

cy i z normalnymi kwalifikacjami, a to następujące kategorie:

- a) fernali, pastuchów i stróżów,
- b) pracowników płci męskiej, w wieku poniżej lat 24 (art. 19),
- c) dziewcząt stajennych,
- d) gumiennych, karbowych i połowych,
- 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.

U w a g a: Przyjęcie robotnika rocznego należącego niewątpliwie do jednej z powyższych kategorii, w terminie późniejszym, niż I.IV, nie może być powodem do obniżenia przysługujących mu praw wynikających z niniejszego orzeczenia.

Art. 2.

Orzeczenie niniejsze stanowi w myśl ustawy z 18.VII. 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr. 71, poz. 686), podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne, niż warunki niniejszego orzeczenia, ulegają z mocy wymienionej ustawy zastąpieniu przez warunki określone niniejszym orzeczeniem.

Wszelkie indywidualne umowy zawierające warunki korzystniejsze dla pracownika, niż je przewiduje niniejsze orzeczenie, 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 2-ch 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 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 ordynarij 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 orzeczenia ma być przez pracodawcę wydany pracownikom danego folwarku na ręce ich przedstawiciela.

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

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 utrzymania 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 wynagrodzenia, ustalone dla odpowiedniej 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 osobicie, 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 pogołowy (6 tygodni przed i 6 tygodni po pogołowi), chorobę stwierdzoną przez lekarza, powołanie do służby wojskowej, lub wstąpienie w związek małżeński — zawartą umowę 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 orzeczenia, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac przewidzianych orzeczeniem.

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 wykonywania 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 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 Sady Państwowe, według kompetencji. Skargi do Komisji Rozjemczych wnosi 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 zbożu i 2% w gotówce. Koszta świadków powołanych przez Komisję Rozjemczą oraz ich stratę czasu, jakoteż stratę czasu pracownika, ponosi ta strona, która spór przegrała. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza, względnie Sąd Państwowy.

ORZECZENIE

Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ustalającej warunki pracy i płacy robotników rolnych i strażników leśnej na obszarze województw: stanisławowskiego, tarnopolskiego i lwowskiego z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzaskiego, na rok służbowy 1935/36.

Na podstawie ustawy z dnia 18.VII. 1924, w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr. 71, poz. 686), oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dn. 23.XI. 1934 („Monitor Polski” Nr. 289, poz. 386), Nadzwyczajna Komisja Rozjemcza w składzie przewodniczącego p. Wacława Preniera, Naczelnika Wydziału, jako przedstawiciela Ministerstwa Opieki Społecznej, p. Rady Michała Banaszkiewicza, jako przedstawiciela Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych i p. Romana Gaśowskiego, sędziego Sądu Okręgowego, jako przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości, na posiedzeniu odbytym w dniu 17.XII. 1934 r. we Lwowie w sprawie warunków pracy i płacy robotników rolnych i strażników leśnej na obszarze województw: stanisławowskiego, tarnopolskiego i lwowskiego z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzaskiego — po wysłuchaniu opinii przedstawicieli pracodawców i pracowników rolnych, oraz biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą rolnictwa, jak i położenie robotników rolnych, a także uwzględniając fakt zniesienia opłat ubezpieczeniowych, uiszczanych przez robotników rolnych, orzekła:

DZIAŁ I. ORDYNARIJUSZE.

Zasady ogólne.

Art. 1.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1935 r. do dnia 31.III. 1936 r. i dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej strony zatrudnionych przez nich rocznych pracowników z normalną zdolnością do pra-

U w a g a: Za wypadki wyjątkowo ciężkiego przewinienia, w których pracodawca może zawieść 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, 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 służbową ze złości, swawoli lub ciężkiej niedbałości uszkadza, wyrządzając tem służbowej 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. 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 środkowo-europejski (kolejowy) z tem, że za początek pracy zrana i popołudniu uważa się wyście 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 m. wcześniej w stosunku do każdego kilometra powyżej 2. W razie pilnej potrzeby poniższy podział pracy może być zmieniony, jednakże tylko w ten sposób, by ogólna ilość godzin została ta sama.

T a b e l a.

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

Na zadanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby, t. j. w czasie zasiewu i zbioru ziemiopłodów, pracownicy są obowiązani do pracy poza powyżej określonymi 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 orzeczenia. Za wszelkie nieusprawiedliwione opóźnienia przysługuje pracodawcy prawo potrącenia 30 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 fernali w pole.

W dni 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 dni 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 wolni zupełnie od pracy co trzeci dzień świąteczny (w niedziele i święta).

Praca w dni świąteczne może być wykonywana tylko w nagłej potrzebie przy sprzeczce zboża i siana po cenie 20 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 g. 3 1/2 rano a w pozostałych miesiącach nie wcześniej, jak o g. 4 1/2 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 kożuch lub inne odpowiednie cienie 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 wydaleniem.

Warunki wynagrodzenia fernali, stróżów i pastuchów.

Place w gotówce.

Art. 10.

Ordynariusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 90 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie z dołu, oraz ordynarię wydawaną zgodnie z art. 13 niniejszego orzeczenia kwartalnie zgóry. Ordynarię winna być wydawana ordynariuszom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarię za drugi kwartał może pracodawca wydać w 2-ch równych ratach, 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 ordynarii za ostatni kwartał z dołu.

Ordynarij.

Art. 11.

Zboże wydawane na ordynarię musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarii wchodzi 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 pvtel. Wzamin za mielenie pracodawca może wydać pracownikowi dodatkową ilość żyta, równą 10% ustalonej ordynarii.

Art. 13.

W stosunku rocznym obowiąznie we wszystkich niżej wymienionych powiatach ordynaria:

1) w powiatach: Bobrka, Czortków, Drohobycz, Horodenka, Kolomyja, Kopyczyńce, Sokal,

Przemysl, Rudki, Sambor, Skala, Sniatyn, Tarnopol, Trembowla i Zaleszczyki — 12 q.

2) Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczac, Gródek Jagielloński, Kamionka Strumiłowa, Mościska, Lwów, Podhajce, Przemysły, Radziechów, Rawa Ruska, Rohatyn, Stanisławów, Strypy, Tlumacz, Zbaraz, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów — 11 q.

3) Obszar byłego powiatu bohorodczanski-go: Dobromil, Dolina, Jaworów, Kalusz, Kosów, Lesko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. powiatu peczenizyńskiego, Skole, obszar byłego powiatu starosamborskiego i Turka — 10 q.

Ziemia pod ziemniaki.

Art. 14.

Ordynariusz otrzymuje 28 a 78 m² 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.

Zastrzeżę się, że wszystkie ziemniaki pracowników winny być sadzone obok siebie w jednym miejscu. Wrazie 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 m² pola obrobionego i wynawozonego w pobliżu domu pod ogrodowiznę, 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 ordynariusza przygotowane zostanie w terminie późniejszym, t. j. po pierwszym czerwca, może pracownik odmówić przyjęcia przydziału ziemi pod ziemniaki, a domagać się ekwiwalentu gotowych ziemniaków.

U w a g a 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 przychowkiem 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 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, wzgl. dwa razy większy obszar łąki jednokośnej albo 5 a 40 m² 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 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.

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 3 litry, zaś w ciągu 6 miesięcy zimowych po 2 litry niezbiernego 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 miesięcy zimowych po 1 1/2 litra mleka niezbiernego 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 m² łąki dwukośnej, lub z 2 razy większego obszaru łąki jednokośnej.

U w a g a III: Obie strony obowiązują stan rzeczy przyjęty przy zawieraniu umów indywidualnych.

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.

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

Op a ł.

Art. 16.

Ordynariusz otrzyma 5 m p drzewa twardego i 4 m p drzewa miękkiego rocznie; zamiast 1 m p drewna twardego może pracodawca wydać 1½ m p drewna miękkiego, 2½ 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 1½ m szer., 1 m wys. 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 opatu winna być wydana w drzewie.

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

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

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

Mieszkania pracowników.

Art. 17.

Ordynariusz otrzymuje mieszkanie składające się conajmniej z 1 izby z podłogą oraz z 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 bielenia dostarcza pracodawca 2 razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie. Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dach lub piec są popusute, 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 zaciekła do piwnic i mieszkań pracowników, winne 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 zgniłych 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 kąpiei.

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.

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, ma otrzymać także pomieszczenie dla 2 sztuk trzody chlewnej, na opał i ziemniaki, nadto w razie potrzeby słomę do sienników oraz do okrycia ziemniaków na zimę. 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 odpowiednio odszkodowanie, nie mniejsze, 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 ukończenia lat 18 do ukończenia 21 roku życia otrzymują pobory wymienione w art. 10 — 18 z następującymi zmianami: zboża o 2 q mniej, 70 zł pensji rocznej, pola pod ziemniaki 14 a 39 m², 4 m p opału, mleka zimą 1 litr, latem 1½ 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 punkcie a) niniejszego artykułu, a pensja ich wynosi 90 zł rocznie.

c) Od ukończenia 21 roku życia otrzymują wszyscy żonaci oraz kawalerowie, o ile są jedynymi żywicielami rodziny nie zarobkującej i nie posiadającej innego źródła dochodu, pobory ustalone w art. 10 — 18.

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

Warunki wynagrodzenia dziewcząt stajennych.

Art. 20.

Dziewczęta stajenne otrzymują 9 q zboża ordynarij, w czym 2 q pszenicy, przemiał i 70 zł pensji rocznie; ponadto po 2 litry mleka niezbieranego dziennie i 14 a 39 m² ziemi pod ziemniaki.

Uwaga: Dziewczęta stajenne mieszkające w dworskich mieszkaniach otrzymują dostateczną ilość opału dla należytego ogrzania mieszkań i ugotowania strawy.

Warunki wynagrodzenia gumiennych, karbowych i połowych.

Art. 21.

Gumienni, karbowi i połowi otrzymują wynagrodzenie unormowane w art. 10 do 18 z następującymi zmianami: płaca gotówkowa gumiennych i karbowych 136 zł, połowych 110 zł rocznie.

Gumienni i karbowi otrzymują o 1 q pszenicy więcej niż fernali, oraz dodatek 1 litr 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 samodzielnią pracą i dowodem, że rzeczywiście pełnią funkcję rzemieślników (kowali, 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 ordynarij więcej, niż fernali, resztę zaś poborów taką samą jak fernali (art. 10 — 18).

b) Rzemieślnicy (kowale i stelmachowie) którzy wykażą się dyplomem wyzwoleń na czeladnika i świadectwem conajmniej 5-letniej pracy zawodowej po wyzwoleń, otrzymują te same pobory co fernali (art. 10 — 18) z następującymi zmianami: pensja gotówkowa 160 zł rocznie, ordynarij o 1 q pszenicy i 1 q żyta więcej. Rzemieślnicy ci mają prawo do trzymania 2 krow. Jeżeli rzemieślnik trzyma tylko 1 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 wyzwoleń na czeladnika i świadectwem conajmniej 15-letniej pracy zawodowej po wyzwoleń, otrzymują te same pobory co rzemieślnicy wymienieni pod b) niniejszego artykułu z tą różnicą, że płaca gotówkowa wynosi 220 zł rocznie, zaś ordynarij o 1 q pszenicy i 2 q żyta więcej, niż fernali.

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

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

Furmanki.

Art. 23.

Pracownicy otrzymują w razie potrzeby: a) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów i z młyna; b) do zwózki w dni powszednie swoich produktów rolnych wyprodukowanych w tymże folwarku na polu deputatowem; 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 dni powszednie czy też świąteczne, 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 pracodawcy poza godzinami pracy winny być wynagradzane jako praca poza godzinami służbowymi.

Uwaga: W razie nieuzasadnionej odmowy dania furmanki pracownikom 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 godzin naprzód.

Strawne i inne dodatki.

Art. 24.

Pracownikowi wyslanemu w drogę poza obręb majątku w interesie pracodawcy na dłużej, niż pół dnia, należy się odpowiednie utrzymanie w naturze lub strawne za każdą pełną dobę 1 zł 30 gr, zaś jeżeli wyjazd trwa mniej, niż pół doby, 30 gr za śniadanie lub wieczrę, 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 płcienną bluzę do siania sztucznych nawozów, zaś do siania nawozów gryzających, t. j. azotniaku i wapna, dostarczyć ochraniaczy na oczy. Do siania nawozów gryzających nie mogą być używane kobiety. Przy siewie nawozów gryzających należy się pracownikowi dopłata 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. Marii Panny (2.II), 2-gi Dzień Wielkiej Nocy, 3 Maj, Wniebowstąpienie Pańskie, 2-gi Dzień Zielonych Świąt, Boże Ciało, Św. Piotra i Pawła, Wniebowzięcie Najśw. Marii Panny (15.VIII), Wszystkich Świętych, Niepokalane Poczęcie N. M. P. (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 wykażaną 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 potrącenia 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 ordynariusza 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

innemu stwierdzoną przez lekarza obłąną chorobą pracownika, zgłoszone poprzednio pracodawcy wezwaniu 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 mieszkaniowe, a pobory za 1 kwartał. O ile ziemniaki zostały zasadzone przed śmiercią pracownika, zbiór ich przypada na własność rodziny zmarłego.

Art. 27.

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 przepracowali 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. 28.

Orzeczenie niniejsze nie uprawnia do obniżenia istniejących warunków wynagrodzenia. Pracodawca nie może samowolnie zamieniać ustalonych powyższymi orzeczeniem świadczeń na inne. Zamiana świadczeń na inne równoważące 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.

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

Art. 1.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje od dnia 1.IV. 1935 r. do dnia 31 marca 1936 r. i dotyczy: z jednej strony pracodawców rolnych, a z drugiej zatrudnionych przez nich dojarki, stałe zatrudnionych robotników dziennych oraz sezonowych robotników rolnych.

Art. 2.

Za dojarki uważa się kobiety i dziewczęta, których obowiązkiem jest wyłącznie dojenie krów i mycie staennego naczynia mleczarskiego. Dojarka obowiązana jest do dojenia 8-ku krów; o ile w jakim okresie przypada na dojarkę mniej, niż 8 krów, pracodawca nie ma prawa obniżyć należnego jej wynagrodzenia.

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 niniejszym orzeczeniu 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 się kontraktowo zobowiązują 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.

Orzeczenie niniejsze stanowi w myśl ustawy z dnia 18.VII. 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr. 71, poz. 686) podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki dla pracowników mniej korzystne, niż warunki niniejszego orzeczenia, ulegają z mocy wymie-

nionej ustawy zastąpieniu przez warunki określone niniejszym orzeczeniem. Wszelkie indywidualne umowy, zawierające korzystniejsze dla pracownika warunki, niż je przewiduje niniejsze orzeczenie, obowiązują na czas ich zawarcia.

Art. 6.

Pracodawców oraz ich zastępców obowiązuje grzeczne traktowanie robotników i ściśle przestrzeganie orzeczenia, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych orzeczeniem.

Pracowników obowiązuje 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 powierzonymi 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, wynikiem na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sady Państwowe, według kompetencji. Skargi do Komisji Rozjemczych wnosi 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 pracę.

W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia może pracodawca zawiesić pracownika w pracy i wstrzymać przed orzeczeniem lub wyrokiem wszystkie świadczenia, w razie jednak wygania sporu przez robotnika pracodawca winien wydać zaległe świadczenia, wraz z dodatkami miesiecznym, wynoszącym 1% w zbożu i 2% w gotówce. Koszta świadczeń, 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 Sady Państwowe.

Art. 8.

Dojarki stałe, t. j. te, które doły krowy przez 6 miesięcy bez przerwy, otrzymują po 8 zł miesiecznie, inne dojarki, wykonujące tę pracę najmniej przez 1 miesiąc, otrzymują po 7 zł mies.

Prócz powyższego wynagrodzenia otrzymują dojarki bezpłatnie fartuch do dojenia lub 4 zł rocznie na zakupno tegoż. Fartuch ten pozostaje własnością pracodawcy. W razie zżubienia 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 zamieszkałych sezonowych robotników dziennych, ustala się podług poniższej tabeli:

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa obiadowa	Praca po południu	Przerwa na podwieczorek
Styczeń	7.30—11.30	—	1 1/2	1.00—3.30	—
Luty	7.00—11.30	—	1 1/2	1.00—4.30	—
Marzec	1—10 11—20 21—31	6.30—11.30	—	1 1/2	1.00—5.00 1.00—5.30 1.00—6.00
Kwiecień	1—10 11—20 21—30	6.00—11.30	1/2	1 1/2	1.00—6.10 1.00—6.30 1.00—6.50
Maj	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	1/2	1 1/2	1.00—7.00 1.00—7.20 1.00—7.30

Czerwiec	1—10 11—20 21—30	5.30—11.30	1/2	2	1.30—7.50 1.30—7.50 1.30—8.00	1/2
Lipiec	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	1/2	2	1.30—8.00 1.30—7.50 1.30—7.30	1/2
Sierpień	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	1/2	2	1.30—7.20 1.30—7.00 1.30—6.30	1/2
Wrzesień	1—10 11—20 21—30	5.30—11.30	1/2	1 1/2	1.00—6.10 1.00—5.50 1.00—5.30	—
Październik	1—10 11—20 21—31	6.00—11.30	—	1 1/2	1.00—5.20 1.00—4.50 1.00—4.20	—
Listopad		7.00—11.30	—	1 1/2	1.00—4.20	—
Grudzień		7.00—11.30	—	1 1/2	1.00—3.15	—

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, pracownicy są obowiązani do pracy po za wyżej określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem, po cenach za godzinę o 50% wyższych od przeciętnego pełnego zarobku godzinowego odnoszącej kategorii robotników w danej majętności.

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

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

Art. 10.

W celu ustalenia wynagrodzenia stałych dziennych i sezonowych robotników, tworzy się 4 kategorie robotników, a to:

- 1) dziewczęta i chłopcy do lat 16-18,
- 2) kobiety ponad lat 16 i mężczyźni od lat 17 — 20,
- 3) mężczyźni od lat 21 — 24,
- 4) mężczyźni ponad lat 24.

Natomiast obszar województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego dzieli się na dwa rejonu, a mianowicie:

- 1) powiaty: Bóbrka, Borszczów, Brody, Brzeżany, Buczacze, Czortków, Drohobycz, Gródek Jagiell., Horodenka, Kamionka Strum., Kołomyja, Kopyczyńce, Lwów, Mościska, Podhajce, Przemyśl, Przemysły, Radziechów, Rawa ruska, Rohatyn, Rudki, Sambor, Skalat, Śniatyn, Sokół, Stanisławów, Stryl, Tarnopol, Tlumacz, Tremboła, Zaleszczyki, Zbaraz, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów;
- 2) powiaty: obszar b. pow. bohorodczan-skiego, Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lesko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. pow. peczenyńskiego i starsamborskiego, 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, przyczem 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 1936 r.

T a b e l a .

Okresy	Rejon	K a t e g o r i e			
		I	II	III	IV
Kwiecień	1	0.70	0.90	1.00	1.10
Maj	2	0.60	0.80	0.90	1.00
Czerwiec	1	0.90	1.20	1.30	1.50
Październik	2	0.70	1.10	1.20	1.40
Lipiec	1	0.60	0.80	0.90	1.00
Sierpień	2	0.50	0.70	0.80	0.90
Wrzesień	1	0.60	0.80	0.90	1.00
Listopad	2	0.50	0.70	0.80	0.90
Grudzień	1	0.60	0.80	0.90	1.00
Styczeń	2	0.50	0.70	0.80	0.90
Luty	1	0.60	0.80	0.90	1.00
Marzec	2	0.50	0.70	0.80	0.90

Art. 12.

Minimalne miesięczne gotówkowe wynagrodzenie sezonowych robotników miejscowych i zamieszkanych ustala się w złotych, według poniższej tabeli:

Rejony	K a t e g o r i e			
	I	II	III	IV
1	12.—	20.—	24.—	28.—
2	8.—	16.—	20.—	24.—

Ponad wyżej ustalone wynagrodzenie gotówkowe 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) zamieszkani, tygodniowo zgóry, 15 kg ziemniaków, 3½ litra mleka niezbiernego, 3½ kg maki żytniej, 1 kg maki pszennej, 1 kg kaszy, 0,25 kg słoniny i 0,25 kg soli.

Za obopólnym porozumieniem może być dokonana zamiana ustawowych naturalij na inne, jak również zamiana wynagrodzenia gotówkowego na naturalną i odwrotnie.

U w a g a: Wypłatę powyżej ustalonego gotówkowego wynagrodzenia robotników sezonowych uskutecznia się co miesiąc zdołu, z tem, że jako kaucję zatrzymuje się zarobek robotnika za pierwsze 1½ miesiąca, która to kaucję wypłaca się robotnikowi najpóźniej w ostatnim dniu okresu, na jaki sezonowy robotnik został zgadzony.

Art. 13.

Sezonowym robotnikom zamieszkowym 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.

Koszta podróży do miejsca pracy ponosi pracodawca. Robotnicy sezonowi zamieszkowi, którzy przepracowali u jednego pracodawcy cały sezon, na który zawarli umowę o pracę, otrzymują także koszt 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 narzędzie względnie inwentarz wydano.

DZIAŁ III. STRAŻ LEŚNA.

Art. 1.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców leśnych, — z wyjątkiem lasów państwowych — posiadających obszar leśny 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 dozorowaniu lasów, celem ochrony przed szkodami i kradzieżą.

Art. 2.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1935 r. do 31 marca 1936 r.

Art. 3.

Orzeczenie niniejsze stanowi w myśl ustawy z 13.VII 1924 r. (Dz. Ust. R. P. Nr. 71, poz. 686) podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych.

Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne, niż warunki określone niniejszym orzeczeniem ulegają, z mocy ustawy, zastąpieniu przez warunki określone niniejszym orzeczeniem.

U w a g a: Wszelkie indywidualne umowy o pracę, zawierające korzystniejsze dla pracownika warunki, niż je przewiduje niniejsze orzeczenie, 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. Nie wypowiedzenie umowy o pracę do dnia 31 grudnia włącznie przedłuża milczącą 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 wpisane pobory w gotówce i w 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 zastępcę, 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 gospodarce pracodawcy.

Art. 6.

Zatargi wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sady 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 dodatkami 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 przystojność zachowania się.

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

Pracowników obowiązuje ściśle przestrzeganie zawartych umów, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, a w pierwszym rzędzie zapobieganie i wykrywanie kradzieży, dażność do jaknajwiększej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania obowiązków służbowych, oraz przestrzeganie wszystkich instrukcji służbowych.

Art. 8.

Pracownicy objęci niniejszym orzeczeniem nie mogą być używani przez zastępców pracodaw-

ców do posług osobistych, z wyjątkiem specjalnych okoliczności.

Warunki wynagrodzenia.

Place w gotówce.

Art. 9.

Pracownicy straży leśnej, określani w art. 1-ym 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 art. 1-ym 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-ym 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-ym punkt b), orny grunt deputatowy w naturze ma wynosić na gruntach dobrych co najmniej 1,5 ha, zaś na lichych do 3 ha.

Grunt deputatowy winien być położony nie zbyt odległe od mieszkania strażnika lasowego.

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

Po ustaniu stosunku służbowego obowiązują zasadą, 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 wspomnianą część plonu ma być oznaczona w porozumieniu się pracodawcy z pracownikami, 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 robocizny i nasienia. W razie różnicy zapatrywań co do takiego rozrachunku decyduje Komisja Rozjemcza.

Ordynaria.

Art. 11.

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

Ordynaria w zbożu dla pracowników straży leśnej określonych w art. 1-ym 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-ym ustęp b) pobierają ordynarię bez względu na obszar po 11 q zboża twardego. Ponadto otrzymuje każdy pracownik objęty tem orzeczeniem 30 q gotowych ziemniaków. Pracodawca może zamian za gotowe ziemniaki dać pracownikowi 28 a 78 m² pola wynawożonego i obrobionego końmi pracodawcy pod ziemniaki.

Zboże wydane na ordynarię musi być dobre, zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarii wejdzie 2 q pszenicy, 6 q żyta, reszta w zbożu jadalnym. W majątnościach, gdzie nie sieją pszenicy, może być wydane zamian żyto w stosunku 1 q pszenicy równy 1,30 q żyta.

Ziemniaki wydane powinny być zdrowe i bez ziemi.

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

Ordynaria winna być wydawana pracownikom w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarię 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 kont, zboże i ziemniaki należne mu z tytułu ordynarii winny być dostarczone do mieszkania pracownika na koszt pracodawcy.

Utrzymanie inwentarza.**Art. 12.**

Pracownik straży leśnej ma prawo trzymać 2 krowy z przychówkiem od tyczki do 6-ciu tygodni. Na utrzymanie tych krów otrzymuje pracownik: pół ha łąki dwukośnej lub 1 ha łąki jedno-kośnej i pastwisko w miejscu wskazanem przez pracodawcę.

Art. 13.

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

O p a ł.**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 1½ 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 kupie nie mniej, niż 5 cm średnicy.

Opał wydaje się pracownikowi zgóry conajmniej na 1 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 1 rok (w miesiącu październiku) buty,
- b) na 1 rok (w miesiącu październiku) czapkę lub kapelusz.

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 wzywaniu do Sądu w charakterze świadka w sprawach pracodawcy lub delegowanemu w interesach tegoż pracodawcy wypłacane będzie stawne: za całą dobę 1 zł 80 gr, za pół doby 0,90 gr.

Mieszkanie.**Art. 17.**

Mieszkanie pracownika straży leśnej winno się składać conajmniej z 1 izby z podłogą drewnianą, mieszczącej 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 kuchni.

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

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

Wapna do bielenia dostarcza pracodawca 2 razy do roku, w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie.

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

Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dachy są popsułe, 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 zastą-

pienie 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 mieszkań 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, niewymagający sił fachowych, uskutecznia pracownik sam, materiałami, dostarczającymi przez pracodawcę.

Art. 18.

Pracownicy straży leśnej prowadzący gospodarstwa na przydzielonych im deputatach gruntowych i łąkowych, muszą posiadać odpowiednich rozmiarów budynki gospodarcze, na pomieszczenie swych zbiorów, dobytku i narzędzi.

U r l o p y.**Art. 19.**

Pracownik straży leśnej otrzymuje w ciągu roku 8 dni urlopu, w dniu nieświętym, bez potrącania świadczeń.

Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą, względnie przełożonym, z wyjątkiem wyjazdów spowodowanych pisemnem wezwaniem władz państwowych.

Pracownik na czas uzyskanego urlopu winien na żądanie pracodawcy lub przełożonego dać pewnego zastępcę, którego opłaca pracodawca w stosunku równoważnika od 10 — 20 kg żyta dziennie, według cen miejscowych.

Ubezpieczenie.**Art. 20.**

Pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego zwolnić pracownika straży leśnej li tylko z tytułu jego starości; może go jednak skutkiem starczej niezdolności do pracy przenieść do czasu ustawowego rozwiązania tej sprawy na emeryturę, która winna zapewnić emerytowanemu mieszkanie i połowę normalnych poborów.

Przepis ten dotyczy tylko tych pracowników, którzy przepracowali na dobro tego samego pracodawcy lub danego gospodarstwa leśnego 35 lat, lub conajmniej 25 lat, lecz w tym wypadku tylko wówczas, gdy przekroczyli 60-ty rok życia.

Za lata służby liczy się lata od ukończonego 21-go roku życia.

Art. 21.

O ile pracownik nie utrzymuje własnych koni, to w razie potrzeby otrzymuje na koszt pracodawcy furmankę po księdza: w razie ciężkiej choroby, z chrztem, ślubem i pogrzebem.

Zapomogi na wypadek śmierci.**Art. 22.**

Na wypadek śmierci pracownika otrzymuje jego żona i dzieci przez pół roku wolne mieszkanie, a pobory za jeden kwartał.

Obliczenie poborów za kwartał pośmiertny następuje analogicznie do postanowień art. 10-go.

Przedstawiciel Ministerstwa Opieki Społecznej:

(—) Wacław Prenter,

Naczelnik Wydziału Min. Op. Społ.

Przedstawiciel Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych:

(—) Michał Banaszkiewicz,

Radca Minist. Roln. i Reform Roln.

Przedstawiciel Ministerstwa Sprawiedliwości:

(—) Roman Gąsowski,

Sędzia Sądu Okręgowego we Lwowie.