

mieśników folwarcznych t. j. kowali, stolarzy, ślusarzy, stelmachów, rybaków i ogrodników. Służba osobista pracodawcy choćby pracująca czasowo na folwarku nie podlega niniejszej umowie.

W stosunku do stangretów stale pełniących obowiązki przy koniach cugowych mają zastosowanie tylko art. art. 4 i 23.

Art. 2. Umowa niniejsza stanowi w myśl ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. w brzmieniu ustalonym obwieszczeniem Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 23 września 1931 r. (Dz. U. R. P. Nr 90, poz. 706) podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy pracy, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne niż warunki niniejszej umowy, są nieważne. Dopuszczalną jest jednak zamiana poniżej określonych świadczeń na inne, za obopólnym porozumieniem.

Art. 3. Zatargi wynikłe na tle niniejszej umowy regulują Komisje Rozjemcze bądź sądy państwowe według kompetencji. Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku nie wolno pracodawcy wstrzymać świadczeń, a pracownikowi przerywać pracy.

W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przevinienia może pracodawca wstrzymać przed orzeczeniem lub wyrokiem świadczenia w razie jednak wygrania sporu przez robotnika, pracodawca winien wydać zaległe świadczenia wraz z dodatkiem miesięcznym w wysokości $1\frac{1}{2}$ proc.

Pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi bezpłatnie książeczkę obrachunkową, zawierającą ilość wydanych mu ordynarii i pensji, oraz spis powierzonych mu inwentarzy. W sporach o świadczenia za dowód uregulowania należności służy książeczka obrachunkowa, książka najmu i robocizny, a także pokwitowanie zawierające wykaz świadczeń wydanych w naturze i gotówce, z datami określającymi czas, za które świadczenia te zostały wydane.

Art. 4. Rok służbowy rozpoczyna się 1 kwietnia, kończy się dnia 31 marca roku następnego. Obie strony obowiązują wypowiedzenie indywidualnej umowy pracy przed upływem terminu jej wygaśnięcia, a najpóźniej do dnia 31 grudnia włącznie. 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. Wypowiedzenie pracy ze strony pracodawcy winno być uskutecznione na piśmie.

Robotnikowi, któremu wymówiono pracę, pracodawca obowiązany jest wydać przy wymówieniu zaświadczenie o zwolnieniu (konotatkę); konotatka winna zawierać imię i nazwisko pracownika, charakter jego pracy, czas i miejsce pracy, datę zwolnienia oraz podpis

pracodawcy lub jego zastępcy. W konotatce nie wolno uwieczniać żadnych znaków i uwag, któreby mogły utrudnić robotnikowi otrzymanie innego zatrudnienia.

Wypowiedzenie umowy o pracę traci moc prawną o ile pracodawca do dnia 31 marca 1939 r. nie ureguluje wobec pracownika należności z tytułu zaległych ordynarii i płacy gotówkowej. W tym wypadku umowa o pracę automatycznie przedłuża się na rok następny.

W razie przejęcia obiektu rolnego w całości lub części do rządowej parcelacji wolno jest wypowiedzieć umowę o pracę w innym terminie, niż przewiduje umowa zbiorowa, przy czym rozwiązanie umowy nie może nastąpić wcześniej, niż z dniem 30 czerwca przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, o ile w okresie tych trzech miesięcy nie nastąpi wprowadzenie robotnika w posiadanie nabytej działki, termin rozwiązania umowy przesuwa 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.

Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczeń Komisji Rozjemczej lub też wyroków sądów państwowych, działających według obowiązującego prawodawstwa i według kompetencji.

Art. 5. Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego posyłek. Żony pracowników nie mogą być zmuszane do dracy. Dojeżdżanie krow i inne roboty odbywać się mogą na zasadzie osobnej umowy.

Stosunek wzajemny.

Art. 6. Pracodawców oraz ich zastępców obowiązują grzeczne traktowanie pracowników i ścisłe przestrzeganie umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac przewidzianych umową.

Pracowników obowiązują grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie zawartych umów, 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.

Czas pracy.

Art. 7. Rozkład godzin pracy ustala się podług poniższej tabeli, przy czym fornale mają być zwalniani przed południem o pół godziny wcześniej, aniżeli inne kategorie pracowników, a to dla koniecznego obrządku inwentarza.