

643.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej

z dnia 15 lipca 1924 r.

o nadaniu nowego brzmienia rozporządzeniu o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej z dnia 12 lutego 1920 r.

Na podstawie § 4 i § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1924 r. w sprawie zmiany względnie uzupełnienia niektórych postanowień niemieckich rozporządzeń, dotyczących demobilizacji gospodarczej w górnośląskiej części Województwa Śląskiego (Dz. U. R. P. № 58 poz. 587) zarządza się co następuje:

§ 1. Rozporządzenie niemieckie Ministra Pracy o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej z dnia 12 lutego 1920 r. (Dz. U. Rzeszy Niem. str. 218) otrzymuje nowe brzmienie, podane w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Pracy i Opieki Społecznej: *L. Darowski*

Załącznik (do poz. 643).

Rozporządzenie o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej.

§ 1.

Pracownikami w znaczeniu przepisów poniższych są:

- a) osoby, które na podstawie stosunku służbowego są zatrudnione w zakładzie pracy jako robotnicy, czeladnicy, pomocnicy lub na podobnych stanowiskach (robotnicy);
- b) osoby, które w myśl ustawy ubezpieczeniowej dla pracowników z dn. 20 grudnia 1911 r. (Dz. U. Rz. str. 989) podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu, wliczając osoby, które na

podstawie § 10 № 5, § 11 albo § 14 № 2 i 3 teje ustawy są zwolnione od obowiązkowego ubezpieczenia, poza tem osoby, które podlegałyby obowiązkowemu ubezpieczeniu, gdyby ich zarobek roczny nie przekraczał 5.000 marek albo ich wiek lat 60, jak również pracowników biurowych, zajętych głównie niższymi lub, wyłącznie mechanicznymi czynnościami.

Za pracowników uważani są również uczniowie i osoby, które przechodzą przepisowe wykształcenie w jednym z wyżej wymienionych zawodów.

§ 2.

Uczestnikami wojny w rozumieniu niniejszego rozporządzenia są te osoby, które uzyskały prawa uczestników wojny przed demobilizacją wojskową.

§ 3.

Przedsiębiorcy i właściciele biur, nie wyłączając korporacji o charakterze publiczno-prawnym, są obowiązani, z zastrzeżeniem § 11 niniejszego rozporządzenia, do ponownego przyjęcia tych uczestników wojny i jeńców cywilnych, którzy w dniu 1 sierpnia 1914 r. byli zatrudnieni jako pracownicy w ich zakładzie lub biurze. Ten sam obowiązek mają ci sami pracodawcy względem uczestników wojny, którzy 1 sierpnia 1914 r. odbywali służbę w wojsku, lub marynarce i z tego powodu porzucili poprzednie zajęcie. Wreszcie rozciąga się obowiązek ponownego przyjęcia na tych uczestników wojny, którzy w chwili jej wybuchu uczęszczali jeszcze do szkoły i dopiero potem stali się pracownikami, jeżeli wprost z pierwszego miejsca pracy wstąpili do służby wojskowej lub marynarki.

Obowiązek ponownego przyjęcia upada, jeżeli pracownicy dali ważny powód do wypowiedzenia bez zachowania okresu wypowiedzenia i z tego powodu zostali zwolnieni, albo jeżeli pracodawca dowiedział się o tym ważnym powodzie dopiero po wystąpieniu pracownika z zakładu lub biura z innych powodów. Niema również obowiązku ponownego przyjęcia, jeżeli co do danego pracownika istnieje ważny powód, który uprawniałby pracodawcę do wypowiedzenia bez zachowania okresu wypowiedzenia w razie trwania stosunku służbowego.

§ 4.

Obowiązek ponownego przyjęcia wygasa, jeżeli pracownicy nie zgłoszą się w ciągu dwóch tygodni do swych poprzednich pracodawców, celem natychmiastowego podjęcia poprzedniej pracy. Okres obowiązkowego zgłaszania się wynosi 6 tygodni dla uczestników wojny, powracających z niewoli i osób, wracających z obozów jeńców cywilnych.

Okres powyższy rozpoczyna się z dniem przepisowego zwolnienia dla uczestników wojny, którzy w chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia nie są jeszcze zwolnieni z wojska, a dla jeńców cywilnych, którzy jeszcze nie posiadają prawa wolnego obioru miejsca zamieszkania, z dniem uzyskania tego pozwolenia. Dla zwolnionych już uczestników wojny

oraz dla jeńców cywilnych, którzy mają prawo wolnego obioru miejsca zamieszkania, okresy zgłaszania się, ustalone w niniejszym rozporządzeniu, wchodzą na miejsce okresów, których bieg rozpoczął się w myśl rozporządzenia z dn. 3 września 1919 r. (Dz. U. R. str. 1500) przed wejściem w życie niniejszego rozporządzenia i jeszcze nie upłynął. Jeżeli okresy zgłaszania się w myśl rozporządzenia z dnia 3 września 1919 r. już upłynęły w chwili, gdy niniejsze rozporządzenie weszło w życie, to ustaje prawo do dalszych roszczeń. Okres rozpoczyna się z dniem przepisowego zwolnienia, jednakże najpóźniej do dnia 31 marca 1920 r. Dla już zwolnionych uczestników wojny, którzy należą do siły zbrojnej lądowej lub marynarki, lub znajdują się w organizacjach wojskowych czy marynarskich, przeznaczonych do utrzymania wewnętrznego porządku lub obrony granic i którzy w przeciągu 6 tygodni od chwili ich zwolnienia ze służby wojskowej lub, o ile są robotnikami do 6 lutego 1919 r., o ile zaś pracownikami — do 23 lutego 1919 r., wstąpili do siły zbrojnej lądowej, marynarki, lub innej z wymienionych organizacji. Okres zgłaszania się rozpoczyna się z chwilą zwolnienia, najpóźniej jednak dn. 31 marca 1920 r. dla już zwolnionych uczestników wojny, którzy bezpośrednio po swem zwolnieniu z ostatniego oddziału wojskowego lub zapasowego oddziału wojskowego albo z ostatniego urzędu wojskowego lub morskiego zostali przyjęci na mocy służbowej umowy cywilnej do przeprowadzenia rozbrojenia.

§ 5.

Uczestnicy wojny i jeńcy cywilni, którzy zmienili jako pracownicy od 1 sierpnia 1914 r. swoje miejsce pracy, mogą żądać ponownego przyjęcia do pracy od tego pracodawcy, u którego byli ostatnio zatrudnieni, jeżeli wydział pojedynczy (komisarz demobilizacyjny) zwolnił w myśl §§ 22 i nast. niniejszego rozporządzenia, zobowiązanego zgodnie z § 3 pracodawcę od obowiązku ponownego przyjęcia. To roszczenie pracownika jest wszakże o tyle ograniczone, że ten długi pracodawca, do którego zgłoszono roszczenie, winien przedewszystkiem przyjąć do pracy tych pracowników, do których przyjęcia obowiązany jest w myśl § 3. Okres zgłaszania się wynosi dwa tygodnie i rozpoczyna się z dniem, w którym pracownik został zawiadomiony o zwolnieniu pierwszego pracodawcy, do którego zgłoszono roszczenie.

§ 6.

Mogą żądać ponownego przyjęcia od ostatniego pracodawcy, u którego po 1 sierpnia 1914 r. byli zatrudnieni, jako pracownicy, uczestnicy wojny i jeńcy cywilni, którzy w dn. 1 sierpnia 1914 r.:

1. byli bez zajęcia, albo
2. byli zatrudnieni zagranicą i nie mogli być przyjęci ponownie na podstawie § 3, albo
3. byli zatrudnieni w zakładach lub biurach, które następnie, jednakże przed wygaśnięciem prawa pracownika do ponownego przyjęcia w myśl § 3, zostały zwiniete, albo

4. byli samodzielnymi przedsiębiorcami, lecz wskutek wojny nie prowadzą już żadnych przedsiębiorstw, jak również nie polecili prowadzenia swych przedsiębiorstw osobom innym.

Przepisy § 4 o zgłaszaniu się mają tu zastosowanie.

§ 7.

Obowiązki, wymienione w §§ 3, 5 i 6 przechodzą na prawnych następców poprzednich pracodawców, oraz na te osoby, które dalej prowadzą przedsiębiorstwo albo biuro, jako faktyczni następcy poprzednich właścicieli. To samo ma miejsce w razie kilkakrotnej zmiany własności w drodze spadku, albo kilkakrotnej zmiany właścicieli danego przedsiębiorstwa.

§ 8.

Ponowne przyjęcie winno nastąpić w ciągu dwóch tygodni od zgłoszenia się, o ile dzięki okolicznościom specjalnym nie jest konieczne przedłużenie tego okresu.

Ponownie przyjęci winni, w miarę możliwości, być zatrudnieni w ten sam sposób, co przed zwolnieniem, uczniowie zaś na takim stanowisku, jakiego osiągnęli w razie normalnego kontynuowania nauki, o ile dadzą dowód uzdolnienia. Ponownie przyjętym nie przysługuje prawo żądania pełnomocnictwa lub prawa zastępstwa.

Ponownie przyjęci winni wykonywać również inne roboty, które słusznie mogą być im powierzone.

§ 9.

Przyjęci ponownie mają prawo do wynagrodzenia odpowiadającego temu, jakie przyznawane jest w tych samych warunkach innym pracownikom zakładu lub biura.

§ 10.

Przyjęci ponownie mogą być z uwzględnieniem § 12 zwolnieni najwcześniej po upływie trzech miesięcy od chwili ponownego przyjęcia i to tylko w końcu miesiąca kalendarzowego. Wypowiedzenie w tym terminie ważne jest nawet wówczas, gdyby według zwykłych przepisów prawnych było w tym terminie niedopuszczalne; termin wypowiedzenia wynosi w ostatnim wypadku 6 tygodni.

§ 11.

Obowiązek ponownego przyjęcia nie istnieje, jeżeli wykonanie jego jest zupełnie czy też częściowo niemożliwe, wobec specjalnych warunków zakładu, jak warunków gospodarczych zakładu, możliwości zatrudnienia pracowników, i nie może być osiągnięte przez rozłożenie pracy (§ 12). Nie istnieje on również jeśli pracownicy byli przyjęci tylko do chwilowego zastępstwa, lub do jakiegoś celu przejściowego. W porozumieniu z prawnym przedstawicielstwem robotniczym albo w braku tegoż z większością robotników lub pracowników określa się, jacy pracownicy zgodnie z powyższym nie muszą być ponownie przyjęci.

§ 12.

Wydalenia celem ponownego przyjęcia pracowników (§§ 3, 5 do 7) lub celem zmniejszenia liczby pracowników ponad 5% ich liczby miesięcznie przeprowadzone być mogą tylko, jeżeli pracodawca z powodu warunków produkcji nie może zatrudnić dotychczasowej liczby robotników przy jednoczesnym skróceniu ich czasu pracy (rozłożeniu pracy) nie poniżej 24 godzin tygodniowo i to za zgodą Ministra Pracy i Opieki Społecznej, względnie osoby przez niego upoważnionej.

W razie rozłożenia pracy pracodawca jest uprawniony do odpowiedniego zmniejszenia płacy lub poborów pracowników, zatrudnionych przez czas skrócony. Zmniejszenie to jednakże nastąpić może dopiero od chwili, w której w myśl obowiązujących ogólnych przepisów ustawowych lub umownych, poza przepisami ustępu 1-go, dopuszczalne byłoby wydalanie danych pracowników.

Przepis zdania 1-go ustępu 1-go nie ma zastosowania przy wydalaniu pracowników, przyjętych tylko do chwilowego zastępstwa lub dla jakiegoś celu przejściowego.

Do liczby 5%, wymienionej w ustępie 1-ym, nie wlicza się osób, które mają zapewnioną dostateczną, wystarczającą na utrzymanie rentę inwalidzką lub stałą zapomogę, rentę zastępującą. Kategorie pracowników, które podlegają temu przepisowi, określi Minister Pracy i Opieki Społecznej lub osoba przez niego upoważniona. Nie podlegają oni przy wydalaniach ograniczeniom ustępu 1-go.

Przepisy ustępu 4-go nie ograniczają praw inwalidów, zastrzeżonych w ustawie o zatrudnianiu ciężko uszkodzonych z dn. 6 kwietnia 1920 r. (Dz. U. R. str. 458) i rozporządzeniu z dn. 21 kwietnia 1920 r. (Dz. U. R. str. 591) w sprawie wykonania §§ 5 i 10 ustawy o zatrudnianiu ciężko uszkodzonych z dn. 6 kwietnia 1920 r.

§ 13.

Jeżeli mają być wydaleny pracownicy celem zmniejszenia ich liczby, to winny być przy wyborze zbadane przede wszystkim warunki pracy, szczególnie zaś możliwość zastąpienia poszczególnego pracownika w stosunku do potrzeb gospodarczych przedsiębiorstwa. Ponadto winny być uwzględnione wiek i czas pracy oraz stan rodzinny pracownika, aby w miarę możliwości zostali zatrzymani starsi, dłużej zatrudnieni pracownicy oraz mający na swem utrzymaniu niezdolnych do zarobkowania członków rodziny. To samo dotyczy samodzielnych niegdyś przedsiębiorców i takich pracowników, którzy do 1 sierpnia 1914 r. albo później pracowali zagranicą, jak również uczniów i osób, które przechodzą przepisowe wykształcenie. Inwalidzi wojenni i rodziny ofiar wojny winni być specjalnie uwzględniani.

§ 14.

Jeżeli pracownik pobierał zapomogę dla bezrobotnych podczas okresu, za który przysługuje mu w myśl niniejszego rozporządzenia prawo do płacy

lub poborów, to pracodawca winien jest zwrócić urzędowi, który zapomogi wypłacał, udzielone przez ten czas zasiłki dla bezrobotnych wraz z ewentualnymi dodatkami rodzinnymi. Ma on prawo potrącić wpłaconą sumę z wynagrodzenia należnego pracownikowi. Pracownikowi musi jednak pozostać w okresie, w ciągu którego ma on prawo do wynagrodzenia, kwota dzienna w wysokości zasiłku dla bezrobotnych łącznie z dodatkiem na rodzinę, przysługującym mu w razie bezrobocia. Jeżeli pracownicy zakładu albo biura otrzymywali wskutek przejściowego wstrzymania lub ograniczenia pracy zasiłki dla bezrobotnych, zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia Rzeszy o pomocy dla bezrobotnych, za okres czasu, za który pracownik otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych, to odpada obowiązek zwrotu w wysokości odpowiedniej kwoty.

Ust. 1 zdanie 1 i 4 mają odpowiednie zastosowanie, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania wzamian za prawo do płacy lub poborów, wskutek odmowy ponownego przyjęcia lub wydalania z pogwałceniem przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 15.

Komisarz demobilizacyjny może zobowiązać do przyjęcia pewnej określonej minimalnej liczby uczestników wojny albo jeńców cywilnych przedsiębiorców takich zakładów lub właścicieli takich biur, które zatrudniają przeciętnie co najmniej 20 robotników lub 10 pracowników, lub też które powstały lub zostały znacznie powiększone dopiero po 1 sierpnia 1914 r.

Przepisy ustępu 1-go nie mają zastosowania do korporacji o charakterze publiczno-prawnym. Nakaz komisarza demobilizacyjnego jest niedopuszczalny w stosunku do takich pracodawców, którzy dobrowolnie i bez jakiegokolwiek istotnego powiększenia zakładu lub biura powiększyli od 1 września 1919 r. swój personel pracowniczy o 5% przez przyjęcie pracowników kategorii, określonej w ustępie 1-ym.

§ 16.

Obowiązek taki może być każdorazowo nałożony tylko na przeciąg trzech miesięcy i tylko o tyle, o ile wykonanie jego jest dla pracodawcy możliwe dzięki specjalnym warunkom jego zakładu lub umożliwiające być może przez rozłożenie pracy (§ 12). Jeżeli wskutek ponownego przyjęcia pracowników konieczne jest rozłożenie pracy, to nakaz komisarza demobilizacyjnego winien wyznaczyć pracodawcy okres odpowiedni celem zorganizowania ruchu w zakładzie.

Nakaz komisarza demobilizacyjnego winien być zniesiony, gdy zachodzi niemożność jego wykonania (ust. 1).

Nakaz staje się obowiązującym z chwilą doręczenia pracodawcy. Może on w drodze zażalenia być w ciągu dni 5 zaskarżony przez osoby zainteresowane do Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Minister Pracy i Opieki Społecznej rozstrzyga ostatecznie.

§ 17.

Jeżeli komisarz demobilizacyjny skorzystał z przysługującego mu zgodnie z § 16 uprawnienia, to pra-

codawca obowiązany jest przyjąć określoną w nakazie liczbę osób z pośród zgłaszających się do pracy, które w myśl § 16 wchodzi w rachubę i nadają się dla jego zakładu, jako posiadające odpowiednie wykształcenie, warunki fizyczne i godne zaufania.

Osoby przyjęte winny otrzymać odpowiednie zatrudnienie. Są one obowiązane do wykonywania wszelkiej pracy, jaka słusznie może być od nich wymagana i otrzymują wynagrodzenie odpowiadające temu, które otrzymują inni pracownicy zakładu lub biura w jednakowych warunkach.

§ 18.

Przyjęcie do pracy winno nastąpić na czas ważności nakazu wydanego w myśl § 15. W ciągu tego okresu liczba pracowników nie może być zmniejszona. Przy wydalaniach z pogwałceniem niniejszych przepisów mają odpowiednie zastosowanie przepisy § 14.

Po upływie okresu oznaczonego w nakazie komisarza demobilizacyjnego (§ 16 ust. 1 zdanie 1) lub po zniesieniu nakazu (§ 16 ust. 2) mogą być dokonane wydalania pracowników przyjętych; wypowiedzenia w tym czasie są dozwolone nawet wówczas, gdyby w myśl obowiązujących przepisów prawnych były w tym terminie niedopuszczalne. Termin wypowiedzenia wynosi w tym wypadku miesiąc. Przy częściowym zniesieniu nakazu pracodawca może z pośród przyjętych (§ 17) wybrać pracowników, podlegających zwolnieniu, z uwzględnieniem przepisów § 13 niniejszego rozporządzenia.

§ 19.

Jeżeli pracodawca odmawia przyjęcia zgłaszającego się w myśl § 17, to pracownikowi temu nie przysługuje prawo do żadnych dalszych roszczeń względem pracodawcy.

Pracodawcy, którzy uchylają się w sposób karygodny od obowiązku przyjęcia do pracy w myśl § 17, mogą być przez właściwy urząd pojednawczy karani grzywną do tysiąca złotych za każde nieobsadzone miejsce. Wyznaczona grzywna może być przez komisarza demobilizacyjnego uznana za podlegającą wyegekwowaniu i wówczas ściągana jest jak podatki gminne. Kwota ta winna być wpłacona do głównego urzędu opieki nad inwalidami wojennymi i rodzinami ofiar wojny i zużytkowana na rzecz pracowników—inwalidów wojennych.

§ 20.

Przepisy niniejsze nie dotyczą postanowień prawnych o przyczynach rozwiązania stosunku służbowego bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Konieczność przejściowego wstrzymania ruchu zakładu wskutek braku węgla lub surowca nie jest uważana za ważny powód w rozumieniu powyższych przepisów.

§ 21.

Spory, wynikłe przy stosowaniu § 12 w wypadkach wydaleń celem zmniejszenia liczby pracowni-

ków oraz § 13, rozstrzyga Minister Pracy i Opieki Społecznej lub osoba przez niego upoważniona (komisarz demobilizacyjny); dla pozostałych zaś sporów, wynikłych przy zastosowaniu niniejszego rozporządzenia, właściwy jest wydział pojednawczy, przewidziany w § 15 rozporządzenia o umowach zbiorowych, komitetach robotników i pracowników i o załatwianiu sporów z dziedziny pracy z d. 23 grudnia 1918 r. (Dz. U. R. str. 1456) i to wyłącznie, o ile spory dotyczą pretensji o ponowne przyjęcie (§§ 3 do 8 ust. 1, § 11) lub o przedłużeniu albo wznowienie stosunku pracy (§§ 10, 12 i 18). Właściwość terytorjalną wydziału określa siedziba zakładu lub biura przedsiębiorstwa.

Jeżeli przedsiębiorca odmówił ponownego przyjęcia lub wydalil bez wypowiedzenia z powodów, które według przepisów uprawniają do rozwiązania stosunku służbowego bez zachowania okresu wypowiedzenia, to wydział pojednawczy winien zawiesić postępowanie, jeżeli wobec odmowy ponownego przyjęcia lub wobec wypowiedzenia toczy się postępowanie sądowe lub jeżeli jedna ze stron wnioskuje o zawieszenie postępowania celem spowodowania orzeczenia sądowego. Postępowanie zostaje wznowione, jeżeli w ciągu czterech tygodni od zgłoszenia wniosku o zawieszenie nie zostanie udowodnione wniesienie skargi lub jeżeli zapadło prawomocne orzeczenie sądowe, odmawiające prawa do zwolnienia bez wypowiedzenia.

§ 22.

Postępowanie przed wydziałem pojednawczym odbywa się według przepisów rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. z zastrzeżeniem, że również poszczególni pracownicy mogą się odwoływać do wydziału pojednawczego.

Jeżeli żądanie przedłużenia lub wznowienia stosunku służbowego (§§ 10, 12 i 18) wnioskuje się łącznie ze sprzeciwem z mocy § 84 lub § 96 ust. 3 ustawy o radach załogowych, to w orzeczeniu rozjemczem czy to wydziału pojednawczego, czy też komisarza demobilizacyjnego (§ 21 ust. 1), winna być uwzględniona sprawa słuszności zgłoszonych żądań zarówno z mocy niniejszego rozporządzenia, jak i ustawy o radach załogowych.

§ 23.

W sporach, w myśl § 21, może komisarz demobilizacyjny odwoływać się do wydziału pojednawczego i popierać sprawę jako strona, przez zgłoszenie wniosków i branie udziału w rozprawach.

§ 24.

Komisarz demobilizacyjny może uznać orzeczenie rozjemcze wydane zgodnie z § 21 za obowiązujące. Odpowiedni wniosek winien być przez jedną ze stron zgłoszony w okresie dwutygodniowym. Jeżeli orzeczenie rozjemcze dotyczy ponownego przyjęcia lub wydalenia pracowników, komisarz demobilizacyjny może wyznaczyć podlegających ponownemu przyjęciu lub dalszemu zatrudnianiu. Decyzja jego jest ostateczna.

Jeżeli orzeczenie w wypadku § 22 ust. 2 głosi, że zarówno roszczenie z mocy niniejszego rozporządzenia, jak roszczenie z mocy ustawy o radach załogowych jest uzasadnione, to uznanie orzeczenia rozjemczego za obowiązujące ma ten skutek, że dalsze zatrudnianie pracownika winno odbywać się zgodnie z postanowieniami ustawy o radach załogowych. W tym wypadku poprzednie oświadczenie pracodawcy, że odmawia dalszego zatrudniania pracownika (§ 87 ust. 3 ustawy o radach załogowych), uważa się za niebyłe, wypłacone odszkodowanie winno być przez pracownika zwrócone lub zaliczone na poczet jego wynagrodzenia umownego.

Jeżeli orzeczenie rozjemcze w myśl ust. 1 i 2 uznane zostaje za obowiązujące, to uważane są za zawarte pomiędzy pracodawcami a pracownikami takie umowy o pracę, które odpowiadają treści orzeczenia rozjemczego, o ile zaś orzeczenie to nie przewiduje unormowania tej sprawy, to umowom o pracę pracowników tej samej kategorii.

§ 25.

W razie przekroczenia przepisów niniejszego rozporządzenia przez wydział pojednawczy komisarz demobilizacyjny jest uprawniony do zwrócenia sprawy wydziałowi pojednawczemu celem ponownego rozpatrzenia i rozstrzygnięcia.

§ 26.

Jeżeli w wypadku, wymienionym w § 27 ust. 4 rozporządzenia z d. 23 grudnia 1918 r., orzeczenie rozjemcze nie doszło do skutku, to komisarz demobilizacyjny może po ponownej rozprawie w wydziale pojednawczym spowodować wydanie orzeczenia roz-

jemczego. Przysługują mu przy tem uprawnienia bezstronnego przewodniczącego. Jeżeli taki przewodniczący istnieje, to nie bierze on udziału w danej rozprawie.

§ 27.

W razie sporów o płace, pobory lub inne warunki pracy komisarzowi demobilizacyjnemu (Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej lub osobie przez niego upoważnionej) przysługują uprawnienia §§ 23 do 26 niniejszego rozporządzenia. Może on również zwracać się do komisji pojednawczych, które w myśl § 20 rozporządzenia z d. 23 grudnia 1918 r. zastępują wydział pojednawczy.

§ 28.

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia zamiast rozporządzenia z dnia 12 lutego 1920 r. (Dz. U. R. str. 218).

Sprostowanie:

W Dz. U. R. P. z r. 1924 № 34, poz. 357 nagłówek rozporządzenia winien brzmieć, jak następuje: „Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Dóbr Państwowych z dnia 4 kwietnia 1924 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych w przedmiocie zewnętrznych odznak organów straży dla ochrony kultury krajowej na obszarze b. Królestwa Galicji i Lodomerji z W. ks. Krakowskiem”.