałości i ciągłości działań organizacyjnych zakładu — moment gospodarczy (celowego porządkowania danymi środkami) — nie może wyczerpać się niegospodarnie. Dlatego obok moralności, legalności, socjalności i techniczności — normy organizacyjne muszą również uwzględniać zasadę technicznej gospodarności. Gospodarność organizacji zakładowej jest postulatem oczywistym już choćby dlatego, że kapitał zakładowy pochodzi z reguły wyłącznie od organizatorów, nie zaś — od organizowanych.

bg) Pominięcie postulatu gospodarności w Spanna koncepcji działań organizacyjnych — odbija się ujemnie na jego kategoriach organizacyjnych⁵¹), a głównie — na koncen-

also durchaus abgeleitet, durchaus vermittelt (nämlich durch die Leistung für jene Ziele). Die Organisation stellt daher die Wirtschaft in ihren Dienst, die Wirtschaft dient wie allem Ziel, so auch der Organisation.

⁵⁰) Die Güter stehen als neutrales und absolut abhängiges (totes) Element... ausserhalb, gehören nur uneigentlich zum Organismus der Veranstaltung.

⁵¹) Przez kategorie organizacji rozumie Spanna warunki jej bytu. Dochodzi do nich przez analizę stosunku, jaki łączy działania organizacyjne z przedmiotem organizowanym. Według Spanna jest ich cztery, a w szczególności:

1. jednorodność przedmiotu (Gleichartigkeit oder Verträglichkeit (Homogenität) des zu organisierenden Inhalts);
2. koncentracja, zupełność (wyczerpanie) przedmiotu (die Lückenlosigkeit oder das Ausschöpfen);
3. hierarchja elementów organizacji personalno-funkcyjnego (organizatorzy i działania organizacyjne); normatywnego (statuty, regulaminy, zarządzenia organizacyjne); gospodarczego (rzeczowego — środki organizacyjne); autorytatywnego (władza organizacyjna);
4. powodzenie lub niepowodzenie (Misslingen oder Gelingen) działań organizacyjnych.

tracji i jednorodności⁵²⁾ przedmiotu organizacji (zakładowej). Pomijając inne względy — czyż gospodarność nie przedstawia się jako jedyna racja wyczerpania przedmiotu organizacji w przypadkach, przytoczonych przez Spanna przykładowo?⁵³⁾ Jednak postulat koncentracji wyczerpania przedmiotu organizacji nie jest kategorią niezależną od gospodarności; sięga bowiem tak daleko tylko, jak daleko towarzyszy mu gospodarność. Kategorie organizacyjne Spanna sprowadzają zagadnienie zakładu do ram racjonalnej konstrukcji działań organizacyjnych — w normach organizacyjnych.

bh) Jako wynik dotychczasowych rozważań można przyjąć, iż zakład jest całością organiczną, wytworzoną heteroarchicznie — t. zn. nie przez adresatów działań organizacyjnych, — która obejmuje racjonalnie⁵⁴⁾ z jednej strony czynniki organizacyjne, a z drugiej przedmiot organizacji, — w sposób twórczy, wytwarzający nowe wartości, potęgujący istniejące — poza zakładem — siły twórcze, a tamujące to, — które są szkodliwe.

Twórczość zakładu — wymaga aktywności⁵⁵⁾. Wyznaczają ją działania organizacyjne, wyznaczane racjonalnie przez

⁵²⁾ Ob ein verhältnismässig gleichartiger Inhalt in einer Organisation zusammenfasst ist oder nicht, ist stets eine Lebensfrage jeder Organisation. Z. B. kann die Schusterzunft vielleicht noch gedeihen, wenn die Taschner und Riemer mit einbezogen werden, aber sicher nicht mehr wenn auch die Schneider, Gewürzkrämer und Schauspieler dabei sind. Ein Kartell kann in der Regel nur gedeihen, wenn es den allergrössten Teil der im Wettbewerb befindlichen Erzeuger erfasst, d. h. wenn es die homogenen Elemente, die es zusammenfassen will, annähernd beherrscht, z. B. wenn es seinen Markt „ausschöpft“, die Erzeugnismöglichkeiten „ausschöpft“, die techn. Möglichkeiten „ausschöpft“ u. s. w.

⁵³⁾ Z życia kartelu — p. w. nota 52.

⁵⁴⁾ Racjonalizm — zwłaszcza hyperracjonalizm organizacji -- ocenia krytycznie Rüssel (o. c.) twierdząc: Men sometimes speak as though the progress of science must necessarily be a boon to mankind, but that, I fear, is one of the comfortable nineteenth — century delusions which our more disillusioned age must discard (str. 57). Science is no substitute for virtue; the heart is as necessary for a good life, as the head (str. 58). By the „heart“ I mean for the moment, the sum — total of kindly impulses. Where they exist, science helps them to be effective; where they are absent, science only makes men more cleverly diabolic (str. 59). Poza tem p. słowa jego — nota 41.

⁵⁵⁾ Die Anstalt tätig vorgestellt, führt zu der richtig gebildeten Bezeichnung „Veranstaltung oder Organisierung“, bei der der tätige Charakter, den die Organisation ihrem Wesen nach hat, besonders hervorgehoben wird.

normy organizacyjne według zasad (kategorij) organizacyjnych (nie wyłączając oczywiście gospodarności). Ponieważ aktywność jest cechą organizacji zakładowej, — zakład nieczynny jest pojęciową sprzecznością. Nie znaczy to, aby nie można badać organizacji zakładowej statycznie abstrahując od jej aktywności. Przedstawia wówczas — kompleks urządzeń⁵⁶).

bi) Jako całość organiczna — zakład jest istotnością różną od organizatora zakładu⁵⁷) — różną personalnie, funkcjonalnie, normatywnie i gospodarczo nawet wówczas, gdy zakład zorganizowany przezeń, nie posiada odrębnej osobowości prawnej i podlega jego bezpośredniemu kierownictwu. Założenie zakładu wymaga od założyciela wyodrębnienia czynników organizacji zakładowej z dotychczasowej sfery ich osobistej zależności i poddania ich nowemu — z jego punktu widzenia — autonomicznemu porządkowi normatywnemu. Założyciel zakładu — musi wyodrębnić z swego (lub cudzego) majątku odpowiedni zasób dóbr, koniecznych jako gospodarczy składnik organizacji zakładowej;

— musi wyodrębnić z grona podmiotów, zależnych od siebie, podmioty działań organizacyjnych, wchodzących w skład zakładu;

— musi normatywnie (autonomicznie) skonstruować działania organizacyjne, wchodzące w skład zakładu i przez to wyodrębnić je z sfery sprawczej ich podmiotów;

— musi określić przedmiot organizacji zakładowej (adresatów działań organizacyjnych i ich działania);

— musi autarchicznie związać podmioty działań organizacyjnych, a pośrednio i podmioty działań organizowanych — normatywnie określonym systemem władz zakładowych. Ale przez to — całą swą osobowością, całą swą życiową działalnością — nie wiąże się bynajmniej z zakładem. Przez założenie zakładu nie traci możliwości podejmowania czynności, nie należących do organizacji zakładowej. O ile je podejmuje, nie ma nic z zakładem wspólnego i działa poza obrębem jego organizacji. Gdyby było inaczej, gdyby wszystkie działania założyciela i organizatora zakładu miały wchodzić w skład jego ustroju, zakład nie byłby — już z założenia — zakładem. Spann — postulując osobowość prawną⁵⁸) dla organizacji zakładowej — daje tem samem uzasadnienie dla tezy, iż wyodrębnienie zakładu winno być prawnie określone, — tak,

⁵⁶) „Anstalt“, ab ein fertig Gedachtes, gleichsam als ein Gefrorenes angesehen, kann man Einrichtung nennen.

⁵⁷) Teza ta nie mieści się w twierdzeniach Spanna.

⁵⁸) p. w. str. 67* in.

by losy prawne zakładu miały być zupełnie (wzajemnie) niezależny od losów prawnych założyciela (organizatora) zakładu. W tezie tej wyraża się oczywiście tylko postulat legislacyjny, który — jak każdy postulat — w różnym stopniu uwzględniany być może przez prawo pozytywne.

O ile jednak wyodrębnienie prawne w tym sensie nie jest pozytywnie określone, zakład mimo to — wiedzie byt technicznie odrębny od egzystencji założyciela, czy organizatora i — tylko pod względem prawnym — dzieli losy prawne, wyznaczane mu przez podmiot, do którego należy.

bj) Doktryna Spanna nie należy bynajmniej ani do łatwych, ani do prostych, wprowadza jednak w sedno zagadnień o podstawowym znaczeniu dla pojęcia z. p. Ponieważ ułatwia przez to i wykład dalszych doktryn o zakładzie oraz o z. p., i dalsze wywody pracy niniejszej, przedstawioną została bardziej szczegółowo i obszernie, niż inne. Z zastrzeżeniem, iż znaczenie uniwersalistycznej doktryny Spanna dla konstrukcji pojęciowej z. p. będzie jeszcze omówione w części krytycznej niniejszego rozdziału⁵⁹⁾, można teraz przejść do przedstawienia indywidualistycznej — w zasadzie — doktryny zakładu w koncepcji Maxa Webera⁶⁰⁾.

⁵⁹⁾ p. Zeszyt następny Ruchu prawniczego, etc.

⁶⁰⁾ p. Weber Max, *Wirtschaft und Gesellschaft* (w *Grundriss der Sozialökonomik*) Tübingen 1922.