



# MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ.  
WYCHODZI CODZIENNIE Z WYJĄTKIEM NIEDZIEL I ŚWIĄT.

Redakcja, Administracja i Ekspedycja: ul. Miodowa Nr. 22. Telefon Redakcji 11-44-05. Telefon Administracji 11-80-13. Telefon Ekspedycji 11-80-19. Ogłoszenia: ul. Królewska 5. Kasa czynna od godz. 8 i pół do 1 po pld., w soboty do g. 12 w pld. Konto czekowe w P. K. O. — 730.

Oddziały „Monitora Polskiego”:

BYDGOSZCZ, Gdańska 22, tel. 15-74; GDAŃSK, Neugarten 27, tel. 240-79; GDYŃIA, Świętojańska, Dom P. A. M., tel. 17-20; GRUDZIĄDZ, Mickiewicza 26, tel. 304; KATOWICE, 3 Maja 23; tel. 565 i 1091; KRAKÓW, Rynek Główny 6, tel. 105-00 i 120-27; LWÓW, Akademicka 11, I p., tel. 200-20, 200-45; ŁÓDŹ, Piotrkowska 125, tel. 101-11 i 115-24; ŁUCK, Piłsudskiego 14, tel. 222; POZNAŃ, Pocztowa 11, tel. 28-57 i 28-58; TORUŃ, Szeroka 41, tel. 263; WILNO, Mickiewicza 15 m. 5, tel. 674 i 1785.

## TREŚĆ DZIAŁU URZĘDOWEGO:

### Zarządzenia Władz Naczelnych:

Poz. 369. Umowa, ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych i straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, niżańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzemeskiego na rok służbowy 1936/37.

## DZIAŁ URZĘDOWY.

—oOo—

### Zarządzenia Władz Naczelnych.

—oOo—

369.

#### U M O W A,

ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych i straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, niżańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzemeskiego na rok służbowy 1936/37.

#### DZIAŁ I. ORDYNARJUSZE.

##### Zasady ogólne.

##### Art. 1.

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1936 do dnia 31 marca 1937 i dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zatrudnionych przez nich rocznych pracowników z normalną zdolnością do pracy i z normalnymi kwalifikacjami, a to następujące kategorie:

- fornali, pastuchów i stróżów;
- pracowników płci męskiej w wieku poniżej lat 24 (art. 22);
- dziewcząt stajennych;
- gumiennych, karbowych i polowych;
- 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.

Uwaga: Przyjęcie robotnika rocznego, należącego niewątpliwie do jednej z powyższych kategorii w terminie późniejszym, niż 1 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 11.III. 1921 r. (Dz. U. R. P. Nr. 26, poz. 147) podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, 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 warunki korzystniejsze dla pracowników, niż je przewiduje niniejsza umowa, obowiązują na czas ich zawarcia.

##### Art. 3.

Umowa niniejsza nie uprawnia do obniżenia istniejących warunków wynagrodzenia. Pracodawca nie może samowolnie zamieniać ustalonych niniejszą umową świadczeń na inne. Zamiana świadczeń na inne równoważnościowe dopuszczalna jest tylko za obopólną ugodą, zawartą pisemnie lub wobec dwóch 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.

##### Art. 4.

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 2-ch 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. 5.

Pracodawca obowiązany jest do dnia 30-tu od chwili wstąpienia do pracy wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową, zawierającą ilość wydanych mu ordynarji i pensji, oraz spis powierzonych mu inwentarzy, do książeczki obrachunkowej mają być wpisywane potrącenia z należnych poborów, jako to: 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, służyć jako dowód książki gospodarce pracodawcy.

Za zgubioną lub zniszczoną książeczkę obrachunkową ma prawo pracodawca potrącić pracownikowi 50 gr, wzamian za to wydać nową książeczkę obrachunkową.

##### Art. 6.

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 wynagrodzenia, 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 umowę zawiera ordynariusz; pełnoletni członkowie rodziny zawierają umowy o sobiście, 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 dotrzymaniem 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 wstąpie-

nie w związek małżeński — zawartej umowy o pracę nie dotrzyma, może pracodawca natychmiast rozwiązać umowę służbową z ordynariuszem.

##### Stosunek wzajemny.

##### Art. 7.

Pracodawców oraz ich zastępców obowiązują grzeczne 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 jaknajwiększej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania 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 powierzony sobie inwentarz żywy i martwy, 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. 8.

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 Rozjemczych 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 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, wynoszącym 1% w dołku i 2% w gotówce. Koszty świadków powołanych przez Komisję Rozjemczą oraz ich stratę czasu, jakoteż stratę czasu pracownika, ponosi ta strona, która straciła spór. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza, względnie Sąd Państwowy.

Uwaga: 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 służbowych nie zawiadomił; c) jeżeli mimo poprzednich upomnień, połączonej 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 stawia się do pracy dłużej niż przez 3 dni zrzędu 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 pracodawcy, lub ustanowionego nad służbą dozorcę występuje z uporczywym nieposłuszeństwem i zuchwałością.

#### Czas pracy.

#### Art. 9.

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

Tabela.

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa obiadowa	Praca po południu	Przerwa na podwieczorek
Styczeń	7.30—11.30	—	1½	1.00—3.30	—
Luty	7.00—11.30	—	1½	1.00—4.30	—
Marzec					
1—10				1.00—5.00	
11—20	6.30—11.30	—	1½	1.00—5.30	—
21—31				1.00—6.00	
Kwiecień					
1—10				1.00—6.10	
11—20	6.00—11.30	½	1½	1.0—6.30	—
21—30				1.00—6.50	
Maj					
1—10				1.00—7.00	
11—20	5.30—11.30	½	1½	1.00—7.20	½
21—31				1.00—7.30	
Czerwiec					
1—10				1.30—7.50	
11—20	5.30—11.30	½	2	1.30—7.50	½
21—30				1.30—8.00	
Lipiec					
1—10				1.30—8.00	
11—20	5.30—11.30	½	2	1.30—7.50	½
21—31				1.30—7.30	
Sierpień					
1—10				1.30—7.20	
11—20	5.30—11.30	½	2	1.30—7.00	½
21—31				1.30—6.30	
Wrzesień					
1—10				1.00—6.10	
11—20	5.30—11.30	½	1½	1.00—5.50	—
21—30				1.00—5.30	
Październik					
1—10				1.00—5.20	
11—20	6.00—11.30	—	1½	1.00—4.50	—
21—31				1.60—4.20	
Listopad	7.00—11.30	—	1½	1.00—4.20	—
Grudzień	7.00—11.30	—	1½	1.00—3.15	—

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 oznacza 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 powyższy 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 powyżej 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. Za wszelkie nieusprawiedliwione opóźnienia przysługują pracodawcy prawo potrącenia 20 gr za każdą rozpoczętą godzinę.

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

#### Art. 10.

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

Praca w dni świąteczne może być wykonywana tylko w nagłej potrzebie przy sprzęcie 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 godz. 3½ rano, a w pozostałych nie wcześniej, jak o 4½ 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 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.

#### Dnie świąteczne, dni opuszczone i urlopy.

#### Art. 11.

Za dni świąteczne uważa się następujące ustawą oznaczone święta rzymsko-katolickie i narodowe: Nowy Rok, Trzech Króli, Oczyszczenie Najśw. Panny Marji (2 lutego), Drugi Dzień Wielkiej Nocy, Trzeci Maj, Wniebowstąpienie Pańskie, Drugi Dzień Zielonych Świąt, Boże Ciało, Świętego Piotra i Pawła, Wniebowzięcie Najśw. Panny Marji (15 sierpnia), Wszystkich Świętych, Niepokalane Poczęcie Najśw. Panny Marji (8 grudnia), 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 wykazaną normę, do dni należnego pracownikowi płatnego urlopu.

Pracodawcy przysługuje jednak również prawo domagania się wykonywania pracy w dniach świąt zniesionych, zaś do pracowników niestosujących 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 dni 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 piątym niniejszego artykułu. Odchodzącemu robotnikowi należy się 6 dni wolnych od pracy na wyszukanie posady, bez potrącenia świadczeń.

W razie samowolnego i nieusprawiedliwionego ważnymi przyczynami opuszczenia dnia roboczego przez ordynarjusza przysługuje pracodawcy prawo potrącenia za każdy opuszczony dzień od 1 kwietnia do 31 października 20 kg żyta, 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 obłąną chorobę pracownika, zgłoszone poprzednio pracodawcy wezwaniem ze strony władz lub zgłoszone u pracodawcy i uzasadnione pójście do lekarza.

#### Furmanki.

#### Art. 12.

Pracownicy otrzymują w razie potrzeby:

- a) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów i z młyna;
- b) do zwózki w dniu powszednim swoich produktów rolnych, wyprodukowanych w tymże folwarku na polu deputatowym;
- c) po księdza z chrztem, ślubem i pogrzebem;

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 powszednim, czy też świątecznym, nie należy się żadne dodatkowe wynagrodzenie, jak również za kolejne wyjazdy w dni świąteczne, po lekarza, akuszerkę, do kościoła i t. p. Wyjazdy noszące wyraźny charakter wyjazdów prywatnych pracodawców poza godzinami pracy winny być wynagradzane jako praca poza godzinami służbowymi.

Uwaga: W razie nieuzasadnionej odmowy dania furmanki pracownikom przysługują 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.

#### Strawne i inne dodatki.

#### Art. 13.

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 jeden zł 30 gr (1 zł 30 gr), zaś jeżeli wyjazd trwa mniej niż pół doby — 30 gr za śniadanie lub wieczór, a 50 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 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.

#### Warunki wynagrodzenia fornali, stróżów i pastuchów. Płace w gotówce.

#### Art. 14.

Ordynarjusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 90 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie zdołu, oraz ordynarję wydawaną zgodnie z art. 15 niniejszej umowy kwartalnie zgóry. Ordynarja winna być wydawaną ordynarjuszom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarję za drugi kwartał może pracodawca wydać w 2-ch równych ratach, z których pierwsza winna być wydana 1 lipca, a druga najpóźniej dnia 15 sierpnia.

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

#### Ordynarja.

#### Art. 15.

W stosunku rocznym obowiązuje we wszystkich niżej wymienionych powiatach ordynarja:

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

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

3) Obszar b. powiatu bohorodczańskiego, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lesko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. powiatu pezenińskiego, Skole, obszar b. powiatu starsamborskiego i Turka — 10 q.

#### Art. 16.

Zboże wydawane na ordynarję musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarji wejdzie 2 q pszenicy i 6 q żyta, reszta w zbożu jadalnym. W powiatach wymienionych w art. 15 punkt 1 w skład ordynarji wchodzi 7 q żyta, zresztą jak powyżej.

#### Art. 17.

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

**Ziemia pod ziemniaki.****Art. 18.**

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

Zastrzeża 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 i na żądanie robotnika przeważone.

Robotnicy, mieszkający w budynkach dworskich, otrzymują ponadto 3 a 60 m<sup>2</sup> pola obrobionego i wynawozonego w pobliżu domów pod ogrodowizną, zaś pracownicy, mieszkający we własnych budynkach, taki sam dodatkowy obszar w polu przeznaczonym pod ziemniaki służby.

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

**U w a g a II:** Ordynarjusz obowiązany jest do utrzymywania przydzielonego pola w porządku, bez chwastów, w przeciwnym razie może pracodawca wykonać tę robotę, po upomnieniu ordynarjusza, na jego koszt.

**Utrzymanie inwentarza.****Art. 19.**

Ordynarjusz ma prawo trzymać jedną krowę z przychówkiem od tejże do 2-ch miesięcy. Pracodawca daje latem bezpłatne 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 wytlóków dołowanych lub 15 litrów wywaru dziennie na jedną krowę. Ponadto 8 kg siewki i plew zbożowych dziennie na jedną krowę.

Zamiast wyżej wymienionych dodatków do siewki i plew zbożowych pracodawca może wydać pracownikowi 14 a 39 m<sup>2</sup> łąki dwukośnej, względnie dwa razy większy obszar łąki jedno-kośnej albo 5 a 40 m<sup>2</sup> ziemi obrobionej i wynawozonej 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 m<sup>2</sup> dwukośnej łąki, względnie z dwa 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.

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, ma otrzymać także pomieszczenie dla 2-ch sztuk trzody chlewnej, na opał i ziemniaki, nadto w razie potrzeby słomę do sieni-ników oraz do krycia ziemniaków na zimę. Ordynarjuszom wolno trzymać kury, jednakże nie więcej niż 12 sztuk.

Pracodawcy, którzy nie dadzą ordynarjuszom mieszkającym w dworskich budynkach pomieszczenia dla trzody chlewnej, winni wypłacić odpowiednie odszkodowanie nie mniejsze, niż 10 złotych na rok.

**U w a g a I:** Jeżeli pracodawca zabrania trzymania bydła lub jeżeli pracownikowi krowa zginęła, otrzyma pracownik zamiast utrzymania w ciągu 6-ciu miesięcy letnich po trzy litry, zaś w ciągu 6-ciu miesięcy zimowych po 2 litry niezbieranego mleka dziennie. Jeżeli jednak pracownik nie korzysta z prawa trzymania bydła, otrzymuje w ciągu 6-ciu miesięcy letnich po 2 1/2 litra, zaś w ciągu 6-ciu miesięcy zimowych po 1 1/2 litra mleka niezbieranego dziennie.

**U w a g a II:** 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 m<sup>2</sup> łąki dwukośnej lub z dwa razy większego obszaru łąki jedno-kośnej.

**U w a g a III:** Obie strony obowiązują stan rzeczy przyjęty przy zawieraniu umów indywidual-

alnych, 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 IV:** Jeżeli w danym folwarku żaden z pracowników krowy nie trzyma, to uważa się to za dowód, że pracodawca krow trzymać nie pozwala.

**Mieszkania pracowników.****Art. 20.**

Ordynarjusz otrzymuje mieszkanie składające się co najmniej z jednej izby z podłogą oraz z komory. Izby winny być wytykowane, a co najmniej 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-ch tygodni. Wapna do bielienia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie. Mieszkania mają być ze szczelnym dachem. Tam, gdzie dachy lub piece są popsute, 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.

Pracodawca i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien oraz zastąpienie zgnitych cembrzyn 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 się znajdować zasłonięte ustępy w dostatecznej ilości, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w porządku i czystości.

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

Pracownicy są obowiązani utrzymywać mieszkanie w porządku i odpowiadają za wszelkie uszkodzenia rozmyślnie wyrządzone. Trzymanie żywego inwentarza w mieszkaniach jest stanowczo wzbronione. Sublokatorów nie wolno przyjmować bez zgody pracodawcy, któremu przy wprowadzeniu się ma być zameldowany skład rodziny pracownika.

**Opał.****Art. 21.**

Ordynarjusz otrzyma 5 m p drzewa twardego i 4 m p drzewa miękkiego rocznie; zamiast 1 m p drewna twardego może pracodawca wydać 1 1/2 m p drewna miękkiego, 2 1/2 q węgla lub 1 kupę twardych gałęzi; zamiast 1 m p drewna miękkiego może pracodawca wydać 2 q węgla względnie 1 kupę miękkich gałęzi.

Wymiary kupki mają wynosić 1 1/4 m szerokości, 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 1/3 część należnego opału winna być wydana w drzewie.

W okolicach, gdzie ludność miejscowa używa innego opału, jak drzewo i węgiel, np. słomy i torfu, można za zgodą ordynarjusza zastąpić 4 m p drewna miękkiego tymże opałem, w ilości posiadającej taką samą wartość opałową.

Jeżeli jedno mieszkanie zajmuje kilku ordynarjuszy, ma jeden ordynarjusz otrzymać cały należny opał w naturze, pozostali zaś mogą otrzymać połowę opału w naturze, zaś za resztę równowartość w gotówce według ceny obowiązującej w lesie, z którego dany pracodawca opał pobiera.

Opał wydaje się zgóry kwartalnie lub miesięcznie. Wybór materiału opałowego przysługuje pracodawcy. Pracownikom nie wolno sprzedawać opału. Pracownikom mieszkającym w mieszkaniach dworskich nie zabezpieczonych należycie przed zimnem wydaje się 1 m p drzewa miękkiego więcej.

**Warunki wynagrodzenia robotników płci męskiej w wieku poniżej lat 24.****Art. 22.**

a) Wszyscy ordynarjusze płci męskiej w wieku od ukończonych lat 18, do ukończenia 21 roku życia otrzymują pobyry wymienione w art. 14 do 21 z następującymi zmianami: 70 zł pensji rocznej, zboża o 2 q mniej, pola pod ziemniaki 14 a 39 m<sup>2</sup>, 4 m p opału, mleka zimą 1 litr, latem 1 1/2 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 lat 24 90 zł rocznie oraz 01 q zboża więcej, niż ordynarjusze wymienieni w punkcie a) niniejszego artykułu.

c) Od ukończenia 21 roku życia otrzymują wszyscy żonaci oraz kawalerowie, o ile są jedynymi żywicielami rodziny nie zarabkującej i nie posiadającej innego źródła dochodu, pobory ustalone w art. 14 — 21.

**U w a g a:** Posiadania gruntu nie większej ilości jak 25 a nie uważa się w tym wypadku za inne źródło dochodu.

**Warunki wynagrodzenia dziewcząt stajennych.****Art. 23.**

Do obowiązków dziewcząt stajennych należy obrządek inwentarza i dojenie.

Dziewczęta stajenne otrzymują 70 zł pensji rocznej, 9 q zboża ordynarji, w czym 2 q pszenicy, i przemiał; ponadto po 2 litry mleka niezbieranego dziennie i 14 a 39 m p 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. 24.**

Gumienni, karbowi i połowi otrzymują wynagrodzenie unormowane w art. 14 — 21 z następującymi zmianami: płaca gotówkowa gumiennych i karbowych 136 zł, połowych 110 zł rocznie.

Gumienni i karbowi otrzymują o 1 q pszenicy więcej, niż fornale, oraz dodatek 1 litr mleka dziennie ponad pobory ustalone w art. 19, a to bez względu na to, czy otrzymują mleko w naturze, czy też utrzymanie dla jednej krowy, jak przewiduje art. 19.

**Warunki wynagrodzenia rzemieślników.****Art. 25.**

a) Rzemieślnicy nie posiadający pisemnych kwalifikacji, którzy się wykażą trzyletnią samodzielną pracą i dowodem, że rzeczywiście pełnią funkcję rzemieślników (kowali i stelmachów), oraz rzemieślnicy, którzy nie posiadają jeszcze kwalifikacji wymienionych w punktach b) i c) tego artykułu, otrzymują o 1 q pszenicy i 1 q żyta ordynarji więcej niż fornale, resztę zaś poborów taką samą jak fornale (art. 14 — 21).

b) Rzemieślnicy (kowale i stelmachowie), którzy się wykażą dyplomem wyzwolin na czeladnika i świadectwem co najmniej 5-ciu letniej pracy zawodowej po wyzwoleniu otrzymują te same pobory co fornale (art. 14 — 21), z następującymi zmianami: pensja gotówkowa 160 zł rocznie, ordynarji o 1 q pszenicy i 1 q żyta więcej. Rzemieślnicy ci mają prawo do trzymania 2-ch krow. Jeżeli rzemieślnik trzyma tylko jedną krowę względnie jeżeli 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 3 litry, a w 6-ciu miesiącach letnich po 5 litrów mleka niezbieranego dziennie.

c) Rzemieślnicy (kowale i stelmachowie), którzy się wykażą dyplomem wyzwolin na czeladnika i świadectwem co najmniej 15-to letniej pracy zawodowej po wyzwoleniu, otrzymują te same pobory co rzemieślnicy wymienieni pod b) niniejszego artykułu z tą różnicą, że płaca gotówkowa wynosi 220 zł rocznie, zaś ordynarja o 1 q pszenicy i 2 q żyta więcej, niż fornali.

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

Za wszelkie nieusprawiedliwione spóźnienie się rzemieślnika do pracy, po uprzednim umownieniu, może pracodawca potrącić rzemieślnikowi 55 gr za każdą rozpoczętą godzinę.

**Art. 26.**

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 majętności 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 ukończenia 21 roku życia.

## Zapomogi na wypadek śmierci.

## Art. 27.

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

DZIAŁ II. DOJARKI, STAŁE ZATRUDNIENI  
DZIENNI ROBOTNICZY ROLNI I ROBOTNICZY  
SEZONOWI.

## Art. 1.

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1936 do dnia 31 marca 1937 i dotyczy: z jednej strony pracodawców rolnych, a z drugiej zatrudnione przez nich dojarki, stałe zatrudnionych robotników dziennych oraz sezonowych robotników dziennych.

## Art. 2.

Za dojarki uważa się kobiety i dziewczęta, których obowiązkiem jest wyłącznie dojenie krów i mycie stajennego naczynia mleczarskiego. Dojarka nie jest obowiązana doić więcej, aniżeli 10 krów.

## Art. 3.

Za stałych dziennych robotników rolnych uważa się tych robotników, którzy zawierają z pracodawcą indywidualną umowę, godząc się do stałego uczęszczania do pracy, na warunkach w niniejszej umowie ustalonych, i których ilość dni pracy wynosi nie mniej, niż 200 w ciągu roku, przy jednoczesnym oznaczeniu ilości dni pracy w okresie letnim i zimowym.

## Art. 4.

Za robotników sezonowych uważa się tych robotników, którzy kontraktowo zobowiązują się do stałej pracy w sezonie, od dnia zakontraktowania ich aż do ukończenia wszystkich robót rolnych.

O ile okres, na który orzeczenie ma obowiązywać, nie był zgóry ustalony, obowiązuje obustronnie 14-dniowe wypowiedzenie.

## Art. 5.

Umowa niniejsza stanowi w myśl ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 Dz. U. R. P. Nr. 65, poz. 394, i z 11.III. 1921 Dz. U. R. P. Nr. 26, poz. 147, podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, 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. 6.

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

Pracowników obowiązuje grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe 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 wykonywania obowiązków służbowych, oraz przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obrębie folwarku, jako też dbałość i staranne obchodzenie się z 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 okresu, na jaki stosunek służbowy został zawarty, może nastąpić na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroków Sądów państwowych, działających według obowiązującego prawodawstwa i według kompetencji.

Zatargi wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi regulują Komisje Rozjemcze bądź Sądy Państwowe według kompetencji. Skargi do Komisji Rozjemczych 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 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 dodatkiem miesięcznym wynoszącym 1% w zbożu i 2% w gotówce. Koszty świadków powołanych przez Komisję Rozjemczą, oraz stratę ich czasu, jako też stratę czasu pracownika ponosi ta strona, która spór przegrała. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza względnie Sądy Państwowe.

## Art. 8.

Dojarki otrzymują po 1 zł miesięcznie za dojenie jednej krowy.

Prócz powyższego wynagrodzenia otrzymują dojarki bezpłatnie fartuch do dojenia lub 4 zł rocznie na zakupno tegoż. Fartuch ten pozostaje własnością pracodawcy. W razie zgubienia lub zniszczenia fartucha poza pracą przy dojeniu pracodawca ma prawo odkupić fartuch na koszt dojarki.

## Art. 9.

Rozkład godzin pracy dla stałe zatrudnionych robotników dziennych oraz dla miejscowych i zamiejscowych sezonowych robotników dziennych ustala się podług tabeli umieszczonej powyżej w Dziale I art. 9.

W razie pilnej potrzeby powyższy podział pracy może być zmieniony, jednakże tylko w ten sposób, by ogólna ilość godzin pozostała ta sama. Na żądanie pracodawcy, w razie pilnej potrzeby, pracownicy są obowiązani do pracy poza wyżej określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem, po cenach za godzinę o 50% wyższych od przeciętnego pełnego zarobku godzinowego odnośnej kategorii robotników w danej majtności.

W razie spóźnienia się pracownika w rozpoczęciu pracy przysługuje pracodawcy prawo obniżenia wynagrodzenia w tym samym stosunku, co zapłata za godziny nadliczbowe.

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

## Art. 10.

W celu ustalenia wynagrodzenia stałych dziennych i sezonowych robotników tworzy się 3 kategorie robotników, a to:

- 1) kobiety ponad lat 16 i mężczyźni od lat 17 do 20;
- 2) mężczyźni od lat 21 do 24;
- 3) mężczyźni ponad lat 24.

Natomiast obszar województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego dzieli się na 2 rejony, a mianowicie: 1) powiaty: Bóbrka, Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczacz, Czortków, Drohobycz, Gródek Jagielloński, Horodenka, Kamionka Strumiłowa, Kołomyja, Kopyczyńce, Iwów, Mościska, Podhajce, Przemyśl, Przemysłany, Radziechów, Rawa Ruska, Rohatyn, Rudki, Sambor, Skala, Sniatyn, Sokal, Stanisławów, Stryj, Tarnopol, Tlumacz, Trembowla, Zaleszczyki, Zbaraż, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów; 2) powiaty: obszar b. powiatu bohorodczańskiego, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lesko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. powiatu peczeniżyńskiego i starosamborskiego, Skole i Turka.

## Art. 11.

Minimalne ogólne wynagrodzenie dla stałych robotników dziennych za dzień pracy ustala się w złotych według poniższej tabeli.

U w a g a: Zarobki stałych robotników dziennych będą wypłacane co tydzień zdołu, przy czym przez pierwsze 60 dni robocze pracodawca ma prawo zatrzymać 1/3 część zarobku tytułem kaucji, którą wypłaca się z końcem okresu, na jaki została zawarta umowa, nie później jednak niż z końcem marca 1937.

Okresy	Rejony	K a t e g o r i e		
		I	II	III
Kwiecień Maj Czerwiec Październik	1	0,90	1,00	1,10
	2	0,80	0,90	1,00
Lipiec Sierpień Wrzesień	1	1,20	1,30	1,50
	2	1,10	1,20	1,40
Listopad Grudzień Styczeń Luty Marzec	1	0,80	0,90	1,00
	2	0,70	0,80	0,90

## Art. 12.

Minimalne miesięczne wynagrodzenie sezonowych robotników miejscowych i zamiejscowych ustala się według poniższej tabeli:

Rejony	K a t e g o r i e		
	I	II	III
1	16 zł albo 130 kg żyta	20 zł albo 160 kg żyta	23 zł albo 180 kg żyta
2	13 zł albo 110 kg żyta	16 zł albo 130 kg żyta	20 zł albo 160 kg żyta

Ustalenie, czy powyższe wynagrodzenie ma być wypłacane w gotówce czy w zbożu, winno nastąpić przy zawieraniu umowy przy przyjęciu i obowiązuje obie strony przez cały sezon.

Wypłatę powyżej ustalonego wynagrodzenia robotników sezonowych uskutecznia się co miesiąc zdołu z tem, że jako kaucję zatrzymuje się zarobek robotnika za pierwszy miesiąc, którą to kaucję wypłaca się robotnikowi najpóźniej w ostatnim dniu okresu, na jaki sezonowy robotnik został zgodzony.

Ponad powyżej ustalone wynagrodzenie otrzymują robotnicy sezonowi deputat:

- a) miejscowi kwartalnie zdołu: 100 kg żyta, 30 kg pszenicy, 30 kg jęczmienia i 400 kg ziemniaków. Ziemniaki można wydać w jesieni po zbiorach;
- b) zamiejscowi tygodniowo zgóry: 15 kg ziemniaków, 3 1/2 litra mleka niezbieranego, 3 1/2 kg mąki żytniej, 1 kg mąki pszennej, 1 kg kaszy, 0,25 kg słoniny i 0,25 kg soli.

Za obopólnym porozumieniem może być dokonana zamiana ustawowych naturalij na inne.

Zboże wydawane sezonowym musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone.

## Art. 13.

Sezonowym robotnikom zamiejscowym dostarcza pracodawca wspólne mieszkanie, oddzielne dla mężczyzn, oddzielne dla kobiet, wspólne ognisko do gotowania strawy i prania bielizny, bezpłatny opał i światło oraz inwentarz kuchenny, jak garnki do gotowania, miski do jedzenia, wiadra do wody, kubki do picia i siekiere do rąbania drewna.

Na 25 robotników przypada jedna kucharka opłacana przez pracodawcę i jest ona wtedy zwolniona od innej pracy.

## Art. 14.

Koszty podróży do miejsca pracy ponosi pracodawca. Robotnicy sezonowi zamiejscowi, którzy przepracowali u jednego pracodawcy cały sezon, na który zawarli umowę o pracę, otrzymują także koszty podróży powrotnej.

## Art. 15.

Wszelkie narzędzia pracy, potrzebne robotnikom, dostarcza pracodawca bezpłatnie, jednakże muszą one być po skończonej pracy zwrócone. Za brakujące lub rozmyślnie zepsute narzędzia i inwentarz kuchenny odpowiada robotnik, któremu odnośne narzędzia względnie inwentarz wydano.

## DZIAŁ III. STRAŻ LEŚNA.

## Art. 1.

Umowa niniejsza dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców leśnych, — z wyjątkiem lasów państwowych — posiadających obszaru leśnego nie mniej, niż 150 ha, z drugiej zaś strony stałych fizycznych pracowników leśnych, zatrudnionych jako straż leśna (gajowych, borowych i t. p.).

Tych stałych fizycznych pracowników leśnych dzieli się na dwie kategorie, a mianowicie:

- a) gajowych, względnie borowych, których zadaniem jest pełnienie wszelkiego rodzaju funkcji wchodzących w zakres służby leśnej;
- b) strażników leśnych, których obowiązkiem jest wyłącznie pilnowanie lasów przed szkodami.

Inwalidzi, pracujący narówni z pozostałymi pracownikami, z normalną zdolnością do pracy w leśnictwie, pobierają równe z nimi wynagrodzenie tak w gotówce, jak i w naturaljach, inwalidzi o zmniejszonej zdolności do pracy, oraz pracownicy nie posiadający pełni sił fizycznych mogą być godzeni na niższych warunkach.

U w a g a: Za stałych pracowników leśnych nie uważa się osób, których czynność polega wyłącznie na dorywczym dozowaniu lasów, celem ochrony przed szkodami i kradzieżami.

## Art. 2.

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1936 r. do 31 marca 1937 r.

## Art. 3.

Umowa niniejsza stanowi w myśl ustawy z 1 sierpnia 1919 r. Dz. U. R. P. Nr. 65, poz. 394 i z 11 marca 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 określone niniejszą umową, ulegają, z mocy ustawy, zastąpieniu przez warunki określone niniejszą umową.

U w a g a: Wszelkie indywidualne umowy o pracę, zawierające korzystniejsze dla pracownika warunki, niż je przewiduje niniejsza umowa, są prawnie obowiązujące przez taki czasokres, na jaki zostały zawarte.

## Art. 4.

Rok służbowy rozpoczyna się 1 kwietnia i kończy się 31 marca roku następnego. Obie strony obowiązują wypowiedzenie indywidualnej umowy o pracę przed upływem terminu jej wygaśnięcia, a najpóźniej do dnia 31 grudnia włącznie, ustnie wobec 2-ch świadków, lub pisemnie. Niewypowiedzenie umowy o pracę do dnia 31 grudnia włącznie milcząco przedłuża umowę indywidualną na rok następny. Uchylenie się w jakiegokolwiek bądź formie przez którąkolwiek ze stron od przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę umowy tej nie przedłuża.

## Art. 5.

Pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową. Książeczka winna być podpisana przez pracodawcę, lub jego zastępcę, oraz przez pracownika. Do książeczki tej mają być wpisywane pobory w gotówce i naturze według zawartej umowy, każdorazowo wydana pracownikowi ilość tych poborów, powierzone inwentarze. Do książeczki obrachunkowej mają być wpisywane potrącenia z należnych poborów. Powyższą treść książeczki obrachunkowej wpisuje pracodawca, lub jego zastępca, a pracownik jest obowiązany w tym celu książeczkę przedłożyć każdorazowo pracodawcy, lub jego zastępcy. Książeczka obrachunkowa ma służyć Komisji Rozjemczej jako dowód stwierdzający ilość wydanych poborów; w razie zgubienia książeczki obrachunkowej przez pracownika, służyć jako dowód książki gospodarcze pracodawcy.

## Art. 6.

Zatargi wynikię na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sądy Państwowe według kompetencji.

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

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

U w a g a: W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia pracodawca może zawiesić pracownika w spełnianiu jego obowiązków służbowych i wstrzymać przed orzeczeniem lub wyrokiem wszystkie świadczenia, w razie jednak wygrania sporu przez pracownika, pracodawca winien wydać zaległe świadczenia wraz z dodatkiem miesięcznym 1% w zbożu i 2% w gotówce.

## Stosunek wzajemny.

## Art. 7.

Pracodawcom i ich zastępcom przysługuje prawo do stanowczego i konsekwentnego traktowania pracowników, traktowanie to jednak winno być sprawiedliwe. Stosunek pracodawcy i pracowników winna cechować wzajemna życzliwość i przystojne zachowanie.

Pracodawców i ich zastępców obowiązują ściśle przestrzeganie warunków umowy, a zwłaszcza regularne uiszczanie poborów przewidzianych umową.

Pracowników obowiązują ściśle przestrzeganie zawartych umów, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, a w pierwszym rzędzie zapobieganie i wykrywanie kradzieży, dążność do jak największej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania obowiązków służbowych, oraz przestrzeganie wszystkich instrukcyj służbowych.

## Art. 8.

Pracownicy objęci niniejszą umową nie mogą być używani przez zastępców pracodawców do posług osobistych, z wyjątkiem specjalnych okoliczności.

## Warunki wynagrodzenia.

## Płace w gotówce.

## Art. 9.

Pracownicy straży leśnej, określani w art. 1 ustęp a), zatrudnieni na obszarze poniżej 250 ha, pobierają minimalną płacę w gotówce, w wysokości 100 zł rocznie, zaś na obszarze powyżej 250 ha — 120 zł rocznie.

Strażnicy leśni, określani w art. 1 ustęp b), pobierają minimalną płacę w gotówce bez względu na obszar — 100 zł rocznie.

Wynagrodzenie powyższe płatne jest kwartalnie lub miesięcznie zdołu.

## Deputat gruntowy.

## Art. 10.

Oprócz wynagrodzenia gotówkowego, pracownicy straży leśnej, wymienieni w art. 1 punkt a), otrzymują orny grunt deputatowy w naturze, który na gruntach dobrych wynosi co najmniej 1,8 ha, zaś na lichych do 3,2 ha. Dla pracowników leśnych, wymienionych w art. 1 punkt b), orny grunt deputatowy w naturze ma wynosić na gruntach dobrych co najmniej 1,5 ha, zaś na lichych do 3,0 ha.

Grunt deputatowy winien być położony niezbyt odległe od mieszkania strażnika lasowego.

Grundy oddane do użytku straży leśnej nie mogą być osobom trzecim wydzierżawiane. Przy tych gruntach musi pozostać wszelki naturalny nawóz, wyprodukowany w obrębie osiedla pracownika straży leśnej.

Po ustaniu stosunku służbowego obowiązuje zasada, że za pełny rok służbowy należy się pracownikowi jednorazowy plon z gruntu deputatowego, za część roku pracy należy mu się taka część plonu jednorocznego, jaką część z odnośnego roku przepracował. Powyżej wspomniana część plonu ma być oznaczona w porozumieniu się pracodawcy z pracownikiem, a należąca się uprawionemu część ma mu być dana w naturze lub w równowartości pieniężnej według cen miejscowych w obu wypadkach po strąceniu nieponiesionych przez pracownika kosztów produkcji, obliczonych na podstawie miejscowych cen robocizy i nasienia. W razie różnicy zapatrywań co do takiego rozrachunku decyduje Komisja Rozjemcza.

## Ordynarja.

## Art. 11.

W razie braku gruntu deputatowego, odpowiadającego warunkom określonym w art. 10, otrzymuje pracownik jako ekwiwalent za grunt deputatowy ordynarję w ilości poniżej określonej.

Ordynarja w zbożu dla pracowników straży leśnej określonych w art. 1 ustęp a), zatrudnionych na obszarze poniżej 250 ha, wynosi 12 q zboża twardego, zaś na obszarze powyżej 250 ha, wynosi 14 q zboża twardego. Strażnicy leśni określani w art. 1 ustęp b) pobierają ordynarję bez względu na obszar po 11 q zboża twardego. Ponadto otrzymuje każdy pracownik objęty tą umową 30 q gotowych ziemniaków. Pracodawca może wzamian za gotowe ziemniaki dać pracownikowi 28 a 78 m<sup>2</sup> pola wynawożonego i obrobionego kołmi pracodawcy pod ziemniaki.

Zboże wydane na ordynarję musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarji wejdzie 2 q pszenicy, 6 q żyta, reszta w zbożu jadalnym. W majątnościach, gdzie nie sięją pszenicy, może być wydane wzamian w stosunku 1 q pszenicy równe 1.30 q żyta.

Ziemniaki wydane powinny być zdrowe i bez ziemi.

Mielenie zboża odbywa się na koszt pracodawcy lub wzamian za to pracownik otrzymuje albo równoważnik w gotówce, jeżeli wynagrodzenie otrzymuje w gruncie, lub też 10% w życie od otrzymanej ordynarji.

Ordynarja winna być wydawana pracownikom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarję za drugi kwartał roku służbowego może pracodawca wydać w 2-ch równych ratach, z których pierwsza winna być wydana 1-go lipca a druga najpóźniej do 15 sierpnia.

O ile pracownik nie posiada własnych koni, zboże i ziemniaki należne mu z tytułu ordynarji winny być dostarczone do mieszkania pracownika na koszt pracodawcy.

## Utrzymanie inwentarza.

## Art. 12.

Pracownik straży leśnej ma prawo trzymać 2 krowy z przychowkiem od tychże do 6-ciu tygodni. Na utrzymanie tych krów otrzymuje pracownik: pół ha łąki dwukośnej lub 1 ha łąki jednokośnej i pastwisko w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

## Art. 13.

Pracownik straży leśnej ma prawo do trzymania dowolnych ilości trzody chlewnej w granicach istniejącego przy mieszkaniu służbowym pomieszczenia.

## Opał.

## Art. 14.

Pracownik straży leśnej, określony w art. 1-ym ustęp a), otrzymuje w stosunku rocznym drewna opałowego twardego 16 m p lub 20 m p drewna miękkiego, bez względu na obszar, na jakim pracuje. Pracownik straży leśnej określony w art. 1-ym ustęp b), otrzymuje 12 m p drewna opałowego twardego, lub 15 m p drewna miękkiego; 1 m p drewna twardego równa się 1 1/4 m p drewna miękkiego, lub 1 kupie twardej gałęzi o pojemności 3 m p. 1 m p. drewna miękkiego równa się 1 kupie miękkich gałęzi o pojemności 3 m p. Gałęzie muszą mieć w grubszym końcu w czole kupy nie mniej, niż 5 cm średnicy.

Opał wydaje się pracownikowi zgóry co najmniej na jeden miesiąc.

O ile pracownik nie posiada koni, opał winien być dostarczony mu na miejsce zamieszkania kosztem pracodawcy.

Pracownikowi nie wolno sprzedawać opału.

## Art. 15.

Niezależnie od wynagrodzenia przewidzianego w artykułach poprzednich, otrzymuje pracownik straży leśnej wymieniony w art. 1-ym ustęp a):

a) na jeden rok (w miesiącu październiku) buty,

b) na jeden rok (w miesiącu październiku) czapkę lub kapelusze.

U w a g a: Wymienione przedmioty przechodzą po czasie, na który zostały wydane, na własność pracownika. W razie opuszczenia lub utraty posady przez pracownika, winien on zwrócić pracodawcy niezamortyzowaną część rzeczywistej ceny kupna tych przedmiotów umundurowania.

## Art. 16.

Pracownikowi wzywaniem do Sądu w charakterze świadka w sprawach pracodawcy lub delegowanemu w interesach tegoż pracodawcy, wypłacone będzie stawne: za całą dobę 1 zł 80 gr, za pół doby 90 gr.

## Mieszkanie.

## Art. 17.

Mieszkanie pracownika straży leśnej winno się składać co najmniej z jednej izby z podłogą drewnianą, mieszczącą w sobie kuchnię, i z komory. Gdy istniejące budynki na to pozwalają, oraz w razie budowania nowych pomieszczeń dla pracowników straży leśnej, mieszkanie takie winno się składać z jednej izby z komorą i z kuchnią.

Ubikacje mieszkalne winny być wytykowane, posiadać szczelne drzwi i okna, urządzone do otwierania.

W oknach mają być szyby całe; w razie stłuczenia szyby obowiązany jest pracownik wstawić nową, w ciągu najdalej 2-ch tygodni.

Wapna do bielienia dostarcza pracodawca dwa razy do roku, w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie.

Podłogi mają być położone, a piece doprowadzone do należytego porządku przed 1-szym listopada.

Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dachy są popusute, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich.

W budynkach, w których zacieka woda do piwnic i mieszkań pracowników, winny być poczynione zabezpieczenia od wody napływowej w ciągu lata.

Pracodawcy i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań było higieniczne.

Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien, oraz zastąpienie zużytych cembrzyn nowymi, lub też zapewnienie pracownikowi w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia.

Zbiorniki na nawóz nie mogą się znajdować w odległości bliższej niż 20 m od mieszkań służbowych.

W pobliżu mieszkań znajdować się mają zasłonięte ustępy.

Pracodawcy winni dążyć do zakładania przy gajówkach ogródków owocowych, w szczególności przez dostarczanie drzewek i t. p.

Pracownicy obowiązani są do utrzymywania mieszkania w należyтым porządku.

Trzymanie inwentarza żywego w mieszkaniu, choćby najkrótszy czas, jest stanowczo wzbronione.

Bez zgody pracodawcy nie wolno przyjmować sublokatorów.

Przy wprowadzeniu się pracownika tenże melduje pracodawcy skład swej rodziny. Drobny remont mieszkania i budynków gospodarczych, nie wymagający sił fachowych, uskutecznia pracow-

