

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, łancuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzemeskiego na rok służbowy 1937/38.

Na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 w przedmiocie uprawnień Ministra 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 zarządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 23 grudnia 1936 (Monitor Polski Nr 2 z dn. 4 stycznia 1937, poz. 3)

Nadzwyczajna Komisja Rozjemcza w składzie: Przewodniczącego Wacława Premiera Naczelnika Wydziału jako przedstawiciela Ministerstwa Opieki Społecznej, Sędziego Sądu Apelacyjnego Romana Gąsowskiego jako przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości, Inż. Konstantego Czerniewskiego jako przedstawiciela Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych na posiedzeniach odbytych w dniach 14, 15, 16 stycznia 1937 we Lwowie w sprawie ustalenia warunków pracy i płacy robotników rolnych i strażników leśnej na terenie województw stanisławowskiego, tarnopolskiego i lwowskiego z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łancuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzemeskiego na rok służbowy 1937/38,

po wysłuchaniu opinii przedstawicieli pracowników i pracodawców rolnych, oraz biorąc pod uwagę sytuację gospodarstw rolnych, a także całokształt warunków zatrudnienia w rolnictwie

o r z e k ł a

warunki pracy i płacy robotników rolnych na rok służbowy 1937/38 na terenie województw stanisławowskiego, tarnopolskiego i lwowskiego z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łancuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzemeskiego, ustalić jak następuje:

DZIAŁ I. ORDYNARIUSZE

Zasady ogólne.

§ 1.

1) Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zatrudnionych przez nich rocznych pracowników z normalną zdolnością do pracy, a to następujące kategorie:

- a) fernali, pastuchów, stróżów i stangretów,
- b) pracowników płci męskiej w wieku poniżej lat 24 (§ 21),
- c) karbowych, połowych i gumiennych.

2) 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 naturaliach. Inwalidzi o zmniejszonej zdolności do pracy oraz pracownicy fizyczny ułomni mogą być godzeni na niższych warunkach.

3) 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.

4) W stosunku do stangretów stale pełniących obowiązki przy koniach uciążliwych mają zastosowanie tylko § 3 i § 23 niniejszego działu.

§ 2.

1) Orzeczenie niniejsze stanowi w myśl ustawy z dnia 18 lipca 1924, 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 wymienionej ustawy zastąpieniu przez warunki określone niniejszym orzeczeniem.

2) Wszelkie indywidualne umowy zawierające warunki korzystniejsze dla pracowników, niż je przewiduje niniejsze orzeczenie, obowiązują na czas ich zawarcia.

3) Orzeczenie niniejsze nie uprawnia do obniżenia istniejących warunków wynagrodzenia. Pracodawca nie może samowolnie zamieniać ustalonych niniejszym orzeczeniem 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.

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

§ 3.

1) Orzeczenie niniejsze obowiązuje na rok. Rok służbowy rozpoczyna się 1 kwietnia 1937 a kończy się 31 marca roku 1938.

2) Obie strony obowiązują wypowiedzeniem indywidualnej umowy pracy przed upływem terminu jej wygaśnięcia, najpóźniej dnia 31 grudnia 1937. Przy czym robotnikowi winien pracodawca wydać pisemne zaświadczenie o zwolnieniu.

3) Niewypowiedzenie umowy pracy do dnia 31 grudnia 1937 włącznie przedłuża milcząco umowę indywidualną na rok następny. Uchylenie się przez którąkolwiek ze stron od przyjęcia wypowiedzenia umowy pracy umowy tej nie przedłuża.

4) Zwolnionemu robotnikowi należy się 6 dni wolnych od pracy na wyszukanie posady bez potrącania świadczeń.

§ 4.

W razie przejścia obiektu rolnego w całości lub części do rządowej parcelacji wolno jest wypowiedzieć umowę o pracę w innym terminie, niż przewiduje orzeczenie, przy czym rozwiązanie umowy nie może nastąpić wcześniej, niż z dniem 30 czerwca przy zachowaniu 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia; o ile w okresie tych 3 miesięcy nie nastąpi wprowadzenie robotnika w posiadanie nabytej działki, termin rozwiązania umowy przesuwają się do daty wejścia w posiadanie. Wyżej wymienione wymówienie możliwe jest tylko w tym wypadku, o ile robotnikowi wraz z działką przyznane zostaje prawo sprzętu o wartości co najmniej 150 zł.

§ 5.

1) Pracodawca obowiązany jest w ciągu 30 dni od chwili wstąpienia do pracy wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową, zawierającą ilość wydanych mu ordynarii i pensji oraz spis powierzonych mu inwentarzy; do książeczki obrachunkowej mają być wpisane wydawane należności oraz potrącenia z należnych pobrań, jako to: za opuszczone dni, za rozmyślnie wyrządzone szkody itp. Książeczka obrachunkowa ma służyć jako dowód dla Komisji Rozjemczej stwierdzający ilość wydanych pobrań. Jeden egzemplarz orzeczenia ma być przez pracodawcę wydany pracownikom danego folwarku na ręce ich przedstawicieli.

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

3) Za zgubioną lub zniszczoną książeczkę obrachunkową ma prawo pracodawca potrącić pracownikowi 50 gr, w zamian za to wydać nową książeczkę obrachunkową.

§ 6.

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

2) Zony ordynariuszy mogą być za obopólnym porozumieniem godzone tylko jako dołarki, inni członkowie rodziny jako: dołarki, robotnicy sezonowi lub stałi robotnicy dzienni. Za małoletnich członków rodziny umowę zawiera ordynariusz.

§ 7.

1) Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroków sądów pań-

stwowich, działających według obowiązujących prawodawstwa i kompetencji.

2) Zatarگی wynikiem na tle umowy o pracę między pracodawcami a robotnikami rolnymi regulują Komisje Rozjemcze, bądź Sady 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.

3) W wypadkach 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 oraz stratę czasu pracownika ponosi ta strona, która spór przegrała. O wysokości tych kosztów orzeka Komisja Rozjemcza, względnie Sąd Państwowy.

§ 8.

Stosunek wzajemny.

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

2) 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 zatwierdzonych przez Inspektora Pracy, jakoteż 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 według postanowień ustawy cywilnej.

3) Pracownicy obowiązani są zapobiegać wszelkiemu naruszeniu własności pracodawcy przez współpracowników lub osoby trzecie.

Czas pracy.

§ 9.

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

T a b e l a.

Miesiąc	Praca do południa	Przerwa na śniadanie	Przerwa na obiad	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 11—20 21—31	6.30—11.30	—	1.00—5.00 1.00—5.30 1.00—6.00	—
Kwiecień	1—10 11—20 21—30	6.00—11.30	½	1.00—6.10 1.00—6.30 1.00—6.50	—
Maj	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	½	1.00—7.00 1.00—7.20 1.00—7.30	½
Czerwiec	1—10 11—20 21—30	5.30—11.30	½	1.30—7.50 1.30—7.50 1.30—8.00	½
Lipiec	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	½	1.30—8.00 1.30—7.50 1.30—7.30	½
Sierpień	1—10 11—20 21—31	5.30—11.30	½	1.30—7.20 1.30—7.00 1.30—6.30	½
Wrzesień	1—10 11—20 21—30	5.30—11.30	½	1.00—6.10 1.00—5.50 1.00—5.30	—
Październik	1—10 11—20 21—31	6.00—11.30	—	1.00—5.20 1.00—4.50 1.00—4.20	—
Listopad	7.00—11.30	—	1½	1.00—4.20	—
Grudzień	7.00—11.30	—	1½	1.00—3.15	—

2) Przyjmuje się czas środkowo europejski (kolejowy) z tym, że za początek pracy z rana i po południu uważa się wyjście z podwórza, a za koniec zejście z pola. Początek i koniec pracy zaznacza się sygnałem. O ile pole odległe jest więcej niż 2 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 zmniejszony, jednakże tylko w ten sposób, by ogólna ilość godzin została ta sama.

3) Na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby tj. w czasie zasiewu i zbioru ziemiopłodów pracownicy są obowiązani do pracy poza powyższym określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem wynoszącym 25 gr. za godzinę.

4) Pracownik jest obowiązany zgłaszać się do pracy punktualnie w czasie, ustanowionym przez pracodawcę, zgodnie z warunkami umowy. Za wszelkie nieusprawiedliwione opóźnienia przysługuje pracodawcy prawo potrącenia 20 gr. za każdą rozpoczętą godzinę.

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

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

§ 10.

1) Obrządek inwentarza odbywa się poza godzinami pracy bez specjalnej dopłaty. Kolejne dyżury w nocy (noclegi w stajni) obowiązują wszystkich formalni; w dni świąteczne formalne obowiązani są do obrządku inwentarza, a kolejno jeden z nich obowiązany jest również do dyżurowania w stajni bez specjalnej dopłaty.

2) Pastuch jest wolny zupełnie od pracy co trzeci dzień świąteczny (w niedziele i święta).

3) Praca w dni świąteczne może być wykonywana tylko w nagłej potrzebie przy sprzecie zboża i siana po cenie 35 gr. za godzinę.

4) Wstawanie do obrządku inwentarza oraz naszykowanie wozów i narzędzi, powinno mieć miejsce nie wcześniej niż na 2 godziny przed rozpoczęciem czasu pracy unormowanego w § 9.

5) Obrok, siano itp. 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 itp. W miesiącach od 1 października do 31 marca stróż nocny otrzymuje od pracodawcy kosztów lub inne odpowiednio ciepłe okrycie na czas warty. W miesiącach listopadzie, grudniu i styczniu wolno stróża zatrudniać pracą tylko połączoną z nocnym stróżowaniem.

6) Stróż przyłapany na spaniu podczas pełnienia obowiązków stróżowania może być ukarany za pierwszy razem grzywną w wysokości 5 kg żyta, za drugim razem grzywną w wysokości 20 kg żyta, za trzecim razem — wydaleniem.

Dnie świąteczne i dni opuszczone.

§ 11.

1) Za dni świąteczne uważa się następujące, ustawą oznaczone święta rzymsko-katolickie i narodowe: Nowy Rok, Trzech Króli, Oczyszczenie Najświętszej Panny Marii (2 lutego), Drugi Dzień Wielkiej Nocy, Trzeci Maj, Wniebowstąpienie Pańskie, Drugi Dzień Zielonych Świąt, Boże Ciało, Świętego Piotra i Pawła, Wniebowzięcie Najświętszej Panny Marii (15.VIII), Wszystkich Świętych, Niepokalane Poczęcie Najświętszej Panny Marii (8.XII), Pierwszy i Drugi Dzień Bożego Narodzenia, razem 14 dni.

2) 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.

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

4) W razie samowolnego i nieusprawiedliwionego ważnymi przyczynami opuszczenia dnia roboczego, przysługuje pracodawcy prawo potrącenia za każdy opuszczony dzień 10 kg żyta.

5) Za ważną przyczynę usprawiedliwiającą opuszczenie dnia roboczego uważa się między innymi stwierdzoną przez lekarza obłożną chorobę pracownika, zgłoszoną poprzednio pracodawcy wezwaniem ze strony władz, lub zgłoszoną u pracodawcy i uzasadnione pójście do lekarza.

Urlopy.

§ 12.

1) Pracownik otrzymuje w ciągu roku 8 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 w wysokości 15 kg żyta.

Furmanki.

§ 13.

1) Pracownicy otrzymują w razie potrzeby: a) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów i z młyna; b) do wozów w dniu powszednim swoich produktów rolnych, wyprodukowanych w tymże folwarku, na polu deputatowym; c) po księdza, w razie ciężkiej choroby, 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.

2) Fornałowi 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 itp. Wyjazdy noszące wyraźny charakter wyjazdów prywatnych pracodawców poza godzinami pracy winny być wynagradzane jako praca poza godzinami służbowymi.

3) 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 godzin.

Strawne i inne dodatki.

§ 14.

1) 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 1.80 zł, zaś jeżeli wyjazd trwa mniej niż pół doby, 30 gr. za śniadanie lub wieszczkę 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.

2) Pracodawca jest obowiązany dać pracownikowi płcienną bluzę do siania sztucznych nawozów, zaś do siania nawozów grzących, tj. azotniaku i wapna dostarczyć ochraniacz na oczy. W razie niedostarczenia przez pracodawcę ubrań i okularów ochronnych, pracownik może odmówić wykonania pracy przy sianiu grzących sztucznych nawozów. Do siania nawozów grzących nie mogą być używane kobiety. Przy siewie nawozów grzących należy się pracownikowi dopłata po 40 gr. dziennie, zaś przy siewie innych nawozów po 20 gr. dziennie.

Warunki wynagrodzenia.

§ 15.

Płace w gotówce.

1) Ordynariusz pobiera płacę w gotówce w wysokości 100 zł rocznie, płatną kwartalnie lub miesięcznie z dołu.

§ 16.

Ordynaria.

1) Ordynaria powinna być wydawana ordynariuszowi w pierwszym miesiącu każdego kwartału. Ordynarię za drugi kwartał może pracodawca wydać w 2-ch równych ratach, z których pierwsza winna być wydawana 1 lipca, a druga — najpóźniej 15 sierpnia.

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

3) Zboże wydawane na ordynarię musi być zdrowe i dobrze oczyszczone. W skład ordynarii wchodzi 2 q pszenicy i 6 q żyta, reszta w zbożu jadalnym. W powiatach wymienionych w punkcie 5 a), niniejszego §-u w skład ordynarii wchodzi 7 q żyta. W majątkach gdzie nie sięja pszenicy wydaje się żyto w wysokości: za 1 q pszenicy 1.30 q żyta.

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

5) W stosunku rocznym obowiązują następujące normy ordynarii w poszczególnych powiatach:

- a) Bóbrka, Borszczów, Czortków, Drohobycz, Horodenka, Kolomyja, Kopyczyńce, Sokal, Przemyśl, Rudki, Sambor, Skala, Sniatyn, Tarnopol, Trembowla i Zaleszczyki 12 q;
- b) Brody, Brzeżany, Buczacze, Gródek Jagielloński, Kamionka Strumiłowa, Mościska, Lwów, Podhajce, Przemyślany, Radziechów, Rawa Ruska, Rohatyn, Stanisławów, Stryj, Tlumacz, Zbaraż, Zborów, Złoczów, Żółkiew i Żydaczów — 11 q;
- c) Obszar b. powiatu bohorodczańskiego — Dobromil, Dolina, Jaworów, Kałusz, Kosów, Lesko, Lubaczów, Nadwórna, obszar b. powiatu peczenyńskiego — Skole, obszar b. powiatu starosamborskiego i Turka — 10 q.

Ziemia pod ziemniaki.

§ 17.

1) Ordynariusz otrzymuje 30 a pola wynawożonego i obrobionego dworskimi końmi pod ziemniaki. Pole przeznaczone pod ziemniaki powinno być w takim samym stanie, 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.

2) Zastrzeżenie, 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 32 q gotowych ziemniaków, a to jesienią po wykopaniu. Ziemniaki wydawane winny być zdrowe, w miarę możliwości suche, bez ziemi i na żądanie robotnika przeważone.

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

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

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

Utrzymanie inwentarza.

§ 18.

1) Ordynariusz 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 dla krow otrzymać zieloną paszę.

2) Na zimę wydaje się na każdą krowę 6 q gotowych ziemniaków, lub 9 q buraków, albo też 12 q liści z buraków cukrowych należących zakonserwowanych, albo 12 q wytlóków dołowanych, lub 15 litrów wywaru dziennie na jedną krowę. Poza tym 8 kg szezki i plew zbożowych dziennie na jedną krowę.

3) Zamiast wyżej wymienionych dodatków do szezki i plew zbożowych pracodawca może wydać pracownikowi 15 a łaki dwukośnej, względnie dwa razy większy obszar łaki jednokośnej, albo 5 a 40 m² ziemi obrobionej i wynawożonej tak, jak pod ziemniaki, na każdą krowę. O ile pracownik nie otrzymuje żadnego utrzymania dla krowy w zimie, winien otrzymać jako ekwiwalent siano z 30 a dwukośnej łaki, względnie z dwa razy większego obszaru łaki jednokośnej. Słomę na ściółkę dla inwentarza otrzymują pracownicy w miarę potrzeby, lecz tylko w tym wypadku, jeżeli nawóz przypada na własność pracodawcy.

4) Pracodawca obowiązany jest dać pracownikowi pomieszczenie dla bydła we wspólnej czeładnej 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 siennek, oraz do krycia ziemniaków na zimę. Ordynariuszom wolno trzymać kury, jednakże nie więcej niż 12 sztuk.

5) Pracodawcy, którzy nie dadzą ordynariuszom mieszkającym w dworskich budynkach pomieszczenia dla trzody chlewnej, winni wypłacić odszkodowanie w wysokości 20 zł rocznie w tym wypadku o ile pracownik istotnie trzyma trzodę chlewną i zawiadomi o tym pracodawcę.

6) Jeżeli pracodawca zabrania trzymania bydła lub jeżeli pracownikowi krowa zginęła, otrzyma pracownik, zamiast utrzymania krowy, 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 miesięcy letnich po 2½ litra, a w ciągu 6 miesięcy zimowych po 1½ litra niezbiernego mleka dziennie.

7) Jeżeli w danym folwarku żaden z pracowników krowy nie trzyma, to uważa się to za dowód, że pracodawca krow trzymać nie pozwala.

8) Robotnicy mieszkający w 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 60 a łaki dwukośnej, lub z dwa razy większego obszaru łaki jednokośnej.

9) Obie strony obowiązują stan rzeczy przyjęty przy zawieraniu umów indywidualnych, a zmiany w ciągu roku są dopuszczalne poza wypadkami losowymi tylko w drodze obojnego porozumienia.

Mieszkania pracowników.

§ 19.

1) Ordynariusz otrzymuje mieszkanie składające się co najmniej z jednej izby z podłoga drewnianą, oraz z komory. Izby winny być wytykowane, a co najmniej dokładnie wylepione, ze szczególnymi drzwiami i oknami na zawiasach.

W oknach mają być całe szyby, zaś w razie sflużenia szyby pracownik jest obowiązany wstawić ją w ciągu 2-ch tygodni. Wapna do białenia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie. Mieszkania mają być ze szczególnym 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 opalu węglem. W majątkach gdzie woda zaciska do piwnic i mieszkań pracowników, winny być one zabezpieczone w ciągu lata od wody napływowej. O ile w mieszkaniach pracowników nie ma podłóg drewnianych, pracodawca wydaje dodatkowo 1 m p. drzewa twardego ponad normę przewidzianą w § 20.

2) Pracodawca i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązują 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 bliźszej odległości aniżeli 20 m od mieszkań służbowych, a pracownicy mają składać nawóz ze swych chlewów w przeznaczonym na to miejscu. W pobliżu mieszkań mają się znajdować zasłonięte ustępy w dostatecznej ilości, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w porządku i czystości.

3) Gdzie jest odpowiednie pomieszczenie w dotychczasowych budynkach jak również przy mieszkaniach nowo wybudowanych winna być urządzona łazienka. W innych majątkach, o ile istnieje możliwość, pracodawcy są obowiązani do urzędzenia pracownikom kąpeli.

4) Pracownicy są obowiązani utrzymywać mieszkanie w porządku i odpowiadać za wszelkie uszkodzenia rozmyślnie wyrządzone.

5) 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.

6) Jeżeli pracownik nie posiada własnego mieszkania i nie korzysta z ważnych powodów z mieszkania dostarczonego przez pracodawcę, otrzymuje jako równoważnik 4 zł miesięcznie.

Opał.

§ 20.

1) 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, 2 ½ q węgla lub 1 kupę twardych galezi; zamiast 1 m p. drewna miękkiego może pracodawca wydać 2 q węgla względnie 1 kupę miękkich galezi.

2) Wymiary kupki mają wynosić 1½ m szerokości, 1 m wysokości i 3 m długości. Galezie 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 opalu winna być wydana w drzewie.

3) W okolicach, gdzie ludność miejscowa używa innego opalu 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.

4) Jeżeli jedno mieszkanie zajmuje kilku ordynariuszy, ma jeden ordynariusz otrzymać cały należny opał w naturze, zaś pozostali mogą otrzymać

mać połowę opalu w naturze, zaś za resztę równowartość w gotówce według ceny obowiązującej w lesie, z którego dany pracodawca opał pobiera.

5) Opał wydaje się z góry kwartalnie lub miesięcznie. Wybor materiału opałowego przysługuje pracodawcy. Dostawy opalu uskutecznia pracodawca. Pracownikom nie wolno sprzedawać opalu. Pracownikom, mieszkającym w mieszkaniach dworskich niezabezpieczonych należycie przed zimnem, wydaje się 1 m p. drzewa miękkiego więcej.

Warunki wynagrodzenia robotników płci męskiej w wieku poniżej lat 24.

§ 21.

1) Wszyscy ordynariusze płci męskiej w wieku od ukończonych lat 18 do ukończonego 21 roku życia otrzymują pobory wymienione w art. 11 do 21 z następującymi zmianami: 80 zł pensji rocznej, zboża o 1 q mniej, pola pod ziemniaki 15 a, 4 m p. opalu, mleka zimą 1 litr, latem 1½ litra dziennie, albo utrzymanie dla jednej krowy zimą albo pastwiska dla tejże krowy latem.

2) Kawalerowie nie będący jedynymi żywicielami rodziny otrzymują od ukończonych lat 21 do ukończonych lat 24 — 100 zł rocznie oraz o 1 q zboża więcej niż ordynariusze wymienieni w punkcie 1) niniejszego paragrafu.

3) Od ukończonych 21 roku życia otrzymują wszyscy żonaci oraz kawalerowie o ile są jedynymi żywicielami rodziny pobory ustalone w § 15 — 20.

4) Posiadanie gruntu nie większej ilości, jak 25 a nie uważa się w tym wypadku za inne źródło dochodu.

Warunki wynagrodzenia gumienych, karbowych i polowych.

§ 22.

1) Gumienni, karbowi i polowi otrzymują wynagrodzenie unormowane w § 15 — 20 z następującymi zmianami: płaca gotówkowa gumienych i karbowych 145 zł, polowych 120 zł rocznie.

2) Gumienni i karbowi otrzymują o 1 q pszenicy więcej, niż fernali, oraz dodatek 1 litr mleka dziennie ponad pobory ustalone w § 18, to bez względu na to, czy otrzymują mleko w naturze, czy też utrzymanie dla jednej krowy, jak przewiduje § 18.

§ 23.

1) Pracodawcom nie wolno przy końcu roku kalendarzowego zwalniać li tylko z tytułu starzejącej się niezdolności do pracy tych pracowników, którzy na dobro tego pracodawcy lub danej miejscowości przepracowali pełnych 35 lat, lub najmniej 25 lat, lecz w tym ostatnim wypadku tylko wówczas, gdy przekroczyli 55 lat życia.

2) Pracodawcy mogą jednak pracowników wymienionych powyżej w ustępie 1-szym przetrzeć do czasu ustawowego rozwiązania tej sprawy na emeryturę z powodu starzejącej się niezdolności do pracy, którą to emerytura winna zapewnić emerytowanemu 50% normalnych poborów.

3) Za lata służby liczy się lata od ukończonego 21 roku życia.

Zapomogi na wypadek śmierci.

§ 24.

1) 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. DZIEWCZĘTA STAJENNE.

§ 1.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony zatrudnione przez nich dziewczęta stajenne.

§ 2.

Do obowiązków dziewcząt stajennych należy obrządek inwentarza i dojenie.

Wynagrodzenie.

§ 3.

1) Dziewczęta stajenne otrzymują 80 zł pensji rocznie i 9 q zboża ordynarii, w czym 2 q pszenicy i przemiał; ponadto po 2 litry mleka niezbiernego dziennie i 15 a ziemi pod ziemniaki.

2) Dziewczęta stajenne, mieszkające w dworskich mieszkaniach otrzymują dostateczną ilość opalu dla należytego ogrzania mieszkań i ugotowania strawy.

(—) Inż. Konstanty Czerniewski —