PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO PRZEZNACZONE DLA AKTYWU ZWIĄZKOWEGO I PRACOWNIKÓW UBEZPIECZENIOWYCH W ZAKŁADACH PRACY I ZUS

Nr 1 STYCZEŃ 1954 ROK XXI

P-467/III

W dyskusji przed II Zjazdem PZPR

ZAGADNIENIE WŁAŚCIWEJ ORGANIZACJI REFERATÓW UBEZPIECZENIOWYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH I INSTYTUCJACH

W ubiegłym roku liczba ubezpieczonych wzrosła o około 8%. W roku 1953 do naszej nieprzerwanie rozwijającej się gospodarki socjalistycznej przybyło prawie 450 tysięcy nowych pracowników. O tę liczbę powiększył się więc krąg osób, którym wraz z rodzinami przysługują pełne uprawnienia ubezpieczeniowe do pomocy leczniczej, do zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz do rent emerytalnych i wypadkowych.

Blisko 6,5 miliona pracowników w mieście i na wsi korzysta dziś w Polsce z tych uprawnień, a wydatki państwa ludowego na świadczenia ubezpieczeniowe wyniosły w roku 1953 ok. 8,5 miliarda złotych. Kwota ta wydatnie uzupełniła dochody mas pracujących, czerpane z pracy zarobkowej.

Liczby te charakteryzują rozmiar zadań, jakie ubezpieczenie społeczne w Polsce ma do spełnienia w zakresie zaspokajania podstawowych potrzeb ludności pracującej.

Od kilku już lat główny ciężar odpowiedzialności za dobrą obsługę ubezpieczonych i właściwą gospodarkę funduszami państwa przeznaczonymi na wydatki ubezpieczeniowe przeniesiony został do zakładów pracy. Referenci ubezpieczeniowi wielotysięcznych przedsiębiorstw i instytucji wypłacają pod nadzorem rad zakładowych zasiłki chorobowe i rodzinne oraz wydając legitymacje ubezpieczeniowe ustalają, kto ma prawo do bezpłatnej pomocy leczniczej na koszt państwa. Przez ich ręce przechodzi prawie 3/4 wydatków na świadczenia ubezpieczeniowe.

Poziom pracy referentów zasiłkowych w przedsiębiorstwach i instytucjach stale się podnosi dzięki intensywnemu szkoleniu i nabywaniu doświadczenia przez kadrę ubezpieczeniowców w zakładach pracy. Rośnie ona nieprzerwanie i liczy w swych szeregach coraz więcej ludzi, szczerze przejętych troską o jak najlepsze wykonywanie swych obowiązków dla dobra towarzyszy pracy. Na skutek tego poprawiła się wydatnie jakość obsługi ubezpieczonych, terminowość i prawidłowość w wypłacaniu zasiłków.

Administracja ubezpieczeniowa w zakładach pracy, wspierana — choć jeszcze niedostatecznie— przez zakładowe organizacje związkowe, potrafi pracować coraz bardziej samodzielnie. Z każdym też rokiem wymaga się od niej większej samodzielności. W roku 1953 obowiązywał już nowy system opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków. Od 1 lipca 1953 zmieniono zasady kontroli przez ZUS wypłat zasiłków chorobowych.

Nowy system opłacania składek i finansowania zasiłków oparty jest w zasadzie na wzorach urządzeń, jakimi posługuje się radzieckie socjalistyczne ubezpieczenie społeczne. Istotne różnice między urządzeniem polskim i radzieckim wynikają głównie z faktu, że radzieckie ubezpieczenie społeczne jest całkowicie zarządzane przez związki zawodowe, czego u nas dotychczas jeszcze nie ma.

Według nowego, obowiązującego u nas systemu opłaca się składki i finansuje się wypłaty zasiłków dla olbrzymiej większości ubezpieczonych (95%). System ten jest więc prawie powszechnie stosowany w zakładach gospodarki socjalistycznej. Ze względu na omawiane tu zagadnienie samodzielności zakładów pracy w zakresie gospodarki ubezpieczeniowej trzeba podkreślić, że w nowym systemie obliczanie, opłacanie i kontrola składek odbywają się wyłącznie w zakładzie pracy i banku, a więc bez udziału ZUS. Podobnie jest z finansowaniem wypłat zasiłków, na które zakłady pracy pobierają pieniądze z banku na podstawie wystawianych przez siebie zleceń wypłaty. Istoty rzeczy nie zmienia fakt, że zakłady pracy obowiązane są przesyłać co miesiąc sprawozdania i rozliczenia z wykonania tych czynności do ZUS, który nadal sprawuje nadzór nad poborem składek i wypłatą zasiłków.

Zmiana w dziedzinie kontroli wypłat zasiłków chorobowych, wprowadzona od 1 lipca ub. r., jest dalszym krokiem na tej samej drodze usamodzielnienia zakładów pracy. Zniesienie bieżącego kontrolowania przez ZUS słuszności i prawidłowości wszystkich wypłat zasiłków chorobowych dokonanych w ciągu miesiąca przez zakład pracy i zastosowanie kontroli odbywanej w dłuższych odstępach czasu w zakładzie pracy, niekiedy w kilka miesięcy po dokonanej wypłacie, poważnie zwiększyło odpowiedzialność administracyjnych i związkowych kadr ubezpieczeniowych w przedsiębiorstwach i instytucjach. Nie mogą one już bowiem liczyć na prawie niezwłoczne poprawienie ewentualnego błędu przez ZUS.

Wpłynęło to także na zmianę charakteru pracy rewidentów i kontrolerów ZUS. W większym niż dotychczas stopniu ciężar ich zadań przesunął się na

inw. 2827
28.5.76

szkolenie i instruowanie referentów zasiłkowych w zakładach pracy, na udzielanie im koleżeńskiej pomocy w uzyskiwaniu pełnych kwalifikacji ubezpieczeniowych.

W związku z wyraźnym postępem w zakresie kwalifikacji i poziomu pracy referentów zasiłkowych w przedsiębiorstwach i instytucjach, coraz częstsze są głosy, aby zakładom pracy przekazać szereg decyzji co do wypłaty zasiłku, zastrzeżonych dotychczas do rozstrzygania przez oddziały ZUS. Głosy takie publikowaliśmy kilkakrotnie na łamach naszego pisma, a wskazywały one na to, że zakłady pracy mogłyby samodzielnie decydować, czy okres wypłaty zasiłku chorobowego przedłużyć, czy wypłacać zasiłek rodzinny matkom itp. W ubiegłym roku sprawy te nie zostały uregulowane po myśli ich wnioskodawców, chociaż propozycje były w zasadzie niewątpliwie słuszne.

Być może, że pewną, nie bez istotnego znaczenia przeszkodę upatruje się w tym, że do przejęcia tych decyzji nie są jeszcze przygotowane wszystkie zakłady pracy. Przy ogólnym podniesieniu się poziomu pracy ubezpieczeniowej, dość liczne są jeszcze przedsiębiorstwa, w których wypłaty zasiłków wykazują liczne błędy i usterki i które nie mają odpowiednio wyszkolonego i starannego personelu. Liczne są także zakłady pracy, w których związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy nie spełnia należycie swych zadań.

Tempo należytego przyswajania sobie przez zakłady pracy obowiązków w dziedzinie wypłaty zasiłków i innych czynności ubezpieczeniowych jest stanowczo zbyt wolne. Można to również powiedzieć o poszczególnych zarządzeniach z tego zakresu. Np. w ramach nowego systemu opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków, w gruncie rzeczy tak prostego w swej budowie i stosowaniu, liczne przedsiębiorstwa i instytucje popełniały i nadal jeszcze popełniają tyle błędów i niedociągnięć, że niełatwo znaleźć na to wytłumaczenie. Bo przecież zasiłki rodzinne wypłaca się w zakładach pracy już szósty rok, chorobowe zaś na ogół także już od kilku lat.

Jeżeli po tylu latach istnieją jeszcze dość znaczne niedomagania w organizacji i funkcjonowaniu ubezpieczenia w zakładach pracy, to trzeba podjąć stanowcze środki dla ostatecznego usunięcia źródeł tych niedomagań, zwłaszcza w świetle zadań wytyczonych przez IX Plenum KC PZPR oraz zadań przyśpieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Uchwały IX Plenum KC PZPR raz jeszcze jasno tłumaczą, że podniesienie dobrobytu mas pracujących Polski nie jest możliwe na innej drodze, jak tylko poprzez wzrost dochodu narodowego, a więc przez zwiększenie naszej produkcji, przez pracę coraz wydajniejszą i tańszą. Im szybciej wzrastać będzie dochód narodowy Polski, tym szybciej podnosić się będzie stopa życiowa jej ludności.

W latach najbliższych, 1954 i 1955, sumy przeznaczone na akumulację w zasadzie nie ulegną zwiększeniu w cyfrach absolutnych; cały więc wzrost dochodu narodowego przeznaczony zostanie na lepsze zaspokojenie bezpośrednich potrzeb ludzi pracy, głównie poprzez obniżkę cen i podwyższenie zarobków.

Sumy więc, jakie Polska Rzeczpospolita Ludowa będzie mogła przeznaczyć w tych latach na poprawę bytu mas pracujących, będą tym większe, im lepiej będziemy w tych latach pracowali na wszystkich odcinkach gospodarki narodowej, im skuteczniej walczyć będziemy o obniżenie kosztów produkcji i administracji, o pogłębienie systemu oszczędnościowego, o ogólne usprawnienie organizacji pracy, o usunięcie wszelkiego marnotrawstwa, o wzmożenie dyscypliny finansowej.

W wielkiej kampanii o szybszy wzrost dobrobytu ludności pracującej i o troskliwy stosunek do potrzeb człowieka pracy, ubezpieczenie społeczne nie może być maruderem dokonującym wyłomu w ogólnym i powszechnym froncie walki.

Jednym z czołowych wśród licznych zadań, jakie w tej kampanii wykonać trzeba na odcinku ubezpieczenia społecznego, jest nakaz postawienia na odpowiednim poziomie pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach i instytucjach.

Przy złej organizacji pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach zła jest na ogół także obsługa ubezpieczonych. Zdarzają się wówczas przypadki, że pracownik w ogóle nie otrzymuje należnego świadczenia lub otrzymuje je nie w tej wysokości, jaka mu się należy; niejednokrotnie niedomaga terminowość w dokonywaniu wypłat zasiłków.

Zdarzające się najczęściej przypadki tzw. nadpłat zasiłków stanowią poważne naruszenie nie tylko dyscypliny finansowej i funduszów państwa ludowego, lecz także interesów pracowników. Zbyt łatwo rozgrzeszają się niektóre zakłady pracy tym, że jeżeli ZUS stwierdzi nadpłaty, to się je potrąci. Ściągnięcie bowiem nadpłaconych zasiłków nie zawsze jest możliwe, zawsze zaś stwarza poważne trudności pracownikom, którzy często pobrali nie należące się im kwoty bez żadnej ze swej strony winy i w dobrej wierze.

Dobre zaspokajanie potrzeb mas pracujących jest podstawowym celem państwa ludowego, jest także ważnym bodźcem do dobrej i wydajnej pracy produkcyjnej. O tym trzeba pamiętać również przy organizacji wypłat zasiłków w zakładzie pracy.

Wypłaty zasiłków przeniesione zostały do zakładów pracy, aby zbliżyć ubezpieczenie do ubezpieczonego.

Nowa forma organizacji wypłaty zasiłków miała umożliwić najlepsze dostosowanie świadczeń ubezpieczenia i sposób ich udzielenia do potrzeb tych, którym te świadczenia przysługują.

W zakładzie pracy są najlepiej znane warunki rodzinne i w ogóle życiowe pracownika, w zakładzie pracy możliwa jest także realna kontrola działalności ubezpieczenia przez samych ubezpieczonych zrzeszonych w organizacjach związkowych. W zakładzie pracy najłatwiej powiązać wypłaty zasiłków chorobowych z innymi formami pomocy dla chorych towarzyszy pracy i z walką ze źródłami zachorowań.

Przeniesienie wypłat zasiłków do zakładów pracy jest niezbędne dla takiego wymiaru świadczeń, który by odpowiadał ilości i jakości pracy ubezpieczonego; potrzebne jest ponadto do tego, aby móc lepiej uwzględniać indywidualne sytuacje pracujących w systemie świadczeń ubezpieczeniowych. Aby jednak te zamierzenia mogły być spełnione, pracownicy administracji i aktyw związkowy w zakładach pracy muszą mieć dobre kwalifikacje oraz pracować należycie i sumiennie.

Zobrazujemy to na przykładzie dwóch postulatów rozszerzenia świadczeń ubezpieczeniowych; wypłaty zasiłków chorobowych również i w tych przypadkach, gdy robotnik choruje krócej niż 3 dni, oraz przyznania

prawa do zasiłku chorobowego matkom, które zmuszone są wstrzymać się od pracy dla pielęgnowania chorych dzieci.

Te słuszne postulaty domagają się pilnego uregulowania; trudność polega m. in. na tym, że ich spełnienie ułatwić może przechwytywanie świadczeń ubezpieczenia przez bumelantów, jeżeli nie będzie odpowiedniej czujności i kontroli ze strony pracującego bez zarzutu aparatu ubezpieczeniowego, zarówno administracyjnego jak i związkowego, w zakładach pracy.

Za przeniesieniem wypłat zasiłków do zakładów pracy przemawiały także względy oszczędnościowe: troska o oszczędność czasu i wysiłku ubezpieczonych w staraniach o uzyskanie przysługujących im zasiłków oraz oszczędność kosztów w administracji ubezpieczenia.

Pierwszy rodzaj oszczędności niewątpliwie został w dużym stopniu w skali ogólnej osiągnięty, chociaż są jeszcze takie zakłady pracy, w których wiele trzeba zrobić, aby wyplenić formalistykę i biurokrację, chaotyczność i nieporządek, uprzykrzające życie pracowników.

Trudniej ocenić, w jakim stopniu osiągnięta została oszczędność w kosztach administracji ubezpieczenia, bo — przede wszystkim — nieznany jest koszt administracji ubezpieczenia w zakładzie pracy. Ponadto ciągle jeszcze znajdujemy się w etapie przejściowym w zakresie organizacji ubezpieczenia. Charakteryzuje się on tym, że zakłady pracy sprawują swoje obowiązki ubezpieczeniowe pod nadzorem ZUS, który w pewnym stopniu dubluje ich pracę, sprawdzając dokumentację uprawnień i obliczenia zasiłków, prostując błędy w wypłatach i rozliczeniach.

Pociąga to za sobą mnóstwo pracy, która mogłaby być zaoszczędzona, gdyby wypłaty zasiłków w zakładach pracy wszędzie stały na właściwym poziomie i gdyby była dobra kontrola związkowa.

W świetle tego, co powiedziano wyżej, jest rzeczą konieczną podjęcie gruntownej i wielostronnej akcji dla ostatecznego uzdrowienia sytuacji ubezpieczenia w zakładach pracy. Powinno to nastąpić ostatecznie w roku bieżącym.

Już w roku 1953 ZUS przystąpił do poważnej rozbudowy swego aparatu kontroli zakładów pracy. Było to związane ze zmianą systemu kontroli wypłat zasiłków chorobowych, która nastąpiła 1 lipca ub. r. Aparat kontroli rozbudowuje ZUS do takich rozmiarów, aby w zasadzie raz na kwartał można było poddać starannej rewizji wypłaty w każdym zakładzie pracy.

Szkoląc nowe kadry rewidentów i kontrolerów, wyjaśniając nowe zadania, zarówno im, jak dawnym pracownikom kontroli, ZUS podkreśla jako zadanie naczelne obowiązek pomocy zakładom pracy w dobrym zorganizowaniu czynności ubezpieczeniowych i w szkoleniu personelu wypłacającego zasiłki.

Poza tym ZUS nadal prowadzi szkolenie referentów zasiłkowych na kursach i organizuje narady z referentami dla specjalnego omówienia kwestii budzących wątpliwości. W zakresie szkoleniowym pismo nasze stara się również nieść pracownikom ubezpieczeniowym w zakładach pracy jak największą pomoc.

Te środki nie są jednak wystarczające dla dobrego wykonywania ubezpieczenia w zakładach pracy.

Wyniki pracy ZUS zmniejsza wybitnie to, że ciągle jeszcze płynność pracowników na stanowiskach referentów zasiłkowych jest zbyt duża.

Różne są tego przyczyny, nieraz zapewne indywidualne, często jednak referenci starają się zmienić pracę dlatego, że są źle wynagradzani w porównaniu z innymi pracownikami w przedsiębiorstwie, wykonującymi podobne prace, że praca referenta traktowana jest jako praca mało ważna dla przedsiębiorstwa, że w ogóle pozycja jego jest nie uregulowana. Płynność kadr referentów zasiłkowych odbija się oczywiście ujemnie na kwalifikacjach tych pracowników.

Druga ważna sprawa, na którą ZUS ma niewielki wpływ, to organizacja referentów zasiłkowych.

Referat zasiłkowy powinien być tak ulokowany w administracji przedsiębiorstwa i tak powinny być zorganizowane jego prace, aby mógł załatwiać wszystkie sprawy ubezpieczonych w sposób dla nich najdogodniejszy i aby mógł pracować jak najtaniej, bez zbędnej rozbudowy własnych agend, mając łatwo dostęp do materiałów już istniejących w przedsiębiorstwie (dotyczących zwłaszcza trwania stosunku pracy, zarobku, stanu rodzinnego osób pobierających zasiłki itp.).

W zakresie form organizacyjnych referatów ubezpieczeniowych instrukcje ZUS mogą dawać tylko pewne ogólne wytyczne; pewne propozycje i wskazówki w tym zakresie podawał w roku ubiegłym PUS. Ani jedne ani drugie nie mogą być jednak wiążące dla przedsiębiorstw.

Obok tych elementów, kadr i organizacji referatów ubezpieczeniowych w administracji zakładów, dla realizacji celów, którym służyć ma przeniesienie wypłat zasiłków do zakładów pracy, podstawowe znaczenie ma właściwe ustawienie działalności zakładowego aktywu związkowego, a głównie komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

Komisje te bowiem powiny sprawować wszechstronny nadzór nad działalnością referatu ubezpieczeniowego w zakładzie pracy; powinny one również móc podejmować decyzje o wypłacie zasiłków, także w sprawach spornych i wątpliwych.

W większości zakładów komisje s-u zadań tych nie spełniają jeszcze i nie mogą spełniać choćby dlatego, że ich członkowie nie znają dostatecznie przepisów z zakresu ubezpieczenia.

Komisje s-u mogłyby łatwiej wykonać to zadanie, gdyby utworzyły zespoły kontroli wypłat zasiłków, powołując do nich towarzyszy związkowych o odpowiednich kwalifikacjach, którym powinny dać podobne przeszkolenie, jakie przechodzą referenci zasiłkowi.

Dotychczas jednak istnienie takich zespołów należy do zupełnych wyjątków i nawet liczne komisje s-u istnieją tylko „na papierze", przynajmniej jeżeli idzie o działalność i kontrolę w zakresie wypłaty zasiłków.

Taki stan rzeczy wynika w dużej mierze z małego zainteresowania sprawami ubezpieczeniowymi w zarządach głównych, a przede wszystkim w zarządach okręgowych związków zawodowych, podobnie jak zła sytuacja w administracji przedsiębiorstw spowodowana jest brakiem uwagi dla spraw ubezpieczenia społecznego w zarządach centralnych i ministerstwach resortowych.

A tymczasem zagadnienia właściwej organizacji i pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach i instytucjach, z których kilka poruszyliśmy w tym artykule, nie mogą być rozwiązane wyłącznie na terenie zakładów pracy. Zupełne uzdrowienie przewlekającej się

i szkodliwej sytuacji niedomagań i braków wymaga stanowczego wkroczenia władz naczelnych, rządowych i związkowych.

Sprawy ubezpieczeniowe, socjalne i lecznictwa przyzakładowego muszą mieć swój organizacyjny odpowiednik w ministerstwach resortowych, które powinny opiekować się tymi odcinkami działalności przedsiębiorstw, ważnymi przecież także z punktu widzenia produkcji.

Powinny one wyraźnie uświadomić kierowników zakładów pracy, że sprawy świadczeń ubezpieczeniowych dla pracowników przedsiębiorstw podległych resortowi to w obecnej organizacji ubezpieczenia — sprawy, za które resort ponosi odpowiedzialność i którymi jest żywo zainteresowany. Muszą one zająć się właściwym rozwiązaniem organizacji referatów zasiłkowych w przedsiębiorstwach w zależności od ich charakteru i określić pozycję referentów zasiłkowych. Działając w porozumieniu z CRZZ i ZUS, powinny stale czuwać nad sprawami ubezpieczenia społecznego w zakładach pracy.

Wydaje się, że inicjatywę dla zapewnienia sprawom socjalno-ubezpieczeniowym należnego miejsca we władzach centralnych podjąć powinna Centralna Rada Związków Zawodowych.

CRZZ powinna również bardziej energicznie niż dotychczas nakazać pionom związkowym, zarządom głównym i okręgowym, dopilnowanie należytej organizacji i funkcjonowania komisji s-u.

Zespolona, odgórna akcja resortów, CRZZ i ZUS, powinna doprowadzić do tego, że praca ubezpieczeniowa w przedsiębiorstwach i instytucjach osiągnie w roku bieżącym taki poziom, jakiego wymagają określone zadania.

O UZUPEŁNIENIE OCHRONY UBEZPIECZENIOWEJ

W odpowiedziach nadesłanych na konkurs rozpisany przez redakcję PUS, niektórzy uczestnicy wypowiadają także swoje uwagi na temat uzupełnienia zakresu świadczeń ubezpieczeniowych. Niektóre z tych głosów drukujemy poniżej.

O zasiłki dla matek w czasie opieki nad chorym dzieckiem.

W naszych Zakładach pracuje większość kobiet. Wiele z nich — to kobiety samotne mające na swoim utrzymaniu dzieci. W przypadku, gdy zachoruje dziecko pracownicy samotnej, matka musi przerwać pracę, aby zaopiekować się nim. Za czas opieki nad chorym dzieckiem w domu, matka nie otrzymuje zarobku, ani też nie ma prawa do zasiłku.

Ja, jako referent zasiłkowy, w takich przypadkach znajduję się w trudnym położeniu, bo nie mogę załatwić pretensji matki.

W przypadku opieki nad chorym dzieckiem matka może otrzymać zasiłek tylko wtedy, jeżeli przedłoży specjalne zaświadczenie z wydziału zdrowia, że choroba jest zakaźna i że domownicy muszą być odosobnieni.

Uzyskanie jednak takiego zaświadczenia jest bardzo trudne. Zaświadczenie wydaje tylko wydział zdrowia, który znajduje się w Krośnie Odrzańskim. Aby się tam dostać, trzeba stracić cały dzień oraz ponieść koszta przejazdu autobusem. A listownie takich spraw załatwić nie można.

Należałoby więc wprowadzić ogólny przepis, że matka ma prawo do zasiłku, gdy musi przerwać pracę, aby zaopiekować się chorym dzieckiem.

Regina Stachowiak
Zakłady Przemysłu Wełnianego
Lubsko

W okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy umysłowej należałoby płacić zasiłek połogowy zamiast wynagrodzenia.

W administracji prawie wszystkich zakładów pracy większość pracowników stanowią kobiety, wśród których wiele jest mężatek. Ponieważ przyrost naturalny jest dość duży, zdarza się dość często, że w dziale lub nawet w sekcji jedna pracownica jest stale na urlopie macierzyńskim, bo gdy jedna go kończy — druga zaczyna. Praca jednak musi być wykonana, przejmują ją pozostali koledzy, co często wiąże się z pracą w godzinach nadliczbowych. Czynią oni z tego nawet przedmiot zobowiązań, a zakład pracy przyjmuje takie zobowiązania; mam wątpliwości, czy jest to słuszne.

Według obowiązujących przepisów zakład płaci pracownicy umysłowej przez czas urlopu macierzyńskiego normalne wynagrodzenie ze swoich funduszów. Tym samym etat jest zajęty i zakład nie może przyjąć na miejsce urlopowanej innego pracownika.

Inaczej jest, gdy idzie o pracownicę fizyczną, która otrzymuje w czasie urlopu macierzyńskiego zasiłek połogowy. Zakład pracy może wtedy przyjąć pracownika na zastępstwo.

Czy wobec tego nie należałoby również i pracownicom umysłowym przyznawać zasiłku połogowego w czasie urlopu macierzyńskiego zamiast wynagrodzenia od pracodawcy, podobnie jak to jest rozwiązane dla pracownic fizycznych.

Robotnik powinien mieć prawo do zasiłku chorobowego także wtedy, gdy choruje 1—2 dni.

I jeszcze jedna sprawa:

W świetle obowiązujących przepisów zasiłek chorobowy wypłaca się wtedy, jeżeli niezdolność do pracy trwała co najmniej 3 dni. Zdarzają się jednak przypadki zwolnienia z pracy robotnika z powodu choroby na dwa dni lub na jeden dzień.

W takim przypadku robotnik nie otrzymuje wynagrodzenia z zakładu pracy, ani nie ma prawa do zasiłku chorobowego, mimo że choroba nie pozwoliła mu stanąć do pracy i otrzymał formalne zwolnienie od lekarza.

W tym przypadku traci zarobek, co jest z uszczerbkiem nie tylko dla niego samego lecz i dla jego rodziny.

Antoni Kordysz
Zakład Zbytu Energii Elektrycznej
Wrocław

O PEŁNĄ MOBILIZACJĘ AKTYWU ZWIĄZKOWEGO

Doświadczenia i wnioski w związku z okresowymi kontrolami zasiłków rodzinnych

Zgodnie z wytycznymi CRZZ aktyw związkowy przeprowadza corocznie w lutym i czerwcu kontrolę zasiłków rodzinnych.

Każda akcja kontroli zasiłków rodzinnych, by osiągnąć właściwy cel, musi być odpowiednio zorganizowana. Poważne zadania, jakie w związku z tym mają być wykonane, należy podzielić na 3 etapy: 1) przygotowanie się do akcji, 2) przebieg akcji, 3) ocena wyników akcji.

W etapie pierwszym idzie o odpowiednie ustawienie pracy w terenie. Inicjatywa spoczywa tu w rękach poszczególnych branżowych związków zawodowych na szczeblu najwyższym i instancji niższych. W szczególności poważną rolę do spełnienia mają tu zarządy okręgowe związków zawodowych.

Nieodzowne jest odbycie narady przez zarządy okręgowe związków zawodowych z przewodniczącymi (sekretarzami) rady zakładowej (miejscowej) oraz przewodniczącymi komisji socjalno-ubezpieczeniowej dla omówienia akcji kontrolnej i udzielenia im wytycznych co do techniki przeprowadzenia wywiadu.

Z kolei w zakładzie pracy powinna być przeprowadzona mobilizacja jak najszerszego aktywu związkowego, który musi być również dokładnie obeznany z celami i zadaniami akcji kontrolnej. Należy dobierać towarzyszy świadomych tej doniosłej akcji.

Rada zakładowa (miejscowa) winna w terminie do dnia 15 danego miesiąca otrzymać od administracji zakładu pracy listę osób pobierających zasiłki rodzinne. W liście tej zakład pracy wypisuje tylko imię i nazwisko pracownika. Natomiast wszystkie inne rubryki sporządzonej listy zasiłkobiorców wypełnia aktyw związkowy. Zawczasu trzeba pomyśleć o odpowiednim lokalu, w którym ma się odbyć spisywanie zeznań składanych przez pracowników. Załogę należy powiadomić o miejscu, czasie i godzinach trwania akcji przez ogłoszenie na tablicy.

W tym samym czasie mężowie zaufania w grupach związkowych i delegaci s-u mają obowiązek przeprowadzenia szerokiej akcji uświadamiającej wśród pracowników. Większe zakłady pracy powinny w tym celu wykorzystać także radiowęzły.

Zależnie od liczebności załogi i czasu pracy w poszczególnych zakładach pracy, należy odpowiednio rozplanować godziny przeprowadzania wywiadu z pracownikami tak, by byli oni szybko załatwiani i nie wyczekiwali w kolejce; w żadnym wypadku nie wolno odrywać ich od produkcji. Wszystkie rubryki listy winny być czytelnie wypełniane przez spisujących członków aktywu związkowego, a zeznania pracowników potwierdzone ich własnoręcznym podpisem.

Od należytego i sumiennego wykonania powyższych czynności przez aktyw związkowy zależy pomyślny przebieg tej akcji i jej wyniki.

Materiały kontrolne winny być poddane głębokiej analizie.

Do zadań administracji zakładu pracy należy przegląd poszczególnych zapisów w liście oświadczeń, które należy porównać z danymi, zawartymi w poprzednich oświadczeniach.

W razie stwierdzenia niezgodności w stanie rodzinnym lub innych okoliczności mających wpływ na ocenę uprawnień do zasiłków rodzinnych należy przypadki te zestawić w osobnym wykazie i ustalić z jakiego powodu, za jaki okres i na jaką kwotę została dokonana nieprawna wypłata zasiłku.

W ogólnej ocenie wyniki kontroli mają dać obraz ilości, rozmiaru i wysokości nadpłat w stosunku do ogólnej sumy wypłaconych zasiłków rodzinnych.

Oczywiście kwoty niesłusznych wypłat podlegają zwrotowi i muszą być ściągnięte od pracowników. Ale to jeszcze nie wszystko.

Wyniki akcji muszą być wykorzystane na szerszej płaszczyźnie. Przede wszystkim rada zakładowa wspólnie z administracją zakładu pracy winna wyciągnąć z niej odpowiednie wnioski, zbadać przyczyny ewentualnych nadpłat lub niedopłat i wskazać, jakie środki zaradcze winny być przedsięwzięte dla poprawienia tego stanu rzeczy.

Z wynikami akcji należy w dalszej kolejności zaznajomić wszystkich delegatów s-u oraz mężów zaufania, jako tych, którzy bezpośrednio w grupie związkowej mają kontakt z pracownikami. Zadanie ich będzie polegało na tym, aby ponownie pouczyć pracowników o korzyściach, jakie im dają ubezpieczenia społeczne oraz o konieczności bezwzględnej walki z wszelkimi objawami nadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Jedną z form akcji uświadamiającej będzie podanie do wiadomości załodze na zebraniu wyników kontroli zasiłków rodzinnych, przeprowadzonej przez aktyw związkowy ze wskazaniem, jakich formalności każdy pracownik musi dokonać. Idzie tu o to, by pracownicy pobierający zasiłki rodzinne zgłaszali na czas referentowi zasiłkowemu (rachmistrzowi) w zakładzie pracy o każdej zmianie w stanie rodzinnym, która ma wpływ na dalsze wypłacanie zasiłku rodzinnego.

Akcja uświadamiająca musi być prowadzona stale i systematycznie.

Wynikami akcji kontrolnej muszą zainteresować się również instancje związkowe szczebli wyższych.

Zarządy okręgowe związków zawodowych muszą czuwać przede wszystkim nad tym, aby sprawozdania poszczególnych rad zakładowych z przeprowadzonej akcji były wyczerpujące i zawierały pełne dane liczbowe oraz by były nadsyłane w terminie.

Dane te mają wskazać, w jakim kierunku winny pójść usprawnienia i jak ustawić pracę w terenie dla uzyskania jak najlepszych wyników, jak zredukować do minimum przypadki nieprawnego pobierania zasiłków.

Skierowanie wysiłków na akcję uświadamiającą pomoże niewątpliwie wychować obywatela, który zrozumie istotę i cel ubezpieczeń społecznych w naszym Państwie Ludowym. O to powinniśmy stale walczyć.

*

A jak wyglądał w rzeczywistości przebieg tej akcji w roku 1953?

Dla przykładu przytoczymy kilka faktów z terenu województwa stalinogrodzkiego, skupiającego najważniejsze kluczowe zakłady przemysłowe.

Sięgnijmy w tym celu do działalności ORZZ, zarządów okręgowych związków zawodowych i rad zakładowych.

ORZZ w Stalinogrodzie odbyła w lutym i czerwcu konferencje z przedstawicielami zarządów okręgowych związków zawodowych i zapoznała ich dokładnie z zadaniami komisji socjalno-ubezpieczeniowych w ogólności i z praktyczną stroną przeprowadzenia akcji kontrolnej przez aktyw związkowy. Wytyczne ORZZ miały dopomóc w terenie do odpowiedniego zorganizowania akcji kontroli w zakładach pracy.

W celu stwierdzenia, w jaki sposób wskazania te zostały zastosowane w praktyce, członkowie Zespołu Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej przy ORZZ w Stalinogrodzie przeprowadzili kontrolę w 23 zarządach okręgowych branżowych związków zawodowych oraz w 32 radach zakładowych (miejscowych) różnych zakładów pracy.

Kontrole te wykazały, że Zarządy Okręgowe ZZG w Sosnowcu, Bytomiu, Rybniku i Zabrzu oraz Zarząd Okręgowy Pracowników Rolnych i Leśnych w Stalinogrodzie odbyły odprawy z przewodniczącymi komisji s-u, poświęcone omówieniu sprawy przeprowadzenia kontroli zasiłków rodzinnych przez aktyw związkowy.

Niektóre zarządy okręgowe ograniczyły się tylko do udzielenia radom zakładowym instruktażu lub wysłały zawiadomienia do rad zakładowych z poleceniem wykonania tych zadań.

Tak postąpił Zarząd Okręgu ZZ Prac. Przemysłu Chemicznego w Stalinogrodzie, Zarząd Okręgu ZZ Prac. Przemysłu Włókienniczego w Bielsku-Białej i Zarząd Okręgu ZZG w Piekarach.

W ogóle nie udzieliły wytycznych w tej sprawie radom zakładowym Zarząd Okręgu ZZG w Częstochowie, Zarząd Okręgu ZZ Metalowców w Sosnowcu i Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Transportu Drogowego i Lotniczego w Stalinogrodzie.

Administracje zakładów pracy na ogół w terminie sporządziły imienne listy pracowników do kontroli zasiłków rodzinnych, wykonały jednak szereg prac, które winien był zrobić aktyw związkowy.

Zdarzało się, że niektóre zakłady pracy, jak np. kopalnia im. J. Stalina w Sosnowcu, Zakłady Przemysłu Guzikarsko-Galanteryjnego w Cieszynie, wbrew instrukcji wypełniły z góry wszystkie rubryki listy wypłat zasiłków rodzinnych, pozostawiając miejsce tylko na podpis pracownika. W ten sposób pojęta akcja chybia celu.

W bardzo nielicznych tylko przypadkach zdołano stwierdzić, że rady zakładowe zmobilizowały aktyw związkowy do przeprowadzenia akcji kontrolnej i udzieliły im bliższych wytycznych co do sposobu jej przeprowadzenia.

Dobrze wywiązała się z tej pracy organizacyjnej rada zakładowa kop. „Chwałowice".

Sposób przeprowadzenia wywiadu z pracownikami był różny. Oświadczenia pracowników przyjmowano przed pracą, podczas przerw i po pracy.

W kopalni Wesoła I większość podpisów pracowników zebrano w dniu wypłaty zarobków; pracownicy po odebraniu zarobku zgłaszali się do stołów, umieszczonych w cechowni.

W kopalni Wesoła II wywiad z pracownikami przeprowadzono w biurze rady zakładowej, w małym i wąskim pomieszczeniu.

Akcja składania zeznań przez pracowników trwała od 2—9 dni.

Akcję wywiadu z pracownikami przeprowadzali:

a) w Hucie Zabrze i Dyrekcji Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń w Częstochowie — rachmistrze zakładu pracy bez jakiegokolwiek udziału aktywu związkowego;

b) w Hucie Pokój i w Dyrekcji Zjednoczenia Stalinogrodzkiego Przemysłu Budowlanego — pracownicy biurowi pod nadzorem komisji S-u;

c) w jednej kopalni — 84 trójek, w skład których do każdej grupy wchodzili: mąż zaufania, delegat s-u i 1 aktywista związkowy;

d) w Bielskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego „Lenko" — mąż zaufania łącznie z pracownikiem administracyjnym;

e) w kop. Wesoła II — 2 członków rady zakładowej;

f) w kop. Wesoła I — 8 delegatów aktywu związkowego;

g) w kop. Wanda-Lech — 9 członków komisji s-u;

h) w kop. im. J. Stalina — 12 delegatów s-u;

i) w Zjednoczeniu Budownictwa Miejskiego „Zarząd Produkcji Pomocniczej" w Bielsku-Białej — przewodniczący komisji s-u, który chodził do każdego pracownika i zbierał podpisy.

Miały również miejsce przypadki, że wywiadu z pracownikami nie przeprowadzono w ogóle, np. w kopalni Barbara-Wyzwolenie i w Zespole PGR Koszęcin.

Natomiast w zakładach pracy, w których kontrolę przeprowadzono, nie można było ustalić, jakie efektywne wyniki dała akcja kontrolna. Ani rady zakładowe, ani też administracje zakładów pracy nie posiadają odpowiednich danych liczbowych obrazujących niewłaściwości w trakcie kontroli, ani sumarycznych zestawień kwot przypisanych do zwrotu z tytułu nieprawnych wypłat.

Niestety, jest to jeden z najsłabszych punktów działalności rad zakładowych, gdy chodzi o podsumowanie uzyskanych wyników.

Jak z powyższego wynika, szwankuje jeszcze kolektywna współpraca wszystkich ogniw związkowych na odcinku kontroli wypłat zasiłków.

Związki zawodowe jako prawdziwy gospodarz funduszów ubezpieczenia społecznego powinny ująć w swe ręce inicjatywę strzeżenia prawidłowej gospodarki tymi funduszami.

Zbliża się luty, miesiąc ponownego przeprowadzenia kontroli oświadczeń. Kierując się zdobytymi już doświadczeniami, musimy dołożyć starań, by akcję tę przeprowadzić lepiej, dokładniej, by w myśl wskazań IX Plenum PZPR jeszcze szerzej uświadamiać ludzi pracy o konieczności oszczędnej, sumiennej gospodarki funduszami społecznymi. Mamy na tym polu jeszcze wiele do zrobienia.

Augustyn Smoliński
(Chorzów)

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Na jakich członków rodziny nie można płacić zasiłków rodzinnych bez decyzji ZUS

Wyniki kontroli w zakresie prawidłowości wypłat zasiłków wskazują, że niektóre z zakładów pracy nie przestrzegają przepisów instrukcji ZUS o wypłacie zasiłków rodzinnych.

W szczególności dotyczy to przypadków, w których wypłata zasiłku rodzinnego uzależniona jest od uprzedniej decyzji Oddziału ZUS.

Takie wypłaty rewidenci kwestionują, co w konsekwencji wymaga przedkładania oddziałowi ZUS dowodów, które mają usprawiedliwić wypłaty już dokonane oraz pozwalają na dokonywanie takich wypłat w przyszłości. Niejednokrotnie okazuje się wówczas, że wypłaty zasiłku dokonuje się niesłusznie.

Instrukcja dla zakładów pracy zastrzega, że bez uprzedniej decyzji oddziału ZUS zakład pracy nie może podjąć wypłaty zasiłków rodzinnych w następujących przypadkach:

1) na dziecko obce,

2) na członków rodziny niezdolnych do zarobkowania,

3) na żonę nieślubną.

W pozostałych przypadkach zakład pracy jest uprawniony do ustalania uprawnień i podjemowania wypłaty; jeśli ma wątpliwości, powinien zwrócić się o wyjaśnienie do terenowego Oddziału ZUS.

Decyzja ZUS potrzebna jest także, jeżeli zasiłki rodzinne mają być wypłacane matce; tę sprawę pomijamy jednak w tym artykule.

ZASIŁEK RODZINNY NA DZIECKO OBCE

Za dzieci obce uważa się wszystkie dzieci nie będące dziećmi własnymi lub przysposobionymi.

Mogą to być dzieci spokrewnione lub spowinowacone z pracownikiem, lub nie pozostające do pracownika w stosunku pokrewieństwa czy powinowactwa. Pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych dzieci obce traktowane są na równi z dziećmi własnymi lub przysposobionymi pod warunkiem, że zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed ukończeniem 18 lat życia oraz że sytuacja rodzinna dziecka uzasadnia konieczność wychowania i utrzymania go przez osobę obcą.

W szczególności pracownik może być uprawniony do otrzymywania zasiłku rodzinnego na faktycznie utrzymywane przez niego dziecko obce, gdy oboje rodzice dziecka nie żyją lub nawet żyją, lecz nie mogą zapewnić mu utrzymania.

Jeśli natomiast przynajmniej jedno z rodziców żyje i może swemu dziecku zapewnić utrzymanie, pracownik faktycznie wychowujący i utrzymujący to dziecko uzyska wówczas prawo do zasiłków rodzinnych, gdy okaże dowód, że został ustanowiony przez sąd opiekunem dziecka. Dowodów opiekuństwa nie wymaga się dla wnuków i dzieci współmałżonka (pasierbów), będących na utrzymaniu i wychowaniu pracownika.

Nieraz jednak pomimo braku formalnego dowodu opiekuństwa ZUS może przyznać pracownikowi prawo do zasiłku rodzinnego na dziecko obce, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności oraz kierując się interesem społecznym i dobrem dziecka.

Dla umożliwienia szybkiego załatwienia roszczenia o zasiłek rodzinny na dziecko obce zakład pracy powinien przesłać do terenowego oddziału ZUS oświadczenie złożone przez pracownika oraz następujące dowody:

a) dowód stwierdzający fakt śmierci rodziców lub niemożność zapewnienia dziecku utrzymania przez żyjących rodziców; dowodem śmierci rodziców jest wyciąg aktu zgonu; niemożność zapewnienia dziecku utrzymania przez rodziców ocenia oddział ZUS na podstawie zaświadczenia prezydium gminnej lub miejskiej rady narodowej, stwierdzającego stan majątkowy i wysokość oraz źródła dochodu rodziców dziecka;

b) gdy choćby jedno z rodziców dziecka żyje i może mu zapewnić utrzymanie — dowód powierzenia pracownikowi przez władzę opiekuńczą (sąd powiatowy) opieki nad dzieckiem obcym;

c) jeżeli dziecko osiągnęło pełnoletność (18 lat) — dowód stwierdzający, że pracownik przyjął je na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem przez nie pełnoletności; dowodem tym jest zaświadczenie komitetu blokowego, administracji nieruchomości lub prezydium gminnej lub miejskiej rady narodowej.

Jeżeli roszczenie dotyczy zasiłku rodzinnego na pasierba lub wnuka wystarczą dowody wymienione pod punktem a i c.

Po rozpatrzeniu roszczenia oddział ZUS wyda pracownikowi decyzję, której odpis zostanie przesłany zakładowi pracy.

ZASIŁEK RODZINNY NA WSPÓŁMAŁŻONKA

Pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny na następujących członków rodziny trwale niezdolnych do zarobkowania, bez względu na ich wiek:

dziecko, jeśli niezdolność powstała przed ukończeniem 16 lat życia lub podczas uczęszczania do szkół przed ukończeniem 24 lat,

żonę, nie mającą 50 lat życia nie wychowującą dzieci, na które przysługują zasiłki rodzinne,

męża niezdolnego do zarobkowania.

O niezdolności do zarobkowania członka rodziny orzeka wyłącznie oddział ZUS na podstawie zarządzonego przez siebie badania lekarskiego. Zaświadczenia lekarskie przedkładane przez pracownika nie

uprawniają zakładu pracy do podjęcia wypłaty zasiłku rodzinnego na odnośnego członka rodziny.

Dla otrzymania decyzji ZUS w sprawie przyznania zasiłku rodzinnego na niezdolnego do zarobkowania członka rodziny zakład pracy przesyła do terenowego oddziału ZUS:

a) „oświadczenie" pracownika lub jego podanie, które powinno zawierać: nazwisko, imię i adres pracownika, oraz nazwisko, imię, adres i datę urodzenia odnośnego członka rodziny,

b) dowód wystawiony przez komitet blokowy lub prezydium rady narodowej, stwierdzający, że członek rodziny pozostaje na całkowitym utrzymaniu pracownika.

Po przeprowadzeniu badania lekarskiego członka rodziny oddział ZUS wyda pracownikowi decyzję, której odpis zostanie przesłany zakładowi pracy. Dopiero na podstawie tej decyzji można podjąć wypłatę zasiłków rodzinnych i to tylko na okres wskazany w decyzji.

Jeśli pracownik zmieni zatrudnienie i przedłoży w nowym zakładzie pracy decyzję oddziału ZUS, uzyskaną w poprzednim zatrudnieniu, nowy zakład pracy sporządzi dla swoich akt odpis decyzji i może na jej podstawie podjąć wypłatę zasiłków. Przed upływem okresu, na który opiewa decyzja lub przed datą ponownego badania lekarskiego, która wskazana jest w decyzji, należy poinformować pracownika, że musi wystąpić z wnioskiem o dalsze przyznanie prawa do zasiłku rodzinnego. Jeśli po upływie okresu, na który przyznano prawo do zasiłku, nie została wydana nowa decyzja uprawniająca do dalszego pobierania zasiłków wypłatę należy wstrzymać.

ZASIŁKI RODZINNE NA ŻONĘ NIEŚLUBNĄ

Członkami rodziny, na których pracownikowi przysługują zasiłki rodzinne, są dzieci i żona.

Za żonę w rozumieniu uprawnień do świadczeń ubezpieczeniowych uważa się osobę, z którą został zawarty związek małżeński w formie przepisanej prawem obowiązującym w chwili zawarcia małżeństwa.

Nie uważa się więc za żonę kobiety, z którą, mimo długoletniego faktycznego pożycia małżeńskiego, nie zawarto formalnego małżeństwa w urzędzie stanu cywilnego. Pod względem uprawnień do świadczeń nie uważa się za żonę również kobiety, z którą po 1945 roku zawarto tylko ślub kościelny bez sporządzenia aktu małżeństwa w urzędzie stanu cywilnego.

Na żony nieślubne w zasadzie świadczenia ubezpieczeniowe nie przysługują.

Uwzględniając jednak okoliczność, że w poszczególnych przypadkach faktycznego pożycia nie można było zawrzeć związku małżeńskiego jedynie z powodu trudności uzyskania dowodu rozwiązania poprzedniego małżeństwa, np. wskutek śmierci czy zaginięcia małżonka w okolicznościach wojennych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej upoważniło ZUS do wypłaty w niektórych przypadkach zasiłku rodzinnego na żonę przed formalnym zalegalizowaniem faktycznego pożycia. Dotyczy to tych przypadków, gdy pracownik wszczął postępowanie dla formalnego zawarcia małżeństwa oraz jeśli są dzieci, na które pracownik otrzymuje zasiłek, a nieślubna żona wychowujące te dzieci pozostaje na jego utrzymaniu.

Upoważnienie to obejmuje zatem tylko przypadki, w których zawarcie związku małżeńskiego nie mogło nastąpić z trudności obiektywnych i wbrew woli osób zainteresowanych.

W tym ujęciu nie na każdą żonę nieślubną będą przysługiwać zasiłki rodzinne.

Upoważnień do przyznawania zasiłków na żony nieślubne ZUS nie przekazał zakładom pracy. Każde zatem roszczenie o zasiłek na żonę nieślubną powinno być rozpatrzone przez oddział ZUS indywidualnie, a zakład pracy może podjąć wypłatę dopiero po otrzymaniu decyzji ZUS.

Pracownik ubiegający się o zasiłek rodzinny na żonę nieślubną winien wraz z wypełnionym oświadczeniem przedłożyć następujące dowody:

a) zaświadczenie sądu stwierdzające, że czyni starania o uzyskanie dowodu rozwiązania poprzedniego małżeństwa swego względnie żony nieślubnej (ewentualnie wskazać inne obiektywne trudności uniemożliwiające formalne zawarcie małżeństwa),

b) zaświadczenie prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego, że żona nieślubna razem z pracownikiem zamieszkuje, jest na jego całkowitym utrzymaniu i zajmuje się wychowaniem dzieci, na które zasiłki rodzinne przyznaje oddział ZUS.

Wskazane wyżej dowody zakład pracy przekazuje do terenowego oddziału ZUS dla wydania decyzji. W zależności od stanu faktycznego oraz całokształtu okoliczności oddział ZUS może odmówić prawa do zasiłku rodzinnego na żonę nieślubną lub przyznać zasiłek na czas określony, a to w celu dania pracownikowi czasu na zawarcie związku małżeńskiego.

Decyzje oddziału ZUS o przyznanie w tych wszystkich przypadkach zasiłków rodzinnych na wymienionych członków rodziny zakład pracy przechowuje obok „Oświadczeń" i okazuje je rewidentom podczas kontroli.

Osoby, na które wypłata zasiłków rodzinnych odbywa się na podstawie decyzji oddziału ZUS, powinny być wpisane do oświadczeń tak samo, jak pozostali członkowie rodziny, a których zakład pracy sam podejmuje wypłatę zasiłków.

M. B.

Podlegają ubezpieczeniu

W artykule pt. „Nie mają prawa do świadczeń ubezpieczeniowych", zamieszczonym w nr 9/53 PUS na str. 264 w pkt. 2 lit. b wyjaśniono, iż sprzedawcy (komisanci) zatrudnieni w kioskach Warszawskich Zakładów Piwowarsko-Słodowniczych zostali wyłączeni z ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji nie są uprawnieni do świadczeń ubezpieczeniowych, gdyż warunki pracy i płacy tych osób nie są oparte na umowie o pracę, lecz na umowie komisu, przewidzianej w art. 581 Kodeksu Handlowego.

Z dniem 1.1.1953 kioski podległe Centralnemu Zarządowi Przemysłu Piwowarsko-Słodowniczego zostały przejęte przez Centralę Spółdzielni Inwalidów i od tej daty zostały zmienione warunki pracy osób zatrudnionych w tych kioskach.

Wg wyjaśnień otrzymanych z Centrali Spółdzielni Inwalidów z dnia 24.10.53 roku, L. dz. PZ-02/7183/53

PRZYPOMINAMY, ŻE W MIESIĄCU LUTYM 1954 AKTYW ZWIĄZKOWY W ZAKŁADACH PRACY MUSI DOKONAĆ OKRESOWEJ KONTROLI UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

PODSTAWĄ TEJ KONTROLI są „Wytyczne dla związkowego aktywu socjalno - ubezpieczeniowego w zakresie kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy" z 20.5.1952, wydane przez CRZZ.

Dotychczas odbyły się trzy tego rodzaju kontrole: pierwsza w czerwcu 1952, dwie następne — w lutym i czerwcu 1953. Z doświadczeń wynika, że w wielu przypadkach sposób wykonania kontroli był niewłaściwy; niejednokrotnie całą akcję kontrolną przejmowała i przeprowadzała administracja (referenci zasiłkowi) bez czynnego udziału czynnika związkowego. W ten sposób społeczny sens kontroli, o jaki chodzi w „Wytycznych" CRZZ, został w praktyce w wielu przypadkach wypaczony.

Aby najbliższą lutową kontrolę wykonać lepiej od poprzedniej, trzeba przypomnieć, jaki jest jej cel oraz jakie zadania w akcji kontrolnej należą do administracji (referentów zasiłkowych), a jakie do związku zawodowego.

KONTROLA MA WYKAZAĆ, czy dane zawarte w „oświadczeniach" złożonych przez pracowników w październiku 1953 lub później są nadal aktualne, czy też zaszły pewne zmiany mające wpływ na uprawnienia lub wysokość zasiłku rodzinnego, o których pracownik nie doniósł we właściwym czasie (np. o podjęciu pracy przez żonę, dziecko, o zaprzestaniu uczęszczania do szkoły przez dziecko w wieku ponad 16 lat życia itp.). Kontrola ma ustalić, czy wypłata zasiłków jest prawidłowa i należycie udokumentowana, czy też należy dokonać odpowiednich uzupełnień, zmian i ewentualnie przypisu do zwrotu nadpłaconych zasiłków.

PRZYGOTOWANIE AKCJI należy do referenta zasiłkowego i aktywu związkowego.

Referent zasiłkowy powinien już w styczniu 1954 postarać się w najbliższej placówce ZUS o potrzebną ilość specjalnych kontrolnych list wypłat zasiłków rodzinnych (druk Ch 40 lub Ch 41) i w terminie do 15 lutego wpisać do list nazwiska i imiona pracowników pobierających zasiłki rodzinne oraz doręczyć je radzie zakładowej (przewodniczącemu komisji socjalno-ubezpieczeniowej).

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe powinny omówić zagadnienie na wspólnej naradzie roboczej z referentami zasiłkowymi. Na naradzie tej trzeba m. in. przeczytać tę część z „Wytycznych" CRZZ, która dotyczy kontroli okresowej, ustalić wystarczającą liczbę aktywistów związkowych dla wykonania akcji kontrolnej, termin wykonania kontroli i zwrotu wypełnionych list kontrolnych referentowi zasiłkowemu oraz inne szczegóły techniczne dla sprawnego przeprowadzenia kontroli.

ISTOTNE ZADANIE AKTYWU socjalno-ubezpieczeniowego organizacji związkowej, po otrzymaniu list z nazwiskami i imionami pracowników, polega na:

a) zebraniu od pracowników odpowiedzi i wpisaniu ich do listy kontrolnej (prawdziwość udzielonej odpowiedzi potwierdza pracownik swoim podpisem na liście),

b) przejrzeniu wypełnionych list kontrolnych i dołączenie do listy ewentualnych własnych uwag i informacji o rzeczywistych stosunkach rodzinnych pracownika, mających znaczenie dla oceny uprawnień do zasiłków.

Kompletnie wypełnione listy rada zakładowa (komisja socjalno-ubezpieczeniowa) zwraca referentowi zasiłkowemu.

ISTOTNE ZADANIE ADMINISTRACJI (referenta zasiłkowego) polega na:

a) dokładnym porównaniu treści odpowiedzi pracowników na liście kontrolnej z kartoteką zasiłków rodzinnych (dowodami uprawnień do zasiłków) a w szczególności z „oświadczeniami" złożonymi przez pracowników dla uzyskania i wypłaty zasiłku rodzinnego,

b) odpowiednim wykorzystaniu ewentualnych różnic i rozbieżności między listami kontrolnymi a danymi zawartymi w „oświadczeniach" lub w innych dokumentach zasiłkowych (sprostowanie kwoty należnego zasiłku, wstrzymanie dalszej wypłaty, przypisanie do zwrotu nadpłaconego zasiłku itp.).

Starannie przeprowadzona kontrola wypłat zasiłków zapobiegnie nadpłatom i umożliwi należyte gospodarowanie funduszami państwowymi. *St. St.*

— zasadnicza zmiana warunków pracy kioskarzy zatrudnionych w Spółdzielniach Inwalidów polega na tym, iż nie mogę się oni wyręczać w swej pracy członkami rodziny lub osobami obcymi, mają prawo do urlopów wypoczynkowych i korzystają z uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie układu zbiorowego pracy.

Ponieważ zatrudnienie kioskarzy Spółdzielni Inwalidów od dnia 1.1.53 oparte jest na umowie o pracę, przeto od tej daty podlegają oni obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie i są uprawnieni do poszczególnych rodzajów świadczeń na warunkach, jakie się stosuje do ogółu pracowników.

Zawierający powyższe wyjaśnienie okólnie Centrali ZUS nr 108 z 25.11.1953 przypomina równocześnie, że osoby zatrudnione przy sprzedaży w kioskach, ze straganów, wózków i skrzyńek MHD oraz sprzedawcy w kioskach PPK „Ruch" nie są objęci ubezpieczeniem społecznym w żadnym zakresie, ponieważ warunki ich pracy oparte są w dalszym ciągu na umowie komisu.

W tym samym artykule wyjaśniono, że aplikanci adwokaccy zatrudnieni w zespołach adwokackich traktowani są w zakresie ubezpieczenia społecznego tak samo jak adwokaci — członkowie tych zespołów i wobec tego nie mają prawa do żadnych świadczeń ubezpieczeniowych.

Stanowisko powyższe oparte było na opinii Ministerstwa Sprawiedliwości, które obecnie stwierdza, że aplikanci adwokaccy, w przeciwstawieniu do adwokatów, nie są członkami zespołów adwokackich. Pracują oni w tych zespołach na podstawie umów o naukę i pracę, ze stałym miesięcznym wynagrodzeniem.

W związku z tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej poleciło objąć od dnia 1.1.1954 obowiązkiem ubezpieczenia aplikantów adwokackich zatrudnionych w zespołach adwokackich, od tej więc daty są oni uprawnieni do świadczeń ubezpieczeniowych.

Sprawa powyższa została uregulowana okólnikiem Centrali ZUS nr 118 z 17.12.1953.

M. W.

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Niemożność zaliczenia okresu okupacji do wysługi lat przy wymiarze zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych.

Z dekretu z 14.5.1946 (Dz. U. nr 22, poz. 139) wynika, że zaliczenie do czasu służby okresu od 1.9.1939 jest uzależnione od warunków, które ma ustalić rozporządzenia Rady Ministrów, dotychczas nie wydane. Ograniczenie to stosuje się do wszystkich objętych dekretem funkcjonariuszów państwowych, a więc zarówno do tych, którzy zostali ponownie przyjęci do służby jak i tych, których zwolniono w myśl art. 4 i 5 powołanego dekretu. Skarżącego nie przyjęto ponownie do służby państwowej o charakterze publiczno-prawnym, gdyż od 21.9.1916 był pracownikiem kontraktowym i na tej podstawie Zakład przyznał mu uposażenie emerytalne już od 1.10.1946, traktując go jako pracownika zwolnionego ze służby państwowej, mimo jego dalszej służby w charakterze pracownika kontraktowego. Nie można oczywiście przyjąć, że pracownicy nie przyjęci ponownie do służby mogliby być korzystniej traktowani od przyjętych ponownie co do zaliczalności omawianego okresu (TR-II-1189/52).

mgr St. G.

Przy ustalaniu uprawnień do zasiłków rodzinnych nie zalicza się do dni pracy tych dni, w których członek spółdzielni nie pracował z powodu braku surowca lub zamówień i za które nie otrzymał wynagrodzenia.

Rozpatrując na zasadzie art. 15 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, Trybunał w dniu 12 lutego 1953 (TR-III-524/52) orzekł, że:

„Zarówno według § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19.5.1950 (poz. 229 Dz. Ust.) jak i według § 4 rozporządzenia tegoż Ministra z dnia 12 lutego 1951 (poz. 72 Dz. Ust.), dotyczących warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych, nie należy do dni pracy, określonych w tych przepisach, wliczać dni, w których członek spółdzielni pracy nie pracował z powodu braku surowca lub braku zamówień i za które nie otrzymał wynagrodzenia mimo pozostawania w gotowości do pracy".

Rozstrzygnięcie swe Trybunał uzasadnia tym, że w § 3 wspomnianego rozporządzenia z 19.5.1950, jak również w § 3 rozporządzenia z 12.2.1951 uzależnione zostało nabycie uprawnień do zasiłku rodzinnego zasadniczo od przepracowania w miesiącu kalendarzowym co najmniej 20 dni. Według obu tych rozporządzeń do dni pracy wlicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę. Poza tym § 4 rozporządzenia z 12.2.1951 dopuszcza jako wyjątki od zasady faktycznego przepracowania 20 dni w miesiącu kalendarzowym wliczenie do dni pracy okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przy czym w drugim zdaniu tego paragrafu, rozpoczynającym się od wyrazów „w szczególności", wymienia przypadki takiej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wyliczenie tych przypadków jest wprawdzie przykładowe, na co — zgodnie z przyjętą wykładnią gramatyczną — wskazują wyrazy „w szczególności", jednak wyliczenie to pozwala zorientować się, że idzie tu o takie przypadki usprawiedliwionej nieobecności w pracy, które mają swą przyczynę w osobie samego pracownika. Wyliczenie to natomiast nie dotyczy przypadków związanych z funkcjonowaniem spółdzielni. W funkcjonowaniu spółdzielni pracy, jak w ogóle zakładów pracy, przestoje w pracy z powodu braku surowca lub braku zamówień są zjawiskiem na tyle ważnym, że nie podobna przypuszczać, by rozporządzenie pominęło je w szczegółowym wyliczeniu, gdyby chciało je wliczyć do dni pracy.

Wprawdzie w § 3 rozporządzenia z 19.5.1950 wyszczególnienie okresów, które należy wliczyć do dni pracy, jest trochę szersze, jednak i to wyliczenie nie obejmuje przestojów w pracy. Sformułowanie tego przepisu okazało się zresztą w praktyce niedostatecznie jasne i ścisłe i dlatego zaszła potrzeba jego nowelizacji, której dokonano w rozporządzeniu z 12.2.1951.

Co się tyczy względów gospodarczych i społecznych zauważyć należy, że członkowie spółdzielni pracy, będąc zainteresowani w wynikach gospodarczej działalności spółdzielni, mają zgodnie z zasadami prawa spółdzielczego w pewnym stopniu możność wpływania na tę działalność i powinni wobec tego dokładać starań, by było jak najmniej przerw w pracy z powodu braku surowca lub braku zamówień.

Dodać należy, że uchwała Prezydium Rządu z 16.2.1952 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (Monitor A-17, poz. 204), postanawia w § 8, że członkowie spółdzielni nie otrzymują wynagrodzenia za czas stracony z powodu przestojów, zarządzonych przez zarząd spółdzielni, a w § 14 stanowi, że wszystkie wypłaty oraz świadczenia w zakresie objętym tą uchwałą będą traktowane jako pozbawione podstaw prawnych. Jakkolwiek uchwała ta weszła w życie dopiero z dniem 27.2.1952, to jednak jej treść przemawia za słusznością powyższej wykładni wspomnianych przepisów.

Zarobek uzyskiwany zarówno z pracy zależnej, jak i z pracy samodzielnej powoduje wstrzymanie renty inwalidzkiej z ubezpieczenia pracowników umysłowych.

W wyroku z dnia 6.2.1953 (TR-II-1107/52) Trybunał orzekł, że:

„Jakkolwiek przez wydanie późniejszych przepisów w sprawie świadczeń rentowych w ubezpieczeniu społecznym, ustalających w odmienny sposób podstawę wymiaru tych świadczeń, postanowienia ust. 3 art. 33 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych stały się bezprzedmiotowe, niemniej ust. 2 art. 54 tego rozporządzenia obowiązuje nadal i winien być odpowiednio stosowany na tle obowiązujących obecnie przepisów, określających podstawę wymiaru renty.

Zajęcia zarobkowe w rozumieniu ust. 2 art. 54 wspomnianego rozporządzenia obejmują zarówno zależną jak i samodzielną pracę zarobkową".

Uzasadniając swoje stanowisko Trybunał wywodzi, że postanowienie ust. 2 art. 54 wspomnianego rozporządzenia nie zostało uchylone żadnym przepisem prawnym, wnioskowanie zaś o jego nieaktualności z tego, że obowiązujące przepisy inaczej unormowały sposób wymierzania świadczeń, byłoby sprzeczne zarówno z treścią tego postanowienia, jak i z treścią aktów prawodawczych, wydanych po wyzwoleniu, określających funkcję społeczną i zadania świadczeń ubezpieczeniowych.

Istotna treść ust. 2 art. 54 polega na tym, że ogranicza on możność pobierania renty inwalidzkiej przez osobę, która zarobkuje mimo niezdolności do wykonywania swego dotychczasowego zawodu (inwalidztwa) w rozumieniu art. 22.

Gdyby nie było przepisu art. 54 ubezpieczony, niezdolny do wykonywania swego zawodu, mógłby pobierać rentę inwalidzką także wtedy, gdyby pracował w innym zawodzie i zarabiał więcej nawet niż wynosił normalny zarobek w jego właściwym zawodzie. Przepis tak zasadniczej wagi w konstrukcji ubezpieczenia emerytalnego pracowników umysłowych nie może być uznany za nieaktualny z powodu zmian w sposobie wymierzania świadczeń. Równałoby się to pogłębieniu różnicy w warunkach świadczeniowych w ubezpieczeniu pracowników umysłowych w porównaniu z ubezpieczeniem robotników.

Zniesienie przepisu art. 54 ust. 2 bez równoczesnej zasadniczej zmiany pojęcia inwalidztwa z art. 22 jest nie do pomyślenia, tym bardziej, że powojenne akty prawodawcze w sposób wyraźny przeprowadzają ujednolicenie warunków świadczeniowych w obu wspomnianych systemach ubezpieczenia emerytalnego (dekret z 8.1.1946 i jego przepisy wykonawcze, dekret z 28.10.1947, ustawa z 1.3.1949 i jej przepisy wykonawcze).

Wyprowadzony z nieaktualności przepisów ust. 3 art. 33, dotyczących podstawy wymiaru świadczeń, wniosek, że także art. 54 ust. 2 utracił moc obowiązującą, jest nie do przyjęcia.

Przy rozważaniu zaś skutków, jakie w myśl ust. 2 art. 54 pociąga za sobą zarobkowanie osoby pobierającej rentę inwalidzką, podkreślić należy, że nie ma jakiegokolwiek uzasadnienia rzeczowego teza, że zarobek z pracy zależnej ogranicza uprawnienia do renty, natomiast zarobek w tej samej wysokości, osiągany z pracy smodzielnej, nie wywiera takiego skutku. Byłoby to sprzeczne z myślą przewodnią obowiązujących przepisów — uprzywilejowaniem osób zarobkujących samodzielnie w porównaniu z osobami pozostającymi w stosunku pracy zależnej. Sam tekst omawianego przepisu nie daje oparcia dla takiej tezy.

W przeciwieństwie bowiem do pojęcia „zatrudnienia uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia", używanego w przypadkach, w których chodzi o pracę zależną, oraz w przeciwieństwie do pojęcia „wynagrodzenia", gdy chodzi o ekwiwalent za taką pracę, w art. 54 ust. 2 mowa jest „o zajęciu dającym zarobek", pod które to pojęcie podpada zarówno zależna jak i samodzielna praca zarobkowa.

Dr Teodor Swinarski

Kto ma sporządzać zlecenia wypłaty i rozliczenia z wypłaconych zasiłków

Z wypowiedzi słuchaczy na kursach szkoleniowych dla referentów zasiłkowych i z korespondencji nadesłanych do Redakcji „Przeglądu" w ramach ogłoszonego ostatnio konkursu wynika, że w praktyce wystawianie zleceń wypłaty na podjęcie wypłaty z NBP i sporządzanie rozliczeń z ZUS wykonywane jest przez różnych pracowników; w niektórych zakładach pracy zlecenia wypłaty wystawiają referenci zasiłkowi, w innych kasjerzy a w innych jeszcze pracownicy księgowości. W jednym zakładzie pracy sporządza rozliczenie miesięczne (druk ZUS B 25) referent zasiłkowy, w innym pracownik księgowości.

Za jaką praktyką należałoby się wypowiedzieć i dlaczego?

Na jednym z kursów szkoleniowych dla referentów zasiłkowych słuchacze zapytani w tej sprawie wypowiedzieli się zasadniczo za powierzeniem tych czynności referentom zasiłkowym. To stanowisko jest zdaniem naszym uzasadnione.

Referenci zasiłkowi otrzymują na kursach dokładne wyjaśnienia i wskazówki również co do wystawiania zleceń wypłaty i rozliczeń z ZUS; instruktażu i wyjaśnień udziela się w tym celu, aby czynności te były dobrze wykonywane. Inni pracownicy nie są w tym zakresie przeszkalani i z tego powodu mogą popełniać i popełniają przy wykonywaniu tych czynności błędy, niedokładności i usterki (mylny numer rejestracyjny, brak wpisów na odwrotnej stronie odcinka D zlecenia wypłaty itp.). Wywołuje to zbędną korespondencję między ZUS a zakładami pracy. Po drugie wystawianie zleceń wypłaty i sporządzanie rozliczeń jest tak ściśle związane z listami wypłat, które w zakładach pracy przygotowują referenci zasiłkowi, że nie wydaje się celowe, aby te czynności powierzać innym pracownikom.

Jaki powinien być kolejny tok czynności związanych z wystawianiem zleceń wypłaty i sporządzaniem miesięcznych rozliczeń (druk ZUS B 25), jeżeli założymy, że czynności te wykonuje w zakładzie pracy referent zasiłkowy?

Podstawę do wystawienia zlecenia wypłaty stanowi lista zasiłkowa przygotowana do wypłaty przez referenta zasiłkowego.

Jeżeli ze względu na wielkość zakładu pracy, organizację wewnętrzną zakładu lub istniejące placówki w terenie sporządza się kilka lub więcej list zasiłków rodzinnych względnie chorobowych — referent zasiłkowy wystawia jedno wspólne zlecenie wypłaty dla danego rodzaju zasiłków (rodzinnych lub chorobowych) obejmujące łączną kwotę zasiłków rodzinnych lub chorobowych ze wszystkich list przygotowanych do wypłaty oczywiście, jak wiadomo, nie można w żadnym wypadku wystawić jednego wspólnego zlecenia dla obu rodzajów zasiłków, rodzinnych i chorobowych. W omawianych wypadkach, gdy większa jest ilość list wypłat, jest rzeczą wskazaną, aby referent zasiłkowy dla ułatwienia rewidentom ZUS kontroli prawidłowości rozliczeń wpisał na wszystkich listach nr wystawionego zlecenia wypłaty.

Po wystawieniu zlecenia wypłaty referent zasiłkowy przedkłada wystawione zlecenie do podpisu upoważnionym osobom i następnie zlecenie wypłaty razem z listą zasiłkową (listami zasiłkowymi) i ewentualną listą (listami) potrąceń doręcza kasjerowi w celu podjęcia gotówki i wypłaty zasiłków.

Po wypłacie listę zasiłkową (listy zasiłkowe) i ewentualną listę (listy) potrąceń kasjer zwraca referentowi zasiłkowemu, podając kwotę faktycznie wypłaconą i kwotę dokonanych potrąceń. Referent zasiłkowy na podstawie otrzymanej listy (list) wystawia polecenie przelewu na rachunek ZUS ewentualnie niewypłaconej gotówki (różnica między kwotą pobraną na wypłaty a faktycznie wypłaconą) i ewentualnie polecenie przelewu kwoty potrąconego zasiłku, którego nieprawną wypłatę stwierdził referent zasiłkowy, a nie kontrola ZUS [1]). Wystawione polecenia przelewu referent zasiłkowy przekazuje do księgowości.

Dla sporządzenia miesięcznego rozliczenia z ZUS referent zasiłkowy prowadzi bieżąco odpowiednią ewidencję danych, które ma wpisać do formularza rozliczeniowego B 25. Ewidencję można prowadzić np. w zeszycie, kolejno według miesięcy kalendarzowych. Referent zasiłkowy może również dokonywać wpisów do formularza rozliczeniowego B 25 bieżąco i bezpośrednio.

Po upływie danego miesiąca kalendarzowego referent zasiłkowy uzgadnia własną ewidencję z danymi w księgowości (kwoty pobierane na wypłatę, kwoty wypłacone i ewentualnie zwrócone ZUS, daty pobranej gotówki itp.), wypełnia formularz rozliczeniowy B 25, podsumowuje miesięczne rozliczenie we wszystkich trzech częściach (A, B i C), przedkłada je do podpisu osobom wskazanym na formularzu rozliczeniowym i przesyła do ZUS w przepisanym terminie [2]).

Jeżeli w zakładach pracy są osobni referenci zasiłków chorobowych i osobni referenci zasiłków rodzinnych główny (starszy) księgowy powinien wyznaczyć jednego z referentów jako odpowiedzialnego i zobowiązanego do sporządzenia łącznego miesięcznego rozliczenia z wypłat wszystkich rodzajów zasiłków.

Omówione czynności referentów zasiłkowych powinny być kontrolowane bądź bezpośrednio przez głównych (starszych) księgowych, bądź przez innych pracowników upoważnionych przez nich do wykonywania kontroli, ponieważ główni (starsi) księgowi są odpowiedzialni za prawidłowe i terminowe rozliczenia z ZUS.

St. Stawowczyk

[1]) Zobacz artykuł pt. „Nowy system finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy, których fundusz płac kontroluje bank" PUS nr 12/52 str. 357.

[2]) Jeżeli jest kilka lub więcej list należy wpisać w odpowiednim wierszu kolumny 6 datę (daty) list, w wierszu kolumny 7 numery list (np.: „5—10" a w wierszu kolumny 8 łączną kwotę zasiłków wypłaconą ze wszystkich list.

Przegląd Ustawodawstwa

LISTOPAD 1953

W okresie sprawozdawczym opublikowane zostały następujące akty prawne mające związek z działalnością ZUS.

1. Instrukcja nr 74/52 Ministra Zdrowia z 20.10.1953 w sprawie zabezpieczenia formularzy druków M2/L4 i postępowania w przypadkach stwierdzenia ich kradzieży (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 21, poz. 155).

Instrukcja ustala tryb postępowania w przypadku stwierdzenia kradzieży tych druków, nakładając między innymi na wydziały zdrowia prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz RN m. st. Warszawy i RN m. Łodzi obowiązek zawiadamiania Centrali oraz właściwego terytorialnie oddziału wojewódzkiego ZUS o kradzieży.

2. Pismo okólne nr 30 Szefa Urzędu Rady Ministrów z 10.11.1953 w sprawie tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek (Monitor A-106, poz. 1429).

Pismo podaje szereg wyjaśnień na tle tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek (Monitor A-125 z 1950, poz. 1545), a między innymi: że ilość wierszy musi być przeliczona zawsze na wiersze o 60 uderzeniach, że nie mogą być liczone jako całe wiersze nagłówki i tytuły pism, adresy i rozdzielnik itp. oraz jakie rękopisy mogą być zakwalifikowane jako rękopisy o złej czytelności, co należy rozumieć jako tabelę, kiedy wolno stosować stawki podwyższone.

Okólniki ZUS

LISTOPAD 1953

Wydane w okresie sprawozdawczym przez Centralę ZUS okólniki dotyczą następujących spraw:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 108 z 25. 11. 1953 wyjaśnia, że sprzedawcy zatrudnieni w kioskach piwnych podlegają od 1. 1. 1953 wszystkim gałęziom ubezpieczenia społecznego. Zob. wyjaśnienie na str. 8.

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 107 z 16. 11. 1953 zarządza w oparciu o pismo MOiOS z 8. 9. 1953 Upu 10a-13/53, iż w razie stwierdzenia, że rencista-robotnik pobierający rentę inwalidzką podjął zatrudnienie i zarabia więcej niż 634 zł mies., rentę wstrzymuje się od najbliższego terminu płatności.

Nie wstrzymuje się jednak w ogóle wypłaty rent inwalidzkich rencistom zatrudnionym w chałupniczych spółdzielniach inwalidów. Osoby te są bowiem z reguły dotknięte ciężkim inwalidztwem i osiągany przez nie zarobek pochodzi, jak wykazała praktyka, tylko w nieznacznym stopniu z ich własnej pracy, albowiem przy przerabianiu surowców dostarczanych im przez chałupnicze spółdzielnie inwalidów zatrudnieni są w głównej mierze członkowie ich najbliższej rodziny.

W tej sytuacji zarobków takich rencistów nie można, zgodnie z pismem MPiOS z 8. 9. 1953 Upu 10a-13/53, uważać za zarobki, które uzasadniają zawieszenie wypłaty renty z powodu przekroczenia granicy zarobkowej (634 zł mies.).

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 104 z 9. 11. 1953 wprowadza w życie instrukcję w sprawie przeprowadzania kontroli prawidłowości obliczania i uiszczania składek przez zakłady pracy. Kontrolę przeprowadza zespół kontrolerów (rewidentów), który wchodzi organizacyjnie w skład komórki składek, tworząc w jej obrębie referat lub sekcję kontroli, jeżeli komórka składek jest samodzielnym wydziałem. Samodzielnego referatu kontroli względnie sekcji nie tworzy się w oddziałach, w których zadania kontrolne wykonywane są przez jednego lub dwu pracowników.

Każdy oddział ZUS winien wyznaczyć pracownika do pełnienia funkcji referenta kontroli, przewidzianych w instrukcji oraz utworzyć i obsadzić stanowisko referenta egzekucyjnego, do którego zadań należy prowadzenie rejestru wniosków egzekucyjnych i współpraca z wydziałami (oddziałami) finansowymi przy prezydiach rad narodowych z całego obszaru działania danego oddziału.

Okólnik nr 105 z 10. 11. 1953 zarządza w celu przyspieszenia ostatecznej likwidacji kont osobowych zakładów pracy gospodarki uspołecznionej, których fundusz płac jest kontrolowany przez bank, że salda kredytowe na tych kontach winny być wyrównane przypisem składek z urzędu, jeżeli odnośne zakłady, mimo doręczonego im wezwania, kont nie uzgodniły i nie podjęły dotychczas starania w kierunku wyjaśnienia istniejących różnic. Wyrównanie salda kredytowego przypisem z urzędu nie wyklucza zwrotu należności zakładowi pracy, jeżeli tenże uzgodni później swe konto. Zwrotu dokonuje się z bieżących dochodów z tytułu składek.

Okólnik nr 106 z 11. 11. 1953 normuje księgowe ujęcie wypłaty i zwrotu zaliczek na poczet uposażenia, przysługujących absolwentom średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, zatrudnionym w ZUS na podstawie nakazu pracy oraz ustala jednolite zasady księgowego ujęcia sum niewłaściwie wpłaconych na rachunek kredytów i wydatków budżetowych oddziałów ZUS, wprowadzając w tym celu nowe konto — 38a „Sumy niewłaściwie wpłacone na rachunek wydatków".

Okólnik nr 110 z 30. 11. 1953 reguluje sprawę zapobiegania przypadkom przedawnienia należności ZUS z tytułu składek, nadpłaconych świadczeń itd. Aby nie dopuścić do przedawnienia prawa (prekluzji) ściągania należności, wszyscy pracownicy prowadzący konta dłużników (w księgowości, w komórce składek, świadczeń) obowiązani są przeglądać co miesiąc konta i pilnować terminowej realizacji należności. Kontrolę wykonania tego obowiązku przeprowadzają kierownicy właściwych komórek, a przede wszystkim starszy księgowy z uwagi na swą odpowiedzialność wynikającą z uchwały nr 112 RM z 21. 2. 1951 (Monitor A-18, poz. 234).

W przypadku odpisywania należności z powodu przedawnienia musi być we wniosku o odpisanie wskazana osoba, która z własnej winy dopuściła do przedawnienia, jeśli zaś wina pracownika nie istnieje, brak jej winien być dokładnie uzasadniony. Jeżeli dyrektor, zatwierdzając wniosek w ramach swych uprawnień, stwierdzi, że przedawnienie należności nastąpiło z winy pracownika, winien on jednocześnie zadecydować o stopniu odpowiedzialności służbowej i materialnej tego pracownika stosownie do obowiązujących w tym względzie przepisów. We wnioskach zaś o odpisanie należności, których zatwierdzenie zastrzeżone jest Centrali ZUS, dyrektor oddziału musi podać, w jakim stopniu dany pracownik odpowiada za dopuszczenie do przedawnienia i w jaki sposób winien być ukarany.

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

325. Zasiłek rodzinny dla pracownika, który jest równocześnie właścicielem gospodarstwa rolnego

PYTANIE: **Ubezpieczony ma żonę i 6 dzieci. Koszty ich utrzymania pokrywa nie tylko z zarobków, lecz także z posiadanego gospodarstwa rolnego obejmującego 5 ha. Dochód z gospodarstwa wynosi rocznie 8.400 zł, wzgl. 700 zł miesięcznie i przekracza zarobek ubezpieczonego, który wynosi 650 zł miesięcznie. Zakład pracy, w którym ubezpieczony jest zatrudniony, odmówił wypłaty zasiłku rodzinnego. Ob. J. D. zapytuje, czy odmowa jest słuszna.**

ODPOWIEDŹ: Świadczenia z ubezpieczenia społecznego przeznaczone są dla osób należących do klasy robotniczej, a więc osób, które czerpią środki utrzymania wyłącznie, a przynajmniej w głównej mierze, z pracy zależnej.

W konkretnym przypadku pracownik posiadający gospodarstwo rolne o obszarze 5 ha o dość poważnej dochodowości jest raczej samodzielnym rolnikiem. Zgodnie zaś z dekretem o ubezpieczeniu rodzinnym zasiłki z tego ubezpieczenia samodzielnym rolnikom nie przysługują. Należy więc uznać, iż zakład pracy, odmawiając zasiłku rodzinnego w omawianym przypadku, postąpił słusznie. *(JS)*

326. Przedawnienie prawa do zasiłku rodzinnego

PYTANIE: **Pracownik ma na utrzymaniu żonę, która ukończyła 50 lat. Jedyny syn jest już dorosły i zarabia na siebie. Żona była zatrudniona do 30.11.1949 i od 1.9.1950 do 1.11.1950. Po tym czasie już nie pracowała. Zakład pracy nie wypłacał dotychczas zasiłku na żonę przez przeoczenie i wypłacił go dopiero za październik 1953. Zakład pracy pyta, czy może wypłacić zasiłek wstecz i za jaki okres.**

ODPOWIEDŹ: Pracownik mający prawo do zasiłku rodzinnego winien sam żądać od zakładu pracy (zgłosić roszczenie), aby mu wypłacił ten zasiłek, składając „oświadczenie dla uzyskania zasiłków rodzinnych" lub wniosek w innej formie. Jeżeli tego nie uczyni, naraża się na przedawnienie swego prawa. Okres czasu, po którego upływie następuje przedawnienie, wynosi 6 miesięcy. Skoro zakład pracy podjął wypłatę zasiłku za miesiąc październik br., należy przypuszczać, że nastąpiło to na skutek złożenia przez pracownika wspomnianego poprzednio „oświadczenia". Zakład pracy winien więc ustalić, kiedy pracownik złożył roszczenie i wypłacić zasiłek za 6 miesięcy kalendarzowych wstecz od daty złożenia (wpływu) roszczenia w zakładzie pracy. Jeżeli więc w konkretnym przypadku roszczenie wpłynęło w październiku br., zasiłek może być wypłacony za miesiące od kwietnia począwszy. *(JS)*

327. Zasiłek rodzinny dla pracownika powołanego do służby wojskowej

PYTANIE: **Pracownik powołany został do odbycia zasadniczej służby wojskowej 15.10.1953. Wynagrodzenie otrzymał za cały miesiąc październik. Żona dotychczas nie zatrudniona podjęła pracę z dniem 16.10.1953 w tym samym zakładzie pracy. Zakład pracy zapytuje, czy zasiłki rodzinne na dzieci za październik można wypłacić żonie, pomimo że mąż nie przepracował w tym miesiącu 20 dni. Jeśli z tytułu zatrudnienia męża zasiłki nie przysługują, czy można je wypłacić z tytułu zatrudnienia żony.**

ODPOWIEDŹ: Pracownikowi powołanemu do odbycia zasadniczej służby wojskowej przysługuje nadal prawo do zasiłku rodzinnego za te okresy pełnienia czynnej służby wojskowej, za które otrzymuje on wynagrodzenie. Pracownik powołany do odbycia zasadniczej służby wojskowej ma prawo do otrzymania wynagrodzenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym rozpoczął odbywanie służby wojskowej.

W konkretnym przypadku pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie do końca października. Za miesiąc październik przysługują więc zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia pracownika. Jeśli przed powołaniem do służby wojskowej pobierał on zasiłki nie tylko na dzieci, lecz i na żonę, zasiłek na żonę przysługuje również i w październiku. Prawo bowiem do zasiłku ustaje z końcem tego miesiąca, w którym ustały warunki do zasiłku (w danym przypadku wskutek podjęcia przez żonę zatrudnienia). Żona będzie mogła otrzymać zasiłek rodzinny tylko na dzieci i to od listopada. *(mb)*

328. Zasiłki rodzinne na dziecko niezdolne do zarobkowania

PYTANIE: **Syn pracownika po ukończeniu 16 lat przestał uczęszczać do szkoły i podjął zatrudnienie. Po dwóch latach pracy zawodowej stał się niezdolny do pracy. Ojciec wystąpił do zakładu pracy o wypłacenie mu zasiłku rodzinnego na niezdolnego do pracy syna. Zakład pracy zapytuje, czy zasiłki rodzinne przysługują, skoro syn przekroczył już 16 lat życia.**

ODPOWIEDŹ: Wg rozp. RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33 poz. 297) zasiłki rodzinne na niezdolne do zarobkowania dziecko przysługują wtedy, gdy niezdolność ta powstała przed 16 rokiem życia, względnie jeśli dziecko uczęszcza do szkoły w okresie przed ukończeniem 24 lat. W tych przypadkach zasiłki rodzinne dla pracownika przysługują przez cały czas trwania niezdolności do zarobkowania dziecka bez względu na wiek, tj. także po przekroczeniu 16 lub 24 lat życia.

W konkretnym przypadku niezdolność do zarobkowania wystąpiła wtedy, gdy syn przestał uczęszczać do szkoły i już po ukończeniu przez niego 16 lat życia. Toteż ojciec nie ma prawa do zasiłku rodzinnego na tego syna. *(mb)*

329. Zasiłek rodzinny na dziecko trwale niezdolne do zarobkowania, a przebywające chwilowo w zakładzie leczniczym

PYTANIE: **Czy przysługuje zasiłek rodzinny na dziecko trwale niezdolne do zarobkowania, które przebywa chwilowo w zakładzie leczniczym dla nerwowo chorych?**

ODPOWIEDŹ: Przebywanie chwilowe dziecka w zakładzie leczniczym dla nerwowo chorych nie pozbawia pracownika prawa do otrzymywania w tym czasie zasiłku rodzinnego na to dziecko. *(mb)*

330. Chałupnik otrzymuje zasiłki rodzinne, jeśli wypracował pewną ilość dniówek

PYTANIE: **Ob. J. W. zawarł umowę ze spółdzielnią inwalidów, dla której zobowiązał się wykonywać pracę sposobem chałupniczym według ustalonych norm branżowych. Zarobek obliczany był na podstawie ilości wykonanych przedmiotów. Wysokość płacy w każdym miesiącu, jaką otrzymywał ob. J. W., nie przekraczała zarobku skalkulowanego przez spółdzielnię za 100 godzin pracy miesięcznie. Zarząd spółdzielni inwalidów zapytuje, czy ob. J. W. należy płacić zasiłki rodzinne.**

ODPOWIEDŹ: Wg wyjaśnienia MPiOS z 13.10.1950 podstawę do wypłaty zasiłków rodzinnych chałupnikowi stanowi liczba dniówek odpowiadająca ilości wy-

konanej pracy w danym miesiącu kalendarzowym. Dla poszczególnych przedmiotów wykonanych sposobem chałupniczym ustalone są normy czasu pracy, które stanowią podstawę do obliczenia zarobku chałupnika. Normy czasu pomnożone przez ilość wykonanych przedmiotów dają sumę godzin pracy chałupnika w danym miesiącu. Otrzymana suma godzin podzielona przez liczbę 8 (ośmiogodzinny dzień pracy) daje liczbę dniówek wypracowanych przez chałupnika w danym miesiącu kalendarzowym. Jeśli obliczona w ten sposób liczba dniówek jest mniejsza od 20, chałupnikowi nie zalicza się tego miesiąca do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, ani też nie ma on prawa do zasiłków rodzinnych za ten miesiąc. Suma godzin pracy chałupnika w danym miesiącu, uprawniająca do zasiłków rodzinnych, nie może być mniejsza od 160 (20 dni przez 8 godzin). Ponieważ ob. J. W. przepracował niecałe 100 godzin w każdym miesiącu, nie nabył on prawa do zasiłków rodzinnych. *(mb)*

331. Na żonę właścicielkę gruntu zasiłek rodzinny nie przysługuje

PYTANIE: **Zakład pracy zapytuje, czy na żonę pracownika, która posiada 1 ha ziemi o przeciętnej dochodowości rocznej 1200 zł przysługują zasiłki rodzinne.**

ODPOWIEDŹ: Podstawowym warunkiem uprawnień do zasiłku rodzinnego na żonę jest pozostawanie jej na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracującego męża. Jeśli w konkretnym przypadku żona posiada ziemię, z której czerpie dochód, to nie spełnia tego warunku i zasiłki rodzinne mężowi na nią nie przysługują. *(mb)*

332. Zasiłek rodzinny na żonę prowadzącą meldunki za wynagrodzeniem.

PYTANIE: **Ob. M. L. zapytuje, czy przysługuje mu prawo pobierania zasiłku rodzinnego na żonę, która wykonuje czynności prowadzącego meldunki we własnym mieszkaniu prywatnym i pobierą z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 150 zł miesięcznie. Ob. M. L. uważa, że prawo to powinno mu przysługiwać, ponieważ żona nie pracuje w pełnym wymiarze godzin i nie ma z tytułu swej pracy własnych uprawnień ubezpieczeniowych.**

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny na żonę tylko wówczas, jeżeli żona, poza innymi warunkami, jest wyłącznie i całkowicie utrzymywana przez pracownika (§ 2 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia MPiOS z 16.1.48 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych — Dz. U. nr 4 poz. 30). Ponieważ żona ob. M. L. z tytułu prowadzenia meldunków zarabia 150 zł miesięcznie, przeto nie pozostaje na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu męża. Wobec powyższego ob. M. L. nie ma prawa do zasiłku rodzinnego na żonę. *(MW)*

333. Pomyłka w nazwisku dziecka a uprawnienia do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Przy porównywaniu nowych „oświadczeń" złożonych przez pracowników w październiku 1953 z „oświadczeniami", złożonymi w poprzednim roku referent zasiłkowy w Budowlanym Przedsiębiorstwie Powiatowym w O. M. stwierdził m. in. rozbieżność w datach urodzenia dzieci pracowników. Z przedłożonych na żądanie referenta zasiłkowego wyciągów z aktów urodzeń okazało się, że jedno z własnych dzieci pracownika (syn z małżeństwa), ma inne nazwisko jak pracownik (ojciec). Referent zasiłkowy zapytuje, czy należy wstrzymać wypłatę zasiłku rodzinnego na syna i czy uprawnienie do zasiłku może być udowodnione w inny sposób.**

ODPOWIEDŹ: Ze stanu faktycznego sprawy wynika, że dziecko o nazwisku „Wesołowski" jest własnym dzieckiem pracownika o nazwisku Wesołkowski (dziecko z małżeństwa) i pozostaje na jego utrzymaniu. Nie ma więc powodu do wstrzymania dalszej wypłaty zasiłku rodzinnego na syna pracownika, jeżeli oczywiście są inne jeszcze warunki uzasadniające prawo do zasiłku (nie przekroczona granica wieku, uczęszczanie do szkoły). W tym wypadku sama tylko różnica w nazwiskach ojca i syna nie może być powodem do wstrzymania dalszej wypłaty zasiłku rodzinnego.

Pracownika należy pouczyć, aby niezwłocznie rozpoczął starania o sprostowanie błędnego nazwiska syna. Urząd stanu cywilnego, który sporządził akt urodzenia z błędnym nazwiskiem dziecka, udzieli pracownikowi szczegółowych informacji, w jaki sposób uzyskać sprostowanie mylnego nazwiska syna. W razie potrzeby referent zasiłkowy powinien pomóc pracownikowi w załatwieniu formalności związanych ze sprostowaniem nazwiska dziecka.

Do „oświadczenia" należy dołączyć notatkę o wniesieniu przez pracownika podania (pisma) w sprawie sprostowania nazwiska, a następnie na podstawie wydanego przez sąd orzeczenia sprostować błędne nazwisko dziecka. *(ss)*

334. Zaprzestanie pracy przez członka rodziny a powstanie prawa do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Żona pracownika przerwała pracę zarobkową w grudniu, ale pracowała jeszcze przez kilka dni w tym miesiącu. Referent zasiłkowy z Cukrowni W. M. zapytuje, czy należy na nią wypłacić zasiłek rodzinny za grudzień wobec tego, że poza tym są spełnione wszystkie inne warunki uprawniające do zasiłku.**

ODPOWIEDŹ: Prawo do zasiłku rodzinnego na żonę lub dziecko przysługuje od tego miesiąca włącznie, w którym powstały warunki do zasiłku rodzinnego (urodzenie się dziecka, przyjęcie dziecka na wychowanie i utrzymanie, zaprzestanie pracy przez żonę lub dziecko pracownika i przejście na jego utrzymanie itp.).

Jeżeli więc np. żona przestała pracować zarobkowo 15 grudnia 1953, zasiłek rodzinny na nią przysługuje już za miesiąc grudzień 1953, ponieważ wszystkie warunki do otrzymania zasiłku zostały spełnione już w grudniu. *(ss)*

335. Tymczasowe aresztowanie a rozwiązanie stosunku pracy, wypłata wynagrodzenia i zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Pracownik został aresztowany 2.10.1953, a 4.10.1953 skreślony ze stanu załogi pracowniczej (rozwiązano z nim umowę o pracę). Po dwóch miesiącach został zwolniony z aresztu i przystąpił do pracy w tym samym zakładzie. Czy przysługuje mu zasiłek rodzinny i pół pensji za okres przebywania w areszcie. Powyższe pytanie skierował do redakcji jeden z referentów zasiłkowych, nadmieniając jednocześnie, że pracownicy aresztowani są zwalniani z pracy (skreślani ze stanu załogi) przeważnie na trzeci dzień i tracą prawo do świadczeń socjalnych wskutek rozwiązania umowy z zakładem pracy.**

ODPOWIEDŹ: Wytyczne dla kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika zawiera pismo okólne nr 102 Prezesa RM z 15 maja 1952 ogłoszone w Monitorze z 29 maja 1952 nr A-44 poz. 634. Na tej podstawie odpowiadamy na powyższe pytania.

W razie tymczasowego aresztowania pracownika należy rozwiązać z nim stosunek pracy z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu aresztowania (z pracownikiem umysłowym na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, z robotnikiem na podstawie art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników).

Pracownikowi aresztowanemu należy wypłacać połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez okres tymczasowego aresztowania, nie przekraczający 3 miesięcy, licząc od dnia zaprzestania pracy z powodu aresztowania. Wynagrodzenie może być wypłacane rodzinie aresztowanego pracownika pozostającej na jego utrzymaniu. Pozostałą połowę wynagrodzenia należy pracownikowi wypłacić, jeżeli postępowanie karne zostało następnie umorzone lub zakończone wyrokiem uniewinniającym, choćby to umorzenie lub uniewinnienie nastąpiło już po rozwiązaniu stosunku pracy.

Rodzina aresztowanego pracownika otrzymuje zasiłek rodzinny przez cały okres trwania stosunku pracy (okres wypłaty połowy wynagrodzenia).

Pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego, jeżeli po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego najdalej w ciągu 7 dni zgłosi się do pracy w tym samym zakładzie pracy, w którym poprzednio był zatrudniony. W tym przypadku pracownik ma prawo do zasiłku rodzinnego bez ponownego przepracowania trzech miesięcy kalendarzowych (okresu wyczekiwania).

Pracownik jednak, który popełnił przestępstwo (nadużycie) uzasadniające natychmiastowe wydalenie z pracy, nie ma prawa korzystać z powyższych uprawnień. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest z takim pracownikiem rozwiązać niezwłocznie stosunek pracy (z pracownikiem umysłowym na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, z robotnikiem na podstawie art. 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników). W tych przypadkach rodzina aresztowanego pracownika nie ma prawa ani do połowy poborów ani do zasiłku rodzinnego. Powyższe wyjaśnienia dotyczą pracowników kontraktowych (umownych) umysłowych i fizycznych, a więc ogółu pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy.

Co do mianowanych na stałe pracowników państwowych (stosunek służbowy publiczno-prawny) powołane pismo okólne Prezesa RM zawiera osobne postanowienia w sprawie rozwiązania stosunku służbowego i wypłaty poborów w przypadku tymczasowego aresztowania. Zasiłki rodzinne wypłacane są tak samo jak pracownikom kontraktowym, tj. przez cały okres trwania stosunku służbowego. *(ss)*

336. Premia a podstawa obliczenia zasiłku w razie choroby.

PYTANIE: **Pracownik zachorował we wrześniu 1953 i był niezdolny do pracy od 4 do 10 września. Za podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego referent zasiłkowy przyjął zarobki z okresu trzech poprzednich miesięcy kalendarzowych (sierpień, lipiec i czerwiec). Obliczony zasiłek został wypłacony 15 września 1953. Należną premię za sierpień wypłacono 30 września 1953. Kwoty należnej premii nie uwzględniono przy obliczaniu zasiłku wypłaconego w dniu 15 września. Referent zasiłkowy zapytuje, czy z tytułu późniejszej wypłaty premii należy dopłacić (wyrównać) pracownikowi różnicę w zasiłku.**

ODPOWIEDŹ: Za podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego przyjmuje się zarobek (wraz z dodatkami, premiami itp.) należny za okres pracy z trzech miesięcy przed zachorowaniem (z wyłączeniem miesiąca, w którym pracownik zachorował), bez względu na to kiedy zarobek lub jego składniki (np. premie) zostały wypłacone.

W konkretnym przypadku premię za sierpień wypłaconą 30 września trzeba włączyć do podstawy obliczenia zasiłku chorobowego należnego za czas od 4 do 10 września, obliczyć kwotę zasiłku od nowej podstawy i dopłacić pracownikowi różnicę (między właściwą kwotą zasiłku a niższą kwotą zasiłku wypłaconego 15 września). Tak samo trzeba by postąpić w przypadku wypłaty zasiłku domowego, szpitalnego lub sanatoryjnego. *(ss)*

337. Podstawa obliczania zasiłku a zarobek z poprzedniego zakładu pracy.

PYTANIE: **Pracownik był zatrudniony przez miesiąc styczeń w fabryce X jako pracownik umysłowy. Od lutego pracownik podjął pracę w fabryce Y jako pracownik fizyczny. W miesiącu kwietniu zachorował i był niezdolny do pracy 7 dni. Referent zasiłkowy zapytuje, czy w tym przypadku przy ustalaniu podstawy dla obliczenia zasiłku chorobowego należy dodać zarobek za styczeń z poprzedniego miejsca pracy (fabryka X) do zarobków za luty i marzec w następnym zakładzie pracy, mimo że pracownik w styczniu był pracownikiem umysłowym a od lutego jest pracownikiem fizycznym.**

ODPOWIEDŹ: Podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego stanowi zarobek należny za okres pracy z trzech miesięcy przed zachorowaniem (z wyłączeniem miesiąca, w którym pracownik zachorował), bez względu na to, czy pracownik był zatrudniony w tym samym zakładzie pracy, czy też w dwóch zakładach pracy i bez względu na to, czy w jednym pracował jako pracownik umysłowy a w następnym jako fizyczny.

W konkretnym przypadku przy ustalaniu podstawy obliczenia zasiłku należy dodać do zarobków za miesiące luty i marzec również zarobki z poprzedniego zakładu pracy za miesiąc styczeń. *(ss)*

338. Pracownik fizyczny wynagradzany miesięcznie a prawo do zasiłku w razie choroby.

PYTANIE: **Referent zasiłkowy z Cukrowni M. W. zapytuje czy pracownikom fizycznym zatrudnionym w straży przemysłowej, pożarowej i innym pracownikom fizycznym wynagradzanym miesięcznie przysługują za opuszczone dni z powodu choroby zasiłki chorobowe, domowe lub szpitalne.**

ODPOWIEDŹ: Zasiłki przysługują tylko w tym przypadku, jeżeli za dni opuszczone z powodu choroby potrąca się pracownikowi odpowiednią część z wynagrodzenia miesięcznego. Zasiłki nie należą się, jeżeli pracownicy, w myśl przepisów służbowych lub umowy zbiorowej, otrzymują całkowite wynagrodzenie miesięczne bez potrąceń za opuszczone dni z powodu choroby. *(ss)*

339. Prawo do zasiłków chorobowych podczas niezdolności powstałej po ustaniu zatrudnienia.

PYTANIE: **Na skutek przedłużającej się choroby stawów, z ob. B. M. rozwiązano umowę o pracę z końcem lipca br. Ob. B. M. chorował dalej pobierając zasiłki do połowy sierpnia. We wrześniu ponownie zachorował na tę samą chorobę i został uznany za niezdolnego do pracy. Ob. B. M. zapytuje, czy za okres powtórnego zachorowania przysługują mu zasiłki chorobowe, skoro nie jest ubezpieczony.**

ODPOWIEDŹ: Jeżeli niezdolność do pracy wystąpi po rozwiązaniu umowy o pracę, wówczas na podstawie okólnika ZUS nr 180/52 zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi przy równoczesnym spełnieniu następujących warunków: a) niezdolność do pracy spowodowana tą samą chorobą występowała już podczas trwania stosunku pracy, b) przerwa między niezdolnością do pracy z okresu trwania zatrudnienia a niezdolnością, która wystąpiła po ustaniu stosunku pracy nie przekracza 8 tygodni, tj. 56 dni oraz c) nie został wyczerpany pełny 26 względnie 39 tygodniowy okres zasiłkowy z powodu niezdolności do pracy, która wystąpiła podczas trwania stosunku pracy. Wtedy powtórne zachorowanie liczy się jako dalszy ciąg niezdolności powstałej podczas trwania stosunku pracy i zasiłki chorobowe przysługują do wyczerpania 26 tygodni.

W konkretnym przypadku, jeśli ob. B. M. nie wyczerpał 26 tygodniowego okresu zasiłkowego z powodu niezdolności, jaka wystąpiła podczas trwania stosunku pracy, może on mieć prawo do dalszego pobierania zasiłków, gdyż niezdolność do pracy po ustaniu zatrudnienia spowodowana została tą samą chorobą, a przerwa między ustaniem pierwszej i powstaniem powtórnej niezdolności nie przekracza 8 tygodni. *(mb)*

340. Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego dla absolwentki szkoły Przysposobienia Zawodowego, która nie podjęła w ogóle pracy.

PYTANIE: **Absolwentka szkoły Przysposobienia Zawodowego została po ukończeniu szkoły skierowana do pracy, jednak wskutek choroby nie przystąpiła do pracy w ogóle. Zakład pracy zapytuje, czy absolwentce tej przysługują jakiekolwiek świadczenia z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, w szczególności świadczenia lecznicze.**

ODPOWIEDŹ: W myśl uchwały Prezydium Rządu z 15.9.1951 nr 663 w sprawie obowiązku pracy absolwentów szkół Przysposobienia Zawodowego (nie ogłoszonej zresztą w Monitorze Polskim) jednym z warunków przyjęcia do szkoły Przysposobienia Zawodowego jest złożenie przez ucznia ubiegającego się o to przy-

jęcie zobowiązania, że po ukończeniu szkoły przepracuje 570 dni w ciągu 2 lat w zakładzie pracy, wyznaczonym przez władze szkolne. Jeżeli absolwent szkoły zobowiązania nie wykona, musi zwrócić wszystkie koszty związane z jego szkoleniem.

Z przepisu tego wynika więc, iż kierownictwo szkoły winno tylko wskazać zakład pracy, do którego absolwent winien się zgłosić dla zawarcia z nim umowy o pracę. Umowa taka może być zatem zawarta dopiero wówczas, gdy absolwent zgłosi się do danego zakładu pracy. Wprawdzie nie ma przepisu, iż zakład pracy musi przyjąć absolwenta do pracy, jednak w drodze porozumienia zawartego między Centralnym Urzędem Szkolenia Zawodowego a właściwymi ministerstwami Szkoły Przysposobienia Zawodowego kierują swych absolwentów jedynie do takich zakładów pracy, które za pośrednictwem swego ministerstwa zgłaszają na nich zapotrzebowanie. Absolwent więc, który się zgłosił do danego zakładu pracy, staje się od dnia zawarcia z nim umowy o pracę robotnikiem tego zakładu i dopiero od momentu faktycznego podjęcia pracy podlega ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa. Prawo do świadczeń leczniczych nabywa on już od pierwszego dnia zatrudnienia, prawo zaś do świadczeń pieniężnych (zasiłku) dopiero po 4 tygodniach zatrudnienia. Do czasu podjęcia zatrudnienia absolwent nie ma prawa do żadnych świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, a więc i świadczeń leczniczych. *(JS)*

341. Zwolnienie z pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego a prawo do zasiłku pokarmowego

PYTANIE: **Pracownica po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego przepracowała 14 dni, następnie została zwolniona z pracy (na własną prośbę). Zakład pracy zapytuje, jak należy wypłacić zasiłek pokarmowy: czy tylko za dni przepracowane.**

ODPOWIEDŹ: Prawo do zasiłku pokarmowego dla pracownicy fizycznej, która pobierała zasiłek połogowy, powstaje po wyczerpaniu zasiłku połogowego, dla pracownicy umysłowej zaś po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Pracownica nabywa prawo do zasiłku, jeżeli po wyczerpaniu zasiłku połogowego (urlopu macierzyńskiego) pozostaje nadal w stosunku pracy (podlega obowiązkowi ubezpieczenia) i spełnia dalszy warunek: karmi dziecko własną piersią. Nabyte prawo do zasiłku pokarmowego pracownica zachowuje, chociażby później została zwolniona z pracy (przez zakład lub na własne żądanie). Jest więc uprawniona do pobrania całego należnego zasiłku za 12 tygodni (84 dni).

W konkretnym przypadku pracownica podjęła zatrudnienie po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, pracowała przez 14 dni i karmiła dziecko. Nabyła więc prawo do zasiłku i zachowania je mimo odejścia z pracy po 14 dniach. Pracownicy należy wypłacić cały zasiłek pokarmowy, tj. za 84 dni, jeżeli w tym czasie karmi dziecko. *(ss)*

342. Pierwsze dziecko a prawo do zasiłku domowego.

PYTANIE: **Pracownica urodziła pierwsze dziecko. Poród odbył się w szpitalu. Dziecko po urodzeniu przebywa razem z matką w szpitalu. Referent zasiłkowy zapytuje, czy okoliczność ta uzasadnia wypłatę 50% zasiłku domowego.**

ODPOWIEDŹ: Pracownica, która odbyła poród w szpitalu, otrzymuje zamiast 100% zasiłku połogowego 50% zasiłek domowy lub 20% zasiłek szpitalny (za ostatni tydzień pobytu w szpitalu 100% zasiłek połogowy). Zakład pracy wypłaci 50% zasiłek domowy, jeżeli pracownica pobiera zasiłek rodzinny lub przedłoży zaświadczenie prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego, że ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób razem z nią zamieszkujących. Sam tylko fakt urodzenia dziecka (w naszym przypadku pierwsze dziecko), które razem z pracownicą przebywa w szpitalu, nie uprawnia do 50% zasiłku domowego. *(ss)*

343. Zasiłek pogrzebowy po pracowniku samotnym, którego pogrzebem zajął się zakład pracy.

PYTANIE: **Pracownik samotny, nie mający żadnej rodziny zmarł. Pogrzebem zajął się zakład pracy. Referent zasiłkowy zapytuje, „ile zakład pracy może wydać na koszty pogrzebu i jak to przeprowadzić rachunkowo". Referentowi zasiłkowemu idzie zapewne o to, jak pokryć z należnej kwoty zasiłku poniesione przez zakład pracy koszty pogrzebu.**

ODPOWIEDŹ: Zakład pracy ma prawo do całego należnego zasiłku, jeżeli kwota poniesionych kosztów pogrzebu jest taka sama lub ewentualnie wyższa od kwoty siedmiokrotnego ostatniego zarobku tygodniowego zmarłego pracownika. Jeżeli kwota poniesionych kosztów pogrzebu była niższa, zakład pracy nie ma prawa do całego zasiłku pogrzebowego, lecz tylko do wysokości faktycznych wydatków.

W celu pokrycia poniesionych wydatków na pogrzeb referent zasiłkowy powinien postąpić tak samo, jak w każdym innym przypadku wypłaty zasiłku pogrzebowego. Należy więc obliczyć kwotę zasiłku w wysokości kosztów pogrzebu (oczywiście nie wyżej niż siedmiokrotny ostatni tygodniowy zarobek zmarłego) wpisać do listy (druk ZUS Ch 45) kwotę obliczonego zasiłku, wystawić zlecenie wypłaty na kwotę wpisaną do listy. W liście w kolumnie „Podpis" odbiór zasiłku powinien potwierdzić kasjer zakładu pracy (pieczęcią kasową i podpisem). Do listy należy dołączyć wymagane dowody uprawnień (świadectwo zgonu i rachunek kosztów pogrzebu). Pobraną gotówkę powinien zakład pracy wpisać do rozliczenia miesięcznego z ZUS (druk ZUS B 25) jak w każdym innym przypadku wypłaty zasiłku pogrzebowego. *(ss)*

344. Czy pracownik umysłowy oprócz pobieranego już państwowego zaopatrzenia emerytalnego może otrzymać drugie świadczenie emerytalne z ZUS

PYTANIE: **Ob. T. Z. ur. 1.11.1892 otrzymuje od 1.11.1950 państwowe zaopatrzenie emerytalne, przy czym do wysługi emerytalnej zaliczono mu okresy pracy do dnia 31.10.1950. Wymieniony zapytuje, czy ze względu na swój wiek, 61 lat, przysługuje mu tzw. renta starcza z powszechnego ubezpieczenia, oprócz pobieranego już państwowego zaopatrzenia emerytalnego.**

ODPOWIEDŹ: Pracownik umysłowy, który pobiera już państwowe zaopatrzenie emerytalne, może nabyć prawo do drugiego świadczenia emerytalnego, tj. renty z ubezpieczenia powszechnego w wysokości 1/5 normalnej renty, jeśli spełnia następujące warunki:

a) po otrzymaniu państwowego zaopatrzenia emeryt podjął przed ukończeniem 60 r. życia ponownie zatrudnienie w charakterze pracownika umysłowego;

b) przepracował w tym nowym zatrudnieniu co najmniej 12 miesięcy;

c) ukończył 65 lat (renta starcza) lub wcześniej stał się niezdolny do wykonywania zawodu, co musi być stwierdzone badaniem lekarskim (renta inwalidzka).

Jeśli ob. T. Z. spełnił dwa pierwsze warunki, to miałby ewent. prawo do renty inwalidzkiej, jeśli badanie lekarskie wykazałoby, że jest niezdolny do wykonywania zawodu. Do renty starczej, tj. renty przysługującej bez badania lekarskiego po ukończeniu 65 lat życia i spełnieniu innych wyżej wymienionych warunków ob. T. Z. nie ma prawa, gdyż nie ukończył jeszcze 65 lat życia. *(KN)*

Gdy napotykacie na trudności w zorganizowaniu swej pracy ubezpieczeniowej, gdy macie wątpliwości jak należy postąpić w konkretnym przypadku, aby być w zgodzie z założeniem i treścią obowiązujących przepisów prawnych o ubezpieczeniu społecznym — zwróćcie się po poradę lub wyjaśnienie do Redakcji Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych

Postanowiłam zostać dobrym referentem

Fragmenty korespondencji nagrodzonej w konkursie ZUS

Niezmiernie ucieszyło mnie to, że nasze czasopismo PUS ogłosiło konkurs na opis pracy referenta zasiłkowego.

Lubię mówić o swej pracy, tak jak ją samą lubię. Słowo lubię jest może nawet za słabe, bo wiele rzeczy czy czynności można lubić, ale pracę swą to mało lubić, trzeba być z nią związaną i zżytą tak, jak ja z nią jestem.

Jestem referentem ubezpieczeń społecznych od 1.7.1952. Z początku byłam trochę zniechęcona i chciałam się wycofać z tej pracy, a najważniejszą tego przyczyną byli pracownicy ZUS. Kiedy szłam do nich z rozliczeniem, przyjmowali mnie dosłownie z jękiem i kwaśnymi słowami pod adresem moich Zakładów i jego referenta. Wprawdzie rozumiałam ich, gdyż wiedziałam, jak ciężka była ich dotychczasowa współpraca z referentami zasiłkowymi zakładów im. Więckowskiego, ale było mi przykro. Wzięłam sobie jednak za ambicję ratować honor naszego Zakładu, postanowiłam zostać dobrym referentem, a swą pracę wykonywać bez pomyłek i zarzutu.

Początki były ciężkie i żmudne, ale czas robi swoje i dziś nikt nie może powiedzieć, że referent Zakładów Więckowskiego źle pracuje.

Rozpoczynając pracę nie byłam przeszkolona, ale przy pomocy Instrukcji ZUS starałam się poznać swe obowiązki i unikać usterek; nieraz ciężko mi to przychodziło.

Oddział ZUS w Łodzi dopomógł mi dużo, wzywając mnie na przeszkolenie, gdzie zapoznałam się dostatecznie z czynnościami referenta wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych. Wiele miałam kłopotów z opanowaniem niektórych zarządzeń otrzymywanych z ZUS, które były mało przejrzyste i poniekąd niezrozumiałe. Lecz tu znów spotkałam się z pomocą; dał mi ją PUS, który szczegółowo objaśnia wszystkie przepisy ubezpieczeniowe.

Zasiłki rodzinne nie przysparzają mi wiele kłopotu, gdyż oświadczenia składane przez pracowników od razu są starannie kontrolowane i uzgadniane, a pracownicy są pouczeni, w jakim wypadku mają zgłaszać zmiany, jaki np. dokument należy przynieść, jeśli żona danego pracownika rozpocznie pracę, kiedy należy powiadomić referenta, że dziecko przerwało naukę itp.

Poza tym opracowuję pogadanki na temat ubezpieczeń społecznych i wygłaszam je, korzystając z radiowęzła zakładowego. Pozwala to pracownikom słuchać i czerpać wiadomości z pogadanek podczas pracy. W ten sposób przekazuję całej załodze nie tylko informacje o obowiązujących przepisach i formalnościach, lecz także wiadomości podstawowe o ubezpieczeniu społecznym.

Dużą pomoc oddaje mi również współpraca z Radą Zakładową i Komisją Socjalno-Ubezpieczeniową.

Dwa razy w miesiącu zbieramy się wspólnie; na tej odprawie omawia się: ilość zachorowań pracowników, jak często powtarzają się zachorowania u niektórych pracowników, czy jest to choroba zawodowa, czy powstała na skutek pijaństwa czy symulacji.

Wszystkie asygnaty chorobowe są skrupulatnie analizowane, a następnie Komisja Socjalno-Ubezpieczeniowa idzie na kontrolę do chorych i sprawdza na miejscu, czy chory leży, gdy mu to lekarz zaleca i w jakich warunkach się znajduje. Poruszane są także sprawy pracy referenta na jego odcinku, jakie posiada trudności i w czym należy mu pomóc.

Zdarzają się wypadki, że któryś z pracowników nie pobrał zasiłków w dniach wypłaty. Wiadomo, że zasiłki nie pobrane należy zwracać na r-k ZUS, aby więc uniknąć ciągłego skreślania list, co dezorganizuje mi pracę, udaję się do pracowników i zapytuję, dlaczego nie pobrali należnych im zasiłków. Często okazuje się, że dany pracownik w dalszym ciągu choruje, trzeba wtedy pomyśleć, jak ułatwić mu podjęcie należnych zasiłków. Bywają również pracownicy oporni, którzy w terminie nie chcą składać żądanych dokumentów.

W tych wszystkich wypadkach rada i komisja s-u okazują mi dużą pomoc, zajmują się natychmiast tymi sprawami i regulują je.

Zżyłam się z moją pracą, w której znalazłam cel i z którą niełatwo byłoby mi się rozstać.

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych stał się mym towarzyszem pracy i ulubionym czasopismem. Korzystając więc z konkursu pragnę również wypowiedzieć się, co chciałabym, aby znajdowało się na łamach PUS.

Każde niemal pismo umieszcza na swych łamach informacje o osiągnięciach w pracy i jej ulepszeniach w poszczególnych przedsiębiorstwach. Dlaczego by w naszym czasopiśmie nie mógł znaleźć się i nasz kącik, który nazywałby się „Referenci ubezpieczeniowi piszą". W tym kąciku umieszczanoby korespondencję referentów zasiłkowych. Co pisać w takich korespondencjach? Każdy referent powinien dzielić się swymi osiągnięciami oraz trudnościami w pracy, podawać projekty, jak i przez co można by ułatwić ich pracę.

Chcąc osiągnąć dobre wyniki w pracy, referent musi nie tylko sam się kształcić, ale także powinien uświadamiać cały kolektyw. Nie potrzeba w tym celu zbierać wszystkich i zabierać im kilka godzin czasu — wystarczy opracować pogadankę i wygłosić ją przez radiowęzeł. Ale nie zawsze można poradzić sobie samemu z tematem i tu właśnie powinien pomóc nam PUS.

Dlatego zwracam się do Redakcji z prośbą, by zamieszczała na łamach PUS pogadanki, których tematem byłoby: jak wyglądały świadczenia społeczne przed wojną, a jak przedstawiają się dziś, jak rozwija się ubezpieczenie społeczne, jakie są jego zadania, warunki itp. Umieszczanie na łamach PUS takich materiałów umożliwi referentom zasiłkowym częstsze pogadanki w zakładzie pracy.

Irena Bilińska
ZPO im. Więckowskiego
w Łodzi

MIĘDZYODDZIAŁOWA NARADA ZUS W BYTOMIU
W SPRAWIE ULEPSZENIA OBSŁUGI RENTOWEJ GÓRNIKÓW

Do tradycji ubezpieczeniowców województwa stalinogrodzkiego należy odbywanie w pierwszej dekadzie grudnia dorocznej konferencji kierowników komórek rent górniczych.

Tradycja ta nawiązuje do „Dnia Górnika", obchodzonego corocznie 4 grudnia. Podobnie jak górnicy, którzy w tym dniu podsumowują swe całoroczne osiągnięcia w twórczej pracy produkcyjnej, również i ubezpieczeniowcy, zwłaszcza województwa stalinogrodzkiego, dokonują w tym samym okresie analizy, jak w ciągu roku wykonali swe zadania w zakresie zaspokajania potrzeb rentowych górników.

Piękna sala Oddziału Obwodowego ZUS w Bytomiu była w dniu 10 grudnia 1953 roku widownią tegorocznej konferencji kierowników komórek rent górniczych oddziałów obwodowych ZUS województwa stalinogrodzkiego, Oddziałów ZUS w Krakowie i Wałbrzychu oraz 5 innych oddziałów ZUS, na terenie których znajdują się kopalnie.

W tej doniosłej naradzie wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, Ministerstwa Górnictwa oraz Związku Zawodowego Górników. Dyrektor Naczelny ZUS wraz z innymi delegatami Centrali ZUS i przedstawiciele Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych w Stalinogrodzie.

Narada bytomska nawiązuje w dziedzinie rent górniczych do krajowej narady rentowej w Gdańsku — stwierdził Dyrektor Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie ob. dr Zając. Dlatego też narada skupiła swą uwagę na zagadnieniu skracania czasu załatwiania roszczeń rentowych i poprawy jakości pracy. Wyraz temu dały referaty wygłoszone na naradzie na temat:

1) działalności oddziałów ZUS przyznających renty górnicze i Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie w roku 1953,

2) niedociągnięć kopalń na odcinku kompletowania roszczeń rentowych z Karty Górnika,

3) wątpliwości prawnych zgłoszonych na konferencję.

Czas załatwiania roszczeń o renty górnicze (od chwili zgłoszenia roszczenia do dnia wydania decyzji) wynosił w październiku br., w najlepiej pracującym oddziale, przy roszczeniach wymagających badania lekarskiego — 56,3 dni, bez badania — 15,4 dni, w najgorzej pracującym — 98,8 i 35 dni. Istnieje więc znaczna rozpiętość czasu załatwiania roszczeń górniczych.

Pierwszy referat zajął się także szczegółową analizą niedomagań, wskazując na typowe błędy najczęściej zachodzące: przy opracowaniu rent górniczych przez oddziały obwodowe, a więc:

a) mało sprężyste przeprowadzanie dochodzeń (korespondencja łańcuszkowa);

b) wydawanie zbyt pochopnych decyzji (bez całkowitego rozpatrzenia sprawy);

c) błędy merytoryczne wskutek braku opanowania przepisów prawa materialnego lub niewłaściwego ich stosowania;

d) błędy wynikające z zawiłości przepisów prawnych lub nieuregulowania danych zagadnień (zwłaszcza w ubezpieczeniu brackim);

e) błędy wynikające ze zbyt słabego kontaktu z kopalniami;

f) uchybienia natury formalno-porządkowej.

Referat dokonał ogólnej oceny działalności poszczególnych oddziałów w zakresie rent górniczych i wyróżnił, jako dobrze pracujące, Oddziały w Tarnowskich Górach, Sosnowcu, Wałbrzychu i Chorzowie. Oddziały w Rybniku, Krakowie, a częściowo i w Bytomiu mają jeszcze do usunięcia szereg niedociągnięć.

Drugi referat zajął się niedociągnięciami administracji w kopalniach, które spisują i kompletują roszczenia rentowe z Karty Górnika. W szczególności wskazano na następujące typowe uchybienia:

a) błędy natury organizacyjnej (powierzanie agend kompletowania roszczeń rozmaitym biurom kopalni),

b) uchybienia formalne i merytoryczne przy wystawianiu zaświadczeń pracy i wykazów zarobków;

c) wadliwe prowadzenie ewidencji załóg w kopalniach;

d) brak kontroli ze strony rad zakładowych;

e) wypadki kumoterskiego podejścia do spraw rentowych w kopalniach.

Rzeczowa i wnikliwa dyskusja znamionowała wysoki poziom narady.

Sędzia OSUS w Stalinogrodzie ob. Baziuk poruszył szereg spraw, które mogą wpłynąć na polepszenie jakości pracy Oddziałów ZUS. Wojewódzki Lekarz Orzekający ob. dr Łukaszewicz wniósł cenne uwagi zmierzające do poprawienia stylu pracy lekarzy rzeczoznawców ZUS i biegłych sądowych. Kierownik Wydziału Rentowego ZUS w Bytomiu ob. Marek uwydatnił na przykładzie swego oddziału konieczność dbałości o jakość pracy przy podnoszeniu wydajności ilościowej. Wicedyrektor Oddziału Obwodowego ZUS w Chorzowie ob. Pillardy podzielił się z zebranymi wartościowymi osiągnięciami w zakresie usprawnienia pracy w wydziałach rentowych. Inspektor Centrali ZUS ob. Chmura podkreślił konieczność przeprowadzania przez związki zawodowe szerokiej akcji uświadamiającej wśród ubezpieczonych, by zawczasu gromadzili oni dokumenty potrzebne w przyszłości dla uzyskania renty, co przyczyni się do skrócenia czasu załatwiania roszczeń rentowych.

Ob. Dewor z Oddziału Obwodowego ZUS w Tarnowskich Górach przedstawił osiągnięcia tego Oddziału, który dzięki różnym usprawnieniom pracy (gruntowne uporządkowanie kilkuset tysięcy akt, scalenie w jedną alfabetyczną kartotekę 8 kartotek, obejmujących ponad 1.000.000.000 kart itp. (uzyskał w ciągu $2^1/_2$ lat oszczędności osobowe 8 etatów (z 15 na 7) i w ciągu 2 dni załatwia żądania Oddziałów Obwodowych o przysłanie akt lub kart przebiegu ubezpieczenia brackiego.

Zamykając dyskusję Dyrektor Naczelny ZUS ob. Stanisław Balcerski podkreślił doniosłe znaczenie stałego podnoszenia świadomości politycznej pracowników ZUS, co jest podstawowym warunkiem dla postawienia obsługi rentowej górników na najwyższym poziomie.

Wyniki narady ująć można w następujących punktach:

1. Oddziały ZUS przyznające renty górnicze muszą bezwzględnie obniżyć stan zaległości co najmniej do 100% przeciętnego miesięcznego wpływu przez pełne obsadzenie wolnych etatów, otoczenie większą opieką pracowników, zwłaszcza młodszych i ich intensywne szkolenie, usprawnienie toku pracy, koncentrowanie wysiłków referentów na wydawanie decyzji rentowej, unikanie przewlekania dochodzeń, stosowanie drobnych usprawnień pracy, wreszcie przez upowszechnienie osiągnięć przodujących oddziałów.

2. Skrócenie czasu załatwiania roszczeń rentowych musi stać się szczególną troską kierownictwa, które powinno osobiście zająć się sprawami najstarszymi.

3. W rękach kierownictwa spoczywa też w decydującym stopniu realizacja zadania poprawy jakości pracy, co można osiągnąć przez kolejne aprobowanie pracy referentów przez kierowników wydziałów i sekcji oraz przez bardziej intensywne szkolenie pracowników. W ciągu I kwartału 1954 należy przeprowadzić zamknięty kurs szkoleniowy w zakresie rent górniczych.

4. Usprawnienie pracy organów administracyjnych i związkowych w kopalniach zajmujących się kompletowaniem roszczeń o renty górnicze winno być bojowym zadaniem oddziałów ZUS. Może to nastąpić przez szkolenie referentów kopalnianych, instruktaż w miejscu pracy, odprawy referentów kopalnianych i szeroką akcję uświadamiającą wśród załóg kopalni. Wymaga to wzmocnienia współpracy z ZZG.

5. Pomoc instruktażowa i szkoleniowa ze strony Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie dla pozostałych oddziałów ZUS winna być zwiększona.

6. Intensywne szkolenie ideologiczne załóg oddziałów ZUS dla podniesienia poziomu ich uświadomienia politycznego jest nieodzownym warunkiem poprawy obsługi rentowej górników.

Narada była ze wszechmiar pożyteczna i, mimo, że trwała tylko 1 dzień, dała w pełni oczekiwane wyniki.

F. W.

Warunki pracy referentów zasiłkowych

w świetle odpowiedzi na nasz konkurs

W rozpisanym przez Przegląd Ubezpieczeń Społecznych konkursie — ankiecie wzięło udział 70 referentów zasiłkowych. Odpowiedzi nadeszły ze wszystkich stron kraju, przy czym najliczniej reprezentowane są województwa warszawskie, łódzkie, stalinogrodzkie i bydgoskie. O pracy swej napisali referenci zasiłkowi wielkich i mniejszych zakładów pracy — kopalń i hut, przedsiębiorstw budowlanych i PGR, spółdzielni produkcyjnych i handlowych, zakładów komunalnych i biur.

Liczba nadesłanych odpowiedzi jest duża i świadczy o dużym powodzeniu konkursu, zwłaszcza że był on skierowany do tej grupy naszych czytelników, której PUS ma przede wszystkim służyć, a która dotychczas prawie wcale nie zabierała głosu na łamach pisma. Przy tym wszyscy uczestnicy konkursu potraktowali swe zadanie bardzo poważnie, nadsyłając obszerne, nieraz kilkunastostronicowe odpowiedzi zawierające bogaty materiał.

W tych warunkach trudne było zadanie sądu konkursowego, który spośród wielu dobrych odpowiedzi wybrać miał najlepsze do nagrody. Listę autorów prac nagrodzonych ogłosiliśmy już w nr 12/53 PUS.

Konkurs dał obraz organizacji i przebiegu czynności ubezpieczeniowych w różnego rodzaju zakładach pracy, dostarczył tak cennych dla redakcji informacji o warunkach pracy referenta zasiłkowego, o trudnościach, na jakie napotyka, o potrzebach, jakie odczuwa.

Z licznych odpowiedzi przebija szczera troska o dobro pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach, duże poczucie odpowiedzialności za jak najlepszą obsługę pracowników w zakresie zasiłków ubezpieczeniowych. Bardzo wiele odpowiedzi świadczy o szczerym przywiązaniu do pracy referenta zasiłkowego, czym zapewne tłumaczy się, że w konkursie wzięli udział i tacy, do których dotychczas PUS nie docierał, a którzy zapoznali się z naszym pismem dopiero z okazji konkursu.

Do materiałów zebranych w konkursie wracać będziemy niejednokrotnie w naszym piśmie. Wiele z nich będziemy drukowali na naszych łamach, a wszystkie one posłużą jako materiał do dalszych opracowań. W tym wstępnym omówieniu wyników konkursu możemy krótko tylko wskazać na niektóre zagadnienia poruszone i naświetlone w ankietach w takim porządku, w jakim wymienione one zostały w ogłoszeniu konkursowym, tym bardziej że większość odpowiadających zachowała ten porządek w swoich korespondencjach.

Przygotowanie do pełnienia czynności referenta zasiłkowego. Większość referentów biorących udział w konkursie pełni swe czynności od dłuższego czasu, jakkolwiek są i tacy, którzy przy zasiłkach pracują zaledwie od kilku miesięcy. Prawie wszyscy uczestnicy konkursu przystąpili do czynności zasiłkowych bez należytego przygotowania, znaczna ich część — bez żadnego przygotowania, często nawet bez formalnego przekazania agend przez poprzednika.

Wprowadzenie w pracę przez poprzednika zdarza się rzadko, referenci nabywają pierwszych wiadomości na ogół już w czasie pracy z instrukcji, rzadziej z broszur wydanych przez ZUS w 1952 roku. Podkreślają często, że materiały te, bez „żywego słowa" kursów i narad organizowanych przez ZUS, są trudne do opanowania. Kursy ZUS mają podstawowe znaczenie w szkoleniu, są jednak zbyt krótkie a z konieczności skoncentrowane na zasadniczych kwestiach są pobieżne i nie pozwalają na wyjaśnienie wszystkich wątpliwości.

Dla dostatecznego opanowania przepisów i nabycia umiejętności ich stosowania w różnych sytuacjach praktycznych konieczny jest przez dłuższy czas ciągły kontakt z oddziałem, ekspozyturą lub rewidentem ZUS. Referenci skarżą się więc, że kontakt ten utrudniła likwidacja licznych oddziałów i ekspozytur ZUS oraz zniesienie kontroli biurowej zasiłków chorobowych, która bieżąco sprawdzała prawidłowość pracy referenta. Równocześnie jednak podkreślają oni zgodnie, że w b. wielkim stopniu lukę tę wypełnia PUS, zwłaszcza „Zapytania i wyjaśnienia z praktyki".

Ocena przepisów prawnych i instrukcji. W ocenie przepisów istnieje dość znaczna rozbieżność sądów, od uznania, że są jasne i nie nasuwają wątpliwości, do zarzutów, że są mało przejrzyste, skomplikowane, zbyt „terminologiczne". Sądy te dają się jednak w zasadzie sprowadzić do stwierdzenia, że o ile same zasady są dość proste, o tyle różne sytuacje w zakresie stosunków pracy i rozmaite przypadki życiowe nasuwają poważne wątpliwości, jak należy konkretną sprawę rozstrzygnąć. To ostatnie występuje zwłaszcza w przedsiębiorstwach budowlanych na tle obliczania dni pracy, doliczania premii do zarobków itp. Trudności w stosowaniu przepisów dają się często usunąć, gdy istnieje łatwość zasięgnięcia bezpośredniej porady w oddziale ZUS. W ankietach powtarzają się w związku z tym życzenia, aby oddziały ZUS częściej zwoływały narady referentów dla omówienia przypadków wątpliwych, a w każdym razie zawsze dla omówienia zarządzeń nowych.

Organizacja i przebieg pracy referenta zasiłkowego. Ten temat jest na ogół najobszerniej omówiony w odpowiedziach ankietowych i wymaga specjalnych opracowań. Materiał z tego zakresu jest bardzo cenny, tym bardziej że opisując przebieg swej pracy referenci zasiłkowi wskazują równocześnie na jakie przy tym natrafiają trudności.

Trudności te zależą od rodzaju zakładów pracy; wydaje się, że największe są w przedsiębiorstwach, które mają rozrzucone swoje oddziały lub roboty na większych przestrzeniach. Trudności innego rodzaju związane są z kompletowaniem dokumentacji, z ustalaniem zarobków i dni pracy, z uzyskaniem prawidłowo wypełnionych oświadczeń i innych dowodów (nierzadko wspomina się o niezadowoleniu pracowników z powodu rzekomo „zbyt dużych wymagań ZUS"), zaświadczeń L4 (na sposób ich wystawiania przez lekarzy skargi są powszechne) itp. Niejednokrotnie referent zasiłkowy ma kłopoty z pracownikami na tle ustalania prawa do świadczeń i ich

wymiaru. Sprawom tym poświęcimy specjalną uwagę w następnych numerach PUS.

Kontrola i pomoc ze strony administracji. Zaledwie 25% uczestników konkursu stwierdza, że ich praca jest kontrolowana przez głównego księgowego lub dyrekcję, a i wśród tych nie brak głosów, że kontrola ta jest bardzo pobieżna często zupełnie formalna. Znacznie więcej jest odpowiedzi, w których referenci skarżą się, że nikt nie kontroluje ich pracy i słusznie stwierdzają, że to jest bardzo źle. Niektórzy autorzy odpowiedzi wyjaśniają przyczynę tego brakiem znajomości przepisów ubezpieczeniowych; w zakładzie pracy nie ma nikogo poza referentem zasiłkowym, który by znając te przepisy mógł sprawdzić listy, a w razie potrzeby zastąpić referenta, gdy ten zachoruje lub jest na urlopie.

Niezbyt dobrze również przedstawia się pomoc kierownictwa administracyjnego okazywana referentom zasiłkowym w ich pracy, jakkolwiek z wielu odpowiedzi wynika, że stan ten stale się poprawia. Ciągle jeszcze nie jest przezwyciężony w wielu przedsiębiorstwach fałszywy pogląd, że „zasiłki to sprawy ZUS", sprawy w zasadzie obce w przedsiębiorstwie oraz niedocenianie spraw bytowych pracowników, którymi niektóre dyrekcje nie chcą „zawracać sobie głowy" wobec zadań produkcyjnych.

Współpraca z aktywem związkowym. Na 70 nadesłanych odpowiedzi tylko 30 mówi o tym, że rada zakładowa (komisja socjalno - ubezpieczeniowa) współpracuje z referentem zasiłkowym pomagając mu lub kontrolując jego czynności. Zakres tej współpracy jest rozmaity: w odpowiedziach spotyka się opisy pracy komisji s-u, które żywo interesują się działalnością referenta zasiłkowego, starannie analizują wypłaty zasiłków, organizują pomoc dla chorych towarzyszy pracy w domu, badają przyczyny zachorowań, prowadzą akcję popularyzacyjną, pomagają referentowi w zbieraniu potrzebnych dokumentów i w sporach z pracownikami. Są także przykłady komisji, które wprawdzie nie mają zorganizowanych form współpracy z referentem, lecz dobrze i chętnie załatwiają sprawy, z którymi referent się do nich zwraca.

Do wyjątków jednak należą przypadki rzeczywistej kontroli wypłat zasiłków. Jeżeli komisje spełniają ten obowiązek, polegają raczej na znajomości zagadnień przez referenta, ewentualnie rozpatrują kwestie sporne. Najczęściej ograniczają się organa związkowe do formalnej aprobaty wypłat i do czuwania nad terminowością wypłacania zasiłków.

Dość liczne są w odpowiedziach ankietowych próby wyjaśnienia przyczyn słabego interesowania się rad zakładowych sprawami zasiłkowymi. Wskazuje się na to, że rady nie doceniają spraw bytowych pracowników, że komisje s-u często istnieją tylko „na papierze", że nie mają właściwie zorganizowanej pracy. Przeważa jednak opinia, że źródła niedomagania komisji s-u szukać należy przede wszystkim w niedostatecznej znajomości przepisów ubezpieczeniowych wśród członków rad i komisji s-u. Nie przechodzą oni dostatecznego szkolenia w sprawach ubezpieczeniowych albo nie szkolą się wcale. Zmieniając się na ogół co roku nie nabywają niezbędnego doświadczenia. Uczestnicy konkursu uważają więc za wskazane, aby członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowych, zwłaszcza zespołu kontroli wypłat zasiłków, nie zmieniali się co roku, aby w skład tego zespołu wchodzili przede wszystkim pracownicy umysłowi obeznani z przepisami prawnymi i finansowymi i aby przechodzili oni również szkolenie w ZUS wspólnie z referentami zasiłkowymi, których pracę mają sprawdzać.

Stosunek referenta zasiłkowego do swej pracy. Wszyscy prawie uczestniczący w konkursie referenci zasiłkowi podkreślają, że lubią swą pracę i często dają bardzo mocny temu wyraz. Gdyby nawet przyjąć, że w konkursie wzięli udział przede wszystkim ci referenci, którzy czują się silnie związani z tą pracą (choć konstrukcja pytań ankietowych mogłaby raczej zachęcić do zabrania głosu przez niezadowolonych), to i tak wynik ankiety świadczy, że w przedsiębiorstwach i instytucjach istnieje już poważna kadra odpowiedzialnych i ofiarnych, sumiennych i kwalifikowanych pracowników ubezpieczeniowych, którzy nie chcieliby na ogół zamienić tej pracy na inną. Jest to niewątpliwie bardzo budujące stwierdzenie.

Równocześnie jednak — poza stosunkowo nielicznymi wyjątkami — dość powszechne są żale i skargi na złe traktowanie pracy referenta w przedsiębiorstwach. Są zakłady pracy, w których nie docenia się tego, że referent musi mieć bardzo szerokie i dobre wiadomości fachowe, że jest nie tylko wykonawcą techniczno-rachunkowym, lecz także pracownikiem, który niejednokrotnie podejmować musi niełatwe pod względem prawnym decyzje, za które ponosi odpowiedzialność tym większą, im słabsza jest kontrola jego pracy, że jego praca jest ważna i dotyczy ważnego odcinka spraw bytowych załogi.

W wielu przedsiębiorstwach praca ubezpieczeniowa jest zajęciem dodatkowym referenta, przy czym nierzadkie są przypadki, że na jej wykonanie nie daje się mu potrzebnego czasu, a praca nadgodzinowa nie jest opłacana. Niechęć do nałożonych na zakłady pracy „uciążliwych" obowiązków ubezpieczeniowych przenosi się czasem i na referenta.

Z tym wiążą się dość powszechne w ankiecie uwagi na temat nieuregulowanej pozycji referenta w przedsiębiorstwie. Umowy zbiorowe nie przewidują takiego stanowiska i zaszeregowanie referentów jest rozmaite i przypadkowe. Często wskutek tego nie są oni także objęci systemem nagród. Kilkakrotnie więc powtarza się w ankietach postulat uregulowania stanowiska referenta zasiłkowego w przedsiębiorstwie w drodze odpowiedniego zarządzenia Ministerstwa Pracy, CRZZ czy ministerstw resortowych.

Ocena PUS. Z dużą przyjemnością stwierdzamy, że PUS uzyskał bardzo dobrą ocenę swych czytelników. Uczestnicy konkursu podkreślają dużą pomoc, jaką im daje, przystępność i wielką użyteczność praktyczną wyjaśnień. Trzeba równocześnie jednak stwierdzić, że ta ocena PUS jest trochę zwężona: oparta jest głównie na dużej przydatności działu „Wykładni i Praktyki", a zwłaszcza „Zapytań i wyjaśnień z praktyki ubezpieczeniowej". Tłumaczy się to względami, o których mowa była wyżej przy omawianiu trudności w opanowaniu przepisów i ich stosowaniu.

Pod adresem PUS formułują dwaj nasi korespondenci zarzuty, że niektóre artykuły są zbyt „prawnicze" oraz że informacje o nowych przepisach podaje ze zbyt dużym opóźnieniem. Ponadto szereg odpowiedzi zawiera różne propozycje ulepszenia pisma.[1]) Często powtarza się po-

[1]) Stosunek uczestników konkursu do PUS obszerniej omawia nasza stała rubryka „Aby PUS spełnił swą rolę".

stulat, że PUS powinien być prenumerowany (nawet obowiązkowo!) przez wszystkie zakłady pracy.

Różne życzenia i uwagi. Przy okazji konkursu referenci zasiłkowi poruszają liczne zagadnienia, np. sprawę zasiłku dla matek, które zmuszone są do wstrzymania się od pracy dla pielęgnacji chorych dzieci, sprawę zasiłku za choroby 2 dniowe, sposób ustalania prawa do zasiłku rodzinnego i mlecznego (dni pracy, zarobki), konieczność wydania popularnego podręcznika o zasiłkach itd.

W tym i tak przydługim omówieniu wyników konkursu nie ma już miejsca na przedstawienie wszystkich tych spraw, a tym bardziej na wyczerpujące ich omówienie. Chcieliśmy dać ogólny obraz bogatego plonu konkursu i — powtarzamy — do wszystkich poruszonych spraw będziemy nieraz jeszcze wracali. Znajdą one właściwe miejsce w naszym piśmie, przy czym, w granicach naszych możliwości, starać się będziemy o zamieszczanie wypowiedzi samych korespondentów.

J. P.

Pomoc ZUS dla zakładów pracy
w ściąganiu nadpłaconych zasiłków

Obowiązujące przepisy nakładają na zakłady pracy odpowiedzialność za prawidłowe dysponowanie funduszami ubezpieczeniowymi. W szczególności więc zakłady pracy obowiązane są zwrócić ZUS kwoty nieprawidłowo względnie bezprawnie wypłaconych zasiłków rodzinnych i zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Równocześnie jednak żaden z odnośnych przepisów nie daje zakładowi pracy uprawnień przysługujących ZUS w sprawie ściągania nadpłaconych kwot w przypadkach, gdy nadpłaty nie mogą być potrącone z przysługujących jeszcze świadczeń. Dochodzenie w drodze procesu cywilnego od pracownika zwrotu niesłusznie pobranych przez niego świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest niemożliwe, gdyż dla takich spraw są właściwe jedynie sądy ubezpieczeń społecznych, które znowu mogą rozstrzygać je tylko w tych przypadkach, gdy zostanie zaskarżona decyzja ZUS.

Dlatego też dopóki uprawnienia ZUS w zakresie przymusowego ściągania niesłusznie wypłaconych świadczeń nie zostaną przeniesione w drodze aktu prawodawczego na zakłady pracy, musi między nimi a właściwymi oddziałami ZUS istnieć ścisła współpraca w tej dziedzinie.

W każdym więc przypadku, gdy zakłady pracy natrafiają na trudności w ściąganiu nadpłaconych zasiłków czy to dlatego, że nadpłaty nie mogą być już potrącone z bieżących świadczeń, czy też dlatego, iż pracownik nie zgadza się dobrowolnie na potrącenie nadpłat ze swych zarobków, albo też przeszedł do innego zakładu pracy lub w ogóle już nie pracuje, powinny one zwracać się niezwłocznie o pomoc do właściwego oddziału ZUS.

Pomoc ta polegać będzie na natychmiastowym wydaniu decyzji przez Oddział, zobowiązującej pracownika do zwrotu i wpłacenia do kasy lub na wskazane konto bankowe danego zakładu pracy w oznaczonym terminie niesłusznie pobranej kwoty zasiłku pod rygorem wdrożenia egzekucji administracyjnej. Równocześnie Oddział powinien upoważnić zakład pracy do przeprowadzenia tej egzekucji na wypadek gdyby pracownik żądanej kwoty w terminie nie wpłacił. Wspomniana decyzja powinna się składać z 5 części.

W części pierwszej, stanowiącej niejako sentencję wzywa się pracownika do zwrotu bezprawnie pobranego zasiłku z kasy danego zakładu. Równocześnie podaje się wysokość przypadającej do zwrotu kwoty cyfrowo i słownie oraz wskazuje się na przepisy, na których opiera się żądanie zwrotu, a więc art. 7 i 13 dekretu z 28.10.1947 o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. nr 16 poz. 414), jeśli idzie o zwrot zasiłku rodzinnego, względnie art. 214 ustawy o ubezpieczeniu społecznym oraz art. 97 ust. 1 dekretu o zobowiązaniach podatkowych (Dz. U. nr 49 z 1950 poz. 452), jeśli w grę wchodzi zwrot zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

W części drugiej decyzji powinno być podane uzasadnienie, tj. stan faktyczny, z którego wynika, iż dany pracownik nieprawnie pobrał kwotę, której zwrot ma nastąpić. W tej części wskazuje się również, w jaki sposób ma nastąpić spłata żądanej kwoty (kasa, konto bankowe zakładu pracy).

W części trzeciej decyzji wskazuje się rygory, które będą zastosowane w przypadku niezwrócenia niesłusznie pobranego zasiłku, a zarazem upoważnia się zainteresowany zakład pracy do skierowania decyzji jako tytułu wykonawczego do egzekucji administracyjnej.

W części czwartej decyzji podaje się pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych, tj. o możliwości odwołania się do właściwego okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych. W myśl bowiem art. 2 § 2 i art. 208 § 1 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych spory o zwrot świadczeń instytucji ubezpieczeń społecznych należą do sądów ubezpieczeniowych.

Odrębną — piątą — część omawianej decyzji stanowi klauzula wykonalności, a więc stwierdzenie z przytoczeniem podstawy prawnej, że decyzja jest wykonalna w drodze egzekucji administracyjnej.

Oddział Obwodowy ZUS w Zabrzu opracował formularze dwóch decyzji o treści poprzednio omówionej. Jednego z nich używa się przy ściąganiu bezprawnie pobranych zasiłków rodzinnych, drugiego — przy ściąganiu nadpłaconych zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Współpraca tego Oddziału z zakładami pracy, położonymi na obszarze jego działalności, w zakresie ściągania niesłusznie pobranych świadczeń wykazuje już, po stosunkowo niedługim czasie, poważne rezultaty, a tym samym świadczy o tym, że przy zastosowaniu dość prostego środka rozwiązano poważne zagadnienie.

Toteż pracownicy Oddziału ZUS w Zabrzu, którzy opracowali formularze omówionej decyzji, zgłosili je jako projekt racjonalizatorski do Komisji Usprawnień Administracji Publicznej przy Centrali ZUS, sądząc, że zastosowanie ich we wszystkich oddziałach ZUS przyczyni się, jeżeli nie do zupełnej likwidacji, to w każdym razie do poważnego obniżenia zadłużenia pracowników wobec zakładów pracy z tytułu niesłusznie pobranych świadczeń.

mgr Ryszard Studnicki

ZARZĄD GS „SAMOPOMOC CHŁOPSKA" W ŁUBOWIE
zaniedbuje sprawy wypłat zasiłków

„Zdecydowanie walczyć z marnotrawstwem i brakoróbstwem" — głoszą, między innymi, tezy na II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Niestety, wręcz odmiennie dzieje się w Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Łubowie z siedzibą w Pierzyskach koło Gniezna.

Z protokołu przeprowadzonej przez ZUS kontroli wypłat zasiłków za okres od lutego do września br. wynika, że zakwestionowano wypłatę dla 1/3 części ogółu pracowników pobierających zasiłki, wyrażające się sumą kilku tysięcy złotych.

A oto fragmenty protokołu rewidenta:

Poprzednia referentka zasiłkowa, która pracowała do 15.XI.1953, prowadziła ten dział chaotycznie i niedbale. Listy wypłat zasiłków sporządzane nieczytelnie przechowywano w dowodach kasowych, których odszukanie wymaga bardzo dużo czasu. Listy wypłat zasiłków za sierpień br. nie odnaleziono w ogóle.

Na listach brak dat wypłaty oraz niejednokrotnie miesiąca, którego wypłaty dotyczą. Ustalania uprawnień do zasiłków dokonuje się bez należytego udokumentowania, tj. bez zbierania oświadczeń o stanie rodzinnym. W zakładzie pracy nikt nie kontrolował działalności komórki zasiłkowej i jej pracownika.

W kilkunastu przypadkach brak na oświadczeniach potwierdzenia władz administracyjnych i podpisów samych ubezpieczonych. Rada Miejscowa na odcinku wypłaty świadczeń nie przejawia żadnej działalności. Na listach wypłat brak podpisów członków Rady. Za luty i czerwiec br. nie sporządzono list kontrolnych, a Rada Miejscowa, wbrew wytycznym CRZZ, nie dokonała kontroli.

Kontrola ZUS stwierdza brak 10 legitymacji ubezpieczeniowych.

*

Kierownictwo i Rada Miejscowa Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Łubowie koło Gniezna winni pamiętać, że wyrazem głębokiej troski o człowieka pracy są, między innymi, miliardy złotych rocznie w budżecie, które Państwo Ludowe wydaje na wypłatę zasiłków rodzinnych i chorobowych.

Instrukcje dla zakładów pracy informują o tym, komu i w jakiej wysokości przysługują zasiłki oraz kto ponosi odpowiedzialność za prawidłowe ustalenie uprawnień.

W celu stosowania właściwej interpretacji obowiązujących przepisów Zakład Ubezpieczeń Społecznych stale przeprowadza systematyczne szkolenie referentów zasiłkowych i głównych księgowych zainteresowanych zakładów pracy.

Natomiast przedstawicielstwo pracownicze o swoich obowiązkach w tym zakresie zostało poinformowane przez związki zawodowe drogą konferencji, instrukcji i broszur.

Zarówno ZUS jak i Związki Zawodowe dokładają wszelkich starań, aby zainteresowane czynniki, tj. kierownictwa administracyjne zakładów pracy i przedstawicielstwa pracownicze były jak najlepiej zorientowane w swoich obowiązkach i dobrze się z nich wywiązywały.

Toteż większość zakładów pracy zrozumiała już znaczenie akcji wypłat zasiłków i pracuje dobrze.

Istnieje tam zgodna współpraca czynnika administracyjnego i społecznego, tak że kontrole ZUS nie wykazują nieprawnych wypłat zasiłków, ani też skarg ze strony ubezpieczonych.

Zarówno kierownictwo administracyjne w tych zakładach pracy jak i przedstawicielstwo pracownicze otaczają opieką przeszkolonych przez ZUS referentów, dbają o podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych i kontrolują ich czynności, stojąc na stanowisku, że ani jeden złoty nie może zostać niesłusznie wypłacony.

Kierownictwo i Rada Miejscowa Gminnej Samopomocy Chłopskiej w Łubowie nie tylko nie przestrzegali instrukcji, lecz także nie kontrolowali referenta zasiłkowego, tolerując tym samym brakoróbstwo i marnotrawstwo.

Towarzysze z Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Łubowie powinni niezwłocznie przeanalizować swój stosunek do akcji wypłat zasiłków i zlikwidować stwierdzone braki przez ściągnięcie niesłusznie wypłaconych zasiłków.

Ujawniony zły styl pracy, spowodowany niedopatrzeniem zarówno ze strony kierownictwa zakładu pracy, jak i przedstawicielstwa pracowniczego jest sygnałem ostrzegawczym dla tych wszystkich, którzy dotąd jeszcze nie chcą zrozumieć lub bagatelizują zagadnienie wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Pieniądze przeznaczone na zasiłki są funduszem społecznym i każdy kto wydatkuje je w sposób niezgodny z przepisami ponosi całkowitą odpowiedzialność materialną.

Przykład Gminnej Samopomocy Chłopskiej w Łubowie jest sygnałem dla poszczególnych związków zawodowych, że należy wzmóc aktywność komisji ubezpieczeniowych i dopilnować, aby instruowały i kontrolowały działalność rad miejscowych.

elem.

KLUB KORESPONDENTÓW PUS
w Gdańsku

W założeniu Klubu Korespondentów PUS na terenie Gdańska wzięli udział: przedstawiciele ORZZ, Rady Miejscowej i Podstawowej Organizacji Partyjnej ZUS w Gdańsku, Ekspozytury ZUS w Elblągu, Terenowego Wydziału Świadczeń w Tczewie i Oddziału Obwodowego ZUS w Gdyni.

Uczestniczący w naradzie przedstawiciel redakcji naświetlił zadania Klubu.

W związku z przejęciem wypłaty zasiłków przez zakłady pracy PUS przekształcił się w pismo mające w głównej mierze służyć ubezpieczeniowcom w przedsiębiorstwach i instytucjach. Aby mógł jednak spełniać swoje zadania, musi jak najdalej wejść w teren, musi znać warunki, w jakich odbywa się tam praca ubezpieczeniowa.

Toteż do redakcji należy pisać. Pisać o wszystkim, o osiągnięciach i trudnościach, o organizacji pracy ubezpieczeniowej, aby PUS mógł rozpowszechnić dobre metody pracy, a piętnować niedociągnięcia.

Zebrani wykazali chęć organizowania tej współpracy terenu z redakcją przez utworzenie Klubu Korespondentów PUS i wyłonili spośród siebie prezydium Klubu w składzie: 1) Nowak Edmund (ZUS Gdańsk), 2) Owsiany Tadeusz (Stocznia Gdańska), 3) Sosnowska Maria (ORZZ Wydział Socjalny), 4) Zamichowski Karol (ZUS Gdańsk).

Ponadto w skład Klubu weszło 7 osób z terenu Gdańska, Gdyni, Elbląga i Tczewa.

Pierwszym zadaniem prezydium jest zjednanie większej liczby czynnych członków-korespondentów spośród pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy.

Karol Zamichowski
(Gdańsk)

Organizacja i technika wypłat zasiłków chorobowych
w Zakładach Mechanicznych „Ursus"

Pisaliśmy poprzednio o organizacji i technice wypłaty zasiłków rodzinnych w Zakładach Mechanicznych „Ursus"; dzisiaj uczynimy to w odniesieniu do zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Tow. Pińkowski, zastępca kierownika sekcji obrachunku płac, nadzoruje bezpośrednio pracę tzw. „grupy zasiłków ubezpieczeniowych", składającej się z tow. Jakubiak, referentki do spraw zasiłków rodzinnych, tow. Jadwigi Perchuć, referentki do spraw zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa i jej pomocnicy tow. Janiny Ptaszek.

Obie towarzyszki, a w szczególności tow. Perchuć, cieszą się opinią kwalifikowanych i rzetelnych pracowniczek, które — choć nie przeszły jeszcze specjalnego przeszkolenia zawodowego — opanowały dobrze przedmiot i technikę pracy. Sporo w tym zasługi tow. Pińkowskiego, który je przeszkolił systemem przywarsztatowym.

Tow. Ptaszek ustala zarobki, na podstawie których należy obliczyć zasiłki chorobowe; resztę czasu poświęca na załatwianie spraw rentowych, głównie na ustalanie czasokresu zatrudnienia i zarobków osób ubiegających się o renty oraz na wydawanie legitymacji ubezpieczeniowych i dokonywanie wpisów do legitymacji.

Zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (L4) składają pracownicy w swoich wydziałach lub działach do rąk referenta do spraw dyscypliny pracy, który w partiach kilkudniowych przekazuje je do działu personalnego.

Dział personalny — na podstawie posiadanej dokumentacji wypełnia pozycję 1 do 3 drugiej części zaświadczenia i zwraca je wydziałowemu referentowi do spraw dyscypliny pracy; ten z kolei przekazuje zaświadczenia oddziałowej organizacji związkowej, która po zaopatrzeniu ich w decyzję wypłaty zasiłku, zwraca całą partię zaświadczeń wydziałowemu referentowi do spraw dyscypliny pracy, stąd zaś skierowuje się je do ogólnozakładowej sekcji obrachunku płac, na ręce referenta do spraw zasiłków chorobowych, tj. na ręce tow. Perchuć.

Taki sam tryb postępowania stosuje się przy zasiłkach połogowych.

O wypłatę zasiłku pogrzebowego oraz zasiłku na karmienie, jak również o wypłatę zasiłku chorobowego osobom, z którymi rozwiązano już umowę o pracę — zgłaszają się zainteresowani wprost do tow. Perchuć, która pobiera osobiście potrzebne dane z działu personalnego.

Podany wyżej tryb postępowania odbiega od obowiązującej w tym zakresie instrukcji o tyle, że organizacja związkowa otrzymuje zaświadczenia (L4) bez uprzedniego obliczenia zasiłku i bez określenia zarobku, jaki stanowi podstawę wymiaru zasiłku, jak również bez odnośnej karty zasiłkowej.

Tow. Pińkowski tłumaczy to odchylenie tym, że praktykowany dotychczas sposób przyśpiesza znacznie pracę i zapobiega gubieniu kart zasiłkowych, a prawidłowość obliczenia zasiłków może kontrolować organizacja związkowa przy sposobności sprawdzania listy zasiłków przygotowanych do wypłaty lub nawet po dokonanej wypłacie.

Technika obliczania zasiłków wymaga pewnej specjalizacji, której na ogół nie posiadają członkowie organizacji oddziałowych i dlatego lepiej jest, gdy prawidłowość obliczenia i wypłaty zasiłków kontroluje w skali ogólnozakładowej przedstawiciel ogólnozakładowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej (członek zespołu kontroli wypłaty zasiłków).

Zdarzają się wprawdzie, nieliczne zresztą, przypadki pomyłek, ale zupełną rzadkością jest zauważenie pomyłki przez organizację związkową; częściej stwierdzają pomyłki sami zainteresowani pracownicy, którzy orientują się bardzo dobrze w wysokości zarówno swoich zarobków jak i przysługującego im zasiłku.

Zbieranie zaświadczeń przez wydziałowych referentów do spraw dyscypliny pracy i przesyłanie zaświadczeń partiami do referenta zasiłków chorobowych uważa tow. Pińkowski za celowe, gdyż w ten sposób unika się odrywania pracowników od pracy produkcyjnej i skraca się obieg dokumentacji.

Możliwe byłoby jeszcze dalsze skrócenie obiegu — dodaje tow. Pińkowski — gdyby pozycje 1 do 3 drugiej części zaświadczenia wypełniał nie dział personalny, lecz wydziałowy referent do spraw dyscypliny pracy, który ma potrzebne do tego dane.

Ustalanie uprawnień do zasiłku, obliczanie zasiłku i sporządzanie listy wypłaty odbywa się na ogół zgodnie z przepisami instrukcji, z tym poważnym zastrzeżeniem, że nie wszystkie dokumenty są kontrolowane przez drugiego pracownika (aprobanta).

Obowiązek kontroli spoczywa na tow. Pińkowskim, który twierdzi, że jest tak przeciążony innymi pracami, iż nie ma możności kontrolować całego materiału. Jedyne wyjście widzi on w kreowaniu stanowiska kierownika referatu zasiłków ubezpieczeniowych, który miałby nie tylko obwiązek, ale i realną możliwość dokonywania pełnej kontroli. Jest to konieczne i dlatego, że dotychczasowa obsada, składająca się z trzech osób, nie jest wystarczająca. Powoduje to częste zatrudnianie pracowników poza godzinami obowiązkowymi.

Przeprowadzona w październiku br. kontrola ze strony ZUS stwierdziła zaledwie kilka drobnych pomyłek rachunkowych na przestrzeni całego roku, co dowodzi, że referenci pracują na ogół dobrze, ale to oczywiście nie może zwalniać przedsiębiorstwa od dokonywania stałej i pełnej kontroli, tak pod względem rachunkowym, jak też pod względem merytorycznym.

Listę zasiłków przygotowuje się na dwa lub trzy dni przed terminem wypłaty zasiłków. Sporządzoną listę podpisuje przedstawiciel rady zakładowej w zasadzie przed wypłatą, ale zachodzą przypadki, w których następuje to po dokonanej już wypłacie. Sprawdzanie list wypłaconych zasiłków chorobowych przez radę zakładową ma raczej charakter kontroli wyrywkowej.

Zaświadczenia wręczone już po zamknięciu listy wypłaty, ale jeszcze przed terminem wypłaty, obejmuje się dodatkową listą wypłaty.

Kartotekę zasiłkową prowadzi się w porządku alfabetycznym w skali ogólnozakładowej. Dokumenty wypłaty przechowuje się również zgodnie z przepisami.

Wypłata zasiłków chorobowych odbywa się nie łącznie z wypłatą zarobków i zaliczek na zarobki, lecz od-

dzielnie i to w dwa dni po tych wypłatach, tj. 12 i 27 każdego miesiąca.

Pieniądze przygotowuje się w przeddzień wypłaty. Przygotowanie polega na obliczeniu pieniędzy i włożeniu ich do osobnej koperty dla każdego odbiorcy. Odbiorcy zgłaszają się do lokalu referatu zasiłkowego, udowadniając tożsamość legitymacją służbową lub innym dowodem. Wypłata odbywa się przez cały dzień, od 7,30 do 15,30 bez przerwy.

System ten nie jest dobry; w dniu wypłaty tworzą się przed okienkiem kolejki, odrywając pobierających zasiłki na dłuższy czas od pracy produkcyjnej.

Można by tego uniknąć przez połączenie wypłaty zasiłków z wypłatą zarobku i wypłatą zaliczki na zarobek. Wymagałoby to oczywiście sporządzania oddzielnych list płatniczych dla każdej oddzielnej grupy płatniczej, którą stanowi w zasadzie każdy wydział produkcyjny lub pomocniczo-produkcyjny lub też grupa działów administracyjnych. Usunęłoby to jednocześnie nieprawidłowość polegającą na tym, że zasiłki wypłaca ta sama osoba, która je oblicza i przygotowuje do wypłaty.

Dotychczasowa praktyka nie tylko nie ułatwia wykrywania możliwych błędów, ale utrudniałby także ujawnienie ewentualnych nadużyć, tym bardziej że brak pełnej kontroli administracyjnej i związkowej a wypłaconych asygnat zasiłkowych nie kasuje się wcale, mimo, że taki obowiązek wypływa wyraźnie z instrukcji. Czujności nie może osłabiać fakt, że referenci zasiłkowi pracują ofiarnie i rzetelnie, ani to, że kontrola ZUS stwierdziła nieliczne tylko pomyłki.

Do niewłaściwych należy też utarta praktyka potrącania nadpłat przez bezpośrednie ich obliczanie od następnych zasiłków, zamiast ujmowania nadpłat w oddzielne listy potrąceń.

Kłopotliwe jest postępowanie z zasiłkami nie podjętymi w oznaczonym dniu wypłaty. Pozycje nie wypłacone skreśla się w danej liście wypłaty i póty przenosi się je na szereg kolejnych list, póki wreszcie nie zgłosi się odbiorca. Dotyczy to przeważnie kwot drobnych i należnych osobom, które odeszły do pracy w innym przedsiębiorstwie. Byłoby dobrze, aby takie zasiłki mogły być wypłacane przez pocztę.

Należy zaznaczyć, że niektóre czynności zaliczone w instrukcji ZUS do obowiązków referenta zasiłkowego mogą należeć jedynie do działu finansowego przedsiębiorstwa, a to ze względu na obowiązujące przepisy organizacyjno-finansowe.

Idzie tu o niektóre czynności związane z podejmowaniem pieniędzy z banku, ze zwrotem różnic i potrąceń oraz z rozliczeniem z bankami i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Pracochłonność wszystkich czynności związanych z zasiłkami z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wynosi w przeliczeniu na jeden wypłacony zasiłek 27 minut.

Czas ten obliczony metodą statystyczną obejmuje wszystkie czynności w tym zakresie, a mianowicie: sprawdzenie dokumentów, ustalenie zarobku jako podstawy wymiaru zasiłku, obliczenie zasiłku, sporządzenie listy wypłat, naniesienie danych na kartę zasiłkową wraz z jej założeniem, przygotowanie i dokonanie wypłaty, przechowanie dokumentów, prowadzenie korespondencji, udzielanie bezpośrednich informacji zgłaszającym się pracownikom, prowadzenie statystyki i szereg innych pomniejszych czynności.

Podany czas ulegnie zmniejszeniu z chwilą powierzenia wypłaty zasiłków płatnikom spoza grona pracowników referatu zasiłkowego.

Przy sposobności musimy zwrócić uwagę na błąd, jaki zakradł się do formularza L4. W drugiej części jego w poz. 1b znalazło się określenie: „Stwierdza się, że stosunek najmu pracy..." W socjalistycznych przedsiębiorstwach nie ma już takiego stosunku; istnieje on jeszcze tylko, w nielicznych już zresztą kapitalistycznych zakładach pracy. *K. Weyman*

Zakładowe biblioteki fachowe

skutecznym narzędziem podwyższenia kwalifikacji zawodowych

Głębokie przemiany, jakie dokonały się i nadal zachodzą w naszym życiu gospodarczym, potężny rozwój przemysłu i postęp techniczny we wszystkich dziedzinach wymaga nie tylko zwiększonej ilości specjalistów, lecz także coraz wyższych kwalifikacji od wszystkich pracowników.

Rząd Polski Ludowej zapewnia wszystkim obywatelom możność kształcenia się. Ludzie pracy również mają odpowiednie warunki, by pogłębiać swą wiedzę zawodową. Szkoły wieczorowe, technika zawodowe, kursy zaoczne (korespondencyjne) pozwolają każdemu pracującemu na uzupełnianie wiadomości w interesującej go dziedzinie.

Wyrazem głębokiej troski rządu o dalsze uprzystępnienie wiedzy zawodowej masom pracującym jest Uchwała Prezydium Rządu nr 697 z dnia 24 września 1953 roku (Monitor A-94 z 16. 10. 1953) w sprawie rozwoju sieci fachowych bibliotek zakładowych. Ważny ten akt prawny normuje sprawy organizacyjne, osobowe, lokalowe i finansowe bibliotek zakładowych.

Biblioteki fachowe muszą posiadać wszystkie zakłady pracy zatrudniające ponad 100 pracowników, które z uwagi na charakter pracy wymagają posiadania takich bibliotek. Zakłady te wymienia szczegółowo § 1 Uchwały.

Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno zapewnić bibliotece odpowiedni lokal i interesować się wszelkimi przejawami jej pracy w zakresie gromadzenia, konserwacji i udostępniania książek pracownikom, propagowania czytelnictwa itp.

Uchwała z 24 września 1953 roku jest ważnym etapem na drodze do podnoszenia kwalifikacji zawodowej pracowników, a więc do wzrostu wydajności pracy i przyśpieszenia naszego postępu gospodarczego.

Otwierając szerokie możliwości poszerzenia wiedzy zawodowej i podwyższenia kwalifikacji, uchwała daje także do ręki pracownikom skuteczne narzędzie uzyskiwania wyższych zarobków.

Przypominając o tej Uchwale zachęcamy gorąco naszych czytelników do zainteresowania się biblioteką fachową w swoim zakładzie pracy.

Trzeba przy tym dopilnować, aby znalazły się w niej również książki z zakresu techniki bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawodawstwa pracy w ogóle i zagadnień socjalnych. W bibliotece powinny się także znaleźć popularne wydawnictwa o uprawnieniach ubezpieczeniowych pracowników. Wydawnictw tych niestety nie ma obecnie na rynku księgarskim. Może jednak znajdą się na terenie zakładu pracy broszury ZUS i CRZZ z tego zakresu, drukowane w latach ostatnich w bardzo wielkim nakładzie. *(m)*

DYREKCJA ZBM W BIAŁYMSTOKU

interesuje się już wypłatami zasiłków

W związku z umieszczoną w nr 10/53 notatką pt. „Gdy Dyrekcja nie interesuje się sprawami ubezpieczeniowymi w przedsiębiorstwie" wpłynęło do redakcji PUS pismo, w którym kierownictwo Zjednoczenia Budownictwa Mieszkaniowego w Białymstoku dziękując za sygnalizowanie braków i niedociągnięć zapewnia, że sprawę wypłat zasiłków traktuje nie tylko jako obowiązek ustawowy, ale widzi w nim także ważny bodziec ekonomiczny dla wykonania planów przez zaspokajanie socjalnych potrzeb robotnika.

Pismo wyjaśnia dalej, że warunki lokalowe komórki zasiłków uległy radykalnej poprawie po przeniesieniu do nowego gmachu, że oświadczenia ułożone są prawidłowo, że aktualizacja kart płacy jest na ukończeniu itd. oraz, że przywrócona do życia komórka socjalno-ubezpieczeniowa „pilnie przysłuchuje się odgłosom z terenu w celu dalszego usprawnienia wypłat zasiłków". Równocześnie kierownictwo prosi o większą pomoc i baczniejszą kontrolę ze strony oddziału ZUS.

Sprawę zbadaliśmy na miejscu i okazało się, że poprawa bezsprzecznie nastąpiła, ale, niestety, nie w takim jeszcze stopniu, jak należało się spodziewać.

Warunki lokalowe rzeczywiście uległy znacznej poprawie z chwilą przeniesienia przedsiębiorstwa do nowego biurowca.

Kartoteka dla celów wypłat zasiłków rodzinnych ułożona jest z oświadczeń, do których dołączona jest całkowita dokumentacja. Dokumenty te są przechowywane w kopertach celofanowych. Kartoteka nie jest jeszcze całkowicie zaktualizowana, ponieważ do grudnia nie wszystkie oświadczenia zostały wymienione na nowe, mimo że powinno to było nastąpić w październiku.

Nieścisłe okazało się wyjaśnienie przedsiębiorstwa, że „jakkolwiek karty płacy posiadają zaległość w księgowaniu zarobków, to jednak zagadnienie ich aktualizacji jest w stadium końcowym". Tymczasem w grudniu księgowano dopiero zarobki za czerwiec ubr. Wskutek tego dodatki mleczne poczynając od lipca ubr. nie zostały jeszcze wypłacone.

Zaległości w księgowaniu kart płacy stwarzają również duże trudności przy wymiarze zasiłków chorobowych. Chcąc obliczyć pracownikowi np. zasiłek szpitalny za okres 1—10.12.1953, trzeba w poszukiwaniu zarobków za listopad, październik i wrzesień przerzucić kilkadziesiąt list, co nie zawsze daje gwarancję ustalenia właściwego zarobku.

Praca referentów prowadzących zasiłki również nie jest dobrze zorganizowana. Cechuje ją brak współpracy między referentem obliczającym zasiłki chorobowe a referentem sporządzającym listy wypłat zasiłków rodzinnych. Konsekwencją tego są nadpłaty. I tak np. referent obliczający zasiłki chorobowe wypłacił pracownikowi zasiłek pogrzebowy za zmarłego syna. Ponieważ drugi referent nie został powiadomiony o tym, wypłacał nadal zasiłki rodzinne za zmarłego od grudnia 1952 aż do grudnia 1953, tj. do momentu wykrycia tego przez kontrolę ZUS. Przykładów takich jest więcej.

Wobec stwierdzonej ogólnej poprawy stylu pracy ubezpieczeniowej wierzymy, że Kierownictwo Zjednoczenia zrobi wszystko, aby sprawy ubezpieczeniowe postawić na odpowiednim poziomie i aby istniejące niedomagania w pełni usunąć. Powinna w tym czynie dopomóc Komisja socjalno-ubezpieczeniowa.

Wierzymy, że niedługo już będziemy mogli opisać „jak pracuje wzorcowa komórka zasiłków największego zakładu pracy w Białymstoku".

Cienie mojej pracy

Jako referent zasiłkowy pracuję od roku 1949.

Początkowo zakres mojej pracy był bardzo skromny, obracał się bowiem w granicach zasiłków rodzinnych. W roku 1950 skończyłem kurs tygodniowy dla referentów zasiłkowych, na którym nauczyłem się obliczania zasiłków chorobowych.

Przyswojenie przepisów nie sprawiało mi trudności.

Organizację pracy w referacie zasiłkowym przeprowadziłem sam; bezpośredni zwierzchnik nigdy jeszcze nie zainteresował się jakimś nowym przepisem, uważa przy tym, że wszystkie moje prace związane z ubezpieczeniem można wykonać „później", główna rzecz to listy płacy. Podczas mego urlopu trzeba dosłownie zmuszać kogoś, by wykonał czynności zasiłkowe, co naturalnie musi odbić się na samej pracy; toteż po powrocie długi czas nie mogę dojść do równowagi.

Kontroli w całym tego słowa znaczeniu nie mam ani ze strony tego, który cyfruje w rubryce „sprawdził", ani ze strony głównego księgowego, tym bardziej, że cyfrujący nie umie obliczać zasiłków; od głównego księgowego nie mogę tego wymagać, musi polegać na kimś.

Rada zakładowa idzie mi na rękę, tzn. podpisuje, interesuje się chorymi; komisja s-u bardzo mi pomogła w pracy, głównie w zebraniu nowych oświadczeń oraz przy uzupełnianiu różnych braków.

Praca referenta zasiłkowego podoba mi się i byłbym zadowolony, gdybym tylko ją wykonywał i nie słyszał, że zasiłki można obliczyć później oraz nie potrzebował poświęcać 22 godzin nadliczbowych (bezpłatnie), chcąc wywiązać się z powierzonych obowiązków.

Wszystkim niedomaganiom mogłoby zaradzić nasze przedsiębiorstwo, gdyby więcej interesowało się samą pracą i osobą referenta, gdybym nie słyszał stale, że referent „za często chodzi do ZUS" i „co właściwie on robi?"

Gdyby chociaż bezpośredni kierownik znał dobrze pracę referenta zasiłkowego, inna byłaby ocena; proponuję wszystkich kontrolujących przeszkolić w ten sam sposób co referentów.

Aby odciążyć ZUS od wszelkiego rodzaju pytań dotyczących głównie zasiłków chorobowych, proponuję, aby ZUS, jako instytucja najbardziej kompetentna, zebrała wszystkie możliwe przypadki, np. kiedy przysługuje zasiłek chorobowy itp., podała do każdego odpowiednie przykłady i cały materiał wydała bądź w jednym z numerów PUS, bądź w formie broszurki-instrukcji, zwłaszcza, że obecnie mamy do czynienia z bankiem i wszelkie omyłki są bardzo niepożądane.

Stanisław Jackowski
Zakład Sieci Elektrycznych Warszawa-Miasto

ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROLĘ

Ogłaszając konkurs-ankietę na opis pracy referenta zasiłkowego w przedsiębiorstwie, redakcja chciała nawiązać bliższy kontakt z tymi, którym nasze czasopismo przede wszystkim ma służyć, miała na celu zorientowanie się w potrzebach terenu, chciała usłyszeć głosy krytyki, które pomogą właściwie pokierować pracą redakcyjną.

Trzeba szczerze przyznać, że konkurs spełnił to zadanie ponad oczekiwania zarówno co do ilości nadesłanych odpowiedzi, jak i co do rozpiętości poruszanych zagadnień.

Szczególną radość sprawiło redakcji to, że we wszystkich prawie odpowiedziach konkursowych brzmi nieoczekiwana nuta serdeczności i zażyłości z PUS, pewien ton ciepła i wdzięczności wobec czasopisma.

„Niezmiernie ucieszyło mnie — napisała Irena Bilińska z Łodzi — że n a s z e czasopismo PUS ogłosiło konkurs na opis pracy referenta zasiłkowego. Postanowiłam wziąć w nim udział, gdyż móc wypowiedzieć się o mej pracy — przedstawia dla mnie dużą wagę".

W tej atmosferze czytelnicza nasza rodzina dzieli się swoimi troskami, kłopotami, swoimi radościami i osiągnięciami, krytykuje i zgłasza propozycje, a wszystko po to, by Przegląd Ubezpieczeń Społecznych mógł lepiej spełnić swoją rolę, rolę dobrego narzędzia pracy i do pracy, którą referenci wykonują na ogół ze szczerym zamiłowaniem.

„Powiedzieć, że pracę swoją lubię, to za mało — oświadczył w swej odpowiedzi Stanisław Hajda z Łańcuta — i mam pełną satysfakcję, że potrafię jej podołać ku zadowoleniu ogółu pracowników".

Bezpośrednia obsługa ludzi pracy, zaspokajanie ich bytowych potrzeb jest dla referentów pracą społeczną, pracą zaszczytną. Dokładają więc wszelkich starań, by podwyższać poziom swoich kwalifikacji, by pracę swą wykonywać jak najlepiej i stwierdzają niemal jednogłośnie, że w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych znajdują w tym zakresie dużą pomoc.

Krystyna Gunka z Rabki pisze, że z radością odbiera każdy nowy numer PUS i czyta go „od deski do deski". PUS jest dla niej przewodnikiem, który radzi i wyjaśnia w przypadkach skomplikowanych, odbiegających od reguły, jakie często nasuwa życie. W PUS znajduje się zawsze „coś dla siebie".

Janina Krauze z Warszawy wita każde zjawienie się nowego egzemplarza PUS jak dobrego przyjaciela i doradcę. „Cennym wskazówkom i radom zamieszczanym na łamach tego pożytecznego miesięcznika — pisze ona — zawdzięczam sprawne i prawidłowe wykonanie powierzonej mi pracy".

„To, że stałem się przodującym referentem, zawdzięczam PUS. Stałe czytywanie PUS w zupełności zastępuje szkolenie" — zapewnia Czesław Biernacki z Tucholi.

Powyższe i podobne do tych wypowiedzi są dla kolektywu redakcyjnego szczególnie cennym dowodem uznania.

A równocześnie zobowiązują.

Zobowiązują do jeszcze większej dbałości i troski o dobór materiału publikowanego w piśmie, o jak największą jasność i przystępność wykładu, zobowiązują do wzmożonego wysiłku, by pismo stało się naprawdę n a s z e, by stało się przyjacielem, pomocnikiem i doradcą każdego pracownika ubezpieczeniowego.

Uczestniczący w konkursie referenci zasiłkowi ułatwili w pewnym stopniu to zadanie, określając swe potrzeby i zgłaszając swe postulaty.

Proszą oni przede wszystkim o poszerzenie działu „Zapytań i Wyjaśnień z Praktyki Ubezpieczeniowej", o pokazywanie przykładów błędnego załatwiania roszczeń o zasiłki.

Władysław Bąbol z Wrześni podsuwa formę rebusów i zagadek, które dawałyby równocześnie i naukę i rozrywkę. Jan Stolarczyk z Włoszczowej radzi wprowadzić do pisma rubrykę pt. „Czy przyznać w tym wypadku zasiłek?", „Jak obliczysz w danym przypadku zasiłek?"

Henryk Grymaszewski z Warszawy upomina się o szersze uwzględnianie tematyki rentowej, Feliks Lamparczyk z Torunia — zagadnień BHP i walki z absencją chorobową.

Irena Bilińska chciałaby znaleźć na łamach PUS krótkie popularne pogadanki o ubezpieczeniu społecznym w Polsce, które nadawałyby się do rozpowszechnienia przy pomocy radiowęzła, by uczyć nie odrywając załogi od pracy.

Proponuje ona ponadto zaprowadzenie w piśmie specjalnego „Kącika referenta zasiłkowego". Częste są głosy, aby PUS więcej niż dotychczas dawał opisów pracy referenta zasiłkowego, krytykował niedbałe zakłady, wymieniał doświadczenia.

To są bardzo słuszne postulaty. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że cały dział „Nasza praca zawodowa i społeczna", dział obejmujący przeważnie ponad 25% pojemności całego numeru, winien zasadniczo składać się z korespondencji referentów zasiłkowych i że wymiana doświadczeń na łamach PUS będzie możliwa wówczas, gdy referenci będą pisać o swoich doświadczeniach. W dziale „Nasza praca zawodowa i społeczna" referenci zasiłkowi powinni gospodarzyć się jak na własnym podwórku.

Trzeba pójść jeszcze dalej i przypomnieć, że całe czasopismo ma być wyrazicielem potrzeb, wymagań i osiągnięć pracowników ubezpieczeniowych. Tylko bowiem od nich zależy w szczegółach tematyka czasopisma. W każdym z działów redakcja zawsze poruszy te tematy, które jej podsunie, które „podpowie" teren, tj. pracownicy ubezpieczeniowi.

Redakcja dołoży więc także wszelkich starań, aby w miarę możności spełnić wszystkie postulaty zgłoszone w konkursie.

Konkurs dał sposobność nawiązania szerokiej łączności z czytelnikami, zadzierzgnął już więzy z pracownikami ubezpieczenia na terenie całego kraju. Więzy te żadną miarą nie powinny ulec rozluźnieniu, lecz zacieśniać się silniej, trwalej.

Rzucamy hasło:

Uczestnicy konkursu — stałymi korespondentami PUS.

Pierwsze lody zostały przełamane. Już się poznaliśmy. Nawiązany kontakt trzeba nadal podtrzymywać.

Nie nadsyłajcie korespondencji tylko przy okazji konkursów, chociaż możemy Was zapewnić, że będziemy je od czasu do czasu rozpisywali. Piszcie zawsze, ilekroć napotkacie w swej pracy na trudności, na gorąco donoście nam o swoich sukcesach i kłopotach, służcie nam stale swą radą i pomocą.

Jest to prośba zarówno do tych, którzy wzięli udział w konkursie, jak i do tych, którzy w nim głosu nie zabrali.

M

W sprawie właściwej wykładni

pojęcia niezdolności do pracy zawodowej w ubezpieczeniu brackim

Stosownie do § 63 statutu byłej Spółki Brackiej pensja inwalidzka przysługuje górnikowi, który stał się niezdolny do pracy zawodowej. Przepis ten na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15. 5. 1948 obowiązuje analogicznie do świadczeń brackich z tytułu ubezpieczenia w b. Kasie Bratniej Górników w Sosnowcu, której agendy włączone zostały w całości w zakres działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przyjęta od wielu lat w ubezpieczeniu brackim definicja pojęcia niezdolności do pracy zawodowej, sformułowana w 1947 przez MPiOS w projekcie ustawy o ubezpieczeniu brackim, ma następujące brzmienie: „Niezdolnym do pracy zawodowej jest ten, kto wskutek choroby, ułomności fizycznej lub umysłowej, bądź też wskutek upadku sił fizycznych lub umysłowych nie może wykonywać pracy, którą stale lub przeważnie wykonywał, ani też innej, równorzędnej, podobnie wynagradzanej pracy, uzasadniającej obowiązek ubezpieczenia górników".

Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w wyroku TR. 238/53 z 16. 7. 1953 przyznał ob. W. P. pensję inwalidzką na podstawie opinii lekarskiej uznającej jego niezdolność do pracy w charakterze robotnika wodociągów i kanalizacji.

Ob. W. P. wykonywał prace w górnictwie tylko do 15. 1. 1921, zaś od 1922 do chwili obecnej zatrudniony jest poza górnictwem w zakładach wodociągowych i kanalizacji jako robotnik placowy przy wykopach, transporcie materiałów, smołowaniu dachów, jako pomocnik murarza itp.

Zachodzi pytanie, czy Trybunał biorąc za podstawę przy ocenie inwalidztwa ob. W. P. jego niezdolność do pracy w zakładach wodociągowych, tj. do pracy nie uzasadniającej obowiązku ubezpieczenia brackiego, postąpił słusznie. Trybunał uzasadnia swe stanowisko następującym wywodem:

„Zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 13. 12. 1949 przyznana została pensja bracka osobom, które zwolnione zostały z pracy w górnictwie w Zagłębiu Dąbrowskim w latach 1919—1923, a przepracowały co najmniej 5 lat w górnictwie i są niezdolne do pracy zawodowej. Jest kwestią niewątpliwą, że warunek niezdolności do pracy zawodowej nie dotyczy pracy zawodowej w górnictwie wykonywanej przed kilkudziesięciu laty, a uzasadniającej ubezpieczenie brackie, lecz dotyczy pracy zawodowej ostatnio wykonywanej przez zgłaszającego roszczenie o bracką pensję inwalidzką".

Przy dokładniejszej analizie prawnej niniejszego zagadnienia wysuwają się poważne wątpliwości co do słuszności wyroku TUS.

Powołane przez Trybunał zarządzenie MPiOS z 13. 12. 1949 rozszerzyło krąg uprawnionych do pensji brackiej z tytułu zatrudnienia w górnictwie w obwodzie działania byłej Kasy Bratniej Górników na osoby, które zostały zwolnione z pracy w górnictwie w latach 1919—1921; poprzednie bowiem zarządzenia z 15. 5. 1948 i 21. 12. 1948 obejmowały tylko osoby zwolnione z pracy w górnictwie w latach 1935—1945 i w 1924—1935. Celem więc tego krótkiego zresztą zarządzenia było jedynie rozszerzenie przywilejów do świadczeń brackich na dalszy krąg osób, a nie stwarzanie nowego pojęcia inwalidztwa zawodowego. A zatem, oceniając niezdolność do pracy zawodowej osób, zwolnionych z pracy w górnictwie w latach 1919—1921, należy stosować ogólnie obowiązujące kryteria inwalidztwa w ubezpieczeniu brackim.

Jak wynika z przytoczonej na wstępie definicji, przy ocenie inwalidztwa brackiego należy brać pod uwagę pracę uzasadniającą obowiązek ubezpieczenia brackiego, czyli pracę w górnictwie. Jest to słuszne, gdyż istotą brackiej pensji inwalidzkiej jest właśnie to, że przyznaje się ją osobom, które są niezdolne do pracy w górnictwie i na tym właśnie polega uprzywilejowany charakter świadczeń brackich. A więc pracownik, który np. do roku 1921 był górnikiem, zaś od tego czasu pracował poza górnictwem, ma prawo do brackiej pensji, wówczas gdy jest niezdolny do pracy zawodowej wykonywanej w górnictwie do 1921, gdyż ta właśnie praca uzasadniała obowiązek ubezpieczenia brackiego tego pracownika.

Stanowisko reprezentowane przez TUS uchyla, moim zdaniem, uprzywilejowany charakter pensji brackiej, wymagając od byłego górnika, by był niezdolny nie tylko do pracy zawodowej wykonywanej w górnictwie, lecz także do pracy późniejszej, wykonywanej poza górnictwem. W ten sposób Trybunał na miejsce pojęcia niezdolności zawodowej (górniczej) wprowadza pojęcie niezdolności ogólnej, co jest sprzeczne z § 63 ust. 1 statutu Spółki Brackiej.

Należy nadmienić, że stosowana dotychczas w ZUS i przyjęta w niniejszym artykule wykładnia pojęcia inwalidztwa jest korzystniejsza dla rencistów; wiadomo bowiem, że prace poza górnictwem są z zasady łatwiejsze niż prace górnicze i dlatego były górnik, niezdolny do pracy zawodowej w górnictwie, może być zdolnym do prac poza górnictwem.

Nie negując słuszności wyroku TUS przyznającego pensję bracką, kwestionuję jedynie przyjęcie za podstawę oceny inwalidztwa brackiego zawodu wykonywanego poza górnictwem, a więc nie uzasadniającego obowiązku ubezpieczenia brackiego.

Wyrok TUS dla poparcia swego stanowiska powołuje się na pismo MPiOS z 25. 9. 1950 UO 70 M. 134/50 w sprawie ob. M., które poleca przy ocenie inwalidztwa tego obywatela brać za podstawę jego prace wykonywane w ostatnich 5 latach przed zgłoszeniem roszczenia o pensję bracką. Zważywszy jednak, że pismo Ministerstwa wydane było w czasie, gdy b. Kasa Bratnia Górników działała jeszcze jako

samodzielna instytucja, stosując pewne odchylenia od zasad przyjętych w ubezpieczeniu wykonywanym przez b. Spółkę Bracką, trudno to wyjaśnienie Ministerstwa uznać jako zasadę generalną, tym bardziej że jest ono sprzeczne z istotą ubezpieczenia brackiego.

Zresztą z chwilą włączenia do ZUS agend ubezpieczenia brackiego, sprawowanych dawniej przez b. Spółkę Bracką w Tarnowskich Górach oraz b. Kasę Bratnią Górników w Sosnowcu, istniejące uprzednio różnice między traktowaniem ubezpieczenia brackiego w obydwu zlikwidowanych instytucjach nie mają racji bytu.

Zachodzi jeszcze pytanie, czy okoliczność, iż były górnik porzucił pracę w górnictwie od wielu lat (w przypadku omawianym od 1921), ma decydować o tym, że jako pracę zawodową, miarodajną dla ustalenia prawa do pensji brackiej, należy przyjąć pracę ostatnio wykonywaną w niegórniczych zakładach pracy.

Odpowiedź na to pytanie daje nam konstrukcja wymiaru świadczeń brackich. Przy obliczaniu tych świadczeń bierze się pod uwagę wyłącznie lata pracy przebyte w górnictwie i wysokość pensji brackiej zależna jest od ilości zaliczonych lat pracy w górnictwie. Skoro zatem przy wymiarze świadczeń brackich zalicza się jedynie lata pracy w grónictwie, tj. pracy uzasadniającej obowiązek ubezpieczenia brackiego, to słuszne będzie, że za podstawę oceny niezdolności do pracy zawodowej bierze się tylko prace wykonywane w górnictwie.

W świetle powyższych rozważań jestem zdania, że przy ocenie inwalidztwa brackiego osób, które nie pracują już w górnictwie, należy brać zawsze za podstawę pracę górniczą i to bez względu na to, kiedy były górnik przestał w górnictwie pracować.

F. Woźniczka

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

JAK SPORZĄDZAĆ FORMULARZE I INSTRUKCJE SPRAWOZDAWCZOŚCI STATYSTYCZNEJ. *Jan Kantor.* Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa, 1953, s. 56 + tabele, cena zł 5,40.

Niewielka ta broszura zawiera b. pożyteczne informacje, o rodzajach sprawozdań statystycznych oraz uczy jak należy budować furmularze statystyczne i instrukcje o ich wypełnianiu. Ponadto autor omawia: technikę przygotowania rękopisów do druku zaznajamiając jednocześnie czytelnika z najważniejszymi terminami sztuki drukarskiej, sposób przeprowadzania korekty tekstu i korekty formularza, przyrządy służące do uwielokrotniania rękopisów i wreszcie gatunki papieru, mające zastosowanie przy drukowaniu formularzy i instrukcji.

Broszura napisana jest jasno i przejrzyście, zawiera liczne przykłady prawidłowej budowy formularzy sprawozdawczych, przykłady niewłaściwego układu formularzy i wiele wzorów sprawozdań statystycznych.

Jako wszechstronny informator w omówionym wyżej zakresie broszura ta powinna się znaleźć w każdej komórce planowania i sprawozdawczości instytucji nadrzędnych, gdzie przyczyni się do usprawnienia prac związanych z projektowaniem i wykonaniem formularzy i instrukcji sprawozdawczości statystycznej. *(fk)*

WSPÓŁZAWODNICTWO SOCJALISTYCZNE PRAWEM I SIŁĄ NAPĘDOWĄ EKONOMICZNEGO ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA RADZIECKIEGO *G. N. Jewstafjew.* Tłum. Z. Nicman, B. Strumiński, Warszawa 1953. „Książka i Wiedza", s. 339.

Autor omawia socjalistyczny sposób produkcji i organizację współzawodnictwa socjalistycznego; rozwój współzawodnictwa mas pracujących w poszczególnych etapach budownictwa socjalistycznego i zależność między współzawodnictwem socjalistycznym a przechodzeniem społeczeństwa radzieckiego od socjalizmu do komunizmu. *(zp)*

SKOROWIDZ PRZEPISÓW PRAWNYCH OGŁOSZONYCH W MONITORZE POLSKIM W LATACH 1918—1939 i 1945—1952. Według stanu prawnego na dzień 31 grudnia 1952. Opracował *Zdzisław Keck.* Warszawa 1953. Wydawnictwo Prawnicze, s. 135.

Skorowidz zawiera zestawienie ogłoszonych w Monitorze Polskim obowiązujących normatywnych aktów prawnych i stanowi uzupełnienie do wydanego w 1952 „Skorowidza przepisów prawnych ogłoszonych w Dzienniku Ustaw", dając łącznie z nim możność ustalenia pełnego obowiązującego stanu prawnego. *(zp)*

ORGANIZACJA GOSPODARKI NARODOWEJ. Praca zbiorowa pod red. *M. Doroszewicza,* Warszawa 1953. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 278.

Autorzy omawiają założenia organizacyjne poszczególnych działów gospodarki narodowej i istniejącą strukturę oraz schematy organizacyjne przedsiębiorstw socjalistycznych. *(zp)*

W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH. *Louis Saillant.* Z przedmową Giuseppe di Vittorio. Tłum. z języka francuskiego Maria Kulikowska. Warszawa 1953, Centralna Rada Związków Zawodowych, s. 93. *(zp)*

Praca jest sprawozdaniem sekretarza generalnego Światowej Federacji Związków Zawodowych, złożonym na wiedeńskiej sesji Biura Wykonawczego ŚFZZ w dniach 9—14 czerwca 1952. Tematem sprawozdania jest walka mas pracujących w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych o prawo do zrzeszania się w związki zawodowe i do prowadzenia działalności związkowej w obronie najżywotniejszych interesów ludzi pracy. *(zp)*

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE
WARSZAWA

polecają ostatnie nowości wydawnicze:

BĄBIŃSKI CZ.	— Uruchomianie zakładów przemysłowych stron 551	zł 56,50
CZERNY Z.	— Książka kucharska stron 408	zł 20,—
DIKAŃSKI M. G.	— Rynek cyny i miedzi w krajach kapitalistycznych po drugiej wojnie światowej. Przekł. z ros. stron 79	zł 5,30
NICKI H.	— Organizacja hotelu robotniczego stron 40	zł 2,25
PRACA ZBIOROWA	— Organizacja i technika przedsiębiorstw i urządzeń gospodarki komunalnej stron 350	zł 19,20
PRACA ZBIOROWA	— Recepty potraw dla żywienia zbiorowego stron 338	zł 40,—
PRACA ZBIOROWA POD RED. WALEWSKIEGO W.	— Słownik towaroznawczy, tom II, C—E stron 1230	zł 90,—
PRUDENCKI G. A.	— Naukowe uogólnienie i rozpowszechnienie przodujących metod pracy stron 87. Przekł. z ros.	zł 5,40

W najbliższym czasie zostaną wydane:

FRENKEL J.	— Zespoły opracowań technologicznych
IWANOW P. S.	— Planowanie inwestycji
MUSZKIET T.	— Gospodarka materiałowa w przemyśle węglowym
PRACA ZBIOROWA POD RED. SZALEWICZA J.	— Ekonomika przemysłu mleczarskiego
PRACA ZBIOROWA	— Poradnik sprzedawcy i kierownika sklepu z artykułami spożywczymi — sprzedaż nabiału
PRACA ZBIOROWA	— Poradnik sprzedawcy i kierownika sklepu z artykułami spożywczymi — sprzedaż pieczywa
PRACA ZBIOROWA	— Poradnik sprzedawcy i kierownika sklepu z artykułami spożywczymi — sprzedaż przetworów zbożowych, ziemniaczanych i artykułów strączkowych
SUMIŃSKI T.	— Programowanie sieci sklepów w miastach

Książki Polskich Wydawnictw Gospodarczych nabywać i zamawiać można w księgarniach techniczno-gospodarczych „DOMU KSIĄŻKI" oraz w CENTRALNEJ KSIĘGARNI WYSYŁKOWEJ „DOMU KSIĄŻKI" w Warszawie, Pl. Dąbrowskiego 8, która wysyła je za zaliczeniem pocztowym.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 9

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-41, wewn. 57.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze

Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł, cena egz. 5 zł.

Zam. PWG TP1-27/54 z dn. 26.XII.53. Podpisano do druku 16.I.54. Druk ukończ. 25.I.54 r.
Nakład 6205. Papier druk sat. kl. VII, 60 gr, A1. Ark. wyd. 5,9. Zam. 6761/C
Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. 4-B-22817

POL
GOS

Cena egz. zł 5 –