

43.  
**OBWIESZCZENIE**

Ministra Skarbu

z dnia 24 grudnia 1930 roku

o wartości jednego grama czystego złota.

Na podstawie art. 16 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 5 listopada 1927 r. (Dz. U. R. P. Nr. 97 poz. 855) oraz rozporządzenia Ministra Skarbu z dnia 28 listopada 1927 r. w sprawie ustalenia trybu ogłaszania wartości złota (Dz. U. R. P. Nr. 109 poz. 932) ustalam na miesiąc luty 1930 r. wartość jednego grama czystego złota na pięć złotych 92,44 grosza.

Kierownik Ministerstwa Skarbu:

(—) Ignacy Matuszewski.

—):—

44.  
**UMOWA.**

ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sarnok, Strzyżów i Krosno.

Zasady ogólne.

**Art. 1.**

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1930 r. do dnia 31 marca 1931 r. i dotyczy: z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej strony zatrudnionych przez nich rocznych pracowników z normalną zdolnością do pracy, a to następujące kategorie:

- fornali, pastuchów i stróżów,
- pracowników płci męskiej w wieku poniżej lat 24,
- dziewicząt stajennych,
- gumiennych, karbowych i połowych,
- kowali i stelmachów.

Inwalidzi pracujący na równi z pozostałymi pracownikami z normalną zdolnością do pracy w rolnictwie pobierają równe z nimi wynagrodzenie tak w gotówce, jak i w naturaljach. Inwalidzi o zmniejszonej zdolności do pracy oraz pracownicy fizycznie ułomni mogą być godzeni na niższych warunkach.

**Art. 2.**

Umowa niniejsza stanowi w myśl ustawy z 1 sierpnia 1919 r. Dz. U. R. P. Nr. 65, poz. 394 i z dnia 11 marca 1921. Dz. U. R. P. Nr. 26, poz. 147, podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracy, zawierające warunki dla pracowników mniej korzystne, niż warunki niniejszej umowy, ulegają z mocy wymienionych ustaw zastąpieniu przez warunki określone niniejszą umową.

Wszelkie indywidualne umowy, zawierające korzystniejsze dla pracownika warunki, niż je przewiduje niniejsza umowa, obowiązują na czas ich zawarcia.

**Art. 3.**

Rok służbowy rozpoczyna się 1 kwietnia, a kończy się 31 marca roku następnego. Obie strony obowiązują wypowiedzenie indywidualnej umowy pracy przed upływem terminu jej wygaśnięcia, a najpóźniej do dnia 31 grudnia włącznie, ustnie wobec dwóch świadków lub pisemnie. Niewypowiedzenie umowy pracy do dnia 31 grudnia włącznie przedłuża milcząco umowę indywidualną na rok następny. Uchylenie się przez którąkolwiek ze stron od przyjęcia wypowiedzenia umowy pracy umowy tej nie przedłuża.

**Art. 4.**

Pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową, zawierającą ilość wydanych mu ordynarij i pensji, oraz spis powierzonych mu inwentarzy; do książeczki obrachunkowej inaja być wpisywane wszelkie potrącenia z należnych poborów, jako to: ustawowe opłaty na rzecz Kasy Chorych, przypadające na pracownika, za opuszczone dni i t. p. Książeczka obrachunkowa ma służyć jako dowód dla Komisji Rozjemczej, stwierdzający ilość wydanych poborów. Jeden egzemplarz umowy ma być przez pracodawcę wydany pracownikom danego folwarku na ręce ich przedstawiciela.

W razie zgubienia książeczki obrachunkowej przez ordynariusza, służyć jako dowód książki gospodarze pracodawcy.

**Art. 5.**

Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego najmiej czeladzi. Zona i inni członkowie rodziny pracownika nie mogą być pociągani do żadnych robót z tytułu li tylko umowy z samym pracownikiem, lecz winni za to otrzymać osobne wynagrodzenie, ustalone dla odnośnej kategorii pracowników.

Zony ordynariuszy mogą być godzone tylko jako dojarki, inni członkowie rodziny, jako dojarki, robotnicy sezonowi lub stali robotnicy dzienni. Za małoletnich członków rodziny umowę zawiera ordynariusz; pełnoletni członkowie rodziny zawierają umowę o osobie, ordynariusz odpowiada jednak za dotrzymanie tej umowy. Jeśli członek rodziny ordynariusza bez ważnej przyczyny — za jaką uważa się tylko 12-tygodniowy okres połogowy (6 tygodni przed i 6 tygodni po połogu), chorobę stwierdzoną przez lekarza, powołanie do służby wojskowej, lub wstąpienie w związek małżeński — zawartej umowy o pracę nie dotrzyma, może pracodawca natychmiast rozwiązać umowę służbową z ordynariuszem.

**Stosunek wzajemny.**

**Art. 6.**

Pracodawców oraz ich zastępców obowiązują grzeczne traktowanie pracowników i ścisłe przestrzeganie umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

Pracowników obowiązują grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie zawartych umów, oraz pilne i sumienne spełnianie obowiązków, dążność do jaknajwiększej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonania obowiązków służbowych, oraz przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obrębie folwarku, jako też dbale i staranne obchodzenie się w powierzonym sobie

inwentarzem żywym i martwym. Pracownicy obowiązani są przy każdej sposobności zapobiegać wszelkiemu naruszeniu własności pracodawcy przez współpracowników lub osoby trzecie.

**Art. 7.**

Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroków Sądów Państwowych, działających według obowiązującego prawodawstwa i według kompetencji.

Zatargi, wynikiem na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a robotnikami rolnymi, regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sądy Państwowe, według kompetencji. Skargi do Komisji Rozj. wnoszą się do Inspektoratu Pracy w 2-eh równobrzmiących egzemplarzach, z których jeden ma być doręczony pozwanemu wraz z wezwaniem do jawienia się przed Komisją Rozjemczą.

Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku nie wolno: 1) pracodawcy wstrzymać świadczeń, 2) pracownikowi przerywać pracy.

W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia może pracodawca zawiesić pracownika w pracy i wstrzymać przed orzeczeniem lub wyrokiem wszystkie świadczenia, w razie jednak wygrania sporu przez robotnika, pracodawca winien wydać zaległe świadczenia, wraz z dodatkami miesięcznym 1% w zbożu i 2% w gotówce. Koszta świadczeń powołanych przez Komisję Rozjemczą oraz ich stratę czasu, jakoteż stratę czasu pracownika, ponosi ta strona, która spór przegrała. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza, względnie Sąd Państwowy.

**Czas pracy.**

**Art. 8.**

Rozkład godzin pracy ustala się podług poniższej tabeli, przy czym robotnicy fornale mają być zwalniani przed południem o pół godziny wcześniej, aniżeli inne kategorie pracowników, a to dla koniecznego obrządku inwentarza.

Przyjmuje się czas słoneczny z tem, że za początek pracy zrana i po południu uważa się wyjście z podwórza, a za koniec zejście z pola. Początek i koniec pracy zaznacza się sygnałem. O ile pole odległe jest więcej, niż 2 klm. od podwórza, należy robotnika zwolnić z pracy o 10 minut wcześniej w stosunku do każdego kilometra powyżej 2-eh. W razie pilnej potrzeby poniższy podział pracy może być zmieniony, jednakże tylko w ten sposób, by ogólna ilość godzin została ta sama.

Na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby pracownicy są obowiązani do pracy poza niżej określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem, po cenach za godzinę o 50% wyższych od przeciętnego pełnego zarobku godzinowego dorosłych pracowników dziennych w danym majątku.

TABELA.

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa obiadowa	Praca po południu	Przerwa na podwieczorek
Styczeń	8—12	—	1½	1.30—4.00	—
Luty	7½—12	—	1½	1.30—5.00	—
Marzec	1—10 11—20 21—31	—	1½	1.30—5.30 1.30—6.— 1.30—6.30	—
Kwiecień	1—10 11—20 21—30	—	1½	1.30—6.40 1.30—7.— 1.30—7.20	—
Maj	1—10 11—20 21—31	—	1½	1.30—7.30 1.30—7.50 1.30—8.—	—

Miesiąc	Praca do południa	Przełama na sadzenie	Przełama na sadzenie	Praca po południu	Przełama na podwieczorek
Czerwiec	1-10	6-12	2	2-8.20	1
	11-20			2-8.20	
	21-30			2-8.30	
Lipiec	1-10	6-12	2	2-8.30	1
	11-20			2-8.20	
	21-31			2-8.—	
Sierpień	1-10	6-12	2	2-7.50	1
	11-20			2-7.30	
	21-31			2-7.—	
Wrzesień	1-10	6-12	1 1/2	1.30-6.40	—
	11-20			1.30-6.20	
	21-30			1.30-6.—	
Październik	1-10	7-12	1 1/2	1.30-5.30	—
	11-20			1.30-5.20	
	21-31			1.30-4.50	
Listopad	7 1/2-12	—	1 1/2	1.30-4.50	—
Grudzień	8-12	—	1 1/2	1.30-3.45	—

Powyższy rozkład pracy nie obowiązuje w stosunku do pastuchów, stróżów nocnych i doradców, o ile wykonywane przez nich roboty nie przekraczają ich zwykłych obowiązków. W dnie ulewne i wyjątkowej niepogody roboty w polu nie powinny być wykonywane.

#### Art. 9.

Obrazek inwentarza odbywa się poza godzinami pracy bez specjalnej dopłaty. Kolejne dyżury przy inwentarzu w nocy lub w dnie świąteczne obowiązuje wszystkich fernali bez specjalnej dopłaty. Pastuch, względnie dziewczęta stażenne są wolne od pracy co trzeci dzień świąteczny (w niedziele i święta) i na ten czas zastępuje się ich przez innych wyznaczonych na ten cel pracowników.

Praca w dnie świąteczne może być wykonywana tylko za obopólną zgodą i po cenach o 100% wyższych od pracy w dnie powszednie, jednak w nagłej potrzebie są pracownicy zobowiązani 5 razy do roku pracować na żądanie pracodawcy w niedziele i w dnie świąteczne za wyższym wynagrodzeniem.

Wstawianie do obrządku inwentarza oraz naszywania wozów i narzędzi powinno mieć miejsce nie wcześniej, niż o 2 godziny przed rozpoczęciem pracy. Obrok, siano i tym podobna karma dla inwentarza, mają być przygotowane uprzednio w godzinach pracy w miejscach na to wyznaczonych.

Stróże nocni mają codziennie wolny czas do zakończenia robót przedpołudniowych, następnie zaś mogą być zatrudnieni przy robotach koło inwentarza, w domu i t. p. W miesiącach od 1 października do 31 marca stróż nocny otrzymuje od pracodawcy kożuch lub inne odpowiednie ciepłe okrycie na czas warty. W miesiącach: listopadzie, grudniu i styczniu wolno stróża zatrudniać pracą tylko połączoną z nocnym stróżowaniem.

U w a g a: Stróż przylapany na spaniu podczas spełniania obowiązków stróżowania może być ukarany za pierwszym razem grzywną w wysokości 10 kg. żyta, za drugim razem grzywną w wysokości 30 kg. żyta, za trzecim razem wydalaniem.

#### Warunki wynagrodzenia fernali, pastuchów i stróżów. Placa w gotówce.

#### Art. 10.

Ordynariusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 120 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie z dołu, oraz ordynarij, wydawaną zgodnie z art. 13 niniejszej umowy kwartalnie, zgóry. Ordynarij winna być wydawana ordynariuszom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarij za drugi kwartał może pracodawca wydać w dwóch ratach równych, z których pierwsza winna być wydana pierwszego lipca, a druga najpóźniej do 15 sierpnia.

#### Ordynarij.

#### Art. 11.

Zboże wydawane na ordynarij musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarij wejście 2 q pszenicy, 6 q żyta, reszta w zbo-

żu jadalnym. W powiatach wymienionych w art. 13, punkt 1, w skład ordynarij wchodzi 3 q pszenicy, zresztą, jak powyżej.

#### Art. 12.

Mielenie zboża odbywa się na koszt pracodawcy w młynie przez niego wskazanym, przy czym nie więcej, niż połowa ordynarij na pytel. W zamiar za mienie pracodawca może wydać pracownikowi dodatkową ilość żyta, równą 10% ustalonej ordynarij.

#### Art. 13.

We wszystkich niżej wymienionych powiatach obowiązuje następujące ordynarij:

1. W powiatach: Bóbrka, Czortków, Drohobycz, Horodenka, Kołomyja, Kopyczyńce, Przemysł, Rudki, Sambor, Skalał, Śniatyn, Sokal, Tarnopol, Trembowla i Zaleszczyki — 12 q.  
2. Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczac, Gródek Jag., Kamionka Strumiłowa, Lwów, Mościska, Podhajce, Przemysłany, Radziechów, Rawaraska, Rohatyn, Stanisławów, Stryi, Tłumacz, Zbaraz, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów — 11 q.  
3. Bohorodczany, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lubaczów, Lisko, Nadwórna, Peceziżny, Skole, Stary Sambor i Turka — 10 q.

#### Ziemia pod ziemniaki.

#### Art. 14.

Ordynariusz otrzyma 28 a. 78 m<sup>2</sup> pola wynawożonego i odrobionego dworskimi kołmi pod ziemniaki. Pole przeznaczone pod ziemniaki powinno być w takim samym stanowisku, jak pole przeznaczone pod ziemniaki dworskie. Sadzenie ziemniaków winno odbywać się w połowie między początkiem a końcem sadzenia ziemniaków dworskich. Przygotowanie mechaniczne ziemi pod ziemniaki i obróbka ich winny być takie, jak pod ziemniaki dworskie.

Zastrzeżenie, że wszystkie ziemniaki pracowników powinny być sadzone obok siebie w jednym miejscu. W razie wydawania gotowych ziemniaków, ustala się, że 28 a. 78 m<sup>2</sup> pola odpowiada 30 q gotowych ziemniaków. Ziemniaki wydane winny być zdrowe i bez ziemi.

Ponadto robotnicy mieszkający w budynkach dworskich otrzymują 3 a. 60 m<sup>2</sup> pola odrobionego i wynawożonego w pobliżu domu pod ogródki, zaś pracownicy mieszkający we własnych budynkach taki sam dodatkowy obszar w polu przeznaczonym pod ziemniaki słuźbu.

U w a g a: O ile pole, przeznaczone pod ziemniaki dla ordynariusza, przygotowane zostanie w terminie spóźnionym, t. j. po 1-ym czerwca, może pracownik odmówić przyjęcia przydziału ziemi pod ziemniaki, a domagać się ekwiwalentu gotowych ziemniaków.

#### Utrzymanie inwentarza.

#### Art. 15.

Ordynariusz ma prawo trzymać jedną krowę z przychowkiem od teź do 2 miesięcy. Pracodawca daje latem bezpłatnie utrzymanie na wystarczającym pastwisku, takim jak i dla bydła dworskiego, z wyjątkiem sztucznych pastwisk. W razie braku odpowiedniego pastwiska, winni pracownicy otrzymywać zieloną paszę.

Na zimę wydaje się na każdą krowę 6 q gotowych ziemniaków, lub 9 q buraków, albo teź 12 q liści z buraków cukrowych należycie zakonserwowanych, albo 12 q wyłoków dolowanych, lub 15 l. wywaru dziennie na 1 krowę. Poza to 8 kg. siewki i plew zbożowych dziennie na 1 krowę.

Zamiast wymienionych wyżej dodatków do siewki i plew zbożowych, pracodawca może wydać pracownikowi 14 a. 39 m<sup>2</sup> pola jednokosnej, względnie 2 razy większy obszar łąki jednokosnej, lub teź 5 a. 40 m<sup>2</sup> ziemi odrobionej i wynawożonej tak, jak pod ziemniaki, na każdą krowę. O ile pracownik nie otrzymuje żadnego utrzymania dla krowy w zimie, winien otrzymać jako ekwiwalent siano z 23 a. 78 m<sup>2</sup> dwukosnej łąki, względnie z 2 razy większego obszaru łąki jednokosnej. Słomę na ściółkę dla inwentarza otrzymuje pracownik w miarę potrzeby, lecz tylko w tym wypadku, jeżeli nawóz przypada na własność pracodawcy.

U w a g a: 1) Jeżeli pracodawca zabrania trzymania bydła, lub jeżeli pracownikowi krowa zginęła, otrzyma pracownik, zamiast utrzymania, w ciągu 6 miesięcy letnich po 3 l., zaś w ciągu 6 mies. zimowych po 2 l. niezbieranego mleka dziennie. Jeżeli jednak pracownik nie korzysta z prawa trzymania bydła, otrzymuje w ciągu 6 mies. letnich po 2 1/2 l., w ciągu 6 mies. zimowych po 1 1/2 l. niezbiernego mleka dziennie.

U w a g a: 2) Robotnicy mieszkający we własnych budynkach, a nie otrzymujący od pracodawcy latem pastwiska, ani teź zimą paszy, ani mleka, otrzymywać będą jako ekwiwalent za wyżej wymienione świadczenia: siano z 57 a 56 m<sup>2</sup> dwukosnej łąki, względnie z dwa razy większego obszaru łąki jednokosnej.

U w a g a: 3) Obie strony obowiązują stan rzeczy przyjęty przy zawieraniu indywidualnej umowy, a zmiany w ciągu roku, t. j. utrzymanie krowy na wydawanie mleka lub odwrotnie, są dopuszczalne, poza wypadkami losowymi, tylko w drodze obopólnego porozumienia.

U w a g a: 4) Jeżeli w danym folwarku żaden z pracowników krowy nie trzyma, to uważa się to za dowód, że pracodawca krow trzymać nie pozwala.

#### O p a ł.

#### Art. 16.

Ordynariusz otrzyma 5 m. sześciennych przestrzennych drzewa twardego i 4 m. sześciennie przestrz. drzewa miękkiego rocznie. 1 m. sześciennie przestrz. drzewa twardego równa się 1 1/4 m. sześciennego przestrzennego drzewa miękkiego, 2 1/2 q. węgla, lub 1 kupie twardych gałęzi. 1 m. przestrz. drzewa miękkiego równa się 2 q. węgla, względnie 1 kupie miękkich gałęzi.

Wymiary kupki mają wynosić: 1 1/4 m. szer., 1 m. wysokości i 3 m. długości. Gałęzie muszą pochodzić ze zrębów poprzedniego roku kalendarzowego i mieć w grubszym końcu 5 cm. średnicy. W razie wydawania węgla conajmniej 1/3 część należnego opału winna być wydana w drzewie. Chróst, badyłanka i słoma nie mogą być wydane jako materiał opałowy, wobec czego wydanie jakiegokolwiek ilości chróstu, badyłanki i słomy nie zwalnia pracodawcy od wydania pracownikowi opału wedle powyższych norm. Opał wydaje się zgóry kwartalnie lub miesięcznie. Wybór materiału opałowego przysługuje pracodawcy. Pracownikowi nie wolno sprzedawać opału. Pracownikom mieszkającym w mieszkaniach dworskich, niezabezpieczonych należycie przed zimnem, wydaje się 1 m. przestrzenny drzewa miękkiego więcej.

#### Mieszkania pracowników.

#### Art. 17.

Ordynariusz otrzymuje mieszkanie, składające się conajmniej z 1 izby z podłogą, oraz komory. Izby winny być wytykowane, a conajmniej doładnie wylepione ze szczeniemi drzwiami i oknami na zawiasach. W oknach mają być cale szyby, zaś w razie stłuczenia szyby pracownik jest obowiązany wstawić ją w ciągu 2 tygodni. Wapna do białenia ostarca pracodawca 2 razy do roku w ogół 15 kg. na mieszkanie. Mieszkania mają być ze szczeniemi dachem; tam, gdzie dachy, lub dachy są popsułe, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich. W majątkach, które wydają na opał węgiel, piece muszą być dostosowane do opału węglem. W majątkach, gdzie woda zacieka do piwnic i mieszkań pracowników, winny być one zabezpieczone w ciągu lata od wody napływowej.

Pracodawcy i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien, oraz zastąpienie zginiłych cembrynowymi lub teź zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia. Zbiorniki na nawóz nie mogą znajdować się w bliźszej odległości, aniżeli 20 m. od mieszkań służbowych, a pracownicy mają składać nawóz ze swych chlewów w przeznaczonym na to miejscu. W pobliżu mieszkań mają znajdować się zasłonięte ustępy w dostatecznej ilości, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w porządku i czystości.

Gdzie jest odpowiednio pomieszczenie w dotychczasowych budynkach, jak również przy mieszkaniach nowowbudowanych, winna być urządzona łaźnia. W innych majątkach, o ile istnieje możliwość, pracodawcy są obowiązani do urządzenia pracownikom kąpeli.

Pracownicy są obowiązani utrzymywać mieszkania w porządku. Utrzymanie inwentarza żywego w mieszkaniu jest stanowczo wzbronione. Sublokatorów nie wolno przyjmować bez zgody pracodawcy, któremu przy wprowadzaniu się ma być zameldowany skład rodziny pracownika.

#### Art. 18.

Pracodawca obowiązany jest dać pracownikowi pomieszczenie dla bydła we wspólnej czeladnej oborze, lub specjalnie na to przeznaczonym budynku, jeżeli za pracownik mieszka w budynku dworskim, także pomieszczenie dla dwóch sztuk trzodki chlewnej, na opał i ziemniaki, nadto, w razie potrzeby, słomę dla sienników. Ordynariuszom wolno trzymać kury, jednakże nie więcej, niż 12 sztuk.

Warunki wynagrodzenia robotników płci męskiej w wieku poniżej lat 24-eh.

#### Art. 19.

a) Wszyscy ordynariusze do ukończonego 21 roku życia otrzymują pobory wymienione w art. 10 — 18, z następującymi zmianami: zboża o 2 q mniej, 100 zł pensji rocznie, pola pod ziemniaki 14 a. 39

m<sup>2</sup>, mleka zimą 1 l., latem 1½ l. dzieanie, albo utrzymanie dla 1 krowy zimą, albo pastwisko dla tejże krowy latem, 4 m. sześcienne przestrzenne opału.

b) Kawalerowie, nie będący jedynymi żywicielami rodziny, otrzymują od ukończonego 21 roku do 24 ukończonego roku życia o 1 q. zboża więcej, niż ordynariusze wymienieni w p. a) niniejszego artykułu, a pensja ich wynosi 120 zł rocznie.

c) Od ukończonego 21 roku życia otrzymują wszyscy żonaci oraz kawalerowie, o ile są jedynymi żywicielami rodzin niezarobkujących i nie posiadających innego źródła dochodu, pobory ustalone w art. 10 — 18.

#### Warunki wynagrodzenia dziewcząt stajennych.

##### Art. 20.

Dziewczęta stajenne otrzymują 9 q. zboża ordynarii — w czem 2 q. pszenicy, — przemiał i 100 zł pensji rocznie; ponadto po 2 l. niezbiieranego mleka dziennie i 14 a. 39 m<sup>2</sup> ziemi pod ziemniaki.

U w a g a : Dziewczęta stajenne, mieszkające w dworskich mieszkaniach, otrzymują dostateczną ilość opału dla należytego ogrzania mieszkań i ugotowania strawy.

#### Warunki wynagrodzenia gumiennych, karbowych i połowych.

##### Art. 21.

Gumienni, karbowi i połowi otrzymują wynagrodzenie unormowane w art. 10 do 18 z następującymi zmianami: płaca gotówkowa gumiennych i karbowych 180 zł, połowych 140 zł rocznie; Gumienni i karbowi otrzymują o 1 q. pszenicy więcej, niż fornale, oraz dodatek 1 l. mleka dziennie ponad pobory ustalone w art. 15-ym.

#### Warunki wynagrodzenia rzemieślników.

##### Art. 22.

a) Rzemieślnicy nie posiadający pisemnych kwalifikacji, którzy wykażą się 3-letnią samodzielną pracą i dowodem, że rzeczywiście pełnią funkcję rzemieślników (kowali, stelmachów), otrzymują o 1 q. pszenicy i 1 q. żyta ordynarii więcej, niż fornale, resztę zaś poborów taką, jak fornale (art. 10 — 18).

b) Rzemieślnicy (kowale i stelmachowie), którzy wykażą się dyplomem wyzwolin na czeladnika i świadectwem conajmniej 5-letniej pracy zawodowej, po wyzwoleniu otrzymują te same pobory, co fornale (art. 10 — 18), z następującymi zmianami: pensja gotówkowa 240 zł rocznie, ordynarii o 1 q. pszenicy i 1 q. żyta więcej. Rzemieślnicy ci mają prawo do trzymania 2-eh krów. Jeżeli rzemieślnik trzyma tylko 1 krowę, wzgl. jeśli nie otrzyma zezwolenia na trzymanie drugiej krowy, otrzymuje zamiast za to 1 l. mleka dziennie. W razie zupełnego zakazu trzymania krów, otrzymuje rzemieślnik w 6-ciu miesiącach zimowych po 3 l., a w 6 miesiącach letnich po 6 l. mleka niezbiieranego dziennie.

c) Rzemieślnicy (kowale i stelmachowie), którzy wykażą się dyplomem wyzwolin na czeladnika i świadectwem conajmniej 15-letniej pracy zawodowej po wyzwoleniu, otrzymują te same pobory, co rzemieślnicy wymienieni pod b) niniejszego artykułu z tą różnicą, że płaca gotówkowa wynosi 300 zł rocznie, zaś ordynaria o 1 q. pszenicy i 2 q. żyta więcej, niż fornale.

#### Furmanki.

##### Art. 23.

Pracownicy otrzymują w razie potrzeby: a) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów i z młyna; b) do wózki w dniu powszednie swoich produktów rolnych wyprodukowanych w tymże folwarku; c) po księdza z chrztem, ślubem, pogrzebem, w razie ciężkiej choroby furmankę po doktora i akuszerkę, a należytość za takąową pracodawca ma prawo pobrać sobie w Kasie Chorych; d) jedną zbiorową furmankę na kwartał w dzień świąteczny, wybrany przez pracowników do najbliższego miasteczka, względnie stacji kolejowej, o ile odległość tejże wynosi więcej, niż 5 km.

Fornalowi jadącemu w interesie pracowników furmanką w dniu powszednie, czy też świąteczne, nie należy się żadne dodatkowe wynagrodzenie, jak również za kolejne wyjazdy w dniu świąteczne, po lekarza, akuszerkę, do kościoła i t. p. Wyjazdy noszące wyraźny charakter wyjazdów prywatnych, pracodawcy poza godzinami pracy, winny być wynagradzane, jako praca poza godzinami służbowymi, a więc o 50% w dniu powszednie i o 100% w dniu świąteczne i niedzielne więcej.

U w a g a : W razie nieuzasadnionej odmowy dania furmanki pracownikom przysługują tymże prawo żądania zwrotu faktycznych kosztów za wynajęcie furmanki. Za uzasadnioną odmowę uważa się wyjątkową niemożność gospodarza

dania furmanki w dniu przez pracownika wybranym, lub niezgłoszenie zapotrzebowania furmanki na 24 godzin naprzód.

#### Strawne i inne dodatki.

##### Art. 24.

Pracownikowi wyslanemu w drogę poza obręb majątku w interesie pracodawcy na dłużej, niż pół dnia, należy się odpowiednie utrzymanie w naturze, lub strawne za każdą pełną dobę 2 zł, zaś jeżeli wyjazd trwa mniej, niż pół doby, 50 gr za śniadanie lub wieszczkę, a 1 zł za obiad. Nadto w razie konieczności najeścia noclegu, należy się pracownikowi zwrot rzeczywistych wydatków, poniesionych skutkiem najeścia noclegu. W drodze godziny pracy nie obowiązują.

Pracodawca jest obowiązany dać pracownikowi płócienną bluzę do siania sztucznych nawozów, zaś do siania nawozów gryzących, t. j. azotniaku i wapna, dostarczyć ochraniaczy na oczy. Do siania nawozów gryzących nie mogą być używane kobiety. Przy siewie nawozów gryzących należy się pracownikowi dopłata po 40 gr dziennie, zaś przy siewie innych nawozów po 20 gr dziennie.

#### Urlopy i dni opuszczone.

##### Art. 25.

Pracownik otrzymuje w każdym kwartale 2 dni płatnego urlopu w dniu nieświęteczne. Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą lub jego zastępcą. Pracownik w razie odmówienia mu urlopu otrzymuje za każdy dzień niewykorzystanego urlopu wynagrodzenie analogiczne do potrąceń ustalonych w ustępie 2-im niniejszego artykułu. Odchodzącemu robotnikowi należy się 6 dni wolnych od pracy na wyszukanie posady, bez potrącenia świadczeń.

W razie samowolnego i nieusprawiedliwionego ważnemi przyczynami opuszczenia dnia roboczego przez ordynariusza, przysługuje pracodawcy prawo potrącenia za każdy opuszczony dzień od 1 kwietnia do 31 października 20 kg. żyta, zaś w czasie od 1 listopada do 31 marca — 10 kg. żyta.

Za ważną przyczynę, usprawiedliwiającą opuszczenie dnia roboczego, uważa się między innymi stwierdzoną przez lekarza obłązną chorobę pracownika, zgłoszone poprzednio pracodawcy wezwanie ze strony władz, lub zgłoszone u pracodawcy i uzasadnione pójście do lekarza.

#### Zapomogi na wypadek śmierci.

##### Art. 26.

Na wypadek śmierci pracownika otrzymują jego żona i dzieci przez pół roku wolne mieszkania, a pobory za 1 kwartał. O ile ziemniaki zostaną zasadzone przed śmiercią pracownika, zbiór ich przypada na własność rodziny zmarłego.

#### Ubezpieczenie.

##### Art. 27.

Opłaty ubezpieczeniowe mają być uskutecznione zgodnie z obowiązującymi przepisami. Pracodawcy mają prawo potrącić pracownikom świadczenia tylko za ten czas, przez który pracownicy mają prawo do zasiłku z Kasy Chorych lub innej ubezpieczeniowej instytucji, w takiej wysokości, na jaką sumę robotnicy zostali ubezpieczeni.

W razie nieszczęśliwego wypadku, winien jest pracodawca zgłosić wypadek u kompetentnej władzy w sposób ustawą przepisany, podając wysokość zarobków zgodnie z umową zbiorową; w razie niezgłoszenia wypadku, odpowiada pracodawca za wszystkie wyniki stąd dla pracownika szkody. Odnosnie do gospodarstw, które w myśl ustawy nie są objęte przymusem ubezpieczenia w Kasach Chorych, mają w razie choroby pracownika zastosowanie odnośnie postanowienia obowiązujących w tym wypadku ustaw.

##### Art. 28.

Pracodawcom przy końcu roku służbowego nie wolno zwalniać il tylko z tytułu starości i niezdolności do pracy tych pracowników, którzy przepracowali 25 lat na dobro danego folwarku, lub pracodawcy.

#### Zamiana świadczeń.

##### Art. 29.

Umowa niniejsza nie uprawnia do obniżenia istniejących warunków wynagrodzenia. Pracodawca nie może samowolnie zamieniać ustalonych powyższą umową świadczeń na inne. Zamiana świadczeń na inne równoważnościowe dopuszczalna jest tylko za obopólną ugodą, zawartą pisemnie lub wobec 2 świadków. O ile porozumie-

nie nastąpi, może pracodawca żądać ustalenia przez Komisję Rozjemczą warunków zamiany pewnych świadczeń na inne.

Lwów, dnia 7 grudnia 1929 r.

Przewodniczący:  
Inspektor Pracy 42 Obwodu:

(—) Inż. Stanisław Zwolinski.

Za Związek Ziemiarn Wschodnich Województw Malopolskich:

(—) Kazimierz Papara,  
(—) Inż. roln. Lucjan Turnau,  
(—) Juljusz Wolfarth.

Za Związek Malopolskich Rolników:

(—) Dr. Leopold Wahrsager,  
(—) Dr. Jan Gerstman,  
(—) Dr. Edward Taube.

Za Chrześcijański Związek Dzierżawców:

(—) Oswald Ewy,  
(—) Antoni Glazer.

Za Związek Robotników Rolnych i Leśnych:

(—) R. Tyszka,  
(—) Wł. Cwierkiewicz,  
(—) F. Stawinski.