

324.

**Rozporządzenie
Prezydenta Rzeczypospolitej**

z dnia 16 marca 1928 r.

o umowie o pracę robotników.

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. Umowa o pracę robotników w rozumieniu niniejszego rozporządzenia jest to umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy wzamian za umówione wynagrodzenie.

Art. 2. Przepisy rozporządzenia niniejszego regulują stosunki pracy pomiędzy pracodawcami a robotnikami, zatrudnionymi przez osoby fizyczne, czy też osoby prawne, bądź prawa prywatnego, bądź publicznego.

Robotnikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych.

II. Zawarcie umowy o pracę.

Art. 3. Umowę o pracę zawiera się bądź na piśmie, bądź ustnie, bądź też przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Robotnik ograniczony w zdolności do działań prawnych, w razie zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę uzyskuje zdolność do działań prawnych, które wynikają bezpośrednio z tej umowy.

Art. 4. Umowę o pracę zawiera się:

- a) na okres próbny;
- b) na okres wykonania określonej roboty;
- c) na czas określony;
- d) na czas nieokreślony.

Art. 5. Okres próbny pracy robotnika może trwać najdłużej siedem dni.

Podczas okresu próbnego umowa o pracę może być rozwiązana każdej chwili przez którąkolwiek ze stron.

Nierozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu próbnego jest uważane za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa innego rodzaju.

III. Ogólne obowiązki stron.

Art. 6. Robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrami obywatelami.

Art. 7. Przy wszelkich robotach prowadzonych bądź w zakładach pracy bądź poza terenem zakładów pracy przez osoby lub przedsiębiorstwa prywatne jak również przez Państwo, samorządy i instytucje społeczne, pracodawca obowiązany jest stosować środki, zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników.

Jeżeli pracodawca przyjął robotnika w poczet domowników, powinien dostarczyć takich urządzeń i wydać takie zarządzenia co do jego pomieszczenia oraz co do pożywienia, o ile to ostatnie zostało umówione, jakie są potrzebne ze względu na zdrowie i moralność.

Art. 8. W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryzę) przedsiębiorca odpowiada solidarnie z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem) za jego zobowiązania wynikające z umowy o pracę.

W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryzę) firmom zarejestrowanym, za zobowiązania, wynikające z umowy o pracę oraz za przestrzeganie przepisów niniejszego rozporządzenia, odpowiada wyłącznie podprzedsiębiorca (subantreprenier).

Art. 9. Pracodawca powinien w ciągu miesiąca od otwarcia danego zakładu pracy lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia podać do wiadomości obwodowego inspektora pracy, czy sam kieruje zakładem, czy też powierza kierownictwo zakładem innej osobie; w tym ostatnim wypadku pracodawca powinien podać nazwisko kierownika zakładu pracy i jego ewentualnego zastępcy oraz pisemną zgodę tychże na objęcie powyższych stanowisk, a następnie w ciągu trzech dni zawiadomić obwodowego inspektora pracy o każdej zmianie na tych stanowiskach.

Pisemna zgoda nie jest wymagana od osób zajmujących stanowiska kierownika zakładu pracy lub zastępcy, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny.

IV. Rozwiązanie umowy o pracę.

Art. 10. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- a) po upływie czasu, na który była zawarta;
- b) po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły, jako termin ustania umowy;
- c) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony;
- d) wskutek śmierci robotnika;
- e) z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego, do służby czynnej w wojsku stałym.

Art. 11. Umowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą, zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód. O ile umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, to powinny być one jednakowe dla obu stron.

Okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty.

Umowę zawartą na czas nieokreślony pracodawca może rozwiązać natychmiast pod warunkiem wypłacenia robotnikowi całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Pracodawca nie ma prawa wypowiadać umowy o pracę:

- a) w ciągu czterech tygodni niezdolności robotnika do zarobkowania, spowodowanej przez nieszczęśliwy wypadek lub chorobę;
- b) w czasie pomiędzy chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe rezerwy a końcem odbycia tych ćwiczeń;
- c) podczas trwania ustawowego urlopu robotnika.

Art. 12. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest stosowane trzy razy z rzędu względem tego samego robotnika bez rozwiązania stosunku pracy, pracodawca w ciągu najbliższych trzech miesięcy od dnia ostatniego wypowiedzenia nie może wypowiadać umowy, lecz jedynie rozwiązać ją pod warunkiem wypłacenia robotnikowi oprócz wynagrodzenia za czas przepracowany całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jeżeli pracodawca wypowiedział umowę zawartą na czas nieokreślony, a bezpośrednio po upływie okresu wypowiedzenia zawarł z tymże robotnikiem trzy bezpośrednio następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, z których żadna nie przekraczała dwóch tygodni, natenczas równoznaczne to jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Art. 13. W wypadkach siły wyższej, jak na przykład: zamknięcie zakładu pracy lub jego części, w której był zatrudniony robotnik, wskutek zarządzenia władzy państwowej, pożar, powódź, wybuch kotła parowego i t. p., gdy one czynią bezwzględnie niemożliwym na przeciąg więcej niż siedmiu dni wykonywanie pracy i nie są następstwem winy pracodawcy, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę w ciągu siedmiu dni od chwili zajścia wypadku.

Art. 14. Pracodawca ma prawo niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę w wypadku niestawienia się robotnika w terminie rozpoczęcia pracy, o ile w umowie został wyraźnie zastrzeżony warunek terminowego jej rozpoczęcia.

W razie niezastrzeżenia w umowie powyższego warunku, robotnik może tylko z ważnych powodów i co najwyżej przez tydzień, nie stawić się do rozpoczęcia pracy.

Art. 15. Każda ze stron ma prawo z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu

umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia.

W razie sporu o istnieniu ważnych powodów lub winy rozstrzyga sąd.

Art. 16. Za ważne powody (ust. 2 art. 14 i art. 15) są uważane wszystkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub na zasady dobrej wiary upoważniają jedną ze stron do odstąpienia od umowy.

Nie można jednak w żadnym razie uznać za ważny do rozwiązania umowy powód niestawienia się robotnika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby przez okres czasu nie wynoszący więcej niż cztery tygodnie, albo — z innych uzasadnionych przyczyn przez okres czasu nie wynoszący więcej niż dwa tygodnie.

Art. 17. Robotnik może rozwiązać umowę o pracę z winy (art. 15) pracodawcy zwłaszcza w wypadkach następujących:

- a) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynnych zniewag, lub ciężkich obraz;
- b) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynów, które sprzeciwiają się prawu lub dobrem obyczajom, bądź też nakłaniają ich do takich czynów;
- c) w razie, gdy pracodawca nie wykonywa swych istotnych zobowiązań względem robotnika, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia.

Art. 18. Pracodawca może rozwiązać umowę winy (art. 15) robotnika zwłaszcza w wypadkach następujących:

- a) w razie jeżeli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz;
- b) w razie jeżeli robotnik mimo przestrogi nie zachowuje przepisów, niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy;
- c) w razie jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy;
- d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż przez trzy dni zrzędu lub ogółem więcej niż przez sześć dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej;
- e) w razie, gdy robotnik odmawia wykonywania swoich istotnych obowiązków, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia;
- f) w razie udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracy;
- g) w razie, gdy robotnik wiedząc o fałszerstwie lub sfałszowaniu dokumentów, na ich podstawie uzyskał przyjęcie do pracy.

Art. 19. Prawo do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 15, 16, 17 i 18 rozporządzenia niniejszego gaśnie po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją do rozwiązania umowy.

Art. 20. Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 15, 16, 17 i 18 niniejszego rozporządzenia nie wyklucza prawa dochodzenia szkód i strat w myśl zasad prawa cywilnego.

Jeżeli umowa o pracę została rozwiązana z winy pracodawcy przed upływem jej terminu lub bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia, robotnikowi służy przy umowie na czas nieokreślony prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, o ile z umowy nie wynikają dla robotnika dalej idące uprawnienia, a przy umowie zawartej na okres wykonania określonej roboty lub na czas określony — do wynagrodzenia za cały czas aż do wygaśnięcia umowy. Wynagrodzenie to jest płatne od razu z procentem prawnym od dnia rozwiązania umowy, a w razie jeżeli rozwiązanie nastąpiło wskutek niewypłaty umówionego wynagrodzenia za pracę od dnia uchybionego terminu wypłaty.

Skargi o takie wynagrodzenie przedawniają się upływem sześciu miesięcy od dnia rozwiązania umowy.

Art. 21. Pracodawca obowiązany jest niezwłocznie wydać świadectwo robotnikowi na jego żądanie. Świadectwo powinno zawierać dane, dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia robotnika u danego pracodawcy.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków i uwag.

V. Wynagrodzenie.

Art. 22. Pracodawca powinien wynagrodzenie pieniężne obliczać i wypłacać w gotówce; wzbroniona jest wypłata wynagrodzenia pieniężnego weksłami, skryptami dłużnymi, kuponami, znakami umówionymi, towarami lub innymi przedmiotami.

Art. 23. Robotnik, któremu wypłacono wynagrodzenie pieniężne w sposób sprzeczny z postanowieniami art. 22, ma prawo powtórnie żądać wypłaty w myśl przepisów art. 22; żądaniu temu pracodawca nie może przeciwstawić zarzutu z tytułu dokonania wypłat wbrew art. 22.

Wartości otrzymane przez robotnika przy poprzedniej wypłacie, o ile robotnik jeszcze je posiada lub jest z tytułu tej wypłaty wzbogacony, przypadają na cele kulturalno-oświatowe, zgodnie z przepisami specjalnego rozporządzenia, które wyda Minister Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 24. Pracodawca obowiązany jest prowadzić księgi płacy względnie wykazy wypłat robotniczych oraz inne księgi niezbędne dla kontroli nad stosunkiem pracy i przechowywać je przez okres pięcioletni.

Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami władny jest w drodze rozporządzenia ustalić rodzaje ksiąg i wykazów dla poszczególnych kategorii zakładów pracy i wzory tych ksiąg i wykazów oraz zwalniać pew-

ne kategorie zakładów pracy na całym obszarze Rzeczypospolitej względnie na pewnych obszarach od obowiązku prowadzenia poszczególnych ksiąg.

Art. 25. We wszystkich zakładach pracy, zatrudniających powyżej czterech robotników, każdemu robotnikowi najpóźniej w siedem dni po rozpoczęciu pracy powinna być bezpłatnie wydana przez pracodawcę książeczka obrachunkowa.

Art. 26. Książeczka obrachunkowa powinna zawierać dane, dotyczące warunków umowy o pracę oraz wyciąg z przepisów prawnych, określających prawa i obowiązki stron i z regulaminu pracy względnie obwieszczenia (art. 56).

Nadto do książeczki obrachunkowej są wpisywane dokonywane każdorazowo wypłaty wynagrodzenia ze wskazaniem poszczególnych potrąceń oraz z wymienieniem ilości wymierzonych robotnikowi kar pieniężnych i powodów do ich wymierzania.

Art. 27. Minister Pracy i Opieki Społecznej w drodze rozporządzenia może zezwolić poszczególnym kategoriom zakładów pracy na całym obszarze Rzeczypospolitej względnie na pewnych obszarach, na niewpisywanie do książeczek danych, wymienionych w ust. 2 art. 26, jeżeli zakłady te zobowiążą się do wprowadzenia innego odpowiedniego systemu obliczania wynagrodzenia oraz wykazywania wysokości wynagrodzenia i poczynionych potrąceń przy każdorazowej wypłacie. Warunki i tryb udzielania zezwoleń ustalone zostaną w temże rozporządzeniu.

Art. 28. Szczegółowe dane, dotyczące treści książeczek obrachunkowych i dowodów, wydawanych przez pracodawcę (art. 30) oraz trybu zatwierdzania wzorów książeczek obrachunkowych dla poszczególnych kategorii zakładów pracy, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami.

Art. 29. Zabrania się umieszczania w książeczkach obrachunkowych notatek lub znaków, mających na celu wyróżnianie robotnika w sposób dlań korzystny lub niekorzystny, oraz uwag o jego sprawowaniu się i uzdolnieniu fachowem.

Art. 30. Książeczkę obrachunkową robotnik przechowuje u siebie, celem zaś wpisania do niej niezbędnych danych oddaje ją za dowodem pracodawcy, który zwraca książeczkę obrachunkową robotnikowi przy wypłacie.

Art. 31. Wzamian za zgubioną lub uszkodzoną przez robotnika książeczkę obrachunkową pracodawca powinien niezwłocznie wydać nową, za co pobiera od robotnika opłatę, nieprzekraczającą kosztu własnego, w każdym razie nie wyżej taksy, zatwierdzonej przez obwodowego inspektora pracy.

Art. 32. Wypłata robotnikom należnego wynagrodzenia powinna być dokonywana:

- a) przy umowie zawartej na czas określony nie dłuższy niż dwa tygodnie — po upływie terminu umowy, a jeżeli umowa zawarta została na czas dłuższy niż dwa tygodnie — przynajmniej raz na dwa tygodnie;

- b) przy umowie zawartej na czas nieokreślony — przynajmniej raz na dwa tygodnie.

Przy umowie zawartej na czas wykonania określonej roboty wypłata robotnikowi zaliczek na poczet wynagrodzenia powinna być dokonywana w terminach, ustalonych w umowie o pracę, jednak nie rzadziej niż co dwa tygodnie, oraz w wysokości nie niższej od dwutygodniowego zarobku, obliczonego według ustalonej w umowie dniówki lub według wartości wykonanej części pracy; ostatecznego obrachunku i wypłaty dokonywa się niezwłocznie po ukończeniu całej roboty.

Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami może zezwolić w pewnych gałęziach pracy dokonywania wypłat w wypadkach wyżej wymienionych raz na miesiąc z zastrzeżeniem wypłacania odpowiednich zaliczek w ciągu miesięcznego okresu płatniczego.

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

Art. 33. Wypłata wynagrodzenia powinna się rozpoczynać nie później jak bezpośrednio po zakończonym dniu pracy i nie może się odbywać w sklepach, jadłodajniach i t. p. zakładach.

Art. 34. Jeżeli zasady obliczenia wysokości wynagrodzenia są tak skomplikowane, że nie mogą być wyszczególnione w książeczce obrachunkowej, to za podstawę do obliczenia powinny być brane wskazane w tej książeczce tablice, wykazy i taryfy płac oraz przepisy taryfowe wywieszane w zakładach pracy.

Powyższe tablice, wykazy i taryfy płac oraz przepisy taryfowe powinny być podpisane przez kierownika zakładu oraz zaświadczone przez obwodowego inspektora pracy, któremu powinny być dostarczone w dwóch egzemplarzach.

Art. 35. Pracodawca w żadnym razie nie może żądać wynagrodzenia od robotnika za pomoc lekarską, nie przewidzianą obowiązującymi przepisami, za dostarczenie lokalu pracy, za ogrzewanie, oświetlenie i czyszczenie lokali pracy i za używanie narzędzi pracy oraz siły napędnej, zużywanej dla zakładu pracy i stanowiących jego własność.

Robotnikom zakładów górniczych wolno wydawać na rachunek wynagrodzenia pieniężnego materiały wybuchowe do wykonywania pracy w ilości nie większej, niż tego wymaga wykonywanie pracy, po cenach nie przewyższających cen, podanych w cenniku, zatwierdzonym przez władze górnicze.

Art. 36. Pracodawcy nie wolno pobierać procentu od pożyczek, udzielanych robotnikowi, ani też wynagrodzenia z tytułu poręczenia za jego zobowiązania pieniężne.

Art. 37. W celu zaopatrywania robotników w tanie i w dobrym gatunku artykuły pierwszej potrzeby pracodawcy mogą otwierać przy zakładach pracy na mocy zezwolenia właściwego obwodowego inspektora pracy sklepy, którym przysługuje prawo ściągania od robotników należności za artykuły, w myśl ust. 1 punktu 4 i ust. 3 art. 38. Wykaz sprze-

dawanych artykułów pierwszej potrzeby wraz z cennikiem względnie zmiany tego wykazu i cennika powinny być zatwierdzone przez obwodowego inspektora pracy i wywieszane w sklepie na widocznym miejscu. Ceny sprzedawanych artykułów nie mogą przekraczać przeciętnych cen rynkowych.

Inspektor pracy może cofnąć zezwolenie, nadające uprawnienia, wskazane w ustępie pierwszym, o ile stwierdzi przekroczenia tych uprawnień.

Art. 38. Z wynagrodzenia robotnika wolno potrącać tylko następujące należności:

1) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał, światło oraz za dostarczone górnikom materiały wybuchowe (art. 35 ust. 2);

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

3) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych;

4) zaliczki pieniężne udzielone robotnikowi przez pracodawcę na poczet wynagrodzenia oraz sumy należne za artykuły pierwszej potrzeby sklepom wymienionym w art. 37;

5) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Potrąceń wymienionych w ustępie poprzednim wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności potrąceń wymienionych w punktach 1) i 2) całkowicie i przed potrąceniami wymienionymi w punkcie 3), tych zaś ostatnich w granicach, przewidzianych w art. 39.

Potrąceń wymienionych w punkcie 4) wolno dokonywać z tem ograniczeniem, że potrącenia wymienione w punktach 1), 2), 3) i 4) nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia przypadającego do wypłaty.

Potrącenia kar pieniężnych, wymienionych w punkcie 5) wolno dokonywać przy wypłacie po potrąceniach wymienionych w punktach 1), 2), 3) i 4) z ograniczeniem, przewidzianem w ust. 2 art. 44.

Postanowienia niniejszego artykułu nie dotyczą zaliczek, przewidzianych w art. 32 ust. 3 niniejszego rozporządzenia, które są potrącane z należnej sumy odrazu w całości.

Art. 39. Wynagrodzenie robotników ulega zajęciu administracyjnemu tudzież zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu nie więcej, niż do wysokości jednej piątej części sumy wynagrodzenia, przypadającego do wypłaty.

Tytułem wyjątku od powyższej ogólnej zasady wynagrodzenie robotników ulega zapowiedzeniu i zajęciu sądowemu za alimenty do wysokości $\frac{2}{5}$ wynagrodzenia, przyczem pozostałe $\frac{3}{5}$ wolne są od wszelkich zapowiedzeń i zajęć.

Przy zbiegu zapowiedzeń za alimenty i za inne należności lub długi, $\frac{1}{5}$ część wynagrodzenia staje się przedmiotem stosunkowego podziału zarówno na alimenty, jak na inne należności lub długi, druga zaś $\frac{4}{5}$ część przekazuje się wyłącznie na zaspokojenie samych tylko alimentów, o ileby pierwsza $\frac{1}{5}$ część na nie przy zbiegu innych wierzycieli nie wystarczała.

Art. 40. Prawo robotnika do wynagrodzenia nie może być przez robotnika zastawione lub odstąpione osobie trzeciej.

Umowa zawarta wbrew temu zakazowi jest nieważna.

Art. 41. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona bądź w umowie indywidualnej, bądź zbiorowej, obowiązującej danego pracodawcę, w braku zaś tego określenia pracodawca powinien dać wynagrodzenie zgodne ze zwyczajem miejscowym, a w braku tegoż — słuszne wynagrodzenie.

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

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat odprawa stanowić będzie ostatnio pobierane czterotygodniowe wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły robotnik 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 robotnika.

Art. 43. Kary pieniężne mogą być nakładane na robotników, jeżeli są przewidziane w regulaminie pracy i tylko za następujące przekroczenia:

1) za rozmyślnie złe lub niedbałe wykonywanie robót oraz za rozmyślne psucie podczas niej materiałów, narzędzi i maszyn;

2) za nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie w ciągu dnia roboczego bez uzasadnionej przyczyny;

3) za zakłócenie spokoju;

4) za znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym;

5) za nieprzestrzeganie przepisów ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem i t. p., zamieszczonych w regulaminie pracy.

Kary pieniężne nie mogą być nakładane na robotnika po upływie trzech dni od ustalenia przekroczenia robotnika.

Art. 44. Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przewyższać czwartej części dziennego zarobku robotnika. Ściągnięte kary pieniężne przypadają na cele kulturalno - oświatowe zgodnie z przepisami specjalnego rozporządzenia, które wyda Minister Pracy i Opieki Społecznej.

Kary pieniężne w sumie ogólnej nie powinny przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia, faktycznie przypadającego robotnikowi na umówiony termin wypłaty.

Art. 45. Zarząd zakładu pracy powinien prowadzić księgę nakładanych na robotników kar pieniężnych według wzoru, ustalonego w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Księga ta powinna być okazywana inspektorowi pracy na każde żądanie.

VI. Ochrona prawna zarobków robotniczych.

Art. 46. Sprawy wszczęte w sądzie z tytułu umowy o pracę robotników mają charakter spraw pilnych i ferjalnych. Termin do rozpoznania sprawy winien sąd wyznaczyć niezwłocznie i w ten sposób, aby w przypadkach gdy miejsce zamieszkania pozwanego znajduje się w okręgu sądowym, okres czasu od dnia doręczenia wezwania do rozprawy wynosił nie więcej jak 5 dni.

Art. 47. W postępowaniu egzekucyjnym jako też upadłościowym należności robotników, wynikające z postanowień niniejszego rozporządzenia, korzystają z pierwszeństwa zaspokojenia na obszarze województw białostockiego, kieleckiego, lubelskiego, łódzkiego, nowogródzkiego, poleskiego, warszawskiego, wileńskiego i wołyńskiego oraz m. st. Warszawy w rozmiarze i stopniu przysługującym należnościom z tytułu zasług sług i czeladzi, a na obszarze województw krakowskiego, lwowskiego, poznańskiego, pomorskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego wedle obowiązujących tam przepisów.

VII. Regulamin pracy.

Art. 48. Dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad dwudziestu robotników, powinien być wydany regulamin pracy w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Dla poszczególnych oddziałów zakładu pracy lub dla poszczególnych kategorii robotników mogą być wydawane odrębne regulaminy.

Art. 49. Regulamin pracy, zatwierdzony w trybie przewidzianym w art. 51 — 54 niniejszego rozporządzenia posiada dla pracodawcy i robotników moc obowiązującą, lecz w razie sprzeczności z prawem może być uchylony w drodze nadzoru w myśl przepisów art. 53.

O ile regulamin pracy uszczupla prawa poszczególnych robotników, zastrzeżone im przez indywidualną umowę o pracę, robotnikom przysługuje prawo dochodzenia szkód i strat w drodze sądowej. Powództwo może być zgłoszone w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie regulaminu pracy.

Art. 50. Regulamin pracy powinien zawierać:

- a) oznaczenie początku i końca czasu pracy oraz przerw w pracy we wszystkie dni w tygodniu dla mężczyzn, kobiet, dla robotników młodocianych z uwzględnieniem czasu ich nauki szkolnej, jak również dla kategorii robotników, wykonywających czynności specjalne;
- b) czas normalnego czyszczenia narzędzi, maszyn i urządzeń oraz porządkowania zakładów pracy;
- c) przesuwanie zmian w zakładach o ruchu ciągłym;
- d) wykaz dni świątecznych ustawowych oraz innych stale przestrzeganych w danym zakładzie pracy;
- e) czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia;

- f) przepisy ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem i t. p., w razie braku specjalnych przepisów bezpieczeństwa;
- g) rodzaje przekroczeń i wysokość kar pieniężnych za nie nakładanych w granicach art. 43 i 44;
- h) takse za zgubione lub zniszczone przez robotnika książeczki obrachunkowe.

Nadto dla górnictwa:

- i) kolejność w jakiej zjazd i wyjazd robotników ma się odbywać;
- j) czas i miejsce wydawania górnikom materiałów i narzędzi do pracy.

Oprócz postanowień zawartych w punktach a) — j) artykułu niniejszego regulamin pracy może zawierać wyciągi z przepisów prawnych dotyczących stosunków pracy.

Art. 51. Projekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być opracowany przez zarząd zakładu pracy i wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscu widocznym dla wszystkich.

Art. 52. Po upływie tygodnia od dnia wywieszenia (art. 51) zarząd zakładu pracy przesyła projekt regulaminu wraz z podaniem o zatwierdzenie do obwodowego inspektora pracy i z zaznaczeniem daty wywieszenia.

Zarządy zakładów, podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut, przesyłają jednocześnie drugi egzemplarz projektu regulaminu do władzy górniczej.

Art. 53. Obwodowy inspektor pracy odmawia zatwierdzenia, jeżeli regulamin jest sprzeczny z przepisami prawa.

Decyzja obwodowego inspektora pracy co do projektu nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinna zapaść w przeciągu najwyżej dwóch tygodni od dnia złożenia projektu w jego kancelarii i powinna być podana przez zarząd zakładu do wiadomości robotnikom przez wywieszenie ogłoszenia.

Regulamin zatwierdzony przez obwodowego inspektora pracy może być uchylony przez okręgowego inspektora pracy w drodze nadzoru i bez skargi stron zainteresowanych w razie stwierdzenia, że regulamin jest lub stał się sprzeczny z przepisami prawa.

Art. 54. Regulamin pracy po zatwierdzeniu powinien być niezwłocznie wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscach widocznych i wchodzi w życie najwcześniej w dwa tygodnie po wywieszeniu. Robotnikowi przysługuje prawo rozwiązania umowy w ciągu dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu.

Wywieszony regulamin pracy powinien być zawsze utrzymany w stanie czytelnym.

Art. 55. Pracodawca powinien podać regulamin do wiadomości robotnikowi przed przystąpieniem robotnika do pracy.

Art. 56. W każdym zakładzie pracy, zatrudniającym do dwudziestu robotników, powinno być wywieszone obwieszczenie wewnętrzne, zawierające następujące punkty zgodne z obowiązującymi przepisami:

- a) oznaczenie początku i końca pracy oraz przerw w pracy we wszystkie dni tygodnia;
- b) wykaz dni świątecznych ustawowych oraz innych stale przestrzeganych w danym zakładzie pracy;
- c) terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia.

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

Art. 57. W razie stwierdzenia przez inspektora pracy niezgodności punktów obwieszczenia z obowiązującymi przepisami prawa, obwieszczenie takie zostaje przez inspektora pracy unieważnione z zaznaczeniem tych punktów, które sprzeciwiają się prawu.

Pracodawca powinien unieważnione obwieszczenie zastąpić w przeciągu trzech dni przez nowe, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Art. 58. Przepisy niniejszego rozporządzenia nie uszczuplają w niczem uprawnień przedstawicielstwa robotniczego, wynikających z ustawy z dnia 4 lutego 1920 r. o radach załogowych (Dz. Ust. Rzeszy niem. str. 147) oraz z innych obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych.

Art. 59. Regulaminy pracy w zakładach podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut są zatwierdzane przez obwodowego inspektora pracy i właściwy urząd górniczy. Instancje odwoławcze i szczegółowy tryb postępowania ustali rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra Przemysłu i Handlu.

VIII. Przepisy karne.

Art. 60. Winni przekroczenia przepisów artykułów 11 ustęp czwarty, 36 i 38 niniejszego rozporządzenia karani będą grzywną od 50 zł. do 1.000 zł. i aresztem do 6 tygodni lub jedną z tych kar, o ile inne ustawy karne nie przewidują kar surowszych.

Do orzekania powołane są sady pokoju (powiatowe).

Art. 61. Winni przekroczenia przepisów artykułów 9, 21, 22, 24 ustęp pierwszy, 25, 26, 29 — 31, 33 — 35, 43 — 45, 48, 51, 52, 54, 56, 57 ust. 2 niniejszego rozporządzenia oraz przepisów rozporządzeń, wydanych na podstawie art. 24 ustęp drugi, art. 27 i 28 ulegną karze grzywny od 10 zł. do 500 zł., o ile inne ustawy karne nie przewidują kar surowszych.

W razie zbiegu przekroczeń w niniejszym artykule wymienionych lub powtarzania się ich, kara może być podwyższona do 1.000 złotych.

Grzywna za przekroczenie przepisów o książeczkach obrachunkowych jest nakładana w wysokości co najmniej 10 zł.

Grzywny na wypadek nieściągalności zamienić należy w orzeczeniu na karę aresztu na czas nie dłuższy niż dwa tygodnie.

Art. 62. Do orzekania w sprawach z art. 61 niniejszego rozporządzenia, powołani są obwodowi inspektorzy pracy.

Art. 63. W wypadkach, gdy zakład pracy nie jest zarządzany osobiście przez właściciela, odpowiedzial-

nym za przestępstwa wymienione w art. 60 i 61 niniejszego rozporządzenia, jest kierownik zakładu pracy (art. 9).

Właściciel jest odpowiedzialny narówni z kierownikiem, jeżeli przestępstwo było popełnione za jego wiedzą, bądź gdy właściciel zaniechał należytej staranności przy wyborze kierownika.

W wypadkach, gdy właściciel zakładu pracy nie wyznaczył kierownika zakładu pracy, odpowiedzialnym za przestępstwa, wymienione w art. 60 i 61 niniejszego rozporządzenia, jest właściciel zakładu pracy.

Jeżeli właścicielem zakładu pracy jest osoba prawna, odpowiedzialnymi za przestępstwa, wymienione w art. 60 i 61 są te osoby, które powołane są do zawiadywania interesami osoby prawnej.

W razie oddania pewnych robót z zakresu działalności zakładu pracy w podprzedsiębiorstwo (subantrepryzę) przedsiębiorca jest odpowiedzialny narówni z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem) za przekroczenie przepisów niniejszego rozporządzenia, dotyczących wydawania robotnikom książeczek obrachunkowych; za przekroczenie innych przepisów niniejszego rozporządzenia przedsiębiorca jest odpowiedzialny narówni z podprzedsiębiorcą (subantreprenierem), jeżeli przestępstwo było popełnione za jego wiedzą lub gdy przedsiębiorca okazał szczególną niedbałość w wyborze podprzedsiębiorcy (subantreprenera).

Przepisy niniejszego artykułu nie uchylają postanowień, dotyczących udziału (współwiny) w przestępstwie.

Art. 64. Kierownicy zakładów pracy państwowych, samorządowych lub znajdujących się pod zarządem państwowym winni przestępstw, wymienionych w art. 61 podlegają karom w tymże artykule przewidzianym wyłącznie w drodze sądowej.

Art. 65. Uprawnienia i obowiązki inspektorów pracy, wynikające z przepisów niniejszego rozporządzenia, w stosunku do zakładów pracy pozostających w państwowym zarządzie kolejowym przechodzą na organa władzy kolejowej, wyznaczone przez Ministra Komunikacji, który jednocześnie ustali tryb postępowania tych organów.

IX. Przepisy końcowe.

Art. 66. Wszelkie postanowienia umów regulujące warunki pracy mniej korzystnie dla robotników, aniżeli to czyni niniejsze rozporządzenie, są nieważne i ulegają z mocy samego prawa zastąpieniu przez odnośne postanowienia niniejszego rozporządzenia.

Art. 67. Wykonanie niniejszego rozporządzenia porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami, a w odniesieniu do postanowień karnych w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

Art. 68. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie na całym obszarze Rzeczypospolitej z wyjątkiem województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu, na obszarze zaś województwa śląskiego w cztery miesiące po ogłoszeniu zgody Sejmu Śląskiego na niniejsze rozporządzenie.

Z chwilą wejścia w życie niniejszego rozporządzenia traci moc obowiązująca, o ile dotyczą robotników:

a) art. art. 42 — 63, 87 — 192, 211 — 222 ustawy o pracy w przemyśle (Zwód praw rosyjskich Tom XI, Część II, wydanie 1913 r.);

b) §§ 72, 73, 76, 77 — 78-e, 81 — 88a, 90 i 91 ustawy przemysłowej w brzmieniu noweli z dnia 5 lutego 1907 r. (Dz. u. p. austr. Nr. 26);

c) §§ 105, 114a — 119b, 121 — 125, 133g — 134g ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej w brzmieniu noweli z dnia 27 grudnia 1911 r. (Dz. Ust. Rzeszy niem. z r. 1912 str. 139);

d) §§ 200 — 209 powszechnej ustawy górniczej z dnia 23 maja 1854 r. (Dz. u. p. austr. Nr. 146);

e) §§ 80 — 80e, 80g — 85h, 92 i 93 pruskiej powszechnej ustawy górniczej z dnia 24 czerwca 1865 r. (Zbiór Praw prus. str. 705);

f) art. 3 ustawy z 15 lipca 1920 r. o zabezpieczeniu bytu rodzinom osób, pełniących ochotniczą lub obowiązkową służbę wojskową (Dz. U. R. P. Nr. 62, poz. 403),

oraz wszelkie inne przepisy prawne, normujące sprawy, uregulowane niniejszym rozporządzeniem, o ile są sprzeczne z przepisami tego rozporządzenia.

Prezydent Rzeczypospolitej: *I. Mościcki*

Prezes Rady Ministrów i Minister Spraw Wojskowych:
J. Piłsudski

Minister: *K. Bartel*

Minister Spraw Wewnętrznych: *Stawoj Sładkowski*

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*