

## Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej

z dnia 16 marca 1928 r.

### o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Na podstawie art. 44 ust. 6 Konstytucji i ustawy z dnia 2 sierpnia 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr. 78, poz. 443) postanawiam co następuje:

#### I. Postanowienia ogólne.

**Art. 1.** Wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego.

#### II. Zakres działania.

**Art. 2.** Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się:

1) osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z nimi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorie dozorców górniczych:

- a) wszystkich dozorców z ukończonym średnim wykształceniem zawodowym, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,
  - b) dozorców pól górniczych,
  - c) dozorców materiałów wybuchowych,
  - d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie, którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;
- 2) osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy i t. p.);
  - 3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacji nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych;
  - 4) dziennikarzy;
  - 5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny;
  - 6) osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;
  - 7) telefonistów i telegrafistów;
  - 8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;
  - 9) sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, o ile ukończyli 6 klas szkoły średniej ogólnokształcącej państwowej lub prywatnej z prawami szkół państwowych, albo szkołę średnią zawodową, albo o ile ukończyli zawodową szkołę doksztalającą i odbyli praktykę, które warunki

określi w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Warunki zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy w chwili wejścia w życie rozporządzenia niniejszego ponieśli te obowiązki, a nie posiadają określonego wyżej wykształcenia, oraz sprzedawców i ekspedjentów, którzy są lub będą zatrudnieni w powiatach i miastach wydzielonych z powiatów, gdzie nie istnieją lub istnieją w niedostatecznej liczbie szkoły dokształcające, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego będą uważani ci sprzedawcy i ekspedjenci sklepowi i księgarscy, którzy do dnia 31 grudnia 1928 r. lub do chwili wejścia w życie wyżej wspomnianego rozporządzenia wykonawczego, o ile to wcześniej nastąpi, korzystali ze świadczeń i uprawnień, przysługujących na mocy przepisów ustawowych pracownikom umysłowym.

**Art. 3.** Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu względnie z innymi zainteresowanymi ministrami może po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników rozciągnąć w drodze rozporządzenia działanie niniejszych przepisów na inne kategorie pracowników, niewyszczególnionych w art. 2 rozporządzenia niniejszego, a których czynności uzasadniają zaliczenie ich do pracowników umysłowych.

**Art. 4.** Rozporządzenie niniejsze nie dotyczy:

- 1) uczniów i praktykantów;
- 2) osób, zatrudnionych na statkach morskich;
- 3) osób, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych, których stosunek pracy jest unormowany specjalnymi przepisami ustawowymi lub rozporządzeniami, wydanymi w wykonaniu ustaw.

### III. Zawarcie umowy o pracę.

**Art. 5.** Umowę o pracę zawiera się:

- 1) na okres próbny;
- 2) na okres wykonania określonej roboty;
- 3) na czas określony;
- 4) na czas nieokreślony.

**Art. 6.** Pracownik umysłowy ma prawo żądać od pracodawcy pisemnego potwierdzenia zawartej umowy o pracę, zawierającego wyszczególnienie istotnych warunków umowy.

**Art. 7.** Okres próbny nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od chwili przystąpienia do pracy. Okres ten wlicza się do czasu, przepracowanego w zakładzie pracy.

## IV. Prawa i obowiązki stron.

### 1. W ogólności.

**Art. 8.** O ile nie umówiono się wyraźnie o rodzaj i zakres obowiązków lub o wynagrodzenie, należy w tym względzie stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową lub też zwyczaj miejscowy, przyjęty w danej gałęzi pracy. W braku takiego zwyczaju żądać można takich usług i takiego wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie.

### 2. Zakaz konkurencji.

**Art. 9.** Pracownikom nie wolno bez zezwolenia pracodawcy prowadzić własnego przedsiębiorstwa. Nie wolno im również bez zezwolenia pracodawcy dokonywać transakcyj, czy na własny, czy na cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony.

**Art. 10.** Umowa, która ogranicza pracownika w jego zarobkowaniu na pewien czas po rozwiązaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna), może być zawarta ważnie tylko z pracownikiem pełnoletnim. Do ważności jej wymaga się nadto, aby zawarta została na piśmie i aby pracodawca zobowiązał się w niej do wypłacania pracownikowi przez czas trwania ograniczenia tytułem odszkodowania co najmniej połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ostatnich trzech latach, a jeżeli stosunek pracy trwał krócej, — połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ciągu całego okresu trwania stosunku pracy.

Umowa powyższa obowiązuje tylko co do zarobkowania w tej gałęzi pracy, w której pracownik był zatrudniony, i co najwyżej na przeciąg jednego roku.

Umowa powyższa traci moc prawną, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 31 z winy pracodawcy, lub jeżeli ostatnie wynagrodzenie pieniężne pracownika nie przekraczało sumy sześciu tysięcy złotych w stosunku rocznym.

**Art. 11.** Odszkodowanie, wymienione w ust. 1 art. 10, winno być wypłacane najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego.

W razie wydalenia pracownika na podstawie art. 32 z jego winy, tenże traci prawo do odszkodowania, przewidzianego w art. 10.

### 3. Wynagrodzenie.

**Art. 12.** Jeżeli według umowy lub zwyczaju pracownikowi należy się oprócz stałego wynagrodzenia gratyfikacja (święteczne, bilansowe i t. p.), a wynagrodzenie przypada mu tylko za pewną część roku, w takim razie należy mu się również stosunkowa część gratyfikacji.

Jeżeli wynagrodzenie składa się w całości lub w części z udziału w czystym zysku (tantjema), a stosunek pracy trwał tylko przez pewną część roku, pracownikowi należy się stosunkowy udział w tantjemie.

**Art. 13.** Pracodawca powinien dokonywać wypłaty wynagrodzenia pieniężnego w gotówce.

**Art. 14.** Pracodawca obowiązany jest prowadzić wykaz płacy i przechowywać go przez okres pięcioletni. Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami ustali w drodze rozporządzenia wzory wykazów płacy dla poszczególnych kategorii zakładów pracy.

Wykazy płacy winny być okazywane na każde żądanie organom inspekcji pracy i innym osobom urzędowym, upoważnionym do tego przez obowiązujące ustawy.

**Art. 15.** Wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego.

W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości od 2 do 3% miesięcznie — począwszy od dnia zwłoki.

**Art. 16.** Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika, którego wynagrodzenie w myśl umowy o pracę składa się częściowo lub całkowicie z udziału w zyskach lub procentów od obrotu, produkcji lub oszczędności, przedłożyć mu przy obrachunku odpis bilansu, względnie wykaz pisemny obrotu, produkcji lub oszczędności, na których podstawie oblicza się wynagrodzenie.

Doroczny obrachunek i wypłata przypadającego z tego tytułu wynagrodzenia powinna nastąpić najpóźniej w cztery miesiące po upływie roku operacyjnego, a w przedsiębiorstwach, rządzących się własnymi statutami, najpóźniej w jeden miesiąc po zatwierdzeniu bilansu przez czynniki do tego powołane.

Postanowienie art. 15, dotyczące opłacania procentów zwłoki, ma tu odpowiednie zastosowanie.

**Art. 17.** Obrachunek i wypłata prowizji winny następować najpóźniej w końcu każdego kwartału kalendarzowego, w razie zaś gdy stosunek pracy kończy się przed upływem danego kwartału, — przy wystąpieniu z pracy.

Pracodawca winien na żądanie pracownika udzielić mu wyciąg z ksiąg co do tranzakcyj, od których przypada prowizja.

Postanowienie art. 15, dotyczące opłacania procentów zwłoki, ma tu również odpowiednie zastosowanie.

**Art. 18.** Pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy przyjmować żadnego wynagrodzenia od osób trzecich z tytułu pełnionych przez niego obowiązków.

**Art. 19.** W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych rezerwy lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo ławnika sądu pracy, albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zaraźliwej, — pracownik zachowuje przez okres

trzymiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości, chyba że w ciągu tych trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia, dokonanego przed zaistnieniem jednej z przyczyn wyżej wymienionych.

Pracodawca może z wynagrodzenia strącać kwoty, jakie pracownik otrzyma ze Skarbu Państwa w czasie ćwiczeń wojskowych, pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy, albo też wykluczenia go od zajęć przez władze sanitarne. W razie choroby lub nieszczęśliwego wypadku pracodawca może z wynagrodzenia strącać te kwoty, jakie pracownik otrzyma w gotówce z tytułu ubezpieczenia prawnego - publicznego.

**Art. 20.** Pracownik zatrzymuje również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

**Art. 21.** Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:

1) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania;

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych lub egzekucyjnych;

3) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia;

4) kary umowne, nałożone przez pracodawcę na pracownika z powodu jego uchybienia warunkom umowy o pracę.

Potrąceń, wymienionych pod pp. 1 i 2 poprzedniego ustępu, wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności: potrąceń, wymienionych pod p. 1, całkowicie i przed potrąceniami pod p. 2, — ostatnich zaś w granicach, ustanowionych przepisami ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. Nr. 21, poz. 164).

Potrąceń zaliczek pieniężnych wolno dokonywać bez względu na potrącenia, wymienione w ust. 1 pod pp. 1 i 2, z tem atoli ograniczeniem, że potrącenia pod pp. 1, 2 i 3 nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Potrącenia kar, wymienionych pod p. 4, wolno dokonywać przy wypłacie bez względu na potrącenia, wymienione w ust. 1 pod pp. 1, 2 i 3, z tem ograniczeniem, że potrącenie to nie może przekraczać 10% wynagrodzenia pieniężnego, przypadającego do wypłaty po dokonaniu potrąceń pod pp. 1, 2 i 3.

**Art. 22.** Zastaw na prawie do wynagrodzenia nie może go obciążać w większej mierze, aniżeli dopuszczalne jest potrącenie dla należności, wymienionych w p. 2 ust. 1 art. 21.

Prawo pracownika do wynagrodzenia nie może być odstąpione osobie innej.

**Art. 23.** W razie ogłoszenia upadłości pracodawcy, wszelkie należności pracowników, oparte na przepisach rozporządzenia niniejszego, korzystalają na obcarze województw: białostockiego, kieleckiego,

lubelskiego, łódzkiego, nowogródzkiego, poleskiego, warszawskiego, wileńskiego i wołyńskiego oraz m. st. Warszawy z pierwszeństwa zaspokojenia w rozmiarze przysługującym należnościom z tytułu zastuż (art. 9 p. 4 prawa o przywilejach i hipotekach z roku 1825), a na pozostałym obszarze Państwa z pierwszeństwa według obowiązujących tam przepisów o zaspokojeniu należności służbowych w upadłości (§ 51 p. 2 austr. ord. upadł. oraz § 61 p. 1 niem. ord. upadł.).

#### 4. Świadczenia.

**Art. 24.** Pracodawca winien na żądanie pracownika zwrócić mu natychmiast wszystkie świadectwa, znajdujące się u pracodawcy w przechowaniu.

Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu niezwłocznie, a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca od daty żądania, świadectwo co do czasu trwania pracy i rodzaju zatrudnienia pracownika.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków ani uwag, mogących utrudnić pracownikowi uzyskanie nowego stanowiska.

#### V. Rozwiązanie umowy o pracę.

**Art. 25.** Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu;

2) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;

3) po upływie czasu, na który była zawarta;

4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony.

Okres wypowiedzenia wynosić ma całkowite trzy miesiące kalendarzowe i kończyć się musi zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypowiedzenie nastąpić winno najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia;

5) w razie wcielenia pracownika, jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym;

6) na mocy wzajemnego porozumienia stron;

7) w razie śmierci pracownika.

**Art. 26.** W razie przedłużenia umowy bez oznaczenia czasu trwania, stosunek pracy rozwiązuje się w myśl p. 4 art. 25.

**Art. 27.** Umowa o pracę, zawarta w gospodarstwie rolnem lub leśnem, albo w związku z niemi przedsiębiorstwie przynajmniej na okres roczny, przedłuża się na rok następny, jeżeli na trzy miesiące przed jej upływem nie nastąpi wypowiedzenie.

**Art. 28.** Pracodawca, który w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi umysłowemu cofnął to wypowiedzenie, może:

1) wypowiedzieć ponownie umowę o pracę dopiero po upływie tego okresu wypowiedzenia;

2) rozwiązać natychmiast stosunek pracy przed upływem okresu cofniętego wypowiedzenia, lecz z warunkiem niezwłocznej wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, przewidziany w art. 25 rozporządzenia niniejszego.

Po upływie okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony zawarcie z tymże pracownikiem trzech bezpośrednio po sobie następujących umów o pracę na czas określony, z których żadna nie przekracza terminu 3 miesięcy, równoznaczne jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

**Art. 29.** Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę nie może nastąpić podczas urlopu, choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie od zajęć nie trwa dłużej niż trzy miesiące, oraz podczas odbywania ćwiczeń wojskowych i pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy.

Jeżeli pracownik zachoruje, zostanie wykluczony od zajęć, powołany do ćwiczeń wojskowych lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo też ławnika sądu pracy, powinien zawiadomić o tem pracodawcę niezwłocznie pod rygorem utraty uprawnień z ust. 1 artykułu niniejszego wynikających.

**Art. 30.** Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron, pracownik powinien otrzymać na swoje żądanie stosowny czas w godzinach pracy w celu szukania nowej posady co najmniej w ilości trzech dni roboczych miesięcznie, a w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w związanych z niemi przedsiębiorstwach — w ilości sześciu dni za cały okres wypowiedzenia. Ustalenie czasu wolnego na szukanie nowej posady nastąpi w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą.

W razie niedojścia do porozumienia decyduje obwodowy inspektor pracy, a do czasu tej decyzji pracownik ma prawo skorzystać z połowy czasu, przysługującego mu z mocy artykułu niniejszego, w terminie, pozostawionym jego uznaniu, ale za uprzednim zawiadomieniem pracodawcy przynajmniej na dwa dni naprzód.

W stosunku do pracowników linii komunikacyjno - powietrznych, wodnych, kolei żelaznych, do pracowników zakładów dobra publicznego i przedsiębiorstw użyteczności publicznej, jak wodociągi, gazownie, elektrownie i tramwaje, oraz w wypadkach, w których tego rodzaju przerwanie pracy mogłoby spowodować całkowite zatrzymanie biegu przedsiębiorstwa, przepisy ust. 2 artykułu niniejszego, dotyczące poszukiwania pracy przed decyzją obwodowego inspektora pracy, nie mają zastosowania.

**Art. 31.** Pracownikowi umysłowemu służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, a w szczególności:

a) w razie śmierci lub wzięcia z poboru do wojska członka jego rodziny, jeżeli skutkiem tego na pracownika przechodzi obowiązek prawny utrzymania tej rodziny;

b) w razie stwierdzonego przez lekarza państwowego, samorządowego, kasy chorych

lub lekarza zakładu pracy, szkodliwego wpływu pracy w zakładzie pracy na zdrowie pracownika;

- c) w razie obrazy lub znieważenia pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika;
- d) w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy;
- e) w razie, jeżeli pracodawca lub przełożeni pracownika dopuszczają się przy prowadzeniu przedsiębiorstwa lub nakłaniają pracownika do czynów przeciwnych prawu lub dobrym obyczajom.

W wypadkach, przewidzianych w p. c i e, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracodawcy.

Jeżeli niezwłoczne zaprzestanie pracy przez pracowników w przedsiębiorstwach, wymienionych w ustępie ostatnim art. 30, zagraża bezpieczeństwu lub prawidłowości ruchu w przedsiębiorstwie, pracownicy ci, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie przepisów artykułu niniejszego, mogą być zatrzymani w pracy przez pracodawcę, nie dłużej jednak niż na przeciąg trzech dni od daty powiadomienia go o rozwiązaniu umowy o pracę.

**Art. 32.** Pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn, a w szczególności:

- a) w razie, jeżeli pracownik nadużywa zaufania pracodawcy, np. przyjmuje bez jego zgody prowizję lub inne wynagrodzenie od osób trzecich, lub jeżeli dopuszcza się rozyślnego uszkodzenia majątku przedsiębiorstwa;
- b) w razie niestawienia się pracownika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu więcej niż trzech miesięcy;
- c) w razie obrazy lub znieważenia pracodawcy, jego zastępców lub przełożonych przez pracownika;
- d) w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę;
- e) w razie prowadzenia przez pracownika bez zgody pracodawcy własnego przedsiębiorstwa, lub dokonywania transakcyj na własny lub cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony;
- f) w razie zdrady przez pracownika tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa;
- g) w razie, jeżeli umowa o pracę została zawarta na zasadzie fałszywego lub sfalszowanego świadectwa;
- h) w razie utraty przez pracownika uprawnień koniecznych do zajmowania danego stanowiska.

W wypadkach, przewidzianych w p. a, c, e, f, g, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi

zła wola lub niedbalstwo ze strony pracownika, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracownika.

**Art. 33.** W wypadkach siły wyższej, jak pożar, powódź i t. p., czyniących zupełnie niemożliwym zatrudnienie pracownika, pracodawca ma prawo w okresie czasu nie dłuższym, niż w przeciągu jednego miesiąca od chwili zajścia faktu siły wyższej, rozwiązać umowę bezzwłocznie.

Zawiadomienie o rozwiązaniu umowy powinno być dokonane pisemnie.

**Art. 34.** W razie ogłoszenia upadłości pracodawcy umowa o pracę nie rozwiązuje się.

W razie zwolnienia pracownika przez zarząd masy upadłościowej z powodu zamknięcia przedsiębiorstwa, pracownikowi należy się trzymiesięczne wynagrodzenie od daty zamknięcia przedsiębiorstwa. Przepis ten nie narusza dalej idących praw pracownika z mocy umowy o pracę.

**Art. 35.** Jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby, stosunek pracy trwa nadal bez zmiany. Pracownik może jednak w ciągu miesiąca od daty zmiany posiadacza rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, chociażby umowa była zawarta na czas określony.

**Art. 36.** W wypadkach obrazy prawo do rozwiązania umowy gaśnie po upływie dwóch tygodni od chwili obrazy, względnie od chwili, kiedy obraza doszła do wiadomości strony, uważającej się za obrażoną.

W wypadkach rozwiązania umowy z powodu ważnej przyczyny, lub z winy strony przeciwnej, prawo rozwiązania umowy gaśnie z upływem miesiąca od chwili, kiedy strona pragnąca umowę rozwiązać uzyskała wiadomość o istnieniu ważnej przyczyny lub winy.

**Art. 37.** Pracodawca ma prawo niezwłocznie rozwiązać umowę w wypadku niestawienia się pracownika w terminie rozpoczęcia stosunku pracy, o ile w umowie terminowe rozpoczęcie tego stosunku zostało wyrażnie jako warunek zastrzeżone.

W razie niezastrzeżenia w umowie powyższego warunku pracownik może tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez dwa tygodnie nie stawić się do rozpoczęcia pracy.

**Art. 38.** W razie rozwiązania umowy z winy pracodawcy lub wydalenia pracownika bez ważnej przyczyny, pracownik ma prawo tak długo zajmować mieszkanie służbowe, jak długo przysługiwało by mu to mieszkanie, gdyby umowa została rozwiązana prawidłowo.

Jeżeli pracownik użytkował grunta deputatowe, a rozwiązanie umowy z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny nastąpiło przed zbiorami, pracownik ma prawo do odszkodowania za zasiew, obrobienie i koszt ubezpieczenia, nie tracąc ewentualnych dalszych roszczeń o odszkodowanie, jakie mu przysługują z mocy ogólnych przepisów prawa cywilnego.

**Art. 39.** Jeżeli umowa była zawarta na czas nieokreślony, a nastąpiło rozwiązanie jej z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny, pracownikowi należy się pełne wynagrodzenie za miesiąc, w którym rozwiązanie lub wydalenie nastąpiło, i za następne trzy miesiące, o ile z umowy nie wynikają dla pracownika dalej idące uprawnienia.

Jeżeli umowa była zawarta na czas określony, wówczas w wypadkach powyższych należy się pracownikowi wynagrodzenie za cały czas aż do wygaśnięcia umowy.

Wynagrodzenie, przypadające w myśl ust. 1 i 2 artykułu niniejszego, jest płatne od razu z procentem prawnym od daty uchybionego terminu, jednakowoż bez tantjemy oraz gratyfikacji, co do których płatności obowiązują postanowienia ogólne.

**Art. 40.** W razie rozwiązania umowy z winy pracownika lub wystąpienia jego przed czasem bez ważnej przyczyny, pracodawcy służy prawo do wynagrodzenia szkód i strat.

**Art. 41.** Roszczenia pracownika, co do których przepis art. 39 postanawia natychmiastową płatność, przedawniają się w terminie sześciomiesięcznym.

**Art. 42.** W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika, pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne pracownika, powinien, jeżeli pracownik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostanio pobierane 6-miesięczne wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnych lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Odprawa płatna jest po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci pracownika, w równych ratach miesięcznych.

## VI. Regulamin pracy.

**Art. 43.** W zakładach pracy, zatrudniających pracowników, objętych rozporządzeniem niniejszem, może być wprowadzony regulamin pracy.

**Art. 44.** Regulamin pracy powinien zawierać:

- 1) oznaczenie codziennego początku i końca czasu pracy oraz przerw w pracy;
- 2) wykaz dni wolnych od pracy;
- 3) termin wypłaty wynagrodzenia;
- 4) przepisy porządkowe.

Oprócz postanowień, zawartych w ustępie poprzednim, regulamin pracy może zawierać wyciągi z przepisów prawnych, dotyczących stosunku pracy.

Dla poszczególnych oddziałów zakładów pracy lub dla poszczególnych kategorii pracowników mogą być wydawane odrębne regulaminy.

**Art. 45.** Projekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być przez pracodawcę przesłany obwodowemu inspektorowi pracy oraz podany do wiadomości tym pracownikom, do których się odnosi.

Pracownicy mogą w ciągu tygodnia od dnia podania im do wiadomości przez pracodawcę projektu regulaminu zgłosić obwodowemu inspektorowi pracy uwagi dotyczące projektu.

Obwodowy inspektor pracy może uwagi pracowników, uznane przez siebie za uzasadnione, zaproponować pracodawcy do uwzględnienia.

**Art. 46.** Inspektor pracy winien w ciągu miesiąca od daty otrzymania projektu regulaminu regulamin ten zatwierdzić albo odrzucić, jeżeli jest on niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Regulamin, którego inspektor pracy w powyższym terminie nie odrzuci, uważany będzie za zatwierdzony.

**Art. 47.** Regulamin pracy powinien być wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscach widocznych dla wszystkich pracowników i utrzymywany zawsze w stanie czytelnym.

Regulamin pracy w taki sposób wywieszony posiada dla pracowników i pracodawców moc obowiązującą.

**Art. 48.** Pracodawca obowiązany jest podawać nowowstępującym pracownikom regulamin pracy do wiadomości.

**Art. 49.** W tych zakładach pracy, które nie posiadają regulaminu pracy, powinno być, z wyjątkiem gospodarstw rolnych i leśnych oraz związanych z nimi przedsiębiorstw, — wywieszone obwieszczenie zawierające następujące punkty:

- 1) oznaczenie codziennego początku i końca czasu pracy oraz przerw w pracy;
- 2) wykaz dni wolnych od pracy;
- 3) terminy wypłaty wynagrodzenia.

Pozatem obwieszczenie może zawierać wyciągi z przepisów prawnych, dotyczących stosunku pracy.

**Art. 50.** W razie stwierdzenia przez inspektora pracy niezgodności obwieszczenia wewnętrznego z obowiązującymi przepisami prawa, pracodawca obowiązany jest na żądanie inspektora pracy zastąpić to obwieszczenie w przeciągu trzech dni nowem, zgodnem z obowiązującymi przepisami prawa.

**Art. 51.** Postanowienia przepisów, zawartych w art. 43 — 50, nie mają zastosowania do urzędów państwowych i samorządowych.

## VII. Przepisy karne.

**Art. 52.** Winni przekroczenia postanowień art. 21 ulegają karze grzywny od pięćdziesięciu złotych do tysiąca złotych, o ile czyn nie ulega karze surowszej w myśl postanowień innych ustaw karnych.

Na wypadek niemożności ściągnięcia grzywny należy ją zamienić na karę aresztu zastępczego, jednak nie ponad dwa tygodnie.

Do orzekania powołane są sądy powiatowe (pokoju).

**Art. 53.** Winni naruszenia obowiązków, wynikających z postanowień art. 6, 13, 14 i 24 oraz z rozporządzeń na podstawie art. 14 wydanych, ulegają karze grzywny od dziesięciu złotych do pięćdziesięciu złotych.

Grzywny na wypadek nieściągalności zamienić należy na karę aresztu zastępczego na czas nie dłuższy, niż tydzień.

**Art. 54.** Do orzekania o czynach, przewidzianych w art. 53, powołani są inspektorzy pracy.

**Art. 55.** Kierownicy zakładów pracy państwowych, samorządowych lub znajdujących się pod zarządem państwowym, winni przekroczeń, wymienionych w art. 53, podlegają karom w tymże artykule przewidzianym wyłącznie w drodze sądowej.

#### VIII. Przepisy końcowe.

**Art. 56.** Przepisy rozporządzenia niniejszego mają również zastosowanie do umów o pracę, obowiązujących w chwili wejścia w życie tych przepisów.

**Art. 57.** Wykonanie rozporządzenia niniejszego porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami, a w odniesieniu do postanowień karnych — w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

**Art. 58.** Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej z wyjątkiem województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu, na obszarze zaś województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu zgody Sejmu Śląskiego na rozporządzenie niniejsze.

Na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego do czasu wprowadzenia inspekcji pracy obowiązki inspektora pracy, wynikające z przepisów rozporządzenia niniejszego, porucza się Komisarzowi Demobilizacyjnemu.

**Art. 59.** Z chwilą wejścia w życie rozporządzenia niniejszego tracą moc prawną przepisy sprzeczne z przepisami rozporządzenia niniejszego.

Prezydent Rzeczypospolitej: *I. Mościcki*

Prezes Rady Ministrów i Minister Spraw Wojskowych:  
*J. Piłsudski*

Minister: *K. Bartel*

Minister Spraw Wewnętrznych: *Stawoj Składkowski*

Minister Spraw Zagranicznych: *August Zaleski*

Minister Skarbu: *G. Czechowicz*

Minister Sprawiedliwości: *A. Meysztowicz*

Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego:  
*Dr. Dobrucki*

Minister Rolnictwa: *K. Niezabytowski*

Minister Przemysłu i Handlu: *E. Kwiatkowski*

Minister Komunikacji: *Romocki*

Minister Robót Publicznych: *Moraczewski*

Minister Pracy i Opieki Społecznej: *Dr. Jurkiewicz*

Minister Reform Rolnych: *Witold Staniewicz*

Minister Poczty i Telegrafów: *Bogusław Miedziński*