

JULIAN SMORAĞ
(Łódź)

Wprowadzenie ochrony trwałości umówionego stosunku pracy w stosunkach prywatnych w Królestwie Polskim po 1815 roku

1. Wprowadzenie. 2. Pierwsze regulacje stosunków pracy. 3. Zakres obowiązywania nowych regulacji: 3.1. Służący. 3.2. Wyrobnicy. 4. Kontrola i ewidencja pracowników. 5. Charakter prawny zawieranych umów. 6. Rozwiązanie umowy najmu pracy. 7. Uwagi końcowe.

1

Powstanie nowej grupy społecznej – robotników – jest efektem zmian, jakie zaszły w stosunkach społecznych i gospodarczych Królestwa Polskiego po 1815 r. Zmiany te powodowane były postępującą migracją ludności z okęgów wiejskich do miast. Jednakże zanim nastąpiło pełne ukształtowanie klasy robotniczej, zarówno w życiu społecznym, jak i kulturalnym, musiały nastąpić ogromne przekształcenia, które stopniowo, raczej w drodze ewolucji niż rewolucji, zapoczątkowały zmiany w dotychczasowym sposobie życia mieszkańców. Kształtujący się w początkach XIX w. nowy rynek pracy w dynamicznie rozwijających się miastach, opierał się przede wszystkim na pracy najemnej, a nie pańszczyźnianej, dominującej we wcześniejszych okresach. Rodzący się na ziemiach polskich przemysł tekstylny, powstawanie manufaktur, a następnie dużych zakładów przemysłowych, dał początek zapotrzebowaniu na tanią i słabo wykwalifikowaną siłę roboczą. Początkowo większość zatrudnionych pracowała w małych zakładach przemysłowych, wśród których dominowały manufaktury, zastąpione w drugiej połowie XIX w. przez zakłady zmechanizowane. Źródłem taniej siły roboczej były przede wszystkim osoby rekrutujące się ze zwiększającej się grupy tzw. ludzi luźnych. Ziemie polskie w XIX w. nadal pozostawały, mimo postępującej industrializacji, krajem rolniczym, gdzie większość mieszkańców utrzymywała się z rolnictwa (w latach 1795–1870 blisko 80%). Dopiero pod koniec stulecia zaszły w tym zakresie pewne zmiany. W Królestwie Polskim w 1897 r. rolnictwo stanowiło podstawę utrzymania tyl-

ko dla 56,7% mieszkańców¹. Zniesienie barier stanowych i poddaństwa zapoczątkowało proces przechodzenia od feudalizmu do kapitalizmu. Pozbawienie feudalnych właścicieli przysługującego im władztwa oraz zniesienie pańszczyzny umożliwiło stopniową zmianę w dotychczasowym trybie życia².

Przyczyną zwiększania się liczby rąk do pracy był związany z uwłaszczeniem proces usuwania chłopów z gruntów. W tym samym kierunku działało postępujące czynszowanie wsi. Pozbawieni źródeł utrzymania na wsi stawali się potencjalnymi pracownikami najemnymi u przedsiębiorców³. Ponadto część chłopów dobrowolnie opuszczała swoje gospodarstwa, zniszczone w wyniku działań wojennych⁴. Następstwem tych przemian było zjawisko rozwarstwienia, pauperyzacji i proletaryzacji ludności włościańskiej. Już w 1810 r. liczba ludności bezrolnej wynosiła od 600 do 700 tys. ludzi. Natomiast w 1827 r. liczba ta dochodziła do 800 tys. osób (co stanowiło około 30% ogółu ludności wiejskiej), by w przeddzień uwłaszczenia osiągnąć ponad 1350 tys., a więc objąć przeszło 46% ogółu chłopskiej ludności Królestwa Polskiego⁵. Proces przebiegał szczególnie szybko w rejonach zurbanizowanych. Już w pierwszych latach istnienia Królestwa Polskiego w okolicach Warszawy zaczęto przechodzić do uprawy ziemi za pomocą siły najemnej⁶. Posiadacze karłowatych działek oraz bezrolni tworzyli wiejski proletariatus, z którego rekrutowała się przemysłowa klasa robotnicza. Stopniowo z bezrolnych chłopów wyłoniła się grupa wyrobników wiejskich podróżujących po kraju w poszukiwaniu pracy. Pozostałości feudalnych podziałów stanowych były jednym z mechanizmów formowania nowej klasy społecznej. Z czasem w miastach pojawiła się grupa ludzi niewykwalifikowanych, zatrudnianych jako robotnicy dniówkowi, których określano pojęciem wyrobnika. Duża liczba ludności bezrolnej nie tylko była podstawowym źródłem pracowników dla rodzącego się przemysłu, lecz również zaspokajała zapotrzebowanie na tanią siłę roboczą w miastach, zwiększając liczbę osób zajmujących się do wszelkich robót, także poza produkcją. Zasilała ona grupę wyrobników poszukujących pracy w manufakturach oraz ludzi luźnych pozbawionych stałego zarobku, chałupników, parobków i osób zajmujących się świadczeniem różnego rodzaju usług, w tym służących.

¹ M. Bogucka, *Dzieje kultury polskiej do 1918 roku*, Wrocław 1987, s. 312.

² *Spółczesność Królestwa Polskiego*, t. 8, Kazimierz Orzechowski, *Pozostałości przedziałów stanowych w kapitalizmie*, Warszawa 1987, s. 87.

³ *Polska XIX wieku, państwo, społeczeństwo, kultura*, red. S. Kieniewicz, Warszawa 1982, s. 76–80.

⁴ C. Strzeszewski, *Kryzys Rolniczy na ziemiach Księstwa Warszawskiego i Królestwa Polskiego 1807–1830*, Lublin 1934, s. 81–82.

⁵ T. Lępkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy*, Warszawa 1956, s. 116–117.

⁶ „Gazeta Wiejska” 1818, nr 31, s. 242–244.

Pojawienie się najemnej siły roboczej umożliwiło rozkwit w początkach XIX w. manufaktur, które aż do lat 40. były dominującą formą produkcji na ziemiach polskich⁷. Rozwijający się przemysł stworzył w miastach możliwość formowania się nowoczesnych środowisk miejskich z grupą burżuazji, która potrzebowała pracy nie tylko wykwalifikowanych robotników przemysłowych, ale również grupy służących domowych i ludzi świadczących różnego rodzaju usługi takich jak dorożkarze czy posłańcy. W większych miastach ta grupa była bardzo liczna, w samej Warszawie w 1827 r. pracowało 5344 lokaj i służących – mężczyzn, natomiast służących kobiet było w tym czasie 14 386, a więc zdecydowanie więcej⁸.

2

Narodziny klasy robotniczej wymagały stworzenia przez władze nowych rozwiązań legislacyjnych, które zapewniałyby minimum ochrony pracy dla wszystkich kategorii pracowników. Początkowo warunki zatrudnienia regulował zwyczaj. Jednak wraz z rozwojem przemysłu i pojawieniem się coraz większej liczby żyjących z pracy najemnej, powstała konieczność stworzenia norm, które regulowałyby relacje między pracodawcami, a pracownikami. Po zlikwidowaniu bytu politycznego, jakim było Księstwo Warszawskie, obowiązywał nadany w 1807 r. Kodeks Napoleona, który od 1815 r. pozostał w mocy na ziemiach, które weszły w skład Królestwa Polskiego. Ówczesnie był to podstawowy akt prawny regulujący stosunki pracy w Królestwie Polskim. Nie zawierał jednak odrębnej kwalifikacji prawnej umowy o pracę, ogólnie normując stosunki umowne między stronami. Opierał się on na zasadzie wolności umów, regulując w art. 1710⁹ zasady zawierania pomiędzy stronami umów najmu robót, na których podstawie jedna ze stron zobowiązywała się do określonej pracy za umówioną między nimi cenę. Jednakże wobec społecznej i ekonomicznej nierówności stron w ramach dziewiętnastowiecznych stosunków gospodarczych i dominującej pozycji pracodawców, zasada wolności umów stwarzała podstawy do nadmiernej eksploatacji robotników, będąc źródłem daleko idących nierówności. Kodeks Napoleona nie stanowił gotowych rozwiązań w zakresie ochrony pracy. Był co najwyżej zaczątkiem kształtowania się w późniejszym okresie norm prawnych, które w szerszym

⁷ *Polska XIX wieku, państwo, społeczeństwo, kultura*, red. S. Kieniewicz, Warszawa 1982, s. 76–80.

⁸ F. Rodecki, *Opis jeograficzno-statystyczny Królestwa Polskiego*, Warszawa 1830, tabl. III.

⁹ Kodeks Napoleona nadany Księstwu Warszawskiemu Artykułem 69 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 22 lipca 1807 r. określał w art. 1710, iż „najem roboty jest kontrakt przez który jedna ze stron podejmuje się uczynić rzecz jaką dla drugiej, za umówioną między nimi cenę”.

zakresie chroniły pracowników przed nadmiernym wykorzystaniem ich położenia ze strony pracodawców.

Towarzyszące rozwojowi wczesnych form przemysłu zmiany w strukturze ludności Królestwa Polskiego skutkowały zwiększaniem się liczebności pracowników najemnych, co wymusiło na władzach prawne uregulowanie kwestii zatrudniania wyrobników i służących. W 1816 r. Prezydent Warszawy Karol Wojda zwrócił się do Komisji Spraw Wewnętrznych w sprawie „urządzenia” służby i wyrobników, stwierdzając, iż w Warszawie jest to ze względu na napływ nowych grup wyrobników szczególnie ważne¹⁰. Zatem już w pierwszych latach istnienia Królestwa Polskiego dostrzegano konieczność uregulowania kwestii zawierania umów najmu robót, ale stosunki te nie zostały unormowane jednym ogólnym aktem prawnym.

Po raz pierwszy zasady najmu pracy uregulowano w postanowieniu Namiestnika Królestwa Polskiego gen. Józefa Zajączka z 24 grudnia 1823 r.¹¹ W przepisach tych określono warunki pracy służby domowej, czeladzi wiejskiej, czyli pracowników najemnych w rolnictwie oraz wyrobników, tzn. robotników fabrycznych najmujących się do pracy na dniówkę albo na „ogół roboty”. Mimo że postanowienie to dotyczyło jedynie niektórych grup zawodowych, inaczej określając uprawnienia i obowiązki każdej z nich, to jednak stanowiło pierwszą próbę kompleksowego unormowania stosunków pracy w Królestwie Polskim.

W przemyśle brak było podobnej regulacji. W tym okresie czas pracy sięgał nawet 14–16 godzin. Mimo że w postanowieniu Namiestnika Królestwa Polskiego z dnia 31 grudnia 1816 roku¹² wprowadzono zakaz wykonywania przez czeladników rzemieślniczych pracy w niedzielę i święta, w praktyce tego nie respektowano. Naruszenia przepisów musiały być dotkliwe, skoro w 1853 r. władze kościelne Archidiecezji Warszawskiej zażądały od władz administracyjnych wydania zakazu pracy w niedzielę i święta. W świetle przeprowadzonej wówczas ankiety urzędowej, wyszło na jaw dość powszechne łamanie przepisów tego postanowienia nie tylko w rzemiośle i w dziedzinie wolnego najmu, ale również w cukrowniach i drukarniach. W rezultacie Komisja Rządowa Spraw Wewnętrznych i Duchownych wydała 25 kwietnia 1853 r. zarządzenie o zakazie pracy w dni świąteczne, z wyjątkiem tych zakładów, „które z natury swojej nie mogą być w działaniu wstrzymane bez narażania właściciela na straty lub w których praca w dni świąteczne i niedziele była szczegółowymi przepisami dozwolona”¹³.

¹⁰ T. Łepkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy, op. cit.*, s. 136.

¹¹ „Dziennik Praw Królestwa Polskiego” nr 33, t. 8, s. 250–319.

¹² „Dziennik Praw Królestwa Polskiego” nr 16, t. 4, s. 114–158.

¹³ *Polska klasa robotnicza: zarys dziejów*, t. 1, cz. 1, *Od przełomu XVIII i XIX w. do 1870 r.*, red. Kalabiński, Stanisław, Warszawa 1974, s. 166.

Na następną regulację, która by odpowiadała dynamicznie rozwijającej się gospodarce w Królestwie Polskim, trzeba było czekać aż do dnia 24 maja 1860 r., kiedy ukazem cara Aleksandra II zatwierdzono ustawę o Sądach Gminnych Wiejskich w Królestwie Polskim¹⁴. W rozdziale IX unormowano najem usług i wzajemnych obowiązków panów i sług, przez których rozumiano służących płci męskiej i żeńskiej. Natomiast czeladź rolną, wyodrębnioną w postanowieniu z 1823 r., zaliczono do jednolitej kategorii sług i poddano ich mocy obowiązującej tych przepisów, bez różnicowania ich sytuacji prawnej. Ustawa dotyczyła zatem głównie służby domowej, regulując szczególnie rodzaj stosunków pracy najemnej. Powtarzano w niej przepisy z 1823 r. o charakterze cywilnoprawnym z niektórymi zmianami i uzupełnieniami opartymi na doświadczeniu¹⁵. W odniesieniu do pracowników rolnych przepisy te wiązały się z rozwojem stosunków kapitalistycznych w rolnictwie, zachowując jednak sporo pozostałości feudalnych. Pominięto w niej natomiast inne grupy zawodowe, w szczególności wyrobników. W tej mierze zatem obowiązywały dalej przepisy postanowienia namiestnika Królestwa Polskiego z 24 grudnia 1823 r.

3

3.1. Postanowienie z 24 grudnia 1823 r. objęło przede wszystkim służących. Pojęcie to rozumiano dość szeroko. W art. 1 wskazano, że są to osoby, które „do usług pospolitych domowych i takiego bądź rodzaju na czas pewny za umówioną zapłatą się zobowiązują”. Płeć i wyznanie tych osób nie miało znaczenia dla ich sytuacji prawnej. W artykule 2 uściślono, iż „do tej klasy należą wszyscy ludzie, którzy mieli pracować jako: odźwierni, stróże, stangreci, posługacze, stajenni, kamerdynerzy, lokaje, pokojowcy, frotery, kucharze, kucharki, pomocnicy kuchenni, garderobiane, młodsze, mamki, piastunki, szynkarki, markiery, ogrodnicy, palarze, służący browarni, parobcy, wyrobnicy, oraz wszelka czeladź do robót gospodarskich tak w miastach jak i na wsiach potrzebna”. Mimo że służący stanowili jedną z liczniejszych grup wśród pracujących, to właściwie nie czyniono tu różnicy pomiędzy wyrobnikami a służbą. Kategoria służących była bardzo zróżnicowana, obejmowała bowiem zarówno parobków jak i np. dozorców, którzy wykonywali rozliczne prace: rąbali drewno, sprząтали, wypełniali najrozmaitsze usługi dla pracodawcy, a wszystko to poza zasadniczymi obo-

¹⁴ „Dziennik Praw Królestwa Polskiego” nr 172, t. 57, s. 1–313 – ustawa ta obowiązywała od 1 marca 1861 r.

¹⁵ W. Sobociński, *Zagadnienie Reformy Sądowej i Sądów Gminnych w Królestwie Polskim w latach 1856–1864*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1970, t. 22, z. 2, s. 101–154.

wiązkami pilnowania posesji¹⁶. Ich położenie materialne nie różniło się zatem zbyt od wyrobników, poza względną stałością pracy. Jednakże wśród służby nastąpiło także wyodrębnienie się grupy wyższej, w skład której wchodził kamerdynery, lokaje, woźni oraz niektóre służące i piastunki w zamożniejszych domach szlacheckich i mieszczańskich¹⁷. Znamienne dla omawianego okresu jest również sprowadzanie, w wielkich domach arystokratycznych, służby z różnych zakątków Królestwa, co stanowiło pozostałość z praktyki XVIII w. Werbunek służby dotyczył przede wszystkim wyższych kategorii usługujących. W aktach rodziny Zamoyskich z lat trzydziestych, czterdziestych i pięćdziesiątych można znaleźć wolumen zatytułowany „Akta świadectw przesiedleń i wolnego pobytu osób oraz ksiąg ludności”. Z papierów Kancelarii Pałacu Zamoyskich w Warszawie można się dowiedzieć o werbunku służby dla „Domu” Zamoyskich z przeróżnych stron kraju, a nawet spoza granic Królestwa Polskiego¹⁸. Służący ci stanowili odrębną kategorię: byli to Lehnlokaje, czyli służący dzienni (art. 85), najmowani do usług dziennych zarówno w stolicy, jak i innych większych miastach Królestwa. Prawnym wymogiem było, aby byli to ludzie znani z dobrych obyczajów. Do wykonywania tego rodzaju służby należało posiadać odpowiednie zezwolenie uzyskane od burmistrza lub prezydenta miasta. Natomiast w ustawie o Sądach Gminnych Wiejskich w Królestwie Polskim z 24 maja 1860 r., tych różnych kategorii służących już nie wyodrębniono. W sposób ogólny wskazano jedynie, że za sługę należy rozumieć osoby, które były zatrudniane do pracy w domu albo w gospodarstwie, „na pewien czas bez przerwy, a nie na dnie”.

Widać zatem wyraźnie, że kategoria służących obejmowała osoby niezwiązane w jakikolwiek sposób z przemysłem, zbliżone położeniem i pozycją społeczną do wyrobników. Wyjątek stanowili jedynie służący wyższej klasy. Nie dziwi zatem, że stopniowo stosunki pomiędzy panem a służącym upodobniały się do stosunków zbliżonych do tych, jakie łączyły fabrykantów i robotników. Przy czym proces ten był dobrze widoczny dla współczesnych, gdzie wedle ówczesnych źródeł, służący z tradycyjnych przyjaciół lub z domowników stawali się tylko najemnikami¹⁹.

Trzeba zaznaczyć, że oba akty prawne wyłączały spod zakresu swojego obowiązywania oficjalistów prywatnych i służących domowych wyższej klasy: komisarzy, rządców, sekretarzy, marszałków, koniuszych, murgrabiów, panny dworskie, ekonomów, pisarzy prowentowych, a także sługi wojskowe, objęte etatem wojskowym. W skład tej grupy wchodziły między innymi osoby sta-

¹⁶ „Przyjaciel Zdrowia” 1862, nr 13, s. 13–14.

¹⁷ J. Woliński, *Uwagi o służących i wyrobnikach w mieście stołecznem*, Warszawa 1831, s. 24.

¹⁸ T. Lępkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy*, op. cit., s. 140.

¹⁹ „Tygodnik Ilustrowany” 1867, nr 402, s. 271–272.

nowiące obsługę administracyjną dóbr ziemskich, a więc stojące na wysokim szczeblu drabiny społecznej w latyfundiach magnackich. Dominowały w niej osoby pochodzenia szlacheckiego²⁰. Ponadto w postanowieniu z 24 grudnia 1823 r. oraz w ustawie z 24 maja 1860 r. wyraźnie wskazano, że z zakresu obowiązywania tych zapisów wyłączono czeladników i uczniów, których natomiast objęły postanowienia z 31 grudnia 1816 r. i 11 stycznia 1817 r., dotyczące robotników zorganizowanych w zgromadzenia rzemieślnicze w przemyśle włókienniczym.

3.2. W postanowieniu z 24 grudnia 1823 r. wyodrębniono także czeladź wiejską i wyrobników, którzy podlegali odmiennej regulacji. Wypada wyjaśnić, że przez czeladź wiejską rozumiano ludzi w miastach i na wsiach do robót pospolitych gospodarskich i rolniczych utrzymywanych, jak włodarze, karbowi, parobcy, fornale, dziewczki i pasterze. Przy czym katalog tych osób nie był zamknięty.

Terminem wyrobnik posługiwano się w sposób niejednoznaczny. Według przepisów (art. 127) uznawano za wyrobników „ludzi do robót bądź dziennie w miarę nastęrczającej się pracy, bądź na ogół roboty wynajmujące się”. Natomiast w art. 135 nazywa się ich robotnikami. Jednakże terminu wyrobnik używano także w szerszym znaczeniu, rozumiejąc przez to osoby bez określonego zawodu, dorywczo sprzedające swą siłę roboczą. Byli to robotnicy dniówkowi, często pracujący dorywczo, zatrudniani zarówno w fabryce, manufakturze oraz jako tracze zajmujący się piłowaniem i rąbaniem drzewa po domach prywatnych. Inną pracą było rozwożenie wody czy też – w zimie rąbanie lodu na Wiśle. Kolejną grupę wyrobników stanowiły szwaczki i praczki²¹ czy tkacze. Nie stosowano natomiast tego określenia do pomocniczych pracowników w rzemiośle, do służby domowej czyli do tych, których zatrudnienie dokonywało się na podstawie umowy na dłuższy termin, rzadko miesięczny i kwartalny, najczęściej roczny i wieloletni. W przemyśle nazwa wyrobnik oznaczała niewykwalifikowanego robotnika²², przy czym pojęcie to podlegało ciągłej zmianie. W 1827 r. wyrobnikami nazywano najczęściej ludzi zatrudnionych poza przemysłem i budownictwem, ale w 1861/62 r. mianem wyrobnika oznaczano już nie tylko tracza, lecz również robotnika niewykwalifikowanego w przemyśle oraz budownictwie²³. Zatem pojęcie wyrobników obejmowało głównie osoby

²⁰ *Społeczeństwo Królestwa Polskiego*, t. 4, Barbara Smoleńska, *Oficjaliści dóbr wilanowskich*, Warszawa 1970, s. 122–125.

²¹ T. Łepkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy*, *op. cit.*, s. 216–218, s. 153.

²² *Polska klasa robotnicza: zarys dziejów*, t. 1, cz. 1, *Od przelomu XVIII i XIX w. do 1870 r.*, *op. cit.*, s. 114–116.

²³ T. Łepkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy*, *op. cit.*, s. 205.

wynajmujące się do różnego rodzaju robót, pracowników najemnych nieposiadających przeszkolenia cechowego. Natomiast dopiero rozwój przemysłu, w szczególności upowszechnienie dużych zakładów przemysłowych, spowodował ostateczne przekształcenie tej kategorii wolnonajemnej siły roboczej w robotników.

4

Osobne zagadnienie stanowi nadzór ze strony państwa nad wyrobnikami. W myśl uregulowań postanowienia z 1823 r. wprowadzono świadectwa wyrobnicze. Stała opieka policji nad wyrobnikami wiązała się z powinnością posiadania urzędowego zaświadczenia o wciągnięciu w rejestr miejscowej policji. Oficjalnym celem tej regulacji było wykrycie dezertersów lub ukrywających się przestępców (art. 142), jednakże w rzeczywistości pełniła ona funkcję kontrolną w stosunku do ludzi niemających stałego miejsca zatrudnienia i zamieszkania, zaś ich wprowadzenie było podyktowane potrzebą stworzenia nadzoru nad robotnikami. W stosunku do wyrobników utrzymywano także kontrolę w urzędzie policyjnym, zarówno w miastach, jak i na wsiach. Początkowo postanowienie z 1823 r. objęło dozorem policji także zajmujące się pośrednictwem pracy Domy i Kantory zleceń. Dozorem miejscowej policji objęto także służących pozostających aktualnie bez służby. W 1825 r. w miejsce Domów i Kantorów zleceń ustanowiono w Warszawie Biuro Kontroli Służących²⁴. Biuro to prowadziło spis służących, kontrolę wyrobników i miało być organem rozsądającym spory pomiędzy panami i służącymi. Następnie postanowieniem z 24 maja/5 czerwca 1857 r.²⁵ Rada Administracyjna wprowadziła w miejsce Biura Wydział Kontroli Służących, którego kompetencje obejmowały prowadzenie spisu służących i wyrobników w Warszawie oraz kontrolę ich sprawowania, przekazując sprawy stręczenia służby na powrót w ręce osób prywatnych. Nadzór ze strony państwa nie ominął także czeladzi wiejskiej. Przenosząc się do innej gminy, powinni oni dysponować świadectwem z ostatniej służby, wystawionym przez miejscowy urząd policyjny. Niepoinformowanie urzędu policyjnego i brak stosownego świadectwa groziły karą grzywny lub aresztu.

Zniesienie poddaństwa nie wpłynęło na zwierzchność władz policyjnych nad sprawami zatrudnienia różnych kategorii osób. Rygorystycznie traktowano włóczęgostwo, określając jako włóczęgę każdego, kto bez świadectwa usiłował znaleźć pracę. Mimo dość surowych regulacji, przepisy te w zakresie obowiązków zaprowadzenia wszelkich świadectw legitymacyjnych nie były

²⁴ „Gazeta Warszawska” 1832, nr 289, s. 2537–2540.

²⁵ „Dziennik Praw Królestwa Polskiego” 1857, nr 153, t. 50, s. 300–335.

na ogół przestrzegane, zaś czeladź fabryczna, a więc najemni robotnicy manufaktur i fabryk do lat czterdziestych XIX wieku nie posiadali z reguły książeczek rzemieślniczych²⁶. Wobec wzrastających zatargów między robotnikami i przedsiębiorcami oraz dla ochrony interesów przedsiębiorców, Komisja Rządowa Spraw Wewnętrznych i Duchownych zażądała w 1844 r. informacji od rządów gubernialnych, czy czeladź fabryczna i wyrobnicy zaopatrzeni są w odpowiednie świadectwa²⁷. W efekcie władze rozpoczęły egzekwowanie od dawna obowiązujących przepisów prawnych. Wznowiono obowiązek zaopatrzenia najemnych robotników w odpowiednie świadectwa legitymacyjne, zaś policja coraz częściej pociągała do odpowiedzialności przedsiębiorców, którzy ze względu na brak rąk do pracy przyjmowali zbiegłych chłopów niezaopatrzonych w odpowiednie dokumenty, zatrudniając ich nawet latami bez odpowiednich zaświadczeń²⁸.

5

Podstawą stosunku pan – służący (wyrobnik) w postanowieniu z 24 grudnia 1823 r. była zasada równouprawnienia stron umowy. Znalazło to odzwierciedlenie w przepisie (art. 8), w którym wskazano, iż wszelkie zobowiązania pomiędzy panem i służącym były uzależnione od wzajemnej zgody obu stron, zaś umowa była uważana za zawartą dopiero, gdy służący „podejmuje się obowiązków, do których się godzi”, przystaje na przyrzeczone ze strony pana warunki i przyjmuje zadatek (art. 11). Pomimo braku wyraźnego zapisu zasada ta została utrzymana również w ustawie o Sądach Gminnych Wiejskich w Królestwie Polskim z 24 maja 1860 r. W obu regulacjach dopuszczano umowy zarówno na piśmie, jak i w formie ustnej. W praktyce forma ustna, wobec niepiśmienności przeważającej części społeczeństwa, a co za tym idzie również potencjalnych pracowników, była formą zdecydowanie przeważającą, co niestety skutkuje szczupłością źródeł pisanych z tego okresu.

Do 1860 roku obowiązywał wymóg, aby osoby przyjmowane do służby wykazały, iż ostatnią służbę w sposobie godziwym opuścili. Wydaje się, iż między innymi do celu służyły świadectwa wydawane po zakończeniu służby. Ponadto służący mogli być przyjmowani jedynie do służby niesprzeciwiającej się prawu i obyczajom lub też godziwej i prawem niezakazanej, jak to wskazano w usta-

²⁶ G. Missała, *Z badań nad formami policyjnego ucisku proletariatu okręgu łódzkiego (1848–1863)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”, z. 5, Łódź 1957, s. 147.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Np. N. Gąsiorowska, *Źródła do historii klasy robotniczej okręgu łódzkiego*, Warszawa 1957, s. 338–339, 340–341, 351, 354–356.

wie z 1860 roku, zaś postanowienia sprzeczne z tymi uregulowaniami w obu przypadkach były nieważne z mocy samego prawa. Niemal analogicznie unormowano także niezbędne elementy umowy. Poprzez określenie obowiązków sługi umowa powinna określać rodzaj pełnionej służby, czasu, na jaki była zawierana i wysokość wynagrodzenia. W ustawie z 1860 roku nie powtórzono zapisu, który wskazywał, iż umowy powinny także określać zobowiązania pana względem wyżywienia służącego lub płacenia mu strawnego, a także dostarczania niezbędnej odzieży, wskazując jedynie, iż umowy powinny określać inne korzyści, do jakich miał prawo służący. Na gruncie tej ustawy na znak zgody na zawarcie umowy sługa przyjmował od pana zadatek, co miało zapewnić stawienie się do wykonywania służby w ustalonym terminie. Element przyjęcia przez sługę zadatku przy zawarciu umowy był charakterystyczny dla tej epoki. Zazwyczaj zadatek potrącano z wynagrodzenia pracownika, chyba że umówiono się inaczej, zaś jego wysokość była uzależniona od zwyczaju miejscowego lub od umowy. Niewątpliwie stanowi to relikw feudałnych stosunków pomiędzy panem a służącym i wskazuje, że wprowadzone przepisy nie nadążały za dynamicznie zachodzącymi zmianami społecznymi, zaś obok wielu nowoczesnych rozwiązań, służyły utrzymaniu istniejących stosunków feudałnych. Ustawa z 1860 r. nie odbiega w tym zakresie od swojego pierwowzoru, zaś zawierane na jej podstawie umowy można określić jako kontrakt o charakterze pośrednim pomiędzy najmem usług a właściwą umową o pracę.

Obie regulacje wyraźnie przewidywały, iż osoby chcące nająć się do służby, powinny mieć prawo do dysponowania swoją osobą, co wobec zniesienia w 1807 r. osobistego poddaństwa chłopów, nie było trudne do realizacji, choć nadal istniały inne prawne formy zależności. W postanowieniu z 24 grudnia 1823 r. wskazano, że do służby mogły być przyjmowane również osoby, które posiadały zezwolenie tych, od których prawnie zależą, jak małoletni od ojca, matki lub w przypadku braku rodziców od opiekunów, zaś kobiety zamężne od mężów. Natomiast zawarcie umowy z osobą, która nie spełniała tych wymogów, powodowało, że ci, którym służyło prawo „zezwołania lub zatrzymania w służbie” mogli żądać jej unieważnienia. Ustawa z 24 maja 1860 r. sprecyzowała, iż do służby powinny być przyjmowane osoby pełnoletnie, to jest te, które skończyły dwadzieścia jeden lat, a także te, których rodzice lub rada familijna „w młodym wieku spod opieki wypuścili”. Dzieci pozostające pod władzą rodziców nie mogły być przyjmowane do służby bez pozwolenia ojca albo matki (w razie śmierci ojca). Osoby te nawet po wejściu do służby nie uwalniały się spod władzy rodzicielskiej. Kobieta zamężna nie mogła iść do służby bez pozwolenia męża. Natomiast gdyby mąż, który uprzednio wyraził zgodę na służbę żony, chciał ją powtórnie wziąć do siebie, mógł to zrobić jedynie po upływie terminu służby i „podziękowawszy we właściwym czasie za służbę w imieniu żony”. Tak sformułowane brzmienie przepisu wskazuje, że musiał również zło-

żyć we właściwym czasie wypowiedzenie umowy, aby nie uległa przedłużeniu. Jednakże jeżeliby mąż dowiedział się, że żona służy „w miejscu, które ze względu na moralność jest nieprzyzwoitym”, mógł udać się do sędziego gminnego o pozwolenie, aby żona służbę taką przed upływem terminu opuściła.

Umowa najmu mogła być zawierana na lata, kwartały lub miesiące. W stosunku do czeladzi wiejskiej czas pracy był roczny. Natomiast w odniesieniu do wyrobników wskazano, że jeżeli okres zatrudnienia ani warunki ukończenia pracy nie był określony, wówczas obowiązywało domniemanie, że umowa została zawarta na dni i wyrobnik po każdym skończonym dniu pracy mógł się oddalić. Przepis ten miał duże znaczenie praktyczne, bowiem przeważnie przy pracach, jak roboty budowlane czy rąbanie drzewa, stosowano raczej umowę dniówkową²⁹. W tym wypadku wyrobnik mógł przerwać pracę po każdym dniu. Wówczas wypłaty czynione były codziennie, jeśli umowa nie stanowiła inaczej. Natomiast po 1860 r. czas pracy określono już na rok, kwartał lub miesiąc. Odrębne regulacje obowiązywały w zależności od tego, czy stosunek pracy dotyczył służby wykonywanej w mieście czy na wsi. Gdy w umowie nie określono czasu służby, w takim wypadku obowiązywało domniemanie, że w przypadku służby wiejskiego czyli rolnego umowa została zawarta na rok, zaś w przypadku służby miejskiego, czyli domowego na kwartał.

W postanowieniu z 1823 r. określono, że przed terminem i bez wypowiedzenia ani pan służącego nie mógł oddalić, ani służący służby opuścić, chyba że za porozumieniem stron lub w określonych w tym akcie prawnym przypadkach. Ta oczywista wydawałoby się reguła obowiązywała również w późniejszym okresie, jednak nie została wprost sformułowana w przepisach. Natomiast ogólną zasadą, która nie uległa zmianie było to, iż po upływie terminu obowiązywania umowa ulegała przedłużeniu na czas, na jaki pierwotnie została zawarta, o ile nie została wypowiedziana. Charakterystyczny dla całego omawianego okresu jest także fakt, iż prawo wypowiedzenia czy też raczej złożenia oświadczenia o nieprzedłużaniu umowy na dalszy okres służyło jej obu stronom. Terminy do złożenia tego oświadczenia wyznaczono w przypadku służby zawieranej w latach – na trzy miesiące, w przypadku służby zawieranej w kwartałach – na miesiąc, zaś w przypadku służby zawieranej w miesiącach – na 15 dni przed terminem. Natomiast żaden z omawianych aktów prawnych nie zawierał przepisu, który uzależniałby złożenie tego oświadczenia od formy, w jakiej zawierano umowę, zatem nawet gdy zawarto umowę na piśmie, to jej ustne wypowiedzenie było ważne i wywoływało skutki prawne.

Przepisy te nie zapewniały równouprawnienia stron umowy. Nierówność była widoczna choćby w sposobie traktowania służącego w przypadku jego niestawiennictwa na czas do służby. Ustawa z 1860 r. przewidywała, że pra-

²⁹ T. Łepkowski, *Początki klasy robotniczej Warszawy*, op. cit., s. 218.

codawcy po wręczeniu zadatku przysługiwało uprawnienie przymuszenia pracownika do służby przez miejscową policję, w przypadku gdyby ten nie stawiał się w terminie do pracy „jedynie dla bałamuctwa”. Jednakże mimo wszelkich naleciałości feudalnych, zarówno postanowienie z 24 grudnia 1823 r., jak i ustawa z 1860 r. posługiwały się nowoczesnymi rozwiązaniami w zakresie konkretnych obowiązków, jakie obciążały podlegających im pracowników. Nie zaniedbano tego również w stosunku do pana, którego podstawowym obowiązkiem było, obok przyjęcia do pracy, wypłata wynagrodzenia.

6

Wszystkim pracownikom, którzy podlegali omawianym regulacjom, przysługiwało prawo do żądania uwolnienia się od służby przed terminem, a więc wcześniejszego rozwiązania zawartej umowy. Uprawnienie to przysługiwało zarówno bez wcześniejszego wypowiedzenia, jak i przy wcześniejszym zawiadomieniu pana, przynajmniej na dwa tygodnie przed odejściem. Prawo do rozwiązania umowy bez wcześniejszego wypowiedzenia służyło tylko w ściśle określonych przypadkach. W ustawie z 1860 r. dokonano nieznaczących zmian w stosunku do wcześniejszych rozwiązań.

Tabela 1. Przypadki gdy służący mógł umowę wypowiedzieć przed czasem, na jaki została zawarta, bez wcześniejszego wypowiedzenia

Postanowienie z 24 grudnia 1823 r.	Ustawa z 24 maja 1860 r.
<p>gdy pan ze zbytnią surowością z nim się obchodzi lub przez gwałtowne swe postępowanie, niebezpieczeństwem uszkodzenia onych na zdrowiu zagraża, bądź od podobnych pokrzywdzeń ze strony rodziny lub domowników, opieką swą ich nie zasłania. Wszelkie jednak słowne lub uczynkowe zdrowiu nie szkodzące skarcenia, do których służący złem sprawowaniem się dają powody, nie pociągają odpowiedzialności sądowej i nie mogą być przyczyną do uwolnienia się od służby przed terminem</p>	<p>jeżeli przez złe albo zbyt surowe obchodzenie się pana, życie lub zdrowie służącego jest w niebezpieczeństwie</p>

gdy pan wysłużoną zapłatę im zatrzymuje, niedostateczną żywność daje, lub innych warunków umowy nie uiszcza	jeżeli pan słuźde zatrzymuje strawę, albo nie daje niezbędnej żywności lub umieścił go w miejscu szkodliwym dla zdrowia
gdy pan naraża słuźących na zgorzenie lub namawia do uczynków prawami zakazanych albo dobrym obyczajom przeciwnych	jeżeli pan słuę nakłonic usiłuje do uczynków przeciwnych prawu albo obyczajom, jak również jeżeli go nie broni od podobnych nalegań innych osób, które w domu mieszkają lub bywają
gdy pan przedsięwberze podróż za granicę, na czas dłuźszy niż słuźącego do usiug ugodził	jeżeli pan chce wyjechać za granicę Królestwa i słuę wziąć ze sobą, a tego sobie przy ugodzie nie wymowił
	jeżeli z powodu choroby słuźący stał się niezdolnym do dalszego pełnienia obowiązków

W powyższych przypadkach słuźący mógł wypowiedzieć umowę przed czasem, zaś na panu ciążył obowiązek jego natychmiastowego uwolnienia i wypłaty wynagrodzenia za faktycznie przepracowany okres. Natomiast w przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami właściwym organem do rozpatrzenia powstałego sporu, zgodnie z postanowieniem z 1823 r., była policja. W ustawie z 1860 r. przyznano to uprawnienie Sądóm Gminnym, co miało związek z dokonaną reformą sądownictwa. Do chwili wydania rozstrzygnięcia przez właściwy organ słuźący miał obowiązek pozostać w miejscu pracy.

Nie były to jedyne przypadki przewidujące uprawnienia słuźących do rozwiązania umowy przed terminem. Przyznano im również uprawnienie do wcześniejszego rozwiązania umowy – za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przyczyny, na które słuźący mogli się powoływać, zostały wymienione enumeratywnie w obu aktach prawnych, a wystarczało spełnienie jednej z nich.

Tabela 2. Przypadki gdy służący mógł umowę wypowiedzieć przed terminem jej obowiązywania, za dwutygodniowym wypowiedzeniem

Postanowienie z dnia 24 grudnia 1823 r.	Ustawa z dnia 24 maja 1860 r.
gdy rodzice służącego dla nagłej potrzeby w gospodarstwie potrzebują mieć go przy sobie	jeżeli rodzice potrzebują służącego do pomocy w gospodarstwie albo do opieki z powodu choroby lub starości
z powodu spadłej sukcesji oddalenie się służącego jest potrzebne	jeżeli otworzył się dla niego spadek, którego bez opuszczenia służby objąć nie może
gdy służący zawrze związek małżeński	jeżeli służący poprzez małżeństwo albo inne dla niego korzystne zdarzenie, znalazł sposób zaprowadzenia sobie własnego gospodarstwa
	jeżeli służącej mężatce umrze mąż, pozostawiwszy gospodarstwo lub dzieci, liczące mniej niż 14 lat

Postanowienie z 1823 r. przewidywało wyjątki w stosunku do wyrobników, co zdaje się było podyktowane specyfiką wykonywanej przez nich pracy. Byli oni upoważnieni do rozwiązania zawartej umowy, chociażby umówiona praca nie została wykonana w przypadku: choroby oraz nieuiszczenia wynagrodzenia w umówionym terminie. Wyrobnik mógł wówczas żądać wynagrodzenia jedynie proporcjonalnie do ilości przepracowanych dni lub w stosunku do zakresu ukończonej pracy. Jeżeli zaś przeszkoda uniemożliwiająca dokończenie pracy zaszła po stronie pracodawcy – najemcy, wówczas był on zobowiązany wypłacić wynagrodzenie również za czas przerwy w pracy, ale jedynie wówczas gdy wyrobnik był gotów dokończyć pracę po ustaniu przeszkody. Natomiast przyczyny rozwiązania umowy przed upływem jej terminu lub przed jej ukończeniem z powodu uchybień pracownika były takie same jak w przypadku służących.

Poza przepisami przewidującymi uprawnienia dla pracowników do wcześniejszego rozwiązania umowy nie zabrakło analogicznych uprawnień dla pracodawców. Generalnie przyczyny uprawniające do odprawienia służi przed czasem, w zdecydowanej większości dotyczą zawinionego lub nieodpowiedzialnego

zachowania pracownika. W postanowieniu z 1823 r. przewidziano tych przyczyn 10, zaś ustawa z roku 1860 wymienia ich aż 21. Wskazuje to, iż w stosunku do wcześniejszych rozwiązań nastąpiło z jednej strony rozszerzenie przesłanek, dających uprawnienie do wcześniejszego odprawienia służącego, a z drugiej strony nastąpiło ich sprecyzowanie, co pokazano w poniższej tabeli.

Tabela 3. Przypadki, gdy pan mógł umowę wypowiedzieć przed czasem, na jaki została zawarta z winy pracownika

Postanowienie z dnia 24 grudnia 1823 r.	Ustawa z dnia 24 maja 1860 r.
gdy służący oddane sobie rzeczy przez swą niezdatność, niedbalstwo i nieostrożność wystawia na nieporządek i szkodę,	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli wyrządzi z własnej winy krzywdę powierzonemu mu zwierzęciu; • jeżeli ze złości lub niechęci wyrządził panu znaczną szkodę;
gdy „w powierzonych wydatkach o nierzetelność przekonany zostanie”;	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli sługa okradł pana, przeniewierzył się, albo inne sługi do tego namawiał lub wiedząc o ich kradzieży albo przeniewierzeniu się, panu o tym nie doniósł;
gdy służący przeciwko panu lub temu, któremu pan zwierchni dozór powierzył dopuścił się nieposłuszeństwa i nieposzanowania;	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli sługa wyrządził obelgę panu, pani lub komukolwiek z domowników; • jeżeli stawia się hardo panu i nie słucha uporczywie jego rozkazów; • jeżeli wzbrania się pilnować pana w chorobie; • jeżeli stawia się hardo przełożonemu nad sobą zwierchnikowi, nie słucha jego rozkazów, albo mu wyrządził obelgę; • jeżeli o panu, pani lub komukolwiek z domowników rozpowiada coś krzywdzącego, albo przez „podszepty złośliwe” do kłótni w domu doprowadza; • jeżeli przez kłótnie albo bitwy, robił w domu zamieszanie i nawet pomimo upomnienia nie poprawia swojego zachowania;

<p>gdy popełnił przestępstwo, z powodu którego uwięziony został lub skazany na karę aresztu przekraczającą 8 dni i pan z tego powodu pozbawiony służby został;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli służący został skazany na więcej niż 7 dni aresztu;
<p>gdy nieostrożnie obchodzi się z ogniem;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli pomimo przynajmniej jednokrotnego upomnienia, nieostrożnie obchodzi się z ogniem albo ze światłem; • jeżeli służący przez swoją nieostrożność wywołał pożar;
<p>gdy „dla pijaństwa, bałamuctw nie pilnuje służby” lub opuszcza bez pozwolenia dom pana i pomimo upomnień w tym domu nie nocuje;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli bez wiedzy i pozwolenia pana spędzał więcej niż raz nocę poza domem; • jeżeli bez pozwolenia wychodzi lub spóźnia się do pracy albo zaniedbuje w inny sposób swoje powinności i pomimo dwukrotnej przestrogi nie poprawia swojego zachowania; • jeżeli służący oddawał się pijaństwu, grze na pieniądze albo rozpuście;
<p>gdy dzieci pana do złych czynów namawia lub staje się dla nich zgorszeniem;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli dzieci pańskie na złe naprowadza albo im daje gorszące przykłady; • jeżeli źle albo niedbale obchodzi się z dziećmi, które zostały mu powierzone, stwarzając dla nich niebezpieczeństwo;
<p>gdy zostanie zarażony zakaźną chorobą weneryczną;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gdy zostanie zarażony zakaźną chorobą weneryczną;
<p>gdy w imieniu pana bezpłatnie bierze towary lub innych służących do tego namawia;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gdy w imieniu pana i bez jego wiedzy kupuje na kredyt albo zaciąga pożyczki;
<p>gdy służąca okazała się być w ciąży – w tym jednak przypadku na panu ciążył obowiązek zawiadomienia właściwych organów policji „aby przyzwoite w tej mierze i prawem przepisane środki przedsięwzięte zostały”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli służąca zaszła w ciążę – wówczas pan mógł rozwiązać z nią umowę (oddalić ją), ale powinien o tym donieść miejscowej policji albo przekazać ją jej krewnym;

	<ul style="list-style-type: none"> • jeżeli okaże się, że nie umie wykonywać tej pracy, której się podjął w umowie; • jeżeli przy zawieraniu umowy służący okazał fałszywe świadectwo.
--	--

W razie odprawienia służącego ze wskazanych powodów pracownikowi nie przysługiwało prawo żądania większego wynagrodzenia, niż za czas rzeczywiście pełnionej służby. Jedynie w przypadku rozwiązania przez pana umowy przed czasem, bez żadnej z powyższych przyczyn miał on obowiązek zapłaty należnego wynagrodzenia za cały okres służby.

Do zakończenia stosunku służby wystarczyło więc, aby zachowanie pracownika zostało uznane za nieodpowiednie przez pracodawcę. Obowiązujące przepisy nie przewidywały bowiem ochrony stosunku pracy w razie bezzasadnego zwolnienia.

7

Omawiane akty prawne nosiły na sobie wciąż jeszcze piętno feudalizmu, w ich treści widoczna jest tendencja do utrzymania pozostałości feudalnej władzy pana nad pracownikiem. Należy jednak zauważyć, że podkreślano także równość stron, jaką dawała wolność przesiedlania się i najmu. Jednakże te uprawnienia nie były w pełni realizowane. Równość ograniczało wprowadzenie w stosunku do służących i wyrobników szeregu rozwiązań instytucjonalnych mających zapewnić nad nimi kontrolę. Sankcjonowano zwierzchność władz policyjnych nad sprawami zatrudnienia różnych kategorii osób. Rygorystycznie traktowano włóczęgostwo, określając jako włóczęgę każdego, kto bez stosownego świadectwa usiłował się zatrudnić.

Wejście w życie ustawy z 1860 r. nadal nie pozwala mówić o zmianie relacji w stosunkach pracy. Co prawda, istniejące uregulowania przyznawały pracownikom szereg uprawnień, jak: prawo do wcześniejszego wypowiedzenia umowy, roszczenie o wynagrodzenie, prawo do odbywania przez służących obowiązków religijnych zgodnego z ich wyznaniem czy ochrona w razie pokrzywdzenia przez pracodawcę, jednakże były to uprawnienia raczej iluzoryczne. Brak było instytucji, która kontrolowałaby wykonywanie warunków najmu. Do momentu powołania inspekcji fabrycznej nie istniał bowiem żaden organ czuwający nad warunkami zatrudnienia pracowników. Natomiast nad przestrzeganiem obowiązków przez pracowników czuwała policja, której przyznano prawo do stosowania nie tylko grzywien, ale również kar cielesnych. Wprowadzona w postanowieniu z 1823 r. kontrola zatrudnienia wobec

różnych kategorii osób, ze strony organów policyjnych, została utrzymana w mocy także po roku 1860. W rękach panów, w stosunku do podległych im pracowników – służących, wyrobników, pozostawiono także typowo feudalne prawo, posiadające charakter publicznoprawny i władczy, wyrażające się w przyznaniu prawa do chłosty. Kary fizyczne można było stosować rygorystycznie wobec wszelkich, nawet najmniejszych przewinień ze strony pracowniczej, nawet w przypadku zwykłego nieposłuszeństwa. Przy czym kar tych nie zniesiono wraz z wejściem w życie ustawy z 1860 r., wskazując w niej wprost, iż pan nadal mógł karcić uchybienia służących lekkimi domowymi środkami. Uwagę zwraca także wyłączenie spod zakresu obowiązywania omówionych regulacji pewnych grup pracowników, na przykład oficjalistów prywatnych i służących domowych wyższej klasy. W ujęciu ówczesnym osoby pochodzenia szlacheckiego nie mogły bowiem być stawiane na równi z wykonującymi zawody służącego czy wyrobnika.

Omówione akty prawne nie zawierają przepisów dotyczących ochrony pracy kobiet i dzieci. Podejmowane w latach 1846 i 1854 próby szerszego zabezpieczenia interesów pracowniczych nie przyniosły rezultatu, a sytuacja w Królestwie Polskim odbiegała od tej w innych krajach europejskich, np. w Szwajcarii już w 1815 r. wprowadzono przepisy regulujące zatrudnianie dzieci, w 1839 r. – w Prusach, w 1841 r. – we Francji, w 1859 r. – w Austrii³⁰. Regulacje takie miały zostać wprowadzone na terenie Królestwa Polskiego dopiero w 1882 r.

W odniesieniu do powyższych rozważań wydaje się, iż niezwykle trudno wskazać, czy uregulowanie najmu jedynie kilku grup pracowników, głównie służących i wyrobników, zmierzało do nadania im rzeczywistych uprawnień, czy raczej do usankcjonowania dominującej pozycji pracodawcy. Mimo że z jednej strony pracownicy zostali poddani kontroli, niemal we wszystkich aspektach życia, to jednak wprowadzone przepisy uregulowały ich sytuację prawną. Chociaż nie podważono dotychczasowych stosunków społecznych, omówione akty prawne były zaczątkiem większych zmian, które miały nastąpić w przyszłości. Umożliwiły również objęcie tych osób pewną ochroną. Należy pamiętać, że w dalszym ciągu, aż do schyłku XIX w. nie nastąpiło jeszcze pełne ukształtowanie stosunków kapitalistycznych w zaborze rosyjskim. Mimo że duża grupa współczesnych zdawała sobie sprawę z konieczności wprowadzenia zmian, dotychczasowe regulacje nie odpowiadały bowiem stosunkom kapitalistycznym, to brak wyraźnie ukształtowanej klasy robotniczej oraz istnienie znaczących pozostałości feudalizmu, hamowało wprowadzenie w życie nowoczesnych rozwiązań. Dopiero rozwój przemysłu i wzrost

³⁰ *Polska klasa robotnicza: zarys dziejów*, t. 1, cz. 1, *Od przełomu XVIII i XIX w. do 1870 r.*, op. cit., s. 162.

liczebności nowych grup społecznych wymusił przyjęcie nowych regulacji. Nowoczesne ustawodawstwo pracy w Rosji, a co za tym idzie w Królestwie Polskim zapoczątkowała ustawa z 1/13 czerwca 1882 r., w której wprowadzono pierwsze istotne ograniczenia, między innymi wprowadzając w fabrykach i górnictwie limity czasu pracy dzieci poniżej 15 lat i ustanawiając inspekcję pracy.