

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-tu, 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 Czerwych przypadające na pracownika, za opuszczone dni, za rozmyślnie wyrządzone szkody 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, służy jako dowód książki gospodarcze pracodawców.

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

Art. 5.

Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego najmnej 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 dojarki, inni członkowie rodziny jako: dojarki, robotnicy sezonowi, lub stali robotnicy dzienni. Za małoletnich członków rodziny umowy zawiera ordynariusz; pełnoletni członkowie rodziny zawierają umowę ośobiście, o ile jednak ordynariusz poręczy 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 poręczy dotrzymanie umowy, bez ważnej przyczyny — za jaką uważa się tylko 12-tygodniowy okres połogowy (6 tygodni przed i 6 tygodni po położeniu), 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 grzeczność traktowanie pracowników i ściśle przestrzeganie umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

Pracowników obowiązują grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ściśle przestrzeganie 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, jakoteż 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 niedbalości, 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 obustronnem porozumieniem, które jednak musi być zawarte na piśmie lub ustnie w obecności 2-ech świadków.

Zatargi wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a robotnikami rolnymi, regulują Komisje Rozjemcze bądź Sądy Państwowe, według kompetencji. Skargi do Komisji Rozjemczych wnosi się do Inspektoratu Pracy w 2-ech 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 wszystkich świadczeń, w razie jednak wygrania sporu przez robotnika pracodawca winien wydać zaległe świadczenia wraz z dodatkami miesięcznym, wynoszącym 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 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 niedbalości uszkadza, lub nad nim się pastwi, albo inną własność służbodawcy ze słości, swawoli, lub ciężkiej niedbalości 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-ech po sobie następujących tygodni, e) jeżeli swoje obowiązki służbowe grubo narusza, a w szczególności, jeżeli wobec rozkazów pracodawcy, lub ustanowionego nad służbą dozorca, występuje z uporczywym nieposłuszeństwem i zuchwałością.

42.

U M O W A,

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 i Krosno.

Zasady ogólne.

Art. 1.

Umowa niniejsza obowiązując od dnia 1 kwietnia 1933 r. do dnia 31 marca 1934 r. i dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej strony zatrudnionych przez nich rocznych pracowników z normalną zdolnością do pracy i z normalnymi kwalifikacjami, a to następujące kategorie:

- 1) fernali, pastuchów i stróżów,
- 2) pracowników płci męskiej, w wieku poniżej lat 24 (art. 19),
- 3) dziewcząt stajennych,
- 4) gumienych, karbowych i polowych,
- 5) kowali i stelmachów.

Inwalidzi pracujący narówni 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.

U w a g a: Przyjęcie robotnika rocznego, należącego niewątpliwie do jednej z powyższych kategorii, w terminie późniejszym niż 1-go kwietnia, nie może być powodem do obniżenia przysługujących mu praw wynikających z niniejszej umowy.

Art. 2.

Umowa niniejsza stanowi w myśl ustawy z 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.

Czas pracy.

Art. 8.

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

Przyjmuje się czas środkowo-europejski (kolejowy) 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 znacząca 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, t. j. w czasie zasiewu i zbioru ziemiopłodów, pracownicy są obowiązani do pracy poza niżej określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem, wynoszącym 15 gr za godzinę.

Pracownik obowiązany jest zgłaszać się do pracy punktualnie w czasie ustanowionym przez pracodawcę, zgodnie z warunkami umowy zbiorowej. Za wszelkie nieusprawiedliwione opóźnienia przysługuje pracodawcy prawo potrącenia 30 gr za każdą rozpoczętą godzinę.

T a b e l a.

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa obiadowa	Praca po południu	Przerwa na podwieczorek
Styczeń	7½—11½	—	1½	1. — 3½	—
Luty	7—11½	—	1½	1. — 4½	—
Marzec	1—10 11—20 21—31	6½—11½	—	1. — 5 1. — 5.30 1. — 6	—
Kwiecień	1—10 11—20 21—30	6—11½	½	1. — 6.10 1. — 6.30 1. — 6.50	—
Maj	1—10 11—20 21—31	5½—11½	½	1. — 7.— 1. — 7.20 1. — 7.30	½
Czerwiec	1—10 11—20 21—30	5½—11½	½	1.30—7.50 1.30—7.50 1.30—8.—	½
Lipiec	1—10 11—20 21—31	5½—11½	½	1.30—8.— 1.30—7.50 1.30—7.30	½
Sierpień	1—10 11—20 21—31	5½—11½	½	1.30—7.20 1.30—7.— 1.30—6.30	½
Wrzesień	1—10 11—20 21—30	5½—11½	½	1. — 6.10 1. — 5.50 1. — 5.30	—
Październik	1—10 11—20 21—31	6—11½	—	1. — 5.20 1. — 4.50 1. — 4.20	—
Listopad	7—11½	—	1½	1. — 4.20	—
Grudzień	7—11½	—	1½	1. — 3.15	—

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 fornali w pole.

W dniu ulewny 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 fornali; w dniu świątecznym fornale 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 wolni zupełnie od pracy co trzeci dzień świąteczny (w niedziele i święta).

Praca w dniu świątecznym może być wykonywana tylko w nagłej potrzebie przy sprzeczności zboża i siana po cenie 20 gr. za godzinę.

Wstawanie do obrządku inwentarza oraz nazykowania wozów i narzędzi powinno mieć miejsce w miesiącach: kwietniu, maju, czerwcu, lipcu, sierpniu i wrześniu o godzinie 3½ rano, a w pozostałych miesiącach nie wcześniej, jak o godzinie 4½ rano.

Obrok, siano i t. p. karma dla inwentarza powinna być przygotowana uprzednio w godzinach pracy w miejscach na to wyznaczonych.

Stróż 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 koźlub lub inne odpowiednie ciepłe okrycie na czas warty. W miesiącach: listopadzie, grudniu i styczniu wolno stróża zatrudniać pracą tylko połączoną z nocnym stróżowaniem.

Uwaga: 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 wydaleniem.

Warunki wynagrodzenia fornali, stróżów i pastuchów.

Płace w gotówce.

Art. 10.

Ordynariusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 100 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie zdołu, oraz ordynarię wydawaną zgodnie z art. 13 niniejszej umowy, kwartalnie zgóry. Ordynaria winna być wydawaną ordynariuszom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarię za drugi kwartał może pracodawca wydać w dwóch równych ratach, z których pierwsza winna być wydana 1-go lipca, a druga najpóźniej 15-go sierpnia.

Pracodawca może pracownikowi, z którym umowa służbowa została rozwiązana, wydać 1/3 część ordynarii, za ostatni kwartał, zdołu.

Ordynaria.

Art. 11.

Zboże wydawane na ordynarię musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarii wejście 2 q pszenicy i 6 q żyta, reszta w zbożu jadalnym. W powiatach wymienionych w art. 13, punkt 1, w skład ordynarii wchodzi 7 q żyta, zresztą jak powyżej.

Art. 12.

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

Art. 13.

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

1) w powiatach: Bóbrka, Czortków, Drohobycz, Horodenka, Kołomyja, Kopyczyńce, Sokal, Przemysł, Rudki, Sambor, Skalał, Sniatyn, Tarnopol, Trembowla i Zaleszczyki — 12 q.

2) Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczacze, Gródek Jagielloński, Kamionka Strumiłowa, Mościska, Lwów, Podhajce, Przemysłany, Radziechów, Rawa Ruska, Rohatyn, Stanisławów, Stryj, Tlumacz, Zbaraż, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Zydaczów — 11 q.

3) Obszar b. powiatu bohorodczańskiego, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kalusz, Kosów, Lisko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. powiatu peczenizyńskiego, Skole, obszar b. powiatu starsamborskiego i Turka — 10 q.

Ziemia pod ziemniaki.

Art. 14.

Ordynariusz otrzymuje 28 a 78 m² 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 pomiędzy początkiem a końcem sadzenia ziemniaków dworskich. Przygotowanie mechaniczne

ziemi pod ziemniaki i obróbka ich winny być takie, jak pod ziemniaki dworskie.

Zastrzega się, że wszystkie ziemniaki pracowników winny 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, w miarę możliwości suche, bez ziemi, na żądanie robotnika przeważone.

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

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

Uwaga II: Ordynariusz jest obowiązany do utrzymywania przydzielonego pola w porządku, bez chwastów, w przeciwnym razie może pracodawca wykonać tę robotę po upomnieniu ordynariusza. na jego koszt.

Utrzymanie inwentarza.

Art. 15.

Ordynariusz ma prawo trzymać jedną krowę z przychówkiem od tejsze 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 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 wyłoków dołowanych lub 15 l wywaru dziennie na 1 krowę. Poza tem 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 jednokości, albo 5 a 40 m² ziemi obrobionej 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 jednokośnej. Słomę na ściółkę dla inwentarza otrzymują pracownicy w miarę potrzeby, lecz tylko w tym wypadku, jeżeli nawóz przypada na własność pracodawcy.

Uwaga I: Jeżeli pracodawca zabrania trzymania bydła, lub jeżeli pracownikowi krowa zginęła, otrzyma pracownik zamiast utrzymania w ciągu 6 miesięcy letnich po 3 litry, zaś w ciągu miesięcy zimowych po 2 litry niezbiernego mleka dziennie. Jeżeli jednak pracownik nie korzysta z prawa trzymania bydła, otrzymuje w ciągu 6 miesięcy letnich po 2 i pół litra, zaś w ciągu 6 miesięcy zimowych po 1½ l niezbiernego mleka dziennie.

Uwaga II: Robotnicy mieszkający we własnych budynkach a nie otrzymujący od pracodawcy latem pastwiska, ani też zimną paszę, 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 jednokośnej.

Uwaga III: 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.

Uwaga IV: Jeżeli na danym folwarku żaden z pracowników krowy nie trzyma, to uważa się za dowód, że pracodawca krowę trzymać nie pozwala.

O p a l i.

Art. 16.

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

Wymiary kupki mają wynosić: 1 i ½ 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 co najmniej ¼

Ubezpieczenie.**Art. 27.**

Oplaty 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 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 wynikię 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), a w razie nagłej potrzeby dostarczyć furmankę do lekarza lub po akuszerkę.

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 co najmniej 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 21 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 10 grudnia 1932 r.

Przewodniczący:

(—) *Inż. Stanisław Zwoliński.*

Okręgowy Inspektor Pracy we Lwowie.

Za Związek Ziemian Wschodnich Województw Małopolski:

(—) *Inż. Lucjan Turnau,*

(—) *Jan Pragłowski,*

(—) *Józef Geringer.*

Za Związek Małopolskich Rolników:

(—) *Dr. Wahrsager,*

(—) *Dr. Edward Taube,*

(—) *Maurycy Erbsen.*

Za Związek Dzierżawców Rolnych:

(—) *Alfred Bizanz,*

(—) *Adam Schutterly.*

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

(—) *Roman Tysza,*

(—) *Jan Kardaszewski,*

(—) *Zdzisław Nycz.*

Za Związek Zawodowy Robotników Rolnych i Leśn. „Siejba”:

(—) *Dr. Stanisław Dregiewicz,*

(—) *Lemejda Piotr,*

(—) *Marjan Radetcki.*