

464.

**Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki
Społecznej**

z dnia 11 czerwca 1923 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu.

Na mocy art. 5, 6 i 11 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z r. 1922, № 40 poz. 334) zarządza się co następuje:

I. Prawo do korzystania z urlopu.

§ 1. Wszyscy pracownicy, objęci art. 1 ustawy, którzy w myśl art. 2 uzyskali prawo do urlopu, dopóki prawa tego nie utracili, posiadają prawo do otrzymania urlopu w każdym roku kalendarzowym.

§ 2. Pracownicy przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa nie krócej, niż 10 miesięcy w roku, jak również pracownicy tych działów przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa nie krócej, niż 10 miesięcy w roku, chociażby główna praca w tych przedsiębiorstwach trwała krócej, niż 10 miesięcy w roku, — posiadają prawo do urlopu,

które uzyskują po upływie okresu czasu pracy, przewidzianego w art. 2 ustawy.

§ 3. W razie czasowego zmniejszenia się liczby pracowników w zakładzie rzemieślniczym do 4-eh lub mniej pracowników, pracownicy ci posiadają prawo do urlopu, o ile w ciągu więcej niż połowy poprzedzającego roku kalendarzowego liczba pracowników zakładu wynosiła więcej niż 4.

§ 4. Żadne — całkowite lub częściowe — zmiany własności przedsiębiorstwa nie pozbawiają praw do urlopu pracowników, zatrudnionych w tem przedsiębiorstwie.

§ 5. W razie nieskorzystania przez pracownika z przysługującego mu prawa do urlopu w czasie, wyznaczonym mu w liście kolejności, pracownik nie może żądać udzielenia mu urlopu w innym terminie z wyjątkiem wypadku nieskorzystania z urlopu z powodu choroby — ani też wymagać z tego tytułu żadnego dodatkowego wynagrodzenia.

§ 6. Umowa o pracę nie może zawierać punktu, któryby pracownika zgóry pozbawiał urlopu lub w inny sposób uszczuplał jego prawa do urlopu, określone ustawą.

II. Uzyskanie prawa do urlopu.

§ 7. Pracownicy, objęci art. 1 ustawy, prócz pracowników umysłowych, uzyskują prawo do corocznego urlopu po upływie okresu pracy, przewidzianego w ust. 1 art. 2 ustawy, a mianowicie:

po upływie 1 roku pracy: do 8-o dniowego, a pracownicy młodociani — do 14-o dniowego; po upływie 3 lat pracy — do 15-o dniowego.

§ 8. Jeżeli okres pracy, uprawniający pracownika do urlopu, kończy się w ciągu roku kalendarzowego, przedsiębiorca na żądanie pracownika winien udzielić mu przysługującego pracownikowi z mocy ustawy urlopu po upływie tego okresu; urlop ten winien jednakże rozpoczynać się przed końcem tego roku kalendarzowego.

§ 9. Okres pracy, uprawniający do urlopu oblicza się z potrąceniem wszystkich przerw w pracy z wyjątkiem przerw urlopowych oraz przerw, przewidzianych w ustępie 4-ym i 5-ym art. 2 ustawy.

§ 10. Za początek czasu pracy, uprawniającego do urlopu, uważa się dzień rozpoczęcia pracy przez pracownika lub termin rozpoczęcia pracy, ustalony w umowie pracy, w razie nierozpoczęcia pracy przez pracownika w tym terminie z winy przedsiębiorcy.

§ 11. Jeżeli młodociany uzyskuje prawo do urlopu przed ukończeniem lat 18-tu, to choćby ten urlop został mu udzielony już po ukończeniu lat 18-tu, korzysta on z 14-o dniowego urlopu.

§ 12. Terminatorzy i uczniowie uzyskują po roku pracy prawo do 14-o dniowego urlopu, niezależnie od swego wieku i liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

III. Długość urlopu.

§ 13. Normy, wskazane w ust. 1-ym i 2-im art. 2 ustawy (8, 15 i 14 dni urlopu) oznaczają kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe.

§ 14. Długość urlopu nie zależy od tego, czy praca poszczególnych pracowników w zakładzie odbywa się w ciągu wszystkich, czy też w ciągu niektórych tylko dni tygodnia.

IV. Pracownicy umysłowi.

§ 15. Za pracowników, pracujących umysłowo niezależnie od ich wieku, w myśl ust. 3-go art. 2 ustawy uważa się zatrudnionych na mocy umowy o pracę pracowników przedsiębiorstw, wyliczonych w art. 1-ym ustawy:

- 1) pełniących czynności administracyjne i nadzorcze, a niewykonywujących pracy fizycznej, jako to: zarządców, intendentów, pracowników ruchu, jak inżynierowie, technicy, majstrowie, kierownicy magazynów, sztygarzy, ekspedytorzy;
- 2) pełniących czynności biurowe i zatrudnionych pracami kancelaryjnymi, rachunkowymi, piśmiennymi, rysunkowymi lub kalkulacyjnymi;
- 3) pełniących czynności kupieckie, jako to: sprzedawców sklepowych i księgarskich z ukończoną szkołą zawodową bądź średnią oraz odbytą przepisana praktyką, drogistów, farmaceutów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;
- 4) artystów, jak: muzycy, aktorzy, malarze, rzeźbiarze i t. p.;
- 5) zatrudnionych jako personel lekarski oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski.

§ 16. Jeżeli pierwszy rok pracy pracownika umysłowego, który skorzystał już po upływie pół roku pracy z 2-u tygodniowego urlopu, kończy się w tym samym roku kalendarzowym, pracownik uzyskuje prawo jedynie do powtórnego 2-u tygodniowego urlopu.

V. Urlopy pracowników, zatrudnionych w górnictwie.

§ 17. Robotnicy, zatrudnieni w górnictwie korzystają z prawa do urlopu, w zakresie, przewidzianym ustawą dla robotników innych przedsiębiorstw, a ponadto ze specjalnych uprawnień, określonych w ustępie 5-ym art. 2 ustawy.

Jeżeli przed nadejściem wyznaczonego pracownikowi, zatrudnionemu w górnictwie, w liście kolejności terminu rozpoczęcia urlopu umowa o pracę rozwiązana zostaje przez przedsiębiorcę — znajduje zastosowanie § 22 niniejszego rozporządzenia.

Jeżeli przed nadejściem wyznaczonego robotnikowi, zatrudnionemu w górnictwie, w liście kolejności terminu rozpoczęcia urlopu pracownik opuszcza przedsiębiorstwo górnicze w wypadkach, przewidzianych w ust. 1-ym art. 3 ustawy i zawiera umowę o pracę w innem przedsiębiorstwie górniczem, przysługuje mu prawo do urlopu w tem ostatniem przedsiębiorstwie z zastrzeżeniem zachowania warunków, określonych w ust. 5 art. 2 ustawy.

Ta sama zasada ma zastosowanie w razie następnej i wogóle wielokrotnie powtarzającej się zmiany miejsca pracy robotnika zatrudnionego w górnictwie.

VI. Prawo do urlopu w razie przerwy w umowie pracy.

§ 18. Za przerwę, która może powodować utratę prawa do urlopu, uważa się każdą przerwę w umowie pracy, o ile nie zachodzi wypadek, przewidziany w art. 7 ustawy, a ponadto w górnictwie wypadki, przewidziane w ust. 5 art. 2 ustawy.

§ 19. Przerwa w pracy, spowodowana służbą wojskową z poboru lub ochotniczą, trwającą dłużej niż 3 miesiące i połączona z rozwiązaniem umowy o pracę, pozbawia pracownika prawa do korzystania z urlopu.

§ 20. W razie nieusprawiedliwionego opuszczenia pracy przez pracownika, przedsiębiorcy przysługuje prawo pozbawienia pracownika urlopu tylko w tym wypadku, jeżeli na tej zasadzie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Odliczanie od urlopu dniówek, opuszczonych przez pracownika bez usprawiedliwienia, nie może być stosowane bez zgody pracownika.

§ 21. Jeżeli umowa o pracę rozwiązana zostaje przez pracownika, traci on, z chwilą wypowiedzenia przez siebie umowy, prawo do urlopu, jeszcze nieotrzymanego, choćby posiadał już uprawnienie do urlopu.

§ 22. Jeżeli umowa o pracę z pracownikiem, który uzyskał już prawo do urlopu w myśl art. 2-go ustawy, rozwiązana zostaje przez przedsiębiorcę przed udzieleniem pracownikowi urlopu — z wyjątkiem wypadków, przewidzianych w ust. 1 art. 3 ustawy — przedsiębiorca winien wypłacić pracownikowi zapłatę za czas urlopu.

§ 23. Jeżeli umowa o pracę zostaje rozwiązana bądź przez przedsiębiorcę, bądź też przez pracownika, a następnie nawiązana nanowo w ciągu najbliższych 3 miesięcy, pracownik nie traci poprzednio nabytych praw co do długości urlopu i korzystania z urlopu w każdym roku kalendarzowym, przyczem czas spędzony w przedsiębiorstwie przed przerwą w umowie o pracę zostaje zaliczony do czasu pracy, nadającego mu uprawnienia do urlopu.

VII. Wypłata wynagrodzenia za czas urlopu.

§ 24. Wypłata wynagrodzenia za czas urlopu następuje zdołu, jeżeli umowa pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorcą nie reguluje tego w inny sposób.

§ 25. Przedsiębiorca ma prawo odmówić pracownikowi wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu tylko w tym wypadku, jeżeli udowodni, że w czasie wolnym od pracy, przysługującym mu na zasadzie urlopu, pracownik pracował zarobkowo w innym przedsiębiorstwie, jako pracownik najemny.

VIII. Obliczanie wynagrodzenia za czas urlopu.

§ 26. Za normalne pobory, które pracownik otrzymuje za cały czas urlopu, uważa się przy płacy

od godziny lub na dniówkę płacę w wysokości, odpowiadającej jego normalnemu dziennemu zarobkowi, jakiby mu przypadł, gdyby w tym czasie pracował, t. j. z uwzględnieniem zachodzących w czasie urlopu zmian jego płacy.

§ 27. W wypadku, gdy pracownik pracuje w przedsiębiorstwie mniej niż 6 dni w tygodniu, płaca za jeden dzień urlopu może być niższa od normalnego dziennego zarobku pracownika w tym stosunku, w jakim przeciętna ilość dni pracy na tydzień w poprzedzającym urlop trzymiesięcznym okresie, mniejsza jest od 6-u.

§ 28. Przy systemie płac akordowych, premjowych (niezwiązanych z płacą dniówkową) lub od sztuki, płacę za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego zarobku pracownika z ostatnich 3-ech miesięcy, bezpośrednio poprzedzających urlop; celem ustalenia w tych wypadkach przeciętnej płacy, przypadającej na jeden dzień urlopu, należy obliczyć według cennika bieżącego, obowiązującego w czasie urlopu, jego zarobek zgodnie z ilością wykonanej przez niego w okresie ostatnich 3-ech miesięcy pracy i uzyskaną w ten sposób kwotę podzielić przez ilość dni roboczych, przypadających w tym 3-miesięcznym okresie.

W ten sam sposób oblicza się płacę za czas urlopu pracownikom, otrzymującym wynagrodzenie w postaci procentów od obrotu (fryzjerzy, kelnerzy i t. p.).

§ 29. Jeżeli wynagrodzenie pracownika przy systemie premjowym składa się z dniówki oraz z premji, wypłacanej tylko w razie nadwyżki produkcji ponad określone minimum, należy stosować zasadę, wskazaną dla płac dniówkowych, łącznie z zasadą, wskazaną dla płac akordowych, t. j. wynagrodzenie to ma odpowiadać normalnemu dziennemu zarobkowi w okresie urlopu z doliczeniem przeciętnego dodatku premjowego, obliczanego na podstawie 3-miesięcznego okresu, poprzedzającego urlop, w sposób, wskazany w § 28.

IX. Ustalenie kolejności urlopów.

§ 30. Dla ułożenia list urlopowych w zakładach, w których istnieje stałe przedstawicielstwo ogółu pracowników, uznane przez pracowników i zarząd przedsiębiorstwa, może to przedstawicielstwo za zgodą stron obu pełnić obowiązki upoważnionych, wymienionych w art. 5 ustawy.

W razie braku takiego przedstawicielstwa lub nieuznania go przez którąkolwiek ze stron za upoważnione w znaczeniu art. 5 ustawy, i jeżeli pracownicy nie ułożyli się odmiennie z pracodawcą, dla ułożenia list urlopowych pracownicy wybierają ze swego grona delegatów w stosunku następującym:

w zakł. zatrudn. do	10	pracown.	—	1	delegata
" " " "	od 11	do 50	"	—	2 delegatów
" " " "	51	" 100	"	—	3 " "
" " " "	101	" 500	"	—	na każdą rozpoczętą nową setkę przybywa jeden delegat.

Przy wyższej liczbie pracowników na każde rozpoczęte pół tysiąca pracowników przypada jeden delegat.

§ 31. Wybór delegatów odbywa się na ogólnym zebraniu pracowników zakładu drogą wyborów tajnych i proporcjonalnych poza godzinami pracy.

Protesty przeciw prawidłowości wyborów w ciągu tygodnia od dnia wyborów wolno zgłaszać do inspektora pracy właściwego obwodu, który mocen jest zarządzić ponowne wybory.

§ 32. Pracownicy odrębnych poszczególnych działów zakładu pracy mogą wybierać własnych delegatów i układać odrębne listy urlopów, nie uczestnicząc w wyborach ogólnych. Prawo to w każdym wypadku przysługuje pracownikom, pracującym umysłowo.

§ 33. Pracownikowi przysługuje prawo domagania się, by przy określaniu kolejności urlopów, przez upoważnionych do tego delegatów w porozumieniu z zarządem przedsiębiorstwa, urlop został mu wyznaczony dopiero po upływie terminu, w którym ma on uzyskać prawo do dłuższego urlopu, aby w ten sposób było mu umożliwione skorzystanie z urlopu według pełnych norm, przysługujących mu na podstawie przepracowanego okresu.

Jeżeli jednakże za jego zgodą urlop został mu wyznaczony przed upływem tego terminu, w takim razie nie przysługuje mu prawo w tym samym roku kalendarzowym do żadnego urlopu uzupełniającego.

Przepis ten nie dotyczy pracowników, pracujących umysłowo.

§ 34. Zmiany kolejności urlopów w ułożonych już i przyjętych listach osób, uprawnionych do korzystania z urlopu, mogą być wprowadzone, o ile nastąpi na to zgoda zainteresowanego pracownika oraz zarządu przedsiębiorstwa.

§ 35. Zmiany w listach osób, korzystających z urlopów, wywołane chorobą pracownika (ust. 2 art. 5 ustawy), winny być dokonane przez zarząd przedsiębiorstwa na skutek zwrócenia się doń chorego pracownika, który winien przedłożyć zarządowi świadectwo lekarza o chorobie.

X. Wyjątki w sprawie stosowania przepisów ustawy.

§ 36. Następujące działy przemysłu mają prawo za zawiadomieniem inspektora pracy właściwego obwodu, przełożyć urlopy pracowników całkowicie poza okres czasu od 1-go maja do 30-go września:

- a) reperacja maszyn rolniczych;
- b) przemysł budowlany, prowadzony niesezonowo;
- c) odlewnie żelaza, związane z budownictwem oraz z naprawą i budową maszyn rolniczych;
- d) kowalstwo i ślusarstwo, związane z budownictwem oraz z naprawą i budową maszyn rolniczych;
- e) reperacja dachów i krycie ich;
- f) fabryki farb i lakierów, potrzebnych w budownictwie;
- g) konstrukcje żelazne zewnętrzne;
- h) wyrób sztucznych kamieni budowlanych i technicznych;

- i) wyrób zapraw wiążących: cementu, wapna, gipsu, alabastru;
- j) niesezonowo prowadzony wyrób cegieł, dachówek, sączków, kafli, terrakot;
- k) wydobywanie, łapanie, tłoczenie i magazynowanie ropy naftowej i gazów ziemnych;
- l) wyrób artykułów spożywczych, prowadzony niesezonowo;
- ł) zakłady zdrojowe, uzdrowiska, szpitale, lecznice, hotele, pensjonaty, restauracje, cukiernie, kawiarnie oraz położone w uzdrowiskach sklepy.

§ 37. Huty żelaza mają prawo za zawiadomieniem inspektora pracy właściwego obwodu ograniczyć ilość pracowników, którym udzielane są urlopy w okresie czasu od 1 maja do 30 września do 25% ogólnej liczby pracowników, uprawnionych do korzystania z urlopu.

§ 38. W razie poważnych trudności w wykonywaniu ustawy, uzasadniających zastosowanie wyjątków w drodze, przewidzianej w art. 6, poszczególne prupy przedsiębiorstw winny zwracać się do inspektora pracy właściwego obwodu, który przesyła podania te, zaopatrzone w swą opinię w drodze instancji do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

XI. Urlopy na zasadzie umów zbiorowych lub indywidualnych.

§ 39. Jeżeli umowa zbiorowa lub indywidualna zawiera w przedmiocie urlopów warunki, dogodniejsze dla pracowników, aniżeli warunki, przewidziane ustawą, żaden z tych warunków zawartych w umowie, nie może być zmieniony na niekorzyść pracownika, póki umowa nie wygaśnie lub nie zostanie w prawny sposób rozwiązana.

Warunki umowy zbiorowej lub indywidualnej, które były dla pracownika mniej dogodne, aniżeli warunki, które mu zapewnia ustawa, przestały obowiązywać z chwilą wejścia w życie ustawy i muszą być zastąpione przez warunki, zgodne z ustawą.

XII. Przekroczenia przepisów ustawy.

§ 40. Skargę karną do sądu, w razie przekroczenia przepisów ustawy przez przedsiębiorcę w stosunku do zatrudnionych w jego przedsiębiorstwie pracowników, wnosi na terenie b. zaboru rosyjskiego inspektor pracy właściwego obwodu i popiera oskarżenie na przewodzie sądowym; na terenie b. zaborów austriackiego i pruskiego doniesienia o przekroczeniach przepisów ustawy kierowane są do prokuratury.

XIII. Wejście w życie i zakres działania rozporządzenia.

§ 41. Z dniem ogłoszenia w Dzienniku Ustaw Rz. P. rozporządzenie niniejsze obowiązuje we wszystkich zakładach pracy wymienionych w art. 1 ustawy, o ile nie podlegają one poszczególnym Ministerstwom.

Równocześnie traci moc obowiązującą rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia

2 lipca 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu (Dz. U. R. P. r. 1922 № 52 poz. 482).

Kierownik Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej:
L. Darowski

Minister Przemysłu i Handlu: *W. Kucharski*
