



PRENUMERATA

kwartalną

w kraju 15 złotych;
za granicą 20 złotych;

Numer pojedynczy
20 groszy.

Konta pocztowe czekowe
Nr. 730

MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ.

WYCHODZI CODZIENNIE Z WYJĄTKIEM NIEDZIEL I ŚWIĄT.

OGŁOSZENIA:

Cena za wiersz 1 m/m. szpalty
redakcyjnej po tekście 65 groszy.
Cena za wiersz 1 m/m. szpalty
ogłoszeniowej 60 gr.

Tabelaryczne i cyfrowe 95 gr.
Ogłoszenia o zagubionych doku-
mentach 18 groszy za wyraz.
Każde ogłoszenie najmniej
1 złoty.

Za terminowy druk ogłoszeń
Wydawnictwo nie odpowiada.
Osobom i firmom prywatnym
kredytu na ogłoszenia i prenu-
meratę Wydawnictwo nie
udziela.

Dyrekcja i Administracja Wydawnictwa: Ul. Królewska Nr. 5. Telefon: Centrala P. A. T. — 552-80. Redakcja i ekspedycja: Ul. Miodowa Nr. 22.
Telef. redakcji 644-05. Telef. ekspedycji 625-28. Kasa czynna od godz. 8 i pół do 1 popoł., w soboty do godz. 12 w poł.

TREŚĆ DZIAŁU URZĘDOWEGO:

Zarządzenia Władz Naczelnych:

Poz. 24. Ogłoszenie Państwowej Komisji Wy-
borczej z dnia 20 stycznia 1932 r. L. z. 2503/32.

Poz. 25. 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, Sanok, Strzyżów i Krosno.

DZIAŁ URZĘDOWY.

24.

OGŁOSZENIE

Państwowej Komisji Wyborczej

z dnia 20 stycznia 1932 r. L. dz. 2503/32.

Państwowa Komisja Wyborcza na mocy art. 96, 99 i 115 ord. wyborczej do Sejmu ogłasza, że wobec wygaśnięcia mandatów poselskich Tadeusza Waryńskiego, posła z listy państwowej Nr. 1, Gustawa Millera, posła z listy Nr. 22 w okręgu Nr. 13 i Ferdynanda Tkaczowa, posła z listy Nr. 23 w okręgu Nr. 24, posłami zostają w miejsce Tadeusza Waryńskiego — Dr. Mendys Michał, lat 36, naczelnik Wydziału Kuratorium Lwowskiego, Lwów, Kopernika 42-a; w miejsce Gustawa Millera — Rosenberg Chil-Mordchaj, ur. w 1900, tkacz, Łódź, Młynarska 9; w miejsce Ferdynanda Tkaczowa — Błaszkiwicz Franciszek, lat 40, rolnik, w. Kępa Chotecka, gm. Szczekarków, pow. Puławski.

Przewodniczący:

(—) St. Giżycki.

Członkowie:

- (—) K. Pużak,
- (—) W. Kosonocki,
- (—) Jan Woźniński,
- (—) Dr. St. Wrona,
- (—) Mir. Sawicki.

Zarządzenia Władz Naczelnych.

25.

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, Sanok, Strzyżów i Krosno.

Zasady ogólne.

Art. 1.

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1932 r. do dnia 31 marca 1933 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:

- a) fernali, pastuchów i stróżów,
- b) pracowników płci męskiej w wieku poniżej lat 24,
- c) dziewcząt stajennych,
- d) gumiennych, karbowych i polowych,
- e) 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 dn. 1.VIII. 1919 r. Dz. U. R. P. Nr. 65, poz. 394 i z dnia 11.III. 1921 r. Dz. U. R. P. Nr. 26, poz. 147, podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne, niż warunki niniejszej umowy, ulegają z mocy wymienionych ustaw zastąpieniu przez warunki określone niniejszą umową.

Wszelkie indywidualne umowy, zawierające warunki korzystniejsze dla pracownika, 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. Nie wypowiedzenie 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 do dni 30 od chwili wstąpienia do pracy wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową (względnie w razie odmowy wydania książeczki wypłacić 50 gr na zakupno tejże), zawierającą ilość wydanych mu ordynarji i pensji, oraz spis powierzonych mu inwentarzy; do książeczki obrachunkowej mają być wpisywane potrącenia z należnych poborów, jako to: ustawowe opłaty na rzecz Kasy Chorych, przynależne na pracownika, za opuszczone dni, za rozmyślnie wyrządzone szkody i t. p. Książeczka obrachunkowa ma być 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, służy jako dowód książki gospodarcze pracodawcy.

(Za zgubione lub zniszczone książeczki obrachunkowe ma prawo pracodawca potrącić pracownikowi 50 groszy).

Art. 5.

Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego najmniej czeladzi. Żona 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.

Żony ordynariuszy mogą być godzone tylko jako dojarzki, inni członkowie rodziny jako dojarzki, robotnicy sezonowi, lub stali robotnicy dzienni. Za małoletnich członków rodziny umowę zawiera ordynariusz; pełnoletni członkowie rodziny zawierają umowę osobiście, o ile jednak ordynariusz pcreczy pisemnie lub ustnie wobec dwóch świadków dotrzymanie takiej umowy, to odpowiada za jej dotrzymanie. Jeśli małoletni, lub taki pełnoletni członek rodziny ordynariusza, za którego ordynariusz pcreczył za dotrzymanie umowy, 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 ściśle przestrzeganie umowy, a zwłaszcza regularne wypłacenie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

Pracowników obowiązują grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ściśle przestrzega-

nie zawartych umów, oraz pilne i sumienne spełnianie obowiązków, dążność do jak największej 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 dbałość i staranne obchodzenie się z powierzonym sobie inwentarzem żywym i martwym. Pracownik odpowiada wobec pracodawcy za powierzone sobie inwentarze żywe i martwe, oraz za wszelkie szkody wyrządzone ze złości, swawoli, lub ciężkiej niedbałości, przez siebie, lub któregoś ze swych domowników, według postanowień ustawy cywilnej. 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.

Umowa służbowa może być także ważnie rozwiązana każdego czasu za obustronnym porozumieniem, które jednak musi być zawarte na piśmie lub ustnie w obecności 2-ch świadków.

Zatargi wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a robotnikami rolnymi regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sądy Państwowe, według kompetencji. Skargi do Komisji Rozjemczej wnoszą się do Inspektoratu Pracy w 2-ch 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 wstrzymywać świadczących, 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 dodatkiem miesięcznym 1% w zbożu i 2% w gotówce. Koszta świadków powołanych przez Komisję Rozjemczą oraz ich stratę czasu, jako też stratę czasu pracownika ponosi ta strona, która spór przegrała. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza, względnie Sąd Państwowy.

U w a g a: Za wypadki wyjątkowo ciężkiego przewinienia, w których pracodawca może zawiesić pracownika w pracy, uznaje się między innymi: a) jeżeli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych, lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz, b) jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, oszustwa lub sprzeniewierzenia na szkodę pracodawcy lub jako dozorca i o tego rodzaju wykroczeniach służbodawcy nie zawiadomił, c) jeżeli mimo poprzednich upomnień połączonych z zagrożeniem rozwiązania stosunku służbowego z ogniem i światłem nieostrożnie się obchodzi powierzony mu inwentarz żywy ze swawoli lub ciężkiej niedbałości uszkadza, lub nad nim się pastwi, albo inną własność służbodawcy ze złości, swawoli lub ciężkiej niedbałości uszkadza, wyrządzając tem służbodawcy większą szkodę, d) jeżeli samowolnie i bez usprawiedliwienia ważnymi przyczynami nie stawi się do pracy dłużej, niż przez 3 dni z rzędu, lub więcej niż przez 6 dni w ciągu 4-ch po sobie następujących tygodni, e) jeżeli swoje obowiązki służbowe grubo narusza, a w szczególności, jeżeli wobec rozkazów służbodawcy, lub ustanowionej nad służbą dozorczy występuje z uporczywym nieposłuszeństwem i zuchwałością.

Czas pracy.

Art. 8.

Rozkład godzin pracy ustala się podług poniższej tabeli, przyczem robotnicy fernali 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 z rana i po południu uważa się wy-

ście z podwórza, a za koniec zejście z pola. Początek i koniec pracy zaznacza się sygnałem. O ile pole odległe jest więcej, niż 2 km. od podwórza, należy robotnika zwolnić z pracy o 10 minut wcześniej w stosunku do każdego kilometra powyżej 2-ch. 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, wynoszącym 20 gr za godzinę.

Pracownik obowiązany jest zgłaszać się do pracy punktualnie w czasie ustanowionym przez pracodawcę, zgodnie z warunkami umowy zbiorowej. Za wszelkie opóźnienia przysługuje pracodawcy prawo do potrącenia takich, jakie ma pracownik ustalone za godziny nadliczbowe.

TABELA

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa obiadowa	Praca po południu	Przerwa na podwieczorek
Styczeń	8—12	—	1½	1½—4.—	—
Luty	7½—12	—	1½	1½—5.—	—
Marzec	1—10 11—20 21—31	7—12	—	1½ 1.30—5.30 1.30—6.— 1.30—6.30	—
Kwiecień	1—10 11—20 21—30	7—12	½	1½ 1.30—6.40 1.30—7.— 1.30—7.20	—
Maj	1—10 11—20 21—31	6—12	½	1½ 1.30—7.30 1.30—7.50 1.30—8.—	½
Czerwiec	1—10 11—20 21—30	6—12	½	1½ 1.30—7.30 1.30—7.50 1.30—8.—	½
Lipiec	1—10 11—20 21—31	6—12	½	2 2.00—8.30 2.00—8.20 2.00—8.00	½
Sierpień	1—10 11—20 21—31	6—12	½	2 2.00—7.50 2.00—7.30 2.00—7.00	½
Wrzesień	1—10 11—20 21—30	6—12	½	1½ 1.30—6.40 1.30—6.20 1.30—6.00	—
Październik	1—10 11—20 21—31	7—12	—	1½ 1.30—5.50 1.30—5.20 1.30—4.50	—
Listopad	7½—12	—	1½	1.30—4.50	—
Grudzień	8—12	—	1½	1.30—3.45	—

Powyższy rozkład pracy nie obowiązuje w stosunku do pastuchów, stróżów nocnych i dozorców, o ile wykonywane przez nich roboty nie przekraczają ich zwykłych obowiązków.

Praca rzemieślników folwarcznych rozpoczyna się na pół godziny przed wyjazdem fernali w pole.

W dniu ulewne i wyjątkowej niepogody roboty w polu nie powinny być wykonywane.

Art. 9.

Obrządek inwentarza odbywa się poza godzinami pracy, bez specjalnej dopłaty. Kolejne dyżury w nocy (noclegi w stajni) obowiązują wszystkich fernali; w dniu świąteczne fernali obowiązani są do obrządku inwentarza, a kolejno jeden z nich obowiązany jest również do dyżurów w stajni bez specjalnej dopłaty. Pastuch oraz dziewczęta stajenne są wolne zupełnie od pracy co trzeci dzień świąteczny (w niedziele i święta).

Praca w dniu świątecznym może być wykonywana tylko w nagłej potrzebie, przy sprzęcie zboża i siana po cenie 30 gr za godzinę.

Wstawanie do obrządku inwentarza oraz nasykowania wozów i narzędzi powinno mieć miejsce w miesiącach: kwietniu, maju, czerwcu, lipcu, sierpniu i wrześniu o godzinie 4-ej rano, a w pozostałych miesiącach nie wcześniej, jak o godzinie 5-ej rano. Obrok, siano i t. p. karma dla inwentarza powinna być przygotowana 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 odpowiednio 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, przyłapany na spaniu podczas pełnienia 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, stróżów i pastuchów.

Płace w gotówce.

Art. 10.

Ordynariusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 120 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie z dołu, oraz ordynarię, wydawaną zgodnie z art. 13 niniejszej umowy kwartalnie z góry. Ordynarię winna być wydawaną ordynariuszom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarię za drugi kwartał może pracodawca wydać w 2 ratach równych, z których pierwsza winna być wydana 1 lipca, a druga najpóźniej 15 sierpnia. Pracodawca może pracownikowi, z którym umowa służbowa została rozwiązana, wydać 1/3 część ordynarij za ostatni kwartał z dołu.

Ordynarija.

Art. 11.

Zboże, wydawane na ordynarię musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarij wejdzie 2 q. pszenicy i 6 q. żyta, reszta w zbożu 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 niewiecej, niż połowa ordynarij na pytel. Wzaminian za mienie pracodawca może wydać pracownikowi dodatkową ilość żyta, równą 10% ustalonej ordynarij.

Art. 13.

W stosunku rocznym obowiązuje we wszystkich niżej wymienionych powiatach następująca ordynarija:

1) W powiatach: Bóbrka, Czortków, Drohobycz, Horodenka, Kołomyja, Kopyczyńce, Sokal, Przemysł, Rudki, Sambor, Skafat, Sniatyń, Tarnopol, Trembowla i Zaleszczyki — 12 q.

2) Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczac, Gródek Jagiell., Kamionka Strumiłowa, Mościska, Lwów, Podhajce, Przemysły, Radziechów, Rawa Ruska, Rohatyn, Stanisławów, Stryi, Tłumacz, Zbaraż, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów — 11 q.

3) Bohorodzany, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lisko, Lubaczów, Nadwórna, Penczeń, Skole, Stary Sambor i Turka — 10 q.

Ziemia pod ziemniaki.

Art. 14.

Ordynariusz otrzymuje 28 arów 78 metrów kwadr. pola wynawożonego i obrobionego dworskimi końmi 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. Przygotowania 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, gdyby pracownik nie otrzymał deputatu gruntowego pod ziemniaki w określonej powyżej ilości, obowiązany będzie pracodawca dać pracownikowi 30 q. gotowych ziemniaków, a to jesienią po wykopaniu. Ziemniaki wydane winny być zdrowe i bez ziemi.

Ponadto robotnicy mieszkający w budynkach dworskich otrzymują 3 a. 60 m² pola obrobionego i wynawożonego w pobliżu domu pod ogrodowinę, zaś pracownicy mieszkający we własnych budynkach taki sam dodatkowy obszar w polu przeznaczonym pod ziemniaki służby.

U w a g a: O ile pole, przeznaczone pod ziemniaki dla ordynariusza, przygotowane zostanie w terminie spóźnionym, t. j. no 1-ym czerwca, może pracownik odmówić przyjęcia przdziału ziemi pod ziemniaki, a domagać się ekwiwalentu gotowych ziemniaków.

Utrzymanie inwentarza.

Art. 15.

Ordynariusz ma prawo trzymać jedną krowę z przychówkiem od tejsze do 2 miesięcy. Pracodawca daje latem bezpłatne utrzymanie na wystarczającym pastwisku, takim, jak i dla bydła dworskiego z wyjątkiem sztucznych pastwisk. W ra-

zie braku odpowiedniego pastwiska, winni pracownicy otrzymać zieloną paszę.

Na zimę wydaje się na każdą krowę 6 q. gotowych ziemniaków, lub 9 q. buraków, albo też 12 q. liści z buraków cukrowych, należycie zakonserwowanych, albo 12 q. wytlóków dołowanymi 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 m² łąki dwukośnej, względnie dwa razy większy obszar łąki jedno-kośnej, albo 5 a. 40 m² ziemi obrobiczej 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 28 a. 78 m² dwukośnej łąki, względnie z 2 razy większego obszaru łąki jedno-kośnej. Słomę na ściółkę dla inwentarza otrzymują pracownicy 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 miesięcy zimowych po 2 l. niezbiernego mleka dziennie. Jeżeli jednak pracownik nie korzysta z prawa trzymania bydła, otrzymuje w ciągu 6 miesięcy letnich po 2 i pół l., zaś w ciągu 6 miesięcy zimowych po 1 i pół l. niezbiernego mleka dziennie.

U w a g a 2: Robotnicy, mieszkający we własnych budynkach, a nie otrzymujący od pracodawcy latem pastwiska, ani też zimą paszy, ani mleka, otrzymywać będą jako ekwiwalent za wyżej wymienione świadczenia: siano z 57 a. 56 m² łąki dwukośnej, lub z dwa razy większego obszaru łąki jedno-kośnej.

U w a g a 3: Obie strony obowiązują stan rzeczy, przyjęty przy zawieraniu indywidualnych umów, 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 na danym folwarku żaden z pracowników krowy nie trzyma, to uważa się za dowód, że pracodawca krow trzymać nie pozwala.

O p a ł.

Art. 16.

Ordynariusz otrzyma 5 m³ drzewa twardego i 4 m³ drzewa miękkiego rocznie; zamiast 1 m³ p. drewna twardego może pracodawca wydać 1½ m³ p. drzewa miękkiego, 2½ q. węgla lub jedną kupę twardej gałęzi; zamiast 1 m³ p. drewna miękkiego może pracodawca wydać 2 q. węgla, względnie jedną kupę miękkich gałęzi.

Wymiary kupki mają wynosić: 1 i ¼ m. szer., 1 m. wysokości i 3 m. długości. Gałęzie muszą pochodzić ze zrębów poprzedniego roku kalendarzowego i mieć w grubym końcu 5 cm. średnicy. W razie wydawania węgla conajmniej 1/3 część należnego opału winna być wydana w drzewie.

Chryst, badylanka i słoma nie mogą być wydane jako materiał opałowy, wobec czego wydanie jakiegokolwiek ilości chrustu, badylanki i słomy nie zwalnia pracodawcy od wydania pracownikowi opału wedle powyższych norm. Opał wydaje się z góry kwartalnie lub miesięcznie. Wybór materiału opałowego przysługuje pracodawcy. Pracownikom nie wolno sprzedawać opału. Pracownikom, mieszkającym w mieszkaniach dworskich niezabezpieczonych należycie przed zimą, wydaje się 1 m³ p. 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 dokładnie wylepione ze szczelnymi drzwiami i oknami na zawiasach. W oknach mają być całe szyby, zaś w razie stłuczenia szyby pracownik jest obowiązany wstawić ją w ciągu 2 tygodni. Wapna do bielienia dostarcza pracodawca 2 razy do roku w ogólnej ilości 5 kg. na mieszkanie. Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dach lub piec są popsute, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich. W majątkach, które wydają na opał węgiel, piec 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.

Pracodawca i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien, oraz zastąpienie zgnilych desek nowymi, lub też zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia. Zbiorniki na nawóz nie mogą znajdować się w bliższej 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 zastłonięte ustępy w do-

statecznej ilości, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w porządku i czystości.

Gdzie jest odpowiednie 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 kąpiele.

Pracownicy są obowiązani utrzymywać mieszkanie w porządku, — i odpowiadają za wszelkie uszkodzenia rozmyślnie wyrządzone. Trzymanie inwentarza żywego w mieszkaniach jest stanowczo wzbronione. Sublokatorów nie wolno przyjmować bez zgody pracodawcy, któremu przy wprowadzeniu 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 zaś pracownik mieszka w budynku dworskim, także pomieszczenie dla 2-ch sztuk trzody chlewnej, na opał i ziemniaki, nadto w razie potrzeby słomę do sienników. Ordynariuszom wolno trzymać kury, jednakże nie więcej, niż 12 sztuk.

Pracodawcy, którzy nie dadzą ordynariuszom, mieszkającym w dworskich budynkach, pomieszczenia dla trzody chlewnej, winni wypłacić odpowiednie odszkodowanie, niemniejsze, jak 10 zł za rok.

Warunki wynagrodzenia robotników płci męskiej w wieku poniżej lat 24.

Art. 19.

a) Wszyscy ordynariusze płci męskiej w wieku od ukończonych lat 18 do ukończonego 21 roku życia, otrzymują pobory, wymienione w art. 10 — 18 z następującymi zmianami: zboża o 2 q. mniej, 100 zł pensji rocznej, pola pod ziemniaki 14 a. 39 m². 4 m. 3 p. opału, mleka zimą 1 litr, latem 1 i pół litra dziennie, albo utrzymanie dla jednej krowy zimą, albo pastwisko dla tejże krowy latem.

b) Kawalerowie nie będący jedynymi żywicielami rodziny, otrzymują od ukończonych lat 21 do ukończonych 24 lat 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 rodziny nie zarobkujących i nie posiadających innego źródła dochodu, pobory ustalone w art. 10 — 18.

U w a g a: Posiadanie gruntu w ilości nie większej, jak 24 a., nie uważa się w tym wypadku za inne źródło dochodu.

Warunki wynagrodzenia dziewcząt stajennych.

Art. 20.

Dziewczeta stajenne otrzymują 9 q. zboża ordynarii, w czem 2 q. pszenicy, przemiał i 100 zł pensji rocznie, ponadto po 2 litry niezbieranego mleka dziennie i 14 a. 39 m² ziemi pod ziemniaki.

U w a g a: Dziewczeta 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, a to bez względu na to, czy otrzymują mleko w naturze, czy też utrzymanie dla jednej krowy, jak przewiduje art. 15.

Warunki wynagrodzenia rzemieślników.

Art. 22.

a) Rzemieślnicy, nie posiadający pisemnych kwalifikacji, którzy się wykażą 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 do 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 dwóch krow. Jeżeli rzemieślnik trzyma tylko jedną krowę, względnie jeśli nie otrzyma zezwolenia na trzymanie drugiej krowy, otrzymuje wzamian za to 1 litr mleka dziennie. W razie zupełnego zakazu

trzymania krow, otrzymuje rzemieślnik w 6-ciu miesiącach zimowych po 4 litry, a w 6-ciu miesiącach letnich po 6 litrów mleka niezbieranego 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.

Pracodawca nie może żądać, by rzemieślnik ze swych poborów opłacał pomocnika.

Furmanki.

Art. 23.

Pracownicy otrzymują w razie potrzeby: a) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów i z młyna; b) do zwózki w dniu powszednie swoich produktów rolnych, wyprodukowanych w tymże folwarku; c) po księdza z chrztem, ślubem i pogrzebem; d) strony zawierające umowę stwierdzają, że koszt furmanek do doktora, względnie do doktora, lub akuszerkę, nie mogą żadnej ze stron obciążać, ponieważ obowiązek ten, wedle ustawy ubezpieczeniowej, ciąży na Kasach Chorych. Jeżeli jednak w nagłych wypadkach pracownik nie może skądinąd otrzymać furmanki, winien dostarczyć furmankę pracodawca na rachunek Kasy Chorych; e) 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 kolejny wyjazd w dzień świąteczny 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.

U w a g a: W razie nieuzasadnionej odmowy dania furmanki pracownikowi przysługuje tymże prawo żądania zwrotu faktycznych kosztów za wynajęcie furmanki. Za uzasadnioną odmowę uważa się wyjątkową niemożność gospodarczą dania furmanki w dniu przez pracownika wybranym lub niezgłoszenie zapotrzebowania furmanki na 24 godziny naprzód.

Strawne i inne dodatki.

Art. 24.

Pracownikowi wysłanemu 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, 40 gr za śniadanie lub wieszczkę, a 80 gr za obiad. Nadto w razie konieczności najęcia noclegu należy się pracownikowi zwrot rzeczywistych wydatków, poniesionych skutkiem najęcia noclegu. W drodze godziny pracy nie obowiązują.

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

Dnie świąteczne, dni opuszczone i urlopy.

Art. 25.

Za dni świąteczne uważa się następujące ustawą oznaczone święta rzymsko-katolickie i narodowe: Nowy Rok, Trzech Króli, Oczyszczenie Najśw. M. P. (2.II.), 2-gi dzień Wielkiej Nocy, 3 maj, Wniebowstąpienie Pańskie, 2-gi dzień Zielonych Świąt, Boże Ciało, św. Piotra i Pawła, Wniebowzięcie Najśw. M. P. (15 sierpnia), Wszystkich Świętych, Niepokalane Poczęcie N. M. P. (8.XII.), pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia, — razem 14 dni.

O ile na podstawie obowiązujących zwyczajów miejscowych obchodzone są prócz wymienionych wyżej świąt jeszcze inne dni świąteczne, albo jeżeli przy pracownikach innego obrządku obchodzone są święta w innych dniach, względnie w większej liczbie, przysługuje pracodawcy prawo zaliczenia wszystkich tego rodzaju dni świątecznych, których liczba przekracza wykażaną normę, do dni należnego pracownikowi płatnego urlopu.

Pracodawcy przysługuje jednak również prawo domagania się wykonywania pracy w dniach świąt zniesionych, zaś do pracowników, nie stosujących się do tego żądania, stosować potrącenia przewidziane w razie samowolnego i nieuzasadnionego ważnymi przyczynami opuszczenia dnia roboczego.

Pracownik otrzymuje w każdym kwartale 2 dni płatnego urlopu w dniu nieświęteczne. Wy-

bór 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 piątym niniejszego artykułu. Odchodzącemu robotnikowi należy się 6 dni wolnych od pracy na wyszukanie posady bez potrąceń świadczeń.

W razie samowolnego i nieusprawiedliwionego ważnymi 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 chorobą 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 otrzymuje jego żona i dzieci przez pół roku wolne mieszkanie, 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 skuteczne 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 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 wynikiłe stąd szkody dla pracownika. Odnośnie do gospodarstw, które w myśl ustawy nie są objęte przymusem ubezpieczenia w Kasach Chorych, mają w razie choroby pracownika zastosowanie odnośne postanowienia obowiązujących w tym wypadku ustaw (§ 1156 austr. kodeksu cywilnego).

Art. 28.

Pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego zwalniać li tylko z tytułu starczej niezdolności do pracy tych pracowników, którzy na dobro tego pracodawcy, lub danej majątności przepracowali pełnych 35 lat, lub najmniej 25 lat, lecz w tym ostatnim wypadku tylko wówczas, gdy przekroczyli 60 lat życia. Pracodawcy mogą jednak pracowników, wymienionych powyżej w ustępie 1-szym, przenieść do czasu ustawowego rozwiązania tej sprawy na emeryturę z powodu starczej niezdolności do pracy, która to emerytura winna zapewnić emerytowanemu 40% normalnych poborów, o ile przepracował conajmniej 25 lat i przekroczył 60 lat życia, zaś 50% normalnych poborów, o ile przepracował pełnych 35 lat.

Za lata służby liczy się lata od ukończonego 18-go roku życia.

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-ch świadków. O ile porozumienie nie nastąpi, może pracodawca żądać ustalenia przez Komisję Rozjemczą warunków zamiany pewnych świadczeń na inne.

Zamiana świadczeń dokonana bez zgody pracownika, względnie bez orzeczenia Komisji Rozjemczej, jest nieważna.

Lwów, dnia 5 grudnia 1931 r.

Przewodniczący:

(—) Inż. Stanisław Zwoliński,
Inspektor Pracy 42 Obwodu we Lwowie.

Za Związek Ziemi Wschodnich Województw Małopolski:

(—) Inż. Lucjan Turnau,
(—) Jan Pragłowski.

Za Związek Małopolskich Rolników:

(—) Dr. Karol Halpern,
(—) Dr. Leopold Wahrsager,
(—) Emil Kimelman.

Za Związek Robotników Rolnych i Leśnych Z. Z. P.:

(—) Roman Tyska,
(—) Władysław Ungar,
(—) K. Olejnik.