

Zapomogi na wypadek śmierci.

Art. 22. Na wypadek śmierci pracownika otrzymuje jego żona i dzieci przez pół roku wolne mieszkanie a wynagrodzenie i ordynarja za 1 kwartał. O ile ziemniaki zostaną zasądzone przed śmiercią pracownika — zbiór ich przypada na własność rodziny zmarłego.

Ubezpieczenie.

Art. 23. Pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego wypowiadać służby tym ordynariuszom, którzy przepracowali na dobro pracodawcy lub danego gospodarstwa 25 lat i stracili całkowitą lub częściową zdolność do pracy z tytułu starości. Powyższy okres 25 lat liczy się dla ordynariuszy od ukończenia 18 roku życia. Tytułem do zwolnienia tych ordynariuszy nie może być niezdolność do pracy lecz przewinienia służbowe. Ordynariusze objęci niniejszym artykułem obowiązani są do wykonania swych obowiązków w granicach swej zdolności do pracy, mimo przepracowanych 25 lat.

W wypadku stwierdzonej zupełnej niezdolności do pracy z powodu starości — pracownik nie jest obowiązany do pracy i w tym wypadku świadczenia jego mogą być obniżone, jednak nie niżej niż do połowy świadczeń ordynariusza. Udowodnienie zupełnej niezdolności do pracy lub jej zmniejszenia, ciąży na pracowniku.

Art. 24. Rezerwistom powołanym na ćwiczenia lub wrazie mobilizacji, wydaje się świadczenia zgodnie z obowiązującymi w tej mierze ustawami i nie uważa się tego za przerwę w pracy (do art. 23 niniejszego orzeczenia).

Inwalidzi.

Art. 25. Inwalidzi pracujący również skutecznie jak pracownicy z normalną zdolnością do pracy, pobierają równe z nimi wynagrodzenie. Inwalidzi ze zmniejszoną zdolnością do pracy, pobierają odpowiednio niższe wynagrodzenie.

Dział II.

Stali robotnicy dniówkowi.

Art. 1. Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, zatrudniających tego rodzaju pracowników, z drugiej zaś strony stałych robotników dniówkowych i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1936 r. do dnia 31 marca 1937 r.

Art. 2. Obowiązują następujące artykuły Działu I ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy: Art. 2, 3, 4, 6, 7, 19 i 21.

Art. 3. Indywidualne umowy zawiera pracodawca bezpośrednio z pracownikami lub

też o ile idzie o małoletnich z ich prawnym opiekunem. Z chwilą zawarcia takiej umowy pracodawca jest obowiązany dać stałe zatrudnienie, a pracownik stale uczęszczać do pracy. Jeżeli pracodawca nie dostarczy pracownikowi pracy, winien mu zapłacić zarówno w gotówce jak w naturaljach tak jak za dzień przepracowany. Pracodawca nie jest obowiązany dostarczać pracy wrazie niepogody, pracownikowi zaś te dni wliczają się do obowiązującego minimum, które wynosi 120 dni w ciągu 6 miesięcy zimowych, a 140 dni w ciągu miesięcy letnich, z wyjątkiem pracowników do lat 16 w stosunku do których obie strony obowiązują minimum 15 dni w miesiącu.

Jeżeli pracownik opuści pewną ilość dni z powyżej wyznaczonego minimum nie będąc chorym — pracodawca za każdy dzień niestawienia się nie wyda mu żadnych świadczeń, a ponadto potrąci normę dzienną żyta. Pracownik winien zawsze uprzedzić pracodawcę, jeśli nie może następnego dnia stawić się do pracy.

Art. 4. Ustala się trzy kategorie stałych robotników dniówkowych:

Kategoria I — do lat 16

Kategoria II — wszystkie dziewczyny ponad lat 16 oraz chłopcy od 16 do 18 lat

Kategoria III — chłopcy powyżej lat 18 zdolni do wszystkich robót i do kosy.

Art. 5. Warunki wynagrodzenia stałych robotników dniówkowych ustala się następująco:

A) w naturaljach:

1) żyta otrzymuje za dzień pracy:

Kategoria I — 1 kg.

Kategoria II — 1½, kg.

Kategoria III — 2 kg.

Żyto wydaje się kwartalnie z dołu, przy czym 1 lipca może być wydana połowa należnej ilości — druga połowa zaś po żniwach. Koszta przemiatu ponosi pracodawca.

2) ziemniaków otrzymuje rocznie:

Kategoria I — 6 q

Kategoria II — 9 q

Kategoria III — 12 q

Wydawanie ziemniaków skutecznia się co pół roku z dołu, w terminach 30 września i 31 marca.

Wrazie porzucenia pracy ze złej woli, przez stałego robotnika dniówkowego przed końcem roku, przypadają ziemniaki oraz połowa żyta należna mu za ostatni kwartał — na rzecz pracodawcy.