

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



Na str. 51 ogłaszamy nowy konkurs z nagrodami dla naszych czytelników

T R E Ś Ć :

Współdziałanie musi być obustronne	29
Dalsze polepszenie sytuacji rencistów w Niemieckiej Republice Demokratycznej	30
O ścisłe wiązanie zagadnień produkcji z troską o ochronę zdrowia pracujących — mgr R. Garlicki	31
O umiejętne korzystanie z pomocy fachowych bibliotek zakładowych — (z)	33
W dążeniu do usprawnienia pracy ubezpieczeniowej. Wnioski i życzenia referentów zasiłkowych	35
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Prawo do brackiej renty inwalidzkiej w okresie zarobkowania — T. Wasylecki	39
Co to jest „okres wyczekiwania“ — (SS)	40
Stypendia dla młodzieży szkół wyższych a prawo do zasiłków rodzinnych — J. Szcz.	41
Z Orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych	42
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS	42
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	44
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
Likwidujemy zbędne czynności — (SS)	47
Współdziałanie aktywu związkowego stanowi dużą pomoc w mojej pracy — Zuzanna Kawecka (Sędziszów)	49
Odrębne czy wspólne listy wypłat — St. Stawowczyk	50
O g ł a s z a m y K o n k u r s	51
Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych spełnił swoją rolę — M.	52
Czy Komisja Usprawnień Administracji nie pracuje zbyt wolno — elem (Poznań)	53
Posługujcie się tylko tabelami ZUS — (Es)	53
Z doświadczeń referenta zasiłkowego — Janina Zalewska (Warszawa)	54
Sklerotyczny żywot niektórych delegatów socjalno-ubezpieczeniowych — Zyg- munt Janus (Warszawa)	55
Zakładom pracy należy dostarczyć wykazy dokumentacji — Marian Rychłowski (Wałbrzych)	55
Zaniedbane sprawy ubezpieczeniowe w „Samopomocy Chłopskiej“ w Lelisie — Henryk Kosik (Ciechanów)	56
O sprawach rent i emerytur	56
PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY	
O niektórych wątpliwościach przy wymiarze zasiłku rodzinnego (Artykuł dys- kusyjny) — J. S.	57
Ubezpieczenie społeczne w Koreańskiej Republice Ludowo-Demokratycznej — J. Szczygielski	58
Przegląd Wydawnictw	59
PONADTO NUMER ZAWIERA SKOROWIDZ „ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ“ (cz. 1).	

S K R Ó T Y U Z Y W A N E W P U S

<p>EM — Rada Ministrów</p> <p>MPIOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej</p> <p>Min. Zdr. — Ministerstwo Zdrowia</p> <p>Min. Fin. — Ministerstwo Finansów</p> <p>PKPG — Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego</p> <p>ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>OSUS — Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>TUS — Trybunał Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>ub. em. rob. — ubezpieczenie emerytalne robotników</p> <p>ub. em. pr. um. — ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych.</p>	<p>Dz. U. — Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej</p> <p>Dz. Urz. — Dziennik Urzędowy</p> <p>Monitor — Monitor Polski</p> <p>PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>ust. o ub. sp. — ustawa o ubezpieczeniu społecznym</p> <p>rozp. — rozporządzenie</p> <p>rozp. o ub. pr. um. — rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych</p> <p>prawo o s. u. s. — prawo o sądach ubezpieczeń społecznych</p> <p>KG — Karta Górnicza</p> <p>KZ — Kodeks Zobowiązań</p>
---	---

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CIASOPISMO PRZEZNACZO-
NE DLA AKTYWU ZWIĄZ-
KOWEGO I PRACOWNIKÓW
UBEZPIECZENIOWYCH W ZA-
KLADACH PRACY I ZUS

Nr 2
LUTY

1954
ROK XX

WSPÓLDZIAŁANIE MUSI BYĆ OBUSTRONNE

ABY GŁOSY PRACOWNIKÓW TERENOWYCH PRZYCZYŃAŁY SIĘ DO ULEPSZENIA NASZEJ PRACY

Program przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących, zawarty w dokumentach IX Plenum KC PZPR, przewiduje między innymi, że w latach 1954 i 1955 nakłady inwestycyjne w zasadzie nie wzrosną w porównaniu z latami poprzednimi, jeżeli idzie o liczby bezwzględne, że jednak nie może to zahamować tempa rozbudowy naszej gospodarki. „Założone w Planie 6-letnim podstawowe zadania w dziedzinie inwestycji, w szczególności w dziedzinie dalszej rozbudowy ciężkiego przemysłu będą jako niezbędne kontynuowane w niesłabnącym tempie” — stwierdził na Plenum tow. Bierut.

Wynika z tego, co zresztą wyraźnie podkreślają tezy przedjazdowe, że środki użyte na te cele muszą być wykorzystane w sposób jak najbardziej celowy i oszczędny, że nastąpić musi dalszy wzrost wydajności pracy i że należy prowadzić zdecydowaną walkę z wszelkimi objawami marnotrawstwa. Tezy wskazują także na konieczność poprawy organizacji pracy na wszystkich odcinkach działalności gospodarczej i administracyjnej, oraz na prowadzące do tego środki. Wśród tych ostatnich jedno z najważniejszych miejsc zajmuje krytyka i samokrytyka, współzawodnictwo i pomysłowość pracownicza w zakresie racjonalizatorstwa i usprawnień.

Wytyczając zadania, które muszą być wykonane dla przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących, IX Plenum wskazało równocześnie na istniejące już obecnie możliwości podniesienia dobrobytu mas przez poprawę jakości pracy we wszystkich dziedzinach, przez poprawę jakości towarów i usług, przez żywą dbałość o potrzeby pracowników w zakresie warunków pracy i poprawę różnego rodzaju świadczeń i sposobu ich udzielania. „Pamiętajmy — mówił tow. Bierut — że wokół nas, na każdym odcinku znajdują się niewykorzystane rezerwy, bijmy się więc niezmordowanie o ich ujawnienie i skuteczne wykorzystanie”.

W wielkim i powszechnym czynie przedjazdowym cała klasa robotnicza dała wyraz swej jednoci wokoło hasła rzuconych przez IX Plenum Partii podejmując zobowiązania polepszenia jakości swej pracy i podwyższenia jej wydajności. W dyskusji toczącej się w całym kraju robotnicy wskazują na liczne źródła niewykorzystanych rezerw, wskazują gdzie i w jaki sposób usunąć można marnotrawstwo materiałów i marnotrawstwo czasu pracy, co i jak należy i można poprawić. W akcji tej uczestniczą również pra-

cownicy ubezpieczeń społecznych, zarówno w poszczególnych komórkach Oddziałów Centrali ZUS jak i w zakładach pracy.

Podjmując współzawodnictwo o najlepsze wykonywanie swych obowiązków wskazują także co pracę tę utrudnia, zgłaszając rozmaite wnioski i propozycje. Dotyczą one szerokiego wachlarza spraw, od zagadnień uzupełnienia ochrony ubezpieczeniowej do drobnych niekiedy usprawnień administracyjnych.

Głosy te znajdują swe częściowe odbicie na łamach naszego pisma, zarówno w materiałach redakcyjnych jak i w artykułach i korespondencjach nadawanych przez czytelników.

I tak np. w poprzednim numerze ogłosiliśmy (na str. 4) propozycje zmierzające do zapewnienia świadczeń ubezpieczeniowych matkom pracującym, które muszą wstrzymać się od pracy dla pielęgnacji chorych dzieci oraz robotnikom chorującym więcej niż 3 dni. W ubezpieczeniu radzieckim istnieją te świadczenia: matka przerywająca pracę dla pielęgnowania chorego dziecka otrzymuje zasiłek (najwyżej przez 3 dni) jeżeli dziecko ma mniej niż 3 lata, jeżeli nie można go umieścić w szpitalu a nie ma w domu osób, które mogłyby się nim zaopiekować; robotnik otrzymuje także zasiłek za każdy dzień choroby. Ogłosiliśmy również propozycję, aby także pracownikom umysłowym przyznawać zasiłek połogowy w okresie urlopu macierzyńskiego, dla uniknięcia nierównomierności w obciążaniu pracą pozostałych pracowników, podejmujących obowiązki pracowniczki urlopowanej, lecz zajmującej etat.

W niniejszym numerze naszego pisma zamieszczamy propozycje i uwagi dotyczące różnych potrzeb, braków i ulepszeń w pracy ubezpieczeniowej¹⁾. Są wśród nich wezwania do towarzyszy ze służby zdrowia, są życzenia pod adresem naszych władz, związków zawodowych i Centrali ZUS, są propozycje uproszczeń technicznych i zmian obowiązujących przepisów. Odnoszą się one niekiedy do spraw drobnych, ale ważnych przez swą codzienność. „Nigdy nie uchylajcie się od spraw drobnych w swej pracy, albowiem z rzeczy małych powstają wielkie — na tym polega jedno z najważniejszych przykazań Iljicza” — pisał Stalin w pierwszą rocznicę śmierci Wielkiego Lenina.

Głosy te świadczą o żywym stosunku do wykonywanej pracy, o istnieniu inicjatywy wśród mas pracowników ubezpieczeniowych, o szczerzej trosce o dobro powierzonej pracy.

1) Zobacz zwłaszcza strony 35—38, 47—51 i inne.

Jest rzeczą ważną, aby inicjatywa licznych terenowych pracowników nie pozostawała bez echa, aby krytyczne głosy ludzi, wykonujących swe czynności według poleceń idących z góry, były uważnie u „góry“ wysłuchiwane i rozważane.

Jest to ważne zarówno dla realizacji słusznie zgłaszanych ulepszeń jak i dla rozwoju oddolnej krytyki i inicjatywy na polu usprawnień naszej pracy ubezpieczeniowej.

Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do głosów referentów zasiłkowych w zakładach pracy, a więc w odniesieniu do podstawowych kadr pracowników ubezpieczeniowych w nowej socjalistycznej organizacji ubezpieczenia społecznego. Dają oni bowiem ten zasób doświadczenia, którego z natury rzeczy pozbawiona jest administracja centralna, zwłaszcza ZUS, normująca ich pracę bez dostatecznej znajomości warunków, w jakich najlepiej należy zorganizować czynności ubezpieczeniowe w przedsiębiorstwach i instytucjach. Dla należytego rozwoju prac ubezpieczeniowych w zakładach pracy czynne współdziałanie refe-

rentów zasiłkowych ma bardzo duże znaczenie i trzeba dbać o to, aby współdziałanie to było jak najżywsze. Nie rozwinie się ono jednak w pełni jeżeli nie napotka na odpowiedni oddźwięk, jeżeli będzie jednostronne.

Apelując do naszych czytelników, do wszystkich pracowników ubezpieczeniowych o najwyższy udział w dyskusji nad ulepszeniem naszej pracy, nad najlepszą i najsprawniejszą obsługą ubezpieczeniową milionowych mas pracujących, zwracamy się równocześnie do czynników decydujących o zasadach tej pracy o należyte uwzględnienie tych głosów. Wymagają tego wskazania IX Plenum, wymagają tego wielkie zadania, które stoją przed nami.

Mówiąc o podstawowych warunkach zwycięskiej walki o szybsze podniesienie stopy życiowej mas pracujących miast i wsi, tow. Bierut podkreślił, że jednym z nich „jest jeszcze większe skupienie sił, wzmożenie aktywności mas pracujących w ich codziennych wysiłkach we wszystkich działach naszej gospodarki narodowej i na wszystkich odcinkach naszej pracy twórczej“.

DALSZE POLEPSZENIE SYTUACJI RENCISTÓW W NIEMIECKIEJ REPUBLICIE DEMOKRATYCZNEJ

Poważne osiągnięcia w zakresie wykonania bieżącego pięcioletniego planu gospodarczego pozwoliły rządowi NRD na wydanie w ostatnich czasach szeregu zarządzeń zmierzających do dalszej poprawy sytuacji materialnej robotników i pracującego chłopstwa. Realizacja tych zarządzeń — obniżenie podatku od wynagrodzeń, obniżka cen towarów masowego spożycia itd. — podniosła realne zarobki robotników i innych pracowników tylko w 1953 o więcej aniżeli 2,7 miliarda marek. Wzrosły poważnie wydatki na leczenie i wczasy, co umożliwiło setkom tysięcy osób pobyt w sanatoriach i domach wypoczynkowych. Wzrosły świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego. W 1952 wydatki na wypłatę samych tylko rent wynosiły 3 miliardy marek. Kwota ta została w 1953 poważnie przekroczona.

Nie poprzestając na dotychczasowej akcji podwyższenia stopy życiowej i kulturalnej mas pracujących Rada Ministrów NRD wydała 10.12.1953 rozporządzenie w sprawie „dalszego polepszenia warunków pracy i życia robotników tudzież praw związków zawodowych“.

W pięciu częściach rozporządzenie ustala szczegółowo, na czym polegać ma poprawa bytu mas pra-

cujących, jakie środki służyć mają temu celowi i do kogo należy podjęcie oraz realizacja odpowiednich kroków.

W części pierwszej przewiduje rozporządzenie między innymi dalszą poprawę świadczeń rentowych robotników i pracowników umysłowych. Rozporządzenie stwierdza, że rząd NRD uważa polepszenie świadczeń rentowych za jedno ze swych najważniejszych zadań. Pierwszym krokiem w tym kierunku jest wprowadzenie począwszy od 1954 rent dodatkowych dla robotników i pracowników umysłowych, zatrudnionych w najważniejszych dla gospodarki narodowej uspołecznionych zakładach pracy. Wykaz tych zakładów ustala Minister Pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi i zatwierdza Rada Ministrów.

Renty dodatkowe przysługiwać będą robotnikom, personelowi technicznemu i pracownikom umysłowym, którzy przepracowali w zakładach pracy co najmniej 20 lat i stali się niezdolni do pracy lub osiągnęli odpowiedni wiek, wynoszący dla mężczyzn 65 lat a dla kobiet 60 lat.

Renta dodatkowa wynosi 5 proc. ostatniego zarobku. Wydatki z tego tytułu ponosi zakład pracy, zatrudniający pracownika, z własnych funduszy.

Wspomniana renta przysługuje niezależnie od renty z ubezpieczenia społecznego.

Rozporządzenie zapowiada, że w miarę dalszego rozwoju gospodarstwa narodowego i narastania akumulacji w uspołecznionych przedsiębiorstwach zakres zakładów pracy, które będą uprawnione do przyznawania rent dodatkowych, będzie stale wzrastać.

Omawiane rozporządzenie z 10.12.1953 realizuje w krótkim bardzo czasie już drugą z kolei podwyżkę świadczeń rentowych. Pierwszą bowiem podwyżkę wprowadziło rozporządzenie z 25.6.1953, ustalając na wyższym poziomie wysokość minimalnej renty starości i inwalidzkiej oraz pełnej renty wypadkowej z ubezpieczenia społecznego. Rozporządzenie to wyróżniało pracowników zatrudnionych w górnictwie, dla których stawki minimalnych rent starości i rent inwalidzkich są wyższe o 10 marek od minimalnych stawek rent w innych gałęziach produkcji.*)

Przez wprowadzenie rent dodatkowych dla pracowników zatrudnionych w najważniejszych gałęziach gospodarki narodowej rząd NRD poszedł jeszcze dalej w kierunku realizacji socjalistycznej zasady przyznawania świadczeń rentowych w zależności od jakości i ilości pracy.

*) Zob. PUS nr 9/53, str. 259.

O ŚCISLE WIĄZANIE ZAGADNIENIŃ PRODUKCJI Z TROSKĄ O OCHRONĘ ZDROWIA PRACUJĄCYCH

Sprawy troski o człowieka w miejscu jego pracy, a więc sprawy postępu higieny i bezpieczeństwa pracy, walki z zachorowalnością i wypadkowością, walki z nadmiernym i uciążliwym wysiłkiem, są przedmiotem dużego zainteresowania Partii i Rządu naszego państwa ludowego.

Przeglądając, choćby pobieżnie, w prasie codziennej głosy czytelników i wypowiedzi korespondentów robotniczych i chłopskich widzimy, że sprawy te zajmują tu jedno z czołowych miejsc, że wysiłki Rządu i Partii są doceniane i rozumiane, że każde pozytywne osiągnięcie jest skwapliwie notowane a każde zaniedbanie i niedociągnięcie — krytykowane i analizowane.

Już samo to stwierdzenie wystarczałoby dla uwytknienia szczególnej, politycznej doniosłości problemu, którego istotą jest zapewnienie, aby naszym osiągnięciom i postępowi w dziedzinie techniki i produkcji towarzyszył niemniejszy postęp w dziedzinie wszechstronnej poprawy warunków pracy.

Referat tow. Bolesława Bieruła i tezy przedjazdowe, dyskusja nad nimi na IX Plenum KC PZPR oraz dyskusja ogólnokrajowa, nie tylko sformułowały nasze zadania na przyszłość, ale w sposób zdecydowany przyczyniły się do jasnego zrozumienia całokształtu problemów wiążących się z zaspokajaniem potrzeb społecznych, powstających w związku z pracą i zaspokajanych poprzez zakład pracy. Pomogły one do uświadomienia sobie daleko sięgających, dialektycznych związków między zagadnieniami ochrony pracy i ochrony zdrowia a zagadnieniami produkcji i postępu technicznego, między zagadnieniami społecznymi a ekonomicznymi.

Wśród zawartych w tezach przedjazdowych postulatów, dotyczących szybkiego wzrostu zaspokojenia potrzeb ludzi pracy, wybitne miejsce zajmują te akcje i świadczenia, których realizacja wiąże się z samym zakładem pracy.

W każdej z wielkich dziedzin zaspokajania potrzeb bytowych i kulturalnych zakład pracy jest jedną z ważnych komórek organizacyjnych. W zakładzie pracy istnieje: w zakresie opieki nad zdrowiem — zakład leczniczo - zapobiegawczy, w zakresie ubezpieczeń społecznych — referat socjalno - ubezpieczeniowy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy — zakładowa służba bhp w zakresie opieki nad rodziną robotniczą — żłobek, przedszkole, kolonie dziecięce, w zakresie zaopatrzenia — OZR, w zakresie kulturalnym — świetlica i zespoły artystyczne. Podobnie w zakresie mieszkaniowym, sportu, oświaty, podwyższania kwalifikacji itd.

Niestety, zrozumienie tego faktu, że zakład pracy w ustroju socjalistycznym nie jest tylko zakładem produkcyjnym, ale jest także jednym z podstawowych ogniw społecznych, zapewniających zaspokojenie wielorakich potrzeb ludzi pracy stanowiących jego załogę, nie jest jeszcze dość powszechnie ugruntowane. Pracownicy i działacze poszczególnych służb społecznych: zdrowia, ubezpieczeń społecznych, bezpieczeństwa pracy itd. skłonni są traktować zakład pracy i związane z nim komórki jako ogniwa czysto wykonawcze. Samo także kierownictwo zakła-

du pracy częstokroć zdaje się nie pamiętać, że obok odpowiedzialności wobec władz gospodarczych za wykonanie zadań produkcyjnych lub usługowych, obciąża je w równym stopniu odpowiedzialność wobec klasy robotniczej za dbałość o zdrowie, bezpieczeństwo, rozwój kulturalny i materialny załogi.

Świadomość wagi obowiązków zakładu pracy i związanych z nim służb wobec własnej załogi jest nieodzownym warunkiem realizacji wielkiego programu wzrostu poziomu życia szerokich mas ludności, postawionego przez IX Plenum KC PZPR. Powinna ona stać się podstawą przeanalizowania i ustalenia programu i metod działania dla poszczególnych służb i organizacji na terenie zakładu pracy, na zasadzie ścisłej współpracy i koordynacji działania wszystkich zainteresowanych czynników, w szczególności czynnika technicznego, lekarskiego i społecznego.

Ustrój ludowy wyposażył nasze zakłady pracy we wszystkie materialne i organizacyjne środki dla realizacji troski o człowieka pracującego, przede wszystkim troski o zdrowie, bezpieczeństwo i higienę pracy.

Na podstawie uchwały Prezydium Rządu z 1 sierpnia 1953 powstaje w samych zakładach produkcyjnych wysoko wykwalifikowana służba techniczna bezpieczeństwa i higieny pracy. Przemysłowa służba zdrowia, której podstawy organizacyjne dało rozporządzenie Ministra Zdrowia z 7. 2. 1953, rozwija się, osiągając coraz wyższy poziom. Sumy przeznaczane na cele bezpieczeństwa i higieny pracy w planach finansowych każdego przedsiębiorstwa stale wzrastają, a dalszy wzrost tych sum zapowiedziany jest w tezach przedjazdowych. Rośnie poziom organizacyjny i fachowy oraz doświadczenie związkowych komisji ochrony pracy i socjalno - ubezpieczeniowych oraz społecznej inspekcji pracy.

Tym bardziej więc na plan pierwszy wysuwa się sprawa ścisłej współpracy tych czynników. W zagadnieniach higieny pracy, walki z chorobami zawodowymi i zachorowalnością na tle warunków pracy nie ma przedziału między techniką a medycyną. Bez lekarza - higienisty technik nie ustali parametrów dla najkorzystniejszych warunków otoczenia w miejscu pracy, najlepiej odpowiadających fizjologicznym potrzebom człowieka, lekarz zaś bez technika nie usunie źródeł niekorzystnych wpływów otoczenia: zanieczyszczeń powietrza, promieniowania, nadmiernej wilgoci, suchości itp.

Podstawowa rola w organizowaniu współpracy tych wszystkich czynników przypada komisjom związkowym i radom zakładowym. Ale rola ich bynajmniej nie ogranicza się do inicjatywy i kontroli w zakresie długofalowych i corocznych programów postępu w walce o najlepsze warunki pracy. Najważniejsze zadanie dziś przed nami stojące, to realizowanie pełnej, harmonijnej łączności między zagadnieniami ochrony pracy a zagadnieniami produkcji tak, aby każdy postęp w dziedzinie produkcji jednocześnie przynosił poprawę warunków pracy, a każde nowe osiągnięcie w walce z zachorowalnością i wypadkowością w zakładzie pracy łączyło się z pod-

wyższeniem wydajności pracy i obniżeniem kosztów produkcji.

Wykonanie zadań gospodarczych, postawionych przez IX Plenum na okres ostatnich dwu lat Planu Sześcioletniego, musi być bowiem połączone z dokonaniem szybkiego i wielkiego postępu w dziedzinie ochrony pracy, która musi być traktowana jako jeden ze szczególnie ważnych elementów naszej ekonomii. Tezy IX Plenum stawiają zarówno przed naszym przemysłem jak i rolnictwem cele gospodarcze i produkcyjne, które zawierają w sobie szczególnie ważne i istotne problemy z dziedziny ochrony pracy. Zmniejszenie stosunkowego tempa inwestycji wymaga lepszego wykorzystania istniejących urządzeń i budynków, a może być to osiągnięte bez żadnego uszczerbku dla bezpieczeństwa i zdrowia pracujących tylko przy znacznym podwyższeniu poziomu organizacji pracy i zastosowaniu lepszych metod wentylacji, oświetlenia, klimatyzacji, walki z hałasem przemysłowym i innych zdobyczy higieny pracy i technicznej ochrony pracy.

Wykonywanie na tym samym poziomie planów produkcyjnych w zakresie produkcji środków produkcji i znaczne powiększenie produkcji artykułów masowego spożycia przy jednoczesnym zahamowaniu dopływu nowych sił roboczych ze wsi, a nawet przy możliwości pewnego odpływu robotników dojeżdżających ze wsi do pracy w przemyśle, wymaga niewątpliwie wyjątkowej walki o obniżenie absencji, o obniżenie płynności kadr, o przyswojenie nowych metod pracy, o rozwój mechanizacji, z jednoczesnym dbaniem o to, aby nowe wydajniejsze metody pracy eliminowały istniejące dotąd źródła chorób i wypadków, a same były od tych ryzyk wolne. Wielki program intensyfikacji i unowocześnienia metod pracy na roli, który sam przez się stanowi już kolosalny program podniesienia ochrony pracy na tym najbardziej zaniedbanym odcinku, wymaga szybkiego przekształcenia wielosetysięcznych kadr rolnictwa, w pierwszym rzędzie pracowników POM i mechanizatorów rolnictwa z PGR, w robotników obeznanych gruntownie nie tylko z czołowymi technicznymi metodami pracy, ale również z nowoczesnymi zasadami higieny pracy i metodami pracy bezpiecznej.

Trzeba więc pełnego i powszechnego zrozumienia z jednej strony, że przemysłowa służba zdrowia i zakładowa służba bhp są ważnymi odcinkami wykonania zadań produkcyjnych, z drugiej zaś, że osiągnięcia w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, które nie byłyby równocześnie osiągnięciami w podniesieniu wydajności pracy i obniżeniu kosztów produkcji, zaprzeczałyby podstawowym zasadom rządzącym ekonomią socjalizmu i jako takie pozbawione byłyby istotnej wartości.

Nie należy sądzić, aby problemy te były łatwe. Umiejętność znajdowania w każdej konkretnej sytuacji rozwiązań odpowiadających zarówno celom produkcyjnym gospodarki jak i celom poprawy warunków pracy, wymaga niewątpliwie pogłębienia metod pracy, dialektycznego ujmowania poszczególnych zjawisk w całokształcie ich związków między sobą i przyczyn fizjologicznych, technicznych, technologicznych, społecznych i gospodarczych.

Sprawy te układają się prościej na odcinku technicznej służby bezpieczeństwa i higieny pracy, po-

nieważ zadania w tym zakresie należą bezpośrednio do obowiązków aparatu kierowniczego zakładu pracy. Na odcinku przemysłowej służby zdrowia, będącej ogniwem aparatu państwowej służby zdrowia, a więc częścią niezależną od administracji gospodarczej, istnieją dotychczas jeszcze pewne trudności w realizowaniu współpracy wymagającej po obu stronach rozumienia jedności celów: produkcyjnych i opieki nad zdrowiem, a więc i pełnego wzajemnego zrozumienia zadań, warunków i metod pracy. Realizacja tej współpracy na tej właśnie najszerszej bazie, przez zapoznanie służby zdrowia z całą problematyką produkcyjną i gospodarczą zakładu pracy, przez zapoznanie kierownictwa administracyjnego z problematyką opieki nad zdrowiem i zapobieganie chorobom, jest jednym z najważniejszych zadań komisji socjalno - ubezpieczeniowych, jest to również zadaniem organów ubezpieczeń społecznych, które w ustroju socjalistycznym powołane są nie tylko do zapewnienia świadczeń pieniężnych, ale i do walki o podwyższenie stanu zdrowia, prowadzonej z pełnym uwzględnieniem zadań społecznych stojących przed każdą gałęzią życia gospodarczego.

Zadaniem, wysuwającym się dziś na czoło w pracy przemysłowej służby zdrowia, związków zawodowych i administracji gospodarczej, jest działalność profilaktyczna zmierzająca do usuwania źródeł zachorowalności.

Na odcinku profilaktyki działalność przyzakładowych ośrodków zdrowia dotąd jeszcze napotyka na szereg hamulców i wiele zadań pozostaje jeszcze do spełnienia. W zakładach mniejszych, nie posiadających własnych placówek leczniczo - zapobiegawczych sytuacja jest jeszcze mniej pomyślna wobec niedostatecznego rozwinięcia sieci rejonowych poradni higieny pracy oraz sekcji higieny pracy w stacjach sanitarno - epidemiologicznych.

Jedną z przyczyn niedostatecznego rozwoju działalności profilaktycznej w przyzakładowych ośrodkach leczniczo - zapobiegawczych był brak pomocy ze strony zakładów pracy w takich sprawach, jak zapewnienie lokali, zapewnienie pomocy administracyjno - biurowej, dostarczenie mieszkań dla lekarzy. Wskutek tych trudności powstało zjawisko traktowania pracy w tych ośrodkach przez lekarzy jako zajęcia ubocznego, jako jednego z wielu rodzajów godzin lekarskich, co utrudniało specjalizację wzgl. doszkalać, nie w zakresie profilaktyki przemysłowej i przeciwdziałało ustaleniu się bliższych kontaktów między lekarzem a powierzonymi ich opiece zakładami pracy.

W okresie 3 ubiegłych lat, od czasu przejścia lecnictwa ubezpieczeniowego do pionu publicznej służby zdrowia, możliwa stała się budowa racjonalnej sieci przyzakładowych ośrodków leczniczo - zapobiegawczych. W tym czasie otoczono przede wszystkim opieką załogi kluczowych gałęzi przemysłu, zwiększając liczbę godzin lekarskich przypadających na tysiąc zatrudnionych w górnictwie o 65%, w przemyśle maszynowym pięciokrotnie, w hutnictwie i w przemyśle włókienniczym przeszło dwukrotnie, likwidując jednocześnie pewne przerosty w takich zakładach, jak niektóre instytucje finansowe, w których stosunkowe liczby godzin przekraczały znacznie przeciętny poziom w przemyśle ciężkim.

Przeciętna liczba dziennych godzin lekarskich na 1000 zatrudnionych we wszystkich zakładach, przy

których istnieją ośrodki przemysłowej służby zdrowia, wzrosła między 1951 a 1953 o blisko 50%. Ponieważ liczba tych ośrodków wzrosła w tym czasie o 13%, jasne jest, że wysiłek organizacyjny idzie nie tyle w kierunku tworzenia wielkiej liczby ośrodków przy małych zakładach pracy, ile w kierunku rozbudowy, poprawy zaopatrzenia i podniesienia poziomu pracy w ośrodkach przy dużych zakładach, szczególnie w przemysłach kluczowych. Uzupełnieniem tej linii rozwojowej jest zamierzona rozbudowa przychodni higieny pracy, które będą mogły rozciągnąć opiekę, szczególnie w zakresie profilaktyki, nad pozostałymi zakładami pracy.

Rok bieżący przyniesie dalszą rozbudowę i podniesienie poziomu pracy przyzakładowych placówek służby zdrowia. Liczba godzin pracy lekarskiej w tych ośrodkach, która w porównaniu z r. 1952 wzrosła w 1953 r. o blisko 30%, wzrosła w r. 1954 o 76% (w stosunku do r. 1952). Osiągnięte już rezultaty pozwolą na dokonanie w bieżącym roku odpowiednich kroków organizacyjnych dla postawienia sprawy profilaktyki na odpowiednim poziomie.

Chcemy zwrócić uwagę na dwa zagadnienia z dziedziny profilaktyki lekarskiej w przemyśle, zagadnienia, które jednocześnie wymagają współdziałania i pełnego zrozumienia ze strony komisji związkowych, administracji gospodarczej i organów ubezpieczeń społecznych i które charakteryzują szczególnie jasno przemysłową służbę zdrowia, stanowiąc jej cechę właściwą, odróżniającą od innych gałęzi wiedzy medycznej.

Są to zagadnienia analizy zachorowalności i wstępnych oraz okresowych badań załogi.

Dla lekarzy zatrudnionych w poradniach ogólnych i poradniach higieny pracy przyzakładowych ośrodków służby zdrowia używa się jeszcze u nas niekiedy niewłaściwego określenia „lekarz przemysłowy”. Określenie to oznaczało lekarza zatrudnionego przez zakład pracy, nie zajmującego się leczeniem (poza pierwszą pomoc w wypadkach), lecz wyłącznie higieną pracy. Sama koncepcja „lekarzy przemysłowych” powstała w gospodarce kapitalistycznej, gdzie niezależność od pracodawcy lekarzy leczących i orze-

O UMIEJĘTNE KORZYSTANIE Z POMOCY FACHOWYCH BIBLIOTEK ZAKŁADOWYCH

Wielki postęp techniczny i powszechna mechanizacja w przemyśle i rolnictwie, systematycznie choć powoli zmniejszając różnicę pomiędzy pracą fizyczną a umysłową, powodują niesłychane zapotrzebowanie na fachowców wszelkich dziedzin techniki, a przed człowiekiem, który chce zdobywać i pogłębiać swoje wiadomości fachowe, otwierają szerokie możliwości.

Celowi temu służy przede wszystkim samokształcenie, pomaga mu w tym niezawodny przyjaciel — książka.

Na brak książek uskarżać się nie można. Wydawnictwa techniczne i gospodarcze wychodzą w ogromnych nakładach. Ale wobec wielkiej ich mnogości — co czytać?

Z pojęciem książki związane jest nierozłącznie pojęcie biblioteki. Biblioteka udostępnia człowiekowi pracy wszelkie nowe wydawnictwa, biblioteka jest najlepszym pośrednikiem pomiędzy autorem i wydawcą a czytelnikiem.

Aby jednak biblioteka mogła sprostać swoim doniosłym zadaniom, musi być należycie prowadzona, a księgozbiór jej uzupełniany stale wszelkimi nowościami wydawniczymi z interesującego zakresu.

Omawiana już na łamach PUS uchwała Prezydium Rządu w sprawie rozwoju sieci fachowych biblio-

tek zakładowych*) umożliwia pełną ich działalność, zapewniając stały dopływ funduszy i określając sumy, jakie administracja zakładu pracy powinnałożyć na koszty utrzymania biblioteki, a których wysokość uzależniona jest od ilości pracowników przedsiębiorstwa.

Pozwala to właśnie na odpowiednie kompletowanie księgozbioru, jego należytą konserwację i wreszcie — na utrzymanie fachowego kierownictwa biblioteki.

Zagadnienie fachowego kierownictwa jest pierwszorzędnej wagi. Fachowy, wyszkolony bibliotekarz ma do spełnienia nie byle jaką rolę. Bibliotekarz bowiem to nie tylko gospodarz księgozbioru i lokalu biblioteki, nie tylko konserwator książek. Bibliotekarz to przyjaciel tych wszystkich, którzy chcą czytać, to przewodnik tych, którzy jeszcze o książce niewiele wiedzą, ale którzy staną się jej zapalonymi wielbicielami, gdy ją bliżej poznają. Bibliotekarz to człowiek, który przybliży książkę do czytelnika, zaznajomi z nią, zachęci do niej i doradzi co czytać, nauczy obchodzić się z książką, nauczy — kochać książkę.

Każdą „zdobyczą” biblioteki, każdą książkę nową bibliotekarz powinien zaanonsować załozdzie i zachęcić do jej przeczytania, bądź to przy pomocy gazetki ściennej zarówno w hali produkcyjnej jak i samym lokalu bi-

blioteki, bądź to przy pomocy radiowęzła.

Szczególną rolę do spełnienia będzie miał bibliotekarz, jeśli idzie o literaturę ubezpieczeniową, gdyż i taka powinna znaleźć się w każdej bibliotece przyzakładowej. Literatura ta jest wprawdzie skąpa i jak już wspominaliśmy, wobec wyczerpania wszystkich wydawnictw ZUS, dysponuje zasadniczo jedynie broszurami CRZZ.

Ale nie należy zapominać o Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych, który nie tylko interpretuje przepisy ubezpieczeniowe, ale również donosi o wszelkich zmianach i uzupełnieniach w tym zakresie.

Toteż bibliotekarz, któremu na sercu leży sprawa należytej obsługi świata pracy w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych, powinien przypomnieć zarówno referentowi zasiłkowemu, jak i całemu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu o każdym nowym numerze PUS, bądź to w rozmowie bezpośredniej, bądź przy okazji popularyzowania innych książek. Po przejrzaniu każdego numeru powinien zwrócić uwagę na artykuły lub wyjaśnienia specjalnie pomocne w zagadnieniach aktualnych na terenie jego zakładu.

W propagandzie czytelnictwa Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, który stoi na usługach bytowych interesów ludzi pracy, liczymy na wydatną pomoc kierowników przyzakładowych bibliotek fachowych. (z)

*) Zob. PUS nr 1/54, str. 24.

kających o niezdolności do pracy i o zasiłku została wywalczona przez klasę robotniczą, a lekarz przemysłowy, jako organ pracodawcy, stał się częściowo pomocnikiem i zastępcą technika bezpieczeństwa pracy przy usuwaniu najjaskrawszych i groźących nieprzyjemnymi konsekwencjami źródeł zatorów i chorób przemysłowych.

Ta koncepcja „lekarzy przemysłowych“, lansowana i u nas około 1947 roku, została definitywnie przewyżczona i lekarz przemysłowej służby zdrowia jest dziś pełnowartościowym lekarzem, sprawującym opiekę nad zdrowiem robotnika, tak jeśli chodzi o leczenie, jak i zapobieganie chorobom.

Musi on posiadać dobrą umiejętność posługiwania się w pracy profilaktycznej analizą zachorowalności. Jak dla inżyniera bezpieczeństwa pracy podstawową bronią jest umiejętność przeprowadzenia analizy wypadków dla wykrycia przyczyn istotnych, tkwiących w błędach organizacji pracy, w wadach pomieszczeń i urządzeń, niedostatecznym wyszkoleniu robotnika itp., tak dla lekarza przemysłowej służby zdrowia niezbędna jest analiza chorobowości na terenie zakładu pracy, która pozwoli wykryć przyczyny ogólne, leżące poza organizmem poszczególnego chorego, a wynikające bądź z pewnych szkodliwych wpływów istniejących w pewnych działach czy przy pewnych pracach, bądź w niewłaściwym doborze pracowników bądź w nieprzestrzeganiu pewnych postulatów higieny pracy. Dopiero ta analiza pozwoli lekarzowi z jednej strony sformułować odpowiednie postulaty dla administracji zakładu, a w szczególności dla technicznej służby bezpieczeństwa, z drugiej zaś da mu podstawy do właściwego wykonania drugiego ważnego zadania: do badań wstępnych i periodycznych załogi. Celem ich jest opieka nad zdrowiem, zapobieganie możliwościom chorób. Dlatego też nie mogą one roztopiać się w zbyt nieokreślonym postulatcie badania wszystkich nowowstępujących do pracy wzgl. periodycznego badania całych załóg (oprócz oczywiście takich wyraźnie określonych akcji, jak badanie rentgenowskie dla wykrycia nie ujawnionych wczesnych przypadków gruźlicy), ale muszą być oparte na określonym programie o jasno wytkniętych celach.

Pomijamy tu zagadnienia badania młodocianych, którego zakres ustalony jest obowiązującymi przepisami prawnymi. Kwestia opieki nad młodocianymi odgrywającymi tak ogromną rolę w naszym wysiłku gospodarczym, wymagałaby specjalnego omówienia. Pomijamy również stosunkowo mniej złożone zagadnienia badania kandydatów na stanowisko pracy, wymagające specjalnych kwalifikacji pod względem stanu zdrowia, jak np. maszyniści kolejowi i kopalniani, suwnicowi itp., lub szczególnie chronione ze względu na rodzaj produkcji, np. tam, gdzie zachodzi bezpośrednie zetknięcie się z artykułami żywnościowymi.

Jednym z podstawowych zagadnień w walce z wypadkami i chorobami zawodowymi oraz z zachorowalnością ogólną jest problem badania pracowników zatrudnionych lub kierowanych do zatrudnienia w działach pracy, w których zatrudnienie to może być dla pewnych osób ze względu na ich stan zdrowia szkodliwe lub niebezpieczne.

Nie należałoby zagadnienia tego ujmować, jako badania pracowników w działach szkodliwych.

W dzisiejszym stanie nauki i techniki ochrony pracy nie ma, a przynajmniej niedługo zniknąć powinny działy, w których praca byłaby dla większości ludzi o normalnym stanie zdrowia szkodliwa, natomiast istnieje szereg działów o szkodliwości „potencjalnej“. Weźmy dla przykładu prace jedne z najczęstszych, połączone z przenoszeniem i dźwiganiem przedmiotów ciężkich w granicach dopuszczalnych norm. Prace te nie mogą być zakwalifikowane do rzędu szkodliwych dla ludzi zdrowych, jeżeli jednak zatrudnimy przy nich robotników cierpiących na bardzo rozpowszechnione i nieraz nieujawnione chroniczne schorzenia dolnej części kręgosłupa lub stawów kończyn dolnych, istnieje poważne niebezpieczeństwo pogorszenia i również poważne niebezpieczeństwo wypadku. Manipulacja ciężarami stanowi jedną z najczęstszych przyczyn wypadków, a pogłębiona ich analiza wykazuje częsty ich związek z tymi właśnie schorzeniami. Jednym z najowocniejszych środków prewencyjnych okazuje się tu badanie wstępne, nie dopuszczające do tych prac ludzi o określonych schorzeniach. Badania prewencyjne oparte więc być muszą z jednej strony na dokładnym rozpoznaniu „potencjalnych“ szkodliwości związanych z pewnym działem pracy lub pewnymi czynnościami, z drugiej zaś na równie dokładnym określeniu przeciwwskazań lekarskich. W ten sposób zakres badań zostaje ściśle określony, a więc i zwężony, jednocześnie zaś powstaje konieczność pogłębienia badań w określonym zakresie przy użyciu wszelkich nowoczesnych metod diagnostycznych.

Mówimy tu szerzej o badaniach prewencyjnych, gdyż jest to wyraźny przykład głębokich związków istniejących między zagadnieniami opieki nad zdrowiem i bezpieczeństwem pracy a zagadnieniami socjalnymi i gospodarczymi. Pochopne, nie oparte na analizie zachorowalności, rozszerzanie kręgu „potencjalnych“ szkodliwości i zakresu przeciwwskazań lekarskich może łatwo stać się przeszkodą w utrzymaniu kadr poszczególnych działów, czynnikiem hamującym wykonanie planów produkcyjnych, przeszkodą w osiągnięciu wyższych norm i wyższych zarobków przez liczne grupy robotnicze. Z drugiej strony niedocenienie tych możliwych szkodliwości stanie się przyczyną wzmoczonej absencji i wypadkowości i również ujemnie odbija się na produkcji i zarobkach robotniczych.

Przykłady te dowodzą konieczności mobilizacji wokół zagadnień troski o człowieka pracy wysiłków wszystkich czynników odpowiedzialnych zarówno za świadczenia socjalne, za opiekę nad zdrowiem jak i za wykonanie celów gospodarczych.

Mobilizując swe siły dla wykonania zadań postawionych przed społeczeństwem Polski Ludowej przez IX Plenum KC PZPR pracownicy służb społecznych i aktyw związkowy ponoszący współodpowiedzialność za wypełnienie przez ubezpieczenia społeczne ich zadań w budowie lepszej przyszłości, przystępują do pracy z pełnym zrozumieniem konieczności pogłębienia i udoskonalenia swej pracy i coraz jaśniejszego rozumienia doniosłości odcinka ich pieczy powierzonego, świadomi tego, że jak najdalej posunięta troska o człowieka pracy jest jednym z fundamentów, na których opierają się i opierać będą coraz wspanialsze osiągnięcia naszej Ludowej Ojczyzny.

Mgr R. Garlicki

W DAŻENIU DO USPRAWNIENIA PRACY UBEZPIECZENIOWEJ WNIOSKI I ŻYCZENIA REFERENTÓW ZASIŁKOWYCH

W korespondencjach nadesłanych przez referentów zasiłkowych na konkurs PUS ogłoszony w nr 10/53 zawarte są liczne wnioski i życzenia pod adresem władz, ZUS, związków zawodowych, pracowników służby zdrowia itd. Część tych głosów zamieściliśmy w numerze poprzednim naszego pisma na str. 4 oraz 17 i 25. Poniżej ogłaszamy dalsze wypowiedzi z tego zakresu. W dziale „Nasza praca zawodowa i społeczna“ znajdzie czytelnik ponadto kilka korespondencji nadesłanych w ramach naszego konkursu.

W niektórych zakładach pracy należałoby brać za podstawę przy wypłacie zasiłku rodzinnego ilość dni przepracowanych w poprzednim miesiącu.

W przedsiębiorstwach, które mają placówki porozrzucane na wielkich obszarach, występują trudności z ustalaniem dni przepracowanych w miesiącu, za który ma się wypłacić zasiłki rodzinne. Píše o tym referent zasiłkowy przedsiębiorstwa eksploatacji dróg:

Prawo do zasiłków rodzinnych przysługuje po przepracowaniu przez pracownika 20 dni w danym miesiącu.

Uchwycenie dniówek roboczych na początku miesiąca za miesiąc ubiegły może mieć zastosowanie w zamkniętych zakładach pracy. Natomiast w terenowych zakładach pracy, jak budownictwo drogowe i inne, gdzie rejony budowy lub eksploatacji obejmują teren rozległy (100 — 200 km) zebranie w kilku dniach całego materiału dotyczącego zatrudnienia jest utrudnione. Wtedy należy albo opóźnić terminy wypłat, albo wypłacać zasiłki na podstawie niedokładnych danych, licząc się z tym, że mogą zdarzyć się nieprawidłowe wypłaty zasiłków rodzinnych.

Byłoby wskazane uregulowanie tej sprawy zarządzeniem, by można obliczać przepracowane dni z miesiąca poprzedniego, jak to zrobiono w dodatkiem mlecznym. Wówczas zniknęłyby wszystkie trudności w obliczaniu zasiłków rodzinnych, które byłyby wypłacane terminowo, bez żadnych opóźnień.

Karol Klis

Rejon Eksploatacji Dróg Publicznych
w Tarnowie

Ustalić jednolity wzór zaświadczenia dla pracowników zwolnionych z pracy.

Przy ustalaniu uprawnień do zasiłków rodzinnych a często także przy obliczaniu zasiłków chorobowych potrzebne są dane o przebiegu pracy, wysokości zarobków i przyczynie zwolnienia w zakładzie pracy, w którym ubezpieczony był poprzednio zatrudniony. Sposób uzyskiwania tych danych nie jest unormowany, co nastęrcza częste i kłopotliwe trudności ubezpieczonym i referentom zasiłkowym. Potrzebny więc jest jednolity wzór zaświadczenia, które wypełniałby zakład pracy zwalniający pracownika.

Przy ustalaniu prawa do zasiłków rodzinnych najwięcej jest kłopotu z nowoprzyjętymi pracownikami, gdyż często wydziały personalne poprzednich zakładów pracy, wydając zwolnienie, nie piszą dokładnych powodów zwolnienia, lecz np. „zwolniony po 2 tyg. wypowiedzeniu“.

Dlatego też wydaje mi się, że byłoby dobrze, gdyby został ustalony jednolity wzór zaświadczenia o zwolnieniu z pracy dla osób poprzednio pobierających zasiłki rodzinne, w którym uwzględniony byłby

powód zwolnienia oraz ostatni miesiąc, za który pracownik otrzymał zasiłek rodzinny. Tak samo, gdy chodzi o podawanie zarobków z poprzedniego miejsca pracy dla obliczenia zasiłku chorobowego.

Jeśli w piśmie prosi się o podanie zarobków brutto z trzech ostatnich miesięcy w celu wypłacenia zasiłku chorobowego, to zakłady pracy podają zwykle przeciętny zarobek. Wydaje mi się, że osoby podające uposażenie są zatrudnione w komórkach pracy i płacy, a więc tam, gdzie oblicza się zasiłki, a więc wiedzą do czego zaświadczenie takie jest potrzebne i jak powinno być napisane. Wystarczyłoby tylko trochę głębszego zainteresowania, aby uniknąć podobnych kłopotów i ciągnących się w nieskończoność korespondencji.

Henryka Lichodziejewska
PKS — Łódź

Oświadczenia do zasiłków rodzinnych powinno się wymieniać co dwa lata.

Wydaje nam się zbędne coroczne odnawianie (w październiku) oświadczeń na zasiłki rodzinne, gdyż czynności te dużo zabierają czasu i tak już obciążonemu personelowi biura płacy. Wskazane by było, aby oświadczenia te odnawiane były raz na dwa lata, gdyż i tak są one utrzymywane w stanie aktualnym i sprawdzane dwa razy do roku: w lutym i w czerwcu.

Bronistawa Szwedowska
B.O.Z.M. w Starogardzie Gd.

O zmianę druków list zasiłków rodzinnych.

Wydawane przez ZUS nowe druki list zasiłków rodzinnych są niepraktyczne, nie zawierają bowiem rubryk na kwotę należności dla poszczególnych członków rodziny.

Utrudnia to sprawdzenie ogólnych sum wypłaty samemu referentowi zasiłkowemu, utrudnia kontrolę czynnikowi społecznemu i rewidentom ZUS.

Ze swej strony proponuję wprowadzenie druków list z rubrykami: „30 zł, 37,50 zł, 65 zł, 80 zł, 95 zł, 100 zł i mleko“.

Sporządzając wypłatę na takim druku referent będzie miał możliwość sprawdzić obliczenie systemem krzyżowym, przez co uzyska pewność, że listę sporządził prawidłowo.

Wprowadzenie takiego wzoru listy we wszystkich zakładach pracy zapobiegnie tak nadpłatom zasiłków jak i ewentualnemu działaniu na szkodę pracownika.

Jan Gierszon
ZPW w Konstantynowie

Brakorobstwo przy wypisywaniu zaświadczeń o niezdolności do pracy.

Zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (druk L 4) spełniają dwa bardzo ważne zadania: usprawniają niezbędną nieobecność pracownika w pracy oraz stanowią podstawę do wypłacenia za okres niezdolności do pracy zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Z tych dwóch podstawowych zadań wynika konieczność należytego i dokładnego wypisywania zaświadczeń. Nie wszyscy jednak pracownicy służby zdrowia rozumieją potrzebę należytego wypełniania zaświadczeń i przez swe brakorobstwo przyczyniają się do trudności przy wykorzystywaniu niewłaściwie wystawionych przez nich zaświadczeń. Zobaczmy, co na ten temat pisze z Przemysłowego Zjednoczenia Budowlanego w Lublinie ob. Irena Masztalercz:

Bardzo utrudnia pracę dokumentacja, zwłaszcza zaświadczenia L 4 o czasowej niezdolności do pracy, które są wystawiane przez Prezydya Rad Narodowych — Wydziały Zdrowia bardzo niestarannie. Widocznie osoby wypisujące nie zdają sobie sprawy, do czego służy taki dokument. I tak: I część zaświadczenia nie jest często zaopatrzona odpowiednią pieczęcią, brak podpisu lekarza, brak symbolu grupy społecznej, brak numeru statystycznego choroby, co jest niezmiernie ważne, gdyż pracownikowi można niesłusznie odmówić zasiłku przy chorobie zakaźnej lub przy niezdolności spowodowanej wypadkiem w pracy. Daty pisane są często niewyraźnie, a ilość dni mylnie obliczona. Nazwiska wypisywane są b. nieczytelnie, trzeba po prostu domyślać się takiego czy innego nazwiska. Takie niestaranne i nieczytelne wypełnianie części I zaświadczenia L 4 utrudnia pracę, a co najważniejsze przedłuża okres wypłaty zasiłku dla pracownika, który w konkretnych przypadkach czeka na te pieniądze, jako jedyne środki utrzymania podczas choroby.

Tak wypisanego zaświadczenia nie można przyjąć, a wtedy wysyła się pracownika po raz drugi do lekarza dla uzupełnienia wydanego zaświadczenia L 4. W wyniku tego pracownik lub członek jego rodziny traci godziny pracy, a tym samym zarobek oraz zwiększa absencję wśród załogi. Jeżeli natomiast zaświadczenie wypełnione jest należyście sprawa wygląda inaczej zarówno dla nas jak i dla pracownika.

Ten sam temat porusza Stanisław Hajda z Łańcuta (PZB w Rzeszowie):

Mam zupełnie słuszne zastrzeżenia co do sposobu wypełniania asygnat chorobowych (druk L 4) przez pracowników służby zdrowia. Bardzo często ubezpieczeni doręczają mi asygnatę, która wypełniona jest nieudolnie i nieczytelnie. Jeśli jest wypisana ilość dni zwolnienia, to nie podaje się daty początkowej i końcowej. Przy dalszym trwaniu niezdolności do pracy daty nie następują po sobie, lecz zachodzą na siebie, i gdyby nie karta zasiłkowa, którą prowadzę, zasiłek płacony byłby po raz drugi i za ten sam okres choroby.

Tak wypełnionych zaświadczeń likwidować nie mogą a samego ubezpieczonego kierują ponownie do zakładu leczniczego dla uzupełnienia braków i poprawienia błędów. Skutki są takie, że pracownik narzeka i denerwuje się, traci drogi czas i zarobki. Proszę o wpłynięcie na pracowników służby zdrowia, by dokładali więcej starań przy wypełnianiu zaświadczeń, a w stosunku do winnych wyciągać w przyszłości konsekwencje.

Na zły styl pracy przy wypisywaniu asygnat zasiłkowych przez pracowników służby zdrowia narzekają

także inni referenci zasiłkowi w zakładach pracy jak: A. Kordysz z Wrocławia, H. Ruta z Warszawy, S. Kudrek z Ozorkowa, J. Krasówka z Dzierżoniowa, A. Kościalkowa ze Stalowej Woli, Zb. Iżycki z Giżycka. Dla polepszenia tego stanu ob. M. Kozakowski z Gryficy zwraca się z apelem do wszystkich pracowników służby zdrowia.

„PODEJMUCIE ZOBOWIĄZANIA DOKŁADNEGO I CZYTELNEGO WYPEŁNIANIA ZAŚWIADCZEŃ O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY NA DRUKU L 4”.

Zwracamy się jednocześnie do wszystkich referentów zasiłkowych, aby informowali redakcję PUS, czy w tym zakresie następuje poprawa.

Brak wykazu szkół utrudnia pracę.

Zasiłek rodzinny na dziecko, które ukończyło 16 lat życia, przysługuje wtedy, jeśli dziecko uczęszcza do szkoły. Za szkoły należy uważać, jak wyjaśniło Min. Pracy i Op. Społ., w 1950 roku, te formy szkolenia, które mają na celu przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy. Obok podstawowych szkół zawodowych i ogólnokształcących istnieją różne kursy, które również przygotowują młodzież do przyszłej pracy. Na dzieci uczęszczające na kursy w zasadzie zasiłki rodzinne nie przysługują. Rodzice często nie mogą zrozumieć powodów, dla których odmawia się im prawa do zasiłków rodzinnych. Referenci domagają się więc autorytatywnego wyjaśnienia ze strony władz centralnych wydania jasnego wykazu szkół dla potrzeb zasiłków rodzinnych.

Napotykam na trudności przy ustalaniu prawa do zasiłków rodzinnych na dzieci ponad 16 lat i uczęszczające do szkoły. Odnośnie tego czytamy w instrukcji, że zasiłki rodzinne przysługują tylko na dzieci szkół państwowych względnie mających w danym roku prawa szkół państwowych.

Uczestnicy kursów — prawa do zasiłków nie mają. Tymczasem okazuje się, że np. uczestnicy kursów techniczno-pedagogicznych prawo to posiadają.

Szereg innych wskazań ograniczonych jest w instrukcji tylko do zasad ogólnych. A tymczasem my musimy konkretnie załatwić każdą sprawę. Staram się uzyskać wskazania z różnych źródeł, bądź to bezpośrednio od referentów ZUS, bądź też z Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych. Ale to wymaga dodatkowego trudu.

Zuzanna Kawecka
ZPL w Sędziszowie

Jedna z poważnych trudności to brak wykazu szkół, do których uczęszczanie uprawnia do pobierania zasiłków rodzinnych na dzieci ponad 16 lat. Mam na uwadze przede wszystkim szkoły zawodowe oraz wszelkie inne, jakie istnieją poza średnimi szkołami podstawowymi. Wykaz taki można by rozesłać w każdym roku zakładom pracy oraz ogłosić w PUS. Należałoby przy tym umieścić przykładowo szkoły lub kursy, do których uczęszczanie nie uprawnia do zasiłków rodzinnych. Wtedy sprawa szkół, która dzisiaj sprawia nam tyle kłopotów, stałaby się jasna.

Czesław Biernacki
Rejon Lasów Państwowych
w Tucholi

Nieraz trudno mi jest zorientować się, na które szkoły, nie należy płacić zasiłków rodzinnych. W ZUS powiedziano mi, że przy wszystkich szkołach zawodowych począwszy od III klasy należy do zaświadczenia ze szkoły żądać również zaświadczenia, że uczeń nie jest zatrudniony i nie pobiera żadnego

wynagrodzenia. Dzwoniłam do kilku takich szkół i pytałam, czy uczniowie ze starszych klas są zatrudnieni, to po prostu oburzano się, skąd ja doszłam do takiego wniosku, że uczniowie zarabiają.

Ja uważam, że dyrekcje szkół powinny po prostu nie wydawać zaświadczeń szkolnych, służących do celów zasiłków rodzinnych, jeżeli uczeń jest częściowo zatrudniony i zasiłki na niego nie przysługują. Wtedy i nam referentom byłoby łatwiej ustalać, czy należy się zasiłek i nie byłoby przepłat z tego powodu, ani trudności na jakie napotykałyśmy.

Jadwiga Czarniecka
PZPW im. Barlickiego
w Łodzi

O bliższy kontakt z ZUS

Znoszenie oddziałów obwodowych i ekspozytur ZUS wywołuje zastrzeżenia referentów zasiłkowych, którzy tracą bliskie i bezpośrednie źródło informacji i pomocy. Oto głosy na ten temat z rozległego województwa olsztyńskiego:

Oddział ZUS w Olsztynie zlikwidował swój punkt informacyjny w Działdowie. Byłoby bardzo pożądane, aby choć jeden raz w tygodniu w oznaczonym dniu przyjeżdżał przedstawiciel ZUS i udzielał informacji oraz wyjaśnień zarówno robotnikom jak i samym referentom zasiłkowym.

Nieraz są trudne problemy do rozwiązania, z którymi referent zasiłkowy nie może dać sobie rady. I tak np. robotnicy często nie rozumieją, że nie przysługuje zasiłek chorobowy za 1—2 dni niezdolności do pracy i nieraz z tego powodu referent ma nieprzyjemności.

Ponadto wyłaniają się zawsze sprawy, których robotnicy nie mogą zrozumieć, a referent zasiłkowy nie potrafi im tego dobrze wytłumaczyć. Gdyby taki punkt informacyjny istniał, to robotnik w razie potrzeby udałby się tam, gdzieby mu dokładnie wytłumaczono całą sprawę.

Zofia Siemianowska
PSS w Działdowie

Referenci zasiłkowi w zakładach pracy napotykają na różne trudności, których nie mogą sami usunąć bez pomocy. Skutecznej pomocy udzielić może tylko ZUS za pośrednictwem swoich placówek.

Dlatego pożądane jest, aby taka placówka ZUS chociaż jeden dzień w tygodniu była czynna w powiatowym mieście. Z chwilą bowiem zlikwidowania w jesieni 1952 powiatowych placówek ZUS, nie ma możliwości uzyskania informacji w koniecznych przypadkach na miejscu. W razie potrzeby trzeba by było udawać się do wojewódzkiego oddziału ZUS odległego o przeszło 100 km. Jest to prawie niemożliwe.

Wacława Kościukiewicz
Zakłady Rybne w Giżycku

Kontrola ze strony ZUS powinna być częstsza, a ocena pracy referentów zasiłkowych bardziej wszechstronna, zwłaszcza jeżeli idzie o referentów, którzy niedawno dopiero objęli swe czynności.

Rewident ZUS przychodzi do zakładu pracy raz czy dwa razy w roku. Jeżeli wykryje jakieś błędy i nieścisłości, to często pracownika, który nadebrał zasiłek, już nie ma, wobec czego nie można potrącić nieprawnie wypłaconych kwot. Odpowiada więc referent zasiłkowy.

ZOBOWIĄZANIE

Ob. Irena Bilińska, referent zasiłkowy ZPO im. dra Więckowskiego w Łodzi, która otrzymała pierwszą nagrodę w naszym konkursie na opis pracy referenta zasiłkowego, nadesłała do redakcji list. W liście tym, wyrażając radość z wyróżnienia, pisze między innymi:

„Ambicja dobrego obywatela każe mi stać na warcie pokoju i nadal walczyć o najlepsze wykonanie pracy pod hasłem „Ja nie popełnię błędów“.

Toteż doceniając znaczenie pracy referenta zasiłkowego w świetle wskazań IX Plenum PZPR i dla uczczenia II Zjazdu PZPR zobowiązuję się podnieść swą pracę do takiego poziomu, by zakład mój ZPO im. dra Więckowskiego w Łodzi zdobył miano przodującego na odcinku ubezpieczeń społecznych“.

Cenne to zobowiązanie zasługuje na podjęcie w całej rozciągłości przez szerokie rzesze referentów zasiłkowych w zakładach pracy.

Wysuwam więc postulat, aby do każdego zakładu pracy, który zaczyna swą działalność, rewident ZUS przychodził już po 1—2 miesiącach, żeby skontrolować pracę referenta zasiłkowego a zarazem służyć pomocą instruktorską. Podobnie w razie zmiany referenta zasiłkowego należałoby rychlej niż zwykle przeprowadzić kontrolę. W tym celu też oddziały ZUS powinny prowadzić kartotekę referentów zasiłkowych w zakładach pracy i ewidencjonować zmiany w ich obsadzie. Należałoby również nałożyć obowiązek na zakłady pracy, aby zgłaszały nazwiska swych referentów zasiłkowych i podawały oddziałowi ZUS zmiany, jakie zaszły na tych stanowiskach.

Przy okazji rewizji rewident powinien również zainteresować się sprawą, czy referent zasiłkowy i rada zakładowa mają PUS i czy go czytają. Fakt ten powinien znaleźć swe odbicie w protokole. W ogóle rewident powinien poprzez papiery, cyfry, dokumenty i błędy widzieć człowieka, który te prace wykonuje, jego trudności i osiągnięcia. Przy kontroli bowiem następuje bezpośredni kontakt i konfrontacja referenta zasiłkowego z ZUS, spotyka się przedstawiciel tych, którzy przepisy wydali z wykonawcą tych przepisów.

Na podstawie doświadczenia własnego i innych kolegów twierdzą, że praca referenta zasiłkowego jest niedoceniana. Uważa się ją za jakąś pracę marginesową, nieważną sprawę, którą pracownik wykonuje między jednym ziewnięciem a drugim. „Cóż może być do roboty?“ — myślą sobie niektórzy. Dlatego też uważam, że rewident ZUS w razie stwierdzonych niedociągnięć, uchybień i błędów, powinien w protokole rewizyjnym podać również przyczyny tych błędów, o ile — rzecz oczywista — zdoła je wysledzić. Np. że referent zasiłkowy jest za mało przygotowany, że to stanowisko za często się zmienia, że ma czy nie ma pomocy ze strony głównego księgowego i dyrektora, że jest przeciążony pracą itp. Tak samo rewident powinien stwierdzić i podkreślić stwierdzone osiągnięcia i wysiłek referenta. Bo sam protokół, który stwierdza tylko, że na tyle a tyle złotych zrobiono błędów, bardzo mało jeszcze mówi.

Roman Woźniczka
PSS w Tarnowskich Górach

Członków rad zakładowych należy uświadamiać o konieczności dokonywania kontroli wypłat zasiłków i odpowiednio szkolić.

Uchwała CRZZ nałożyła na rady zakładowe wzgl. miejscowe obowiązek dokonywania kontroli wypłat zasiłków w zakładach pracy. W wielu przypadkach kontrola taka nie jest prowadzona. Dzieje się to dlatego, że członkowie rad zakładowych bądź nie rozumieją wagi kontroli, bądź też nie umieją jej wykonać. Referenci zasiłkowi w zakładach pracy chcieliby, aby uchwała CRZZ o kontroli zasiłków przez rady zakładowe wzgl. miejscowe była w pełni realizowana.

Kontrola administracyjna i rady zakładowej jest pod wielkim znakiem zapytania. Ani kierownictwo administracyjne, ani rada zakładowa, od tej pory jak prowadzą zasiłki, tj. od 1.4.51 r., nie zainteresowały się moją pracą. Rada Zakładowa ogranicza się tylko do przyłożenia na formularzach pieczętki i podpisu twierdząc, że ja to lepiej znam niż ona. Nigdy jeszcze nie zakwestionowała żadnego zasiłku. A bywają takie wypadki, jak ostatnio, że jeden pracownik pobierał zasiłek na żonę pracującą. Po stwierdzeniu tego przeze mnie, potrafiłem mu zasiłek za 4 miesiące, którą to listę potrafił też rada podpisać.

Mieczysław Kozarzewski
Zespół Elektrowni Wodnych w Jastrowiu

Aktyw związkowy trzeba jednak porządnie przeszkolić w przepisach ubezpieczeniowych, podobnie jak się szkoli referentów.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa ma kontrolować pracę referenta zasiłkowego. Zadanie swoje komisja będzie mogła spełnić wtedy, jeśli członkowie jej zostaną odpowiednio przeszkoleni. Szkolenie takie należałoby przeprowadzać w każdym roku, a to ze względu na zmiany w składzie członków komisji. Do komisji socjalno-ubezp. należy wybierać ludzi, którzy mają dobre chęci do pracy.

Władysław Jończy
ZPB w Andrychowie

Wskazane byłoby organizować kursy dla rad zakładowych i delegatów związkowych w celu zapoznania ich z pracą i znaczeniem przyznawania i kontrolowania zasiłków rodzinnych i chorobowych; to podniesie ich kwalifikacje i umożliwi współpracę z referentem zasiłkowym.

Kolektywna praca rad zakładowych i delegatów związkowych z referentami zasiłkowymi da pomyślne wyniki, zapobiegając nieprawym wypłatom, które przynoszą stratę dla Państwa. Te wszystkie nieprawne wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych w skali ogólnokrajowej to niedopuszczalna strata setek tysięcy mieszkań dla świata pracy, szkół, fabryk i innych urządzeń socjalnych. Zakłady pracy nie zwracają na to jeszcze uwagi i tym samym szkoda Państwu Ludowemu i społeczeństwu.

Zygmunt Słowiński
Miejskie Przedsiębiorstwo Inkasa w Warszawie

Trzeba również dbać o to, aby aktyw s-u nabierał koniecznego doświadczenia i nie zmieniać go bez potrzeby.

Aktywu socjalno - ubezpieczeniowego nie należy zmieniać co rok na skutek wyborów rad zakładowych, lecz w razie potrzeby dokooptowywać nowych

LEONTYNA FRANKOWSKA

zmarła 23 stycznia 1954 roku

Jej wielkie umiłowanie sprawy ubezpieczeń społecznych i oddanie dla potrzeb klasy robotniczej, które cechowały całe Jej życie, a które w pełni przejawily się po Wyzwoleniu, gdy jako naczelnik wydziału normatywnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej już w marcu 1945 roku przystąpiła do pracy nad budową ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej, w połączeniu z osobistymi zaletami charakteru i umysłu zjednały jej uznanie i szacunek wszystkich, którzy stykali się z jej pracą. Śmierć jej wywołała ogólny żal. Cześć Jej pamięci!

członków do aktywu już istniejącego. Przez szkolenie organizowane w ramach związków zawodowych należy podnieść aktyw socjalno-ubezpieczeniowy na wyższy poziom. Praca takiego aktywu dałaby wtedy znacznie pomyślniejsze wyniki w zakresie obowiązków, jakie ma do wykonania.

Antoni Kordysz
Z. Z. E. E. we Wrocławiu

Przez pogadanki uświadamiać robotników o ubezpieczeniach społecznych.

Brak znajomości przepisów ubezpieczeniowych jest źródłem nieporozumień między ubezpieczonymi i referentami zasiłkowymi. Powoduje również brak współdziałania załogi z referentem przy ustalaniu uprawnień i kontroli pobierających świadczenia.

Nagminną bolączką jest brak dostatecznych wiadomości u samych robotników, którzy nie zawsze rozumieją, że aby otrzymać zasiłek, trzeba przede wszystkim dostarczyć wszystkie dane niezbędne do udowodnienia uprawnienia do zasiłków. Robotnicy czując się pokrzywdzeni niejednokrotnie interweniują u władz, a nie zdają sobie sprawy, że sami ponoszą winę nieotrzymania zasiłków.

Należałoby na odprawach roboczych każdorazowo choć parę minut tylko poświęcić zagadnieniom ubezpieczeniowym i zapoznać szerokie masy pracujące z aktualnymi przepisami. Szkolenie takie winno być połączone ze szkoleniem politycznym i aktualną pogadanką. Pomogłoby to niejednokrotnie wykryć symulantów, którzy po to pracują, ażeby pobierać albo wysokie zasiłki rodzinne albo wmawiają sobie chorobę i wprowadzają lekarzy w błąd, pobierając wysokie zasiłki chorobowe. A że takich jeszcze jest dużo, nie ulega najmniejszej wątpliwości.

Czesław Biernacki
Rejon Lasów Państwowych w Tucholi

Prawo do brackiej renty inwalidzkiej w okresie zarobkowania

W praktyce powstało zagadnienie, czy do oceny prawa górników do brackiej renty inwalidzkiej przyznanej na podstawie statutu b. Bractwa Górniczego w Krakowie z tytułu ubezpieczenia emerytalnego przed 1.1. 1934, należy stosować nadal kryteria inwalidztwa zawodowego, tj. tego, które było podstawą do przyznania powyższej renty, czy też kryteria inwalidztwa ogólnego, obowiązującego w powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym robotników. Górnicy ci bowiem otrzymują od 1.1. 1949 z ZUS pensje brackie z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zawodowego i pensje te przyznane zostały również przy zastosowaniu inwalidztwa zawodowego. Górnicy ci pobierają zatem z tytułu tej samej pracy i tego samego inwalidztwa zawodowego dwa świadczenia o charakterze emerytalnym, do czego nie są uprawnieni górnicy z innych terenów.

Geneza tych uprawnień jest następująca. Na terenach województw krakowskiego, rzeszowskiego i cieszyńskiej części woj. stalinogrodzkiego powszechne ubezpieczenie emerytalne robotników istnieje dopiero od dnia 1.1. 1934 (ustawa z 28. 3. 1933 o ubezpieczeniu społecznym). Wcześniej ubezpieczeniu emerytalnemu na tych terenach podlegali jedynie górnicy, przy czym ubezpieczenie to wykonywane było przez szereg kas brackich zorganizowanych przy poszczególnych kopalniach. Działalność zaś tych kas opierała się na austriackiej ustawie z 28.7. 1889 o kasach brackich (austr. Dz. U. P. nr 127), a ubezpieczeniu temu podlegali wszyscy robotnicy zatrudnieni w kopalnictwie węglowym, hutach żelaza i cynku oraz w zakładach wydobywania wosku ziemnego i ropy.

Z dniem 1.6. 1928 na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z 20.3. 1928 (Dz. U. Nr 36 poz. 339) szereg kas zostało połączonych w tzw. Bractwo Górnicze w Krakowie, które przyznawało renty z tytułu pracy górniczej w Krakow-

skim Zagłębiu Węglowym. Obok tego Bractwa działało również Bractwo Górnicze Zakładów Górniczych „Silesia” S. A. w Czecho-wicach oraz Centralna Kasa Bracka w Borysławiu. Wszystkie te kasy zostały z dniem 1. 1. 1934, tj. z dniem wejścia w życie powszechnego ubezpieczenia emerytalnego robotników, zlikwidowane, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych przejął na podstawie art. 301 ustawy o ubezpieczeniu społecznym i rozporządzenia Rady Ministrów z 27.12. 1933 (Dz. U. Nr 102, poz. 791) wypłatę rent inwalidzkich przyznanych przez wspomniane kasy.

W myśl powyższych przepisów przejęte renty inwalidzkie mają być wypłacane „według norm” statutów zlikwidowanych kas brackich (§ 10 rozporządzenia), tj. przy zastosowaniu kryterium inwalidztwa zawodowego. Z dniem 1.1. 1949 górnicy Krakowskiego Zagłębia Węglowego otrzymali jednak dodatkowe, bardzo duże przywileje w zakresie ubezpieczenia, albowiem uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Min. z 27.4. 1948 i zarządzenie MPiOS z 21.12 1948 rozciągnęły z dniem 1.1. 1949 ubezpieczenie brackie obowiązujące na terenach śląskich na wszystkie zagłębia węglowe, a więc i na Zagłębie Krakowskie, a pracownikom wyżej wymienionym przyznano od 1.1. 1949 również drugie świadczenie, tj. pensję bracką.

Wskutek przyznania tych pensji górnicy Zagłębia Krakowskiego zostali szczególnie uprzywilejowani, gdyż przyznano im dwa świadczenia na zasadach łagodnego stosunkowo kryterium inwalidztwa zawodowego. Według przedwojennego orzecznictwa za niezdolnego do wykonywania zawodu uważało się już taką osobę, której zdolność do wykonywania prac górniczych zmniejszyła się o 40%, jeśli idzie o górników, hutników, pracowników kwalifikowanych i pracujących pod ziemią (tzw. I kategoria robotników). Inne kryterium inwalidztwa

zawodowego stosowano tylko do robotników na powierzchni i pracowników niekwalifikowanych (tzw. II kategoria). Robotnicy ci mieli prawo do renty brackiej tylko wtedy, gdy zdolność ich do prac górniczych obniżyła się o 66 2/3%.

Pytanie postawione na wstępie jest jeszcze i tym uzasadnione, że pozostali górnicy otrzymują z tytułu inwalidztwa zawodowego tylko jedno świadczenie (pensję bracką), tj. takie, jakie otrzymali górnicy z Krakowskiego Zagłębia Węglowego od 1.1. 1949. Drugie świadczenie dla pozostałych górników (renta emerytalna) zależne jest od istnienia inwalidztwa ogólnego, tj. od istnienia niezdolności do zarobkowania na ogólnym rynku pracy (a nie tylko w górnictwie), w wysokości przewidzianej w art. 154 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Podkreślić przy tym należy, że bracka renta inwalidzka przejęta przez ZUS z b. Bractwa Górniczego w Krakowie jest obecnie wypłacana w wysokości rent z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego, a więc z reguły w wysokości wyższej niż pensje brackie; przed wojną powyższe renty brackie były wypłacane w wysokości zaopatrzeń z ubezpieczenia emerytalnego, a więc niższej niż renta emerytalna z ubezpieczenia powszechnego.

Wątpliwości rozstrzygnęło MPiOS w piśmie z dnia 16.12. 1953 Zn. Up. 15b-1/53, wyjaśniając, że do osób, które przed 1.1. 1934 pobierały renty na podstawie statutu b. Bractwa Górniczego z tytułu niezdolności zawodowej, należy nadal stosować kryteria inwalidztwa zawodowego, jeśli osoby te nie mają prawa do innego świadczenia o charakterze dodatkowego ubezpieczenia zawodowego. Do osób zaś, które takie świadczenia otrzymały, przy ocenie prawa do brackiej renty inwalidzkiej, należy stosować kryteria inwalidztwa ogólnego, obowiązującego w powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.

Skoro zatem pensje brackie przyznane od 1.1. 1949 na podstawie

zarządzeń z 1948 są świadczeniami o charakterze dodatkowego ubezpieczenia zawodowego, do osób pobierających takie świadczenia należy stosować w zakresie oceny prawa do pensji brackiej kryterium inwalidztwa zawodowego, obowiązującego w ubezpieczeniu brackim, a w zakresie brackiej renty inwalidzkiej — kryterium inwalidztwa ogólnego, obowiązującego w ubezpieczeniu powszechnym. Stanowisko to jest tym uzasadnione, że osoby takie, mimo że podlegały tylko jednemu ubezpieczeniu, zostały zrównane w prawach z górnikiem z innych terenów, gdzie istniało

podwójne ubezpieczenie (powszechne i dodatkowe), a więc z tytułu tego samego zatrudnienia nabywają prawo do dwóch świadczeń. Rozciągnięcie zaś ubezpieczenia brackiego od 1.1. 1949 na wszystkie zagłębia węglowe nie może dawać byłym górnikom z Krakowskiego Zagłębia Węglowego większych przywilejów, niż mają czynni górnicy na innych terenach (gdzie obowiązywało od dawna podwójne ubezpieczenie).

Powyższego unormowania nie należy jednak rozumieć w ten sposób, że wszystkie uprawnienia do brackiej renty inwalidzkiej mają

być poddane nowej ocenie. Kontroli uprawnień podlegają tylko te osoby, które zarabiają ponad dopuszczalną granicę w ubezpieczeniu powszechnym, tj. ponad 634 zł. W takim przypadku Zakład obowiązany jest wydać decyzję, w której pracownik zostanie uznany za zdolnego do zarobkowania w rozumieniu art. 154 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym i wypłata renty zostanie wstrzymana. Ponowne przyznanie zaś renty może nastąpić, jeśli spełnione zostaną warunki z ubezpieczenia społecznego.

T. Wasylecki

WYJAŚNIAMY POJĘCIA UBEZPIECZENIOWE

CO TO JEST „OKRES WYCZEKIWANIA”

Na kursach organizowanych dla referentów zasiłkowych wykładowcy mówią o „okresie wyczekiwania” jako jednym z warunków nabycia prawa do zasiłku.

Rewident ZUS podaje w protokole z kontroli jako powód nieprawnej wypłaty zasiłku rodzinnego: „brak trzymiesięcznego okresu wyczekiwania”.

Pracownikom zgłaszającym roszczenia o renty i zasiłki wyjaśnia się, że nie mają jeszcze „okresu wyczekiwania” wymaganego dla przyznania renty lub zasiłku. I w naszym piśmie czytelnicy napotykać na wyrażenie „okres wyczekiwania”.

Co właściwie oznacza to dość często używane, a trochę dziwne wyrażenie?

Posługując się nim w praktyce mamy po prostu na myśli minimalny, najkrótszy okres pracy wymagany dla nabycia prawa do renty lub zasiłku. Jest to więc najmniejsza ilość miesięcy czy tygodni, jakie pracownik musi uprzednio przepracować i przez jaki musi być ubezpieczony, aby w razie niezdolności do pracy otrzymać zasiłek czy rentę, aby uzyskać prawo do zasiłku rodzinnego na żonę i dzieci pozostające na jego utrzymaniu itd.

Mówimy np., że okres wyczekiwania dla zasiłku chorobowego wynosi 4 tygodnie względnie 26 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem. Oznacza to, że zasiłek chorobowy otrzyma pracownik wtedy, gdy wykaże się takimi okresami pracy przed chorobą.

Dlaczego stosuje się okresy wyczekiwania w ubezpieczeniu społecznym?

Świadczenia ubezpieczeniowe przysługują tylko pracownikom; okres wyczekiwania jest pewnym sprawdzianem przynależności do klasy robotniczej.

Okresy wyczekiwania mają zapobiec korzystaniu ze świadczeń przez osoby przypadkowo i krótkotrwale zatrudnione lub osoby, które podejmują pracę wyłącznie z chęci uzyskania zasiłku lub renty.

Dłuższy lub krótszy okres wyczekiwania zależy od okresu czasu, przez jaki ma być wypłacane świadczenie i od jego wysokości.

Dla nabycia prawa do renty, a więc świadczenia, które z reguły wypłacane jest przez wiele lat, wymagany jest znacznie dłuższy okres wyczekiwania (zasadniczo 200 tygodni względnie 60 miesięcy), niż dla wypłaty zasiłków chorobowych i połogowych płatnych tylko za okres czasowej niezdolności do pracy. Dla nabycia zaś prawa do zasiłku połogowego wymagany jest dłuższy okres wyczekiwania (4 miesiące), niż dla zasiłku chorobowego (4 tyg.), gdyż okres wypłaty zasiłku połogowego jest znacznie dłuższy niż przeciętny czas pobierania zasiłku chorobowego. A przy tym zasiłek połogowy jest także wyższy od zasiłku chorobowego.

Specjalny charakter ma okres wyczekiwania w zasiłkach rodzinnych. Aby nabyć prawo do zasiłków pracownik musi być nieprzerwanie zatrudniony w tym samym zakładzie pracy przez 3 miesiące. W razie zmiany miejsca pracy, poprzednie zatrudnienie zalicza się do okresu wyczekiwania tylko w ściśle określonych przypadkach. Pracownik, który sam zrezygnował z pracy

i przeszedł do innego zakładu pracy, traci ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego i musi uzyskać nowy okres wyczekiwania. Utrata uprawnień do zasiłku i konieczność przeprowadzenia nowego okresu wyczekiwania jest więc jednym z hamulców nieuzasadnionej płynności kadr pracowniczych.

W pewnych sytuacjach nie jest wymagany okres wyczekiwania dla nabycia prawa do zasiłku czy renty, np. dla wypłaty zasiłku lub renty z powodu niezdolności do pracy wywołanej wypadkiem w zatrudnieniu okres wyczekiwania nie jest wymagany. Ofiarom wypadku przy pracy zapewnia się pomoc zawsze, a możliwość nadużyć tu nie istnieje, w zasadzie bowiem nikt nie podejmie zatrudnienia specjalnie po to, aby przez rozmyślne spowodowanie wypadku zapewnić sobie otrzymanie zasiłku lub renty. Wypadek jest z reguły zdarzeniem nieprzewidywanym. Z podobnych względów nie wymaga się również okresu wyczekiwania dla przyznania zasiłku chorobowego, jeżeli niezdolność spowodowała np. ostra choroba zakaźna.

Czy używanie nazwy „okres wyczekiwania” jest właściwe?

Jest to wyrażenie może nieco niezrozumiałe dla ogółu pracowników. Ale pracownikom ubezpieczeniowym, z chwilą gdy przyswoją sobie jego znaczenie, ułatwia porozumiewanie się. Jest dogodnym skrótem przy wszelkiego rodzaju wyjaśnieniach fachowych. Każdy fach ma taką swoje nazwy i wyrażenia, które dobrze mogą znać wszyscy pracujący w danej dziedzinie. (SS)

Stypendia dla młodzieży szkół wyższych a prawo do zasiłków rodzinnych

Ustawa z 7 marca 1950 (Dz. U. nr 10 poz. 105) wprowadziła państwowy system stypendialny dla młodzieży szkół wyższych wszystkich typów. Zabroniła ona równocześnie urzędowi, instytucjom i przedsiębiorstwom uspołecznionym oraz ZUS udzielania stypendiów w jakiegokolwiek postaci. Ustawa postanawia także, że organizacje społeczne nie mogą udzielać stypendiów z funduszy państwowych (art. 4). Wynika stąd, że organizacje społeczne nie są ograniczone w udzieleniu stypendiów z funduszy niepaństwowych.

W drodze uchwały ogłoszonej w Monitorze Polskim Rada Ministrów ustala na każdy rok szkolny państwowy plan stypendialny oraz określa w drodze takiejże uchwały rodzaj stypendiów państwowych, warunki i tryb ich przyznawania i pozabawiania tudzież sposób nadzoru nad realizacją planu stypendialnego (art. 5 i 8).

Wykonaniem tego ostatniego postanowienia ustawy jest uchwała nr 877 Rady Ministrów z 14.11.1953 w sprawie rodzajów stypendiów państwowych i trybu ich przyznawania w szkołach wyższych oraz w sprawie trybu zatwierdzenia państwowych planów stypendialnych (Monitor A-107, poz. 1430).

Uchwała rozróżnia następujące rodzaje stypendiów państwowych:

- a) stypendia zwyczajne, które mogą być pełne lub częściowe,
- b) stypendia premiowe,
- c) stypendia naukowe,
- d) stypendia mieszkaniowe,
- e) zasiłki.

Stypendia zwyczajne pełne lub częściowe przyznaje się studentom szkół wyższych oraz słuchaczom studiów przygotowawczych, którzy ze względu na postępy w nauce i warunki materialne zasługują na pomoc państwa.

Studentom, którzy już otrzymali stypendia zwyczajne i są na wyższych latach studiów, można przyznać stypendia premiowe, jeżeli wyniki ich studiów są szczególnie dobre.

Stypendia naukowe przyznaje się studentom, którzy obok dobrych wyników w nauce, w ciągu co najmniej 4 kolejnych semestrów wyróżnili się aktywnością naukową przez podejmowanie samodzielnych prac w ramach pracy naukowej katedry lub koła naukowego.

Stypendium mieszkaniowe stanowi zryczałtowaną zapomogę przeznaczoną na opłacenie czynszu najmu pomieszczenia przez tych studentów, którzy kwalifikując się do zakwaterowania ich w domu studentckim nie otrzymali przydziału z powodu braku miejsc, a którym warunki materialne nie pozwalają na pełną opłatę czynszu.

Zasiłki przyznaje się studentom szkół wyższych oraz słuchaczom studiów przygotowawczych, którzy znaleźli się w szczególnie ciężkich warunkach materialnych.

Stypendia zwyczajne wypłacane są miesięcznie przez okres od 10 do 12 miesięcy, stypendia premiowe przyznawane są na okres jednego semestru, stypendia naukowe — na okres 12 miesięcy.

Ponieważ stypendium mieszkaniowe jest zryczałtowaną zapomogą, przeto w zasadzie może być wypłacone jednorazowo, w razie jednak potrzeby wypłaca się je przez 12 miesięcy w roku.

Zasiłki są zawsze jednorazowe.

Na tle powyższych postanowień ustawy z 7. 3. 1950 i uchwały RM z 14. 11. 1953 powstaje zagadnienie, jak stosować należy przepisy zarządzenia MPIOS z 22. 3. 1952 (Monitor A-28 poz. 417), które zawieszają wypłatę zasiłków i dodatków rodzinnych na dzieci, którym przyznano stypendia na czas studiów w szkołach wyższych (z wyjątkiem zasiłków rodzinnych przysługujących sierotom z tytułu uprawnień do zaopatrzeń lub rent sierocych).

Zarządzenie nie powołuje się na przepis prawny, na podstawie którego zostało wydane. Niewątpliwie podstawą tą jest przepis ustępu 3 § 5 rozporządzenia RM z 26. 7. 1950 (Dz. U. nr 33 poz. 297), według którego Minister PIOS może po zasięgnięciu opinii CRZZ ograniczyć lub zawiesić uprawnienia do poszczególnych świadczeń na dzieci, korzystające z innych świadczeń z funduszy publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów wychowania i utrzymania.

Z przepisu tego wynika, iż Minister Pracy i Opieki Społecznej mógł zawiesić wypłatę zasiłków rodzinnych jedynie na tych studentów, którym przyznano stypendia z funduszy publicznych.

Funduszami publicznymi są oczywiście fundusze państwowe. Za fundusze publiczne trzeba jednak u-

znać również fundusze należące do organizacji społecznych.

Jakkolwiek w praktyce nie spotykamy się ze stypendiami przyznawanymi studentom szkół wyższych przez organizacje społeczne, teoretycznie możliwość taka istnieje. Gdyby więc jakaś organizacja społeczna (np. związek zawodowy) przyznała studentowi szkół wyższych stypendium z funduszy stanowiących jej własność, przysługujący temuż studentowi zasiłek rodzinny musiałby być na podstawie zarządzenia z 22. 3. 1952 wstrzymany.

W rezultacie więc dochodzimy do wniosku, że zawieszenie wypłaty zasiłku rodzinnego powoduje przyznanie stypendium zarówno w ramach państwowego systemu stypendialnego jak i przyznanie stypendium przez organizacje społeczne.

Które stypendia spośród wymienionych w uchwale RM z 14. 11. 1953 powodują zawieszenie wypłaty zasiłku rodzinnego?

Niewątpliwie powodują zawieszenie wypłaty stypendia zwyczajne, premiowe i naukowe. Natomiast nie może zawieszać wypłaty zasiłku rodzinnego zasiłek udzielony studentowi z państwowego systemu stypendialnego, mimo że uchwała RM z 14. 11. 1953 traktuje go jako jeden z rodzajów stypendiów. Zasiłek bowiem jest jednorazowy i z natury rzeczy nie ma charakteru świadczenia wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania.

Zdaniem naszym również i stypendium mieszkaniowe nie powinno powodować zawieszenia wypłaty zasiłku rodzinnego. Studentem bowiem, którzy otrzymali zakwaterowanie w domu studentckim, nie zawieszają się z tego powodu zasiłki rodzinnego. Skoro zaś według uchwały z 14. 11. 1953 stypendium mieszkaniowe jest tylko ekwiwalentem w formie zapomogi za niemożność zakwaterowania w domu studentckim, zawieszenie wypłaty zasiłku rodzinnego studentowi, który otrzymał takie stypendium, stawiałoby go w gorszej sytuacji w porównaniu z tymi, którzy otrzymali zakwaterowanie. Nadto stypendium mieszkaniowe nie ma niewątpliwie charakteru świadczenia, przeznaczanego na pokrycie kosztów utrzymania.

Spodziewać się należy, że w sprawie tej MPIOS wyda szczegółowe wyjaśnienie.

J. SZCZ

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Wypadek, który nastąpił w czasie pracy, podczas której poszkodowany znajdował się w stanie nietrzeźwości, wywołanej nadużyciem napojów alkoholowych, nie może być uważany za wypadek w zatrudnieniu w rozumieniu art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, dający prawo do renty wypadkowej.

Tezę powyższą Trybunał uzasadnił w wyroku z 17.2.1952 r. (Tr III-761/51) w następujący sposób:

Przepis art. 137 ustawy określa rodzaje wypadków w zatrudnieniu. Z treści i celu tego przepisu wynika, że podstawą do uznania wypadku za wypadek w zatrudnieniu jest istnienie odpowiedniego związku przyczynowego pomiędzy zatrudnieniem, a wypadkiem. Sama okoliczność, że wypadek zdarzył się w czasie przeznaczonym na pracę i na terenie zakładu pracy lub nawet przy wykonywaniu pewnych czynności, nie zawsze musi oznaczać istnienie odpowiedniego związku przyczynowego. Wprawdzie w wielu przypadkach z uwagi na sam czasowy i miejscowy związek wypadku z zatrudnieniem przyjmuje się istnienie związku przyczynowego, lecz dzieje się to tylko w tych przypadkach, gdy nie ma żadnych okoliczności przemawiających przeciw takiemu domniemaniu. Nie mogą jednak być uznawane za wypadki w zatrudnieniu takie wypadki, w których pewne okoliczności faktyczne wskazują wręcz na zerwanie związku przyczynowego z zatrudnieniem. Do okoliczności takich należy również działanie względnie w ogóle zachowanie się pracownika, które nie tylko że nie wynika z zatrudnienia, lecz jednocześnie jest przeciwnie celom zatrudnienia.

Nietrzeźwy stan, w którym wskutek nadużycia alkoholu znajduje się pracownik zgłaszający się do pracy albo wykonujący w tym stanie pewne czynności, uzasadnia domniemanie, że wypadki, które zdarzyły się temu pracownikowi w takim stanie, nie mogą mieć swej istotnej przyczyny w zatrudnieniu, lecz dlatego, że był nietrzeźwy. Wynika z tego, że wypadki zdarzające się w takich okolicznościach nie mogą być uważane za wypadki w zatrudnieniu w rozumieniu art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, tj. za wypadki pozostające w odpowiednim związku z zatrudnieniem, chyba że zostało by udowodnione, że wypadku nie można w żadnym razie przypisać nietrzeźwości, ale wyłącznie i całkowicie innym przyczynom (np. zawaleniu się źle zbudowanego rusztowania, które spowodowało wypadek kilku osób, w tym także pracownika będącego w stanie nietrzeźwym). Stanowisko to ma swe uzasadnienie nie tylko w treści art. 137 ustawy o ubezp. społ. i jego celu, o którym była mowa na wstępie, lecz także w społecznej szkodliwości mogącej wyniknąć ze stosowania poglądu przeciwnego. Pracownik bowiem w stanie nietrzeźwym sprowadza niebezpieczeństwo nie tylko dla siebie, ale także dla innych osób.

(TW)

Od decyzji ZUS wymierzającej opłatę na akcję socjalną nie przysługuje droga skargi do sądów ubezpieczeń społecznych.

W zbiorowych układach pracy, zawieranych przez reprezentacje branżowe sektora prywatnego wprowadzony został obowiązek uiszczania przez pracodawców opłat na akcję socjalną. Opłaty te, zgodnie z postanowieniem układów zbiorowych pracy, są uiszczane łącznie ze składką ubezpieczeniową. Wymiar i pobór tych opłat objął ZUS. Podstawę prawną stanowi obecnie § 12 rozp. MPiOS z 19.1.1951 (Dz. U. nr 7 p. 60). Powstała kwestia, czy i jakie środki odwoławcze przysługują od decyzji ZUS wymierzającej opłatę na akcję socjalną, w szczególności zaś, czy przysługuje droga skargi do sądów ubezpieczeń społecznych. W sprawie TR III 84/52 Trybunał wyłączył dopuszczalność drogi procesu przed sądami ubezpieczeń społecznych wyjaśniając:

W myśl art. 1 prawa b sądach ubezpieczeń społecznych sądy te sprawują wymiar sprawiedliwości w sporach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Z tego naczelnego i zasadniczego przepisu wynika, że spory powsta-

jące nie na tle stosunku ubezpieczenia społecznego ani na tle innych stosunków związanych z ubezpieczeniem społecznym nie są objęte właściwością sądów ubezpieczeń społecznych, chyba że specjalny przepis wyraźnie dopuści taką możliwość.

Jest niewątpliwe, że spór w sprawie wymiaru opłat na akcję socjalną od zarobków R. K. nie powstał na tle stosunku ubezpieczeniowego albo wynikłego z niego innego stosunku, lecz przeciwnie, spór ten dotyczył opłat na akcję socjalną, a więc opłat nie wynikających ze stosunku ubezpieczeniowego, nie jest więc sporem z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Okoliczność, że Zakład jest uprawniony w myśl rozp. z 19.1.1951 do pobierania nie tylko składek na ubezpieczenie, ale także innych opłat, których ściąganie zostało Zakładowi powierzona, nie ma wpływu na zmianę właściwości sądów ubezpieczeń społecznych w tej kwestii, jeżeli te „inne opłaty“ nie wynikają ze stosunku ubezpieczeniowego.

W tych warunkach okoliczność, że decyzję w sprawie opłat na akcję socjalną wydał Zakład, nie jest jeszcze wystarczająca do uznania, że do rozstrzygnięcia sporów w tych sprawach są właściwe sądy ubezpieczeń społecznych, skoro żaden akt prawny nie rozszerzył kompetencji tych sądów na spory w zakresie opłat na akcję socjalną.

*

Trybunał wyłączył skargę do sądów ubezpieczeń społecznych. Nie udzielił jednak odpowiedzi pozytywnej, w jakim trybie strona interesowana może kwestionować wymiar opłat na akcję socjalną. Nie ulega wątpliwości, że przysługuje jej droga odwołania się w trybie nadzoru do Min. Pracy i Opieki Społecznej. Sądzić należy, że ponadto byłaby właściwą drogą procesu cywilnego. Jeżeli opłaty na akcję socjalną nie są opłatą z tytułu stosunku ubezpieczeniowego, jak to trafnie ujął Trybunał, to uznać je należy za świadczenia z tytułu stosunku pracy. Opłata na akcję socjalną jest częścią funduszu płac, jest więc świadczeniem ze strony pracodawcy, lecz nie bezpośrednio dla pracownika, lecz dla osoby trzeciej. Jest zatem świadczeniem dla osoby trzeciej, przewidzianym w art. 91 Kod. Zob. Spór w zakresie tych świadczeń byłby więc sprawą cywilną, co uzasadniałoby drogę procesu cywilnego (art. 2 k.p.c.) w trybie procesu o ustalenie, że od pracodawcy przypada inna kwota opłat na akcję socjalną, aniżeli wymierzona przez ZUS (art. 3 k.p.c.).

St. G.

Przegląd Ustawodawstwa

GRUDZIEŃ 1953

W miesiącu sprawozdawczym ogłoszono następujące akty prawne mające związek z działalnością ZUS:

1. Uchwała nr 877 Rady Ministrów z 14.11.1953 w sprawie rodzajów stypendiów, warunków i trybu ich przyznawania w szkołach wyższych oraz w sprawie trybu zatwierdzania państwowych planów stypendialnych (Monitor A-107, poz. 1430). Uchwała wiąże się z zarządzeniem MPiOS z 22.3.1952 w sprawie zawieszania wypłaty zasiłków (dodatków) rodzinnych na stypendystów szkół wyższych (Monitor A-28, poz. 417). Szerze jej omówienie zamieszczamy osobno na poprzednich stronach.

2. Pismo okólnie nr 171 Prezesa Rady Ministrów z 7.12.1953 w sprawie rozwiązania stosunku pracy oparłego na nakazie pracy z absolwentami średniej szkoły zawodowej lub szkoły wyższej (Monitor A-112 poz. 1472). Pismo wyjaśnia, że na podstawie nakazu wydanego w trybie ustawy z 7.3.1950 o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych

oraz szkół wyższych (Dz. U. nr 10 poz. 106) nawiązuje się między zakładem pracy o absolwentem stosunek pracy na czas nieokreślony. Rozwiązanie tego stosunku nie następuje automatycznie z dniem upływu czasu trwania obowiązku pracy oznaczonego w nakazie, lecz przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o umowie o pracę, zawartej na czas nieokreślony. Absolwent więc może wypowiedzieć stosunek pracy zachowując ustawowy okres i termin wypowiedzenia z tym jednak ograniczeniem, iż wypowiedzenie to wywiera skutek najwcześniej w terminie końcowym czasu obowiązku pracy, oznaczonego w nakazie.

3. Okólnik nr 181 Prezesa Rady Ministrów z 21.12.1953 w sprawie stwierdzenia na podstawie dowodów osobistych i tymczasowych zaświadczeń tożsamości obywatelstwa polskiego, danych z aktu urodzenia oraz miejsca zamieszkania (Monitor A-117, poz. 1524). Okólnik zarządza, że urzędy i instytucje państwowe oraz przedsiębiorstwa uspołecznione nie powinny przy załatwianiu spraw żądać: a) od osób posiadających dowody osobiste lub tymczasowe zaświadczenia tożsamości koloru czerwonego wydane na podstawie dekretu z 22.10.1951 o dowodach osobistych (Dz. U. nr 55 poz. 382) oraz rozporządzenia z 20.3.1952 (Dz. U. nr 13 poz. 82) osobnych dokumentów dla stwierdzenia obywatelstwa polskiego, daty i miejsca urodzenia, imion rodziców oraz miejsca zamieszkania, b) od osób posiadających zaświadczenia koloru jasnoszarego osobnych dowodów dla stwierdzenia miejsca zamieszkania. W razie potrzeby ustalenia okoliczności, które mogą być stwierdzone na podstawie dowodów osobistych lub tymczasowych zaświadczeń tożsamości, należy ograniczyć się do zażądania dowodu osobistego (tymczasowego zaświadczenia tożsamości) i na jego podstawie pracownik załatwiający sprawę powinien sporządzić odpowiednią notatkę służbową (z podaniem rodzaju dokumentu, jego serii i numeru), załączając ją do akt sprawy. Okazanie dowodu osobistego (tymczasowego zaświadczenia tożsamości) nie zwalnia od obowiązku przedłożenia wypisu z akt stanu cywilnego w przypadkach przewidzianych w przepisach ustawowych. Okólnik nie ma zastosowania do pism przesyłanych pocztą.

Okólniki ZUS

GRUDZIEŃ 1953

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczą następujących spraw:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 118 z 17.12.1952 zarządza w oparciu o pismo MPIOS z 4.12.1953 Uz-31-19/53, iż od 1.1.1954 aplikanci adwokacy zatrudnieni w zespołach adwokackich winni być objęci ubezpieczeniem społecznym. Zespoły adwokackie powinny za aplikantów opłacać składki w wysokości przewidzianej dla uspołecznionych zakładów pracy (zob. także PUS nr 1/54 str. 8).

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 111 z 5.12.1953 nakłada na oddziały ZUS obowiązek uzgodnienia z urzędami pocztowymi terminów płatności rent w ten sposób, aby renciści otrzymywali bieżące świadczenia w terminach podanych w decyzjach oddziałów. Omawiany okólnik ustala również, iż od 1.1.1954 komórki wypłaty rent obowiązane są uzgadniać co miesiąc sprawozdania z wypłaty rent z wykonaniem bankowym.

Okólnik nr 117 z 14.12.1953 ustala, w jaki sposób mają być przeprowadzane badania lekarskie dla instytucji zagranicznych, od których osobom zamieszkałym w Polsce przysługują świadczenia.

Okólnik nr 119 z 17.12.1953 podaje oddziałom ZUS do wiadomości treść § 30 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 19.8.1953 (Dz. U. nr 40 poz. 176), regulującą sprawę wynagrodzenia adwokatów w postępo-

waniu przed sądami ubezpieczeń społecznych oraz w sprawach o świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W postępowaniu przed sądami ubezpieczeń społecznych wynagrodzenie adwokata za ogół czynności stanowiących obronę w jednej instancji nie może przekroczyć 150 zł. W sprawach o wymiar składek wynagrodzenie oblicza się od spornej kwoty według zasad przewidzianych dla spraw cywilnych. Wynagrodzenie adwokata wynosi: do 30 zł za sporządzenie podania do instytucji ubezpieczeń społecznych, do 50 zł za sporządzenie skargi lub zażalenia do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych i do 100 zł za sporządzenie skargi rewizyjnej lub skargi o wznowienie.

Okólnik nr 121 z 23.12.1953 zmienia dotychczasowy sposób opracowywania i przechowywania protokołów z kontroli wypłat zasiłków w zakładach pracy oraz wprowadza jednolity system przygotowywania materiałów do planowej kontroli rozliczeń z kwot pobranych przez zakłady pracy na wypłatę zasiłków. Okólnik dotyczy jedynie oddziałów wojewódzkich ZUS, które nie mają na swym obszarze oddziałów obwodowych.

Okólnik nr 123 z 23.12.1953 rozszerza wykładnię pojęcia wypadku w rozumieniu art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym oraz wprowadza wyjątkowe świadczenia wypadkowe dla osób nie podlegających obowiązkowi ubezpieczenia od wypadków. Postanowienia tego okólnika omówimy obszerniej w następnym numerze naszego pisma.

Okólnik nr 124 z 28.12.1953 ujednotacza początkowe terminy płatności rent z ubezpieczenia emerytalnego robotników i pracowników umysłowych. Okólnik zarządza, opierając się na wyroku TUS z 24.3.1953 TR III-587/52, aby oddziały przyznawały i wypłacały pracownikom umysłowym rentę od dnia powstania prawa do renty, nie więcej jednak niż za 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia roszczenia, a więc analogicznie jak robotnikom. Zgodnie ze wspomnianym wyrokiem TUS przepis art. 49 ust. 1 rozp. o ub. pr. um., według którego pracownikom umysłowym wypłaca się renty od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po powstaniu prawa do renty, nie może być stosowany z uwagą na ustawę z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18 poz. 109). Dalsze stosowanie przepisu art. 49 ust. 1 rozporządzenia o ubezp. pracown. um. nie odpowiadałoby prawidłowej wykładni przepisów i oznaczałoby kontynuowanie obecnej ustawodawstwa Polski Ludowej tendencji do odmiennego regulowania praw robotników i pracowników umysłowych.

Okólnik nr 125 z 28.12.1953 podaje oddziałom ZUS do wiadomości instrukcję nr 56/53 Ministra Zdrowia z 25.7.1953 w sprawie zwracania ubezpieczonym kosztów przejazdów związanych z wykonywaniem protez i środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu i kalectwu (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 16 poz. 114) — zob. PUS nr 10/53 str. 298.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 112 z 9.12.1953 przypomina oddziałom obowiązek dokonania spisu z natury środków materialnych na dzień 31.12.1953 i ustala termin oraz sposób przeprowadzenia tych prac.

Okólnik nr 115 z 14.12.1953 wprowadza nową instrukcję w sprawie trybu postępowania oddziałów ZUS przy kontroli opłacania składek i dokonywania rozliczeń z kwot pobranych na wypłatę zasiłków przez zakłady pracy, których fundusz płac jest kontrolowany przez banki. Dotychczasowe urządzenia kontrolne prowadzone w formie portfeli zostają całkowicie zlikwidowane.

Okólnik nr 120 z 22.12.1953 podaje w oparciu o zarządzenie Ministra Finansów z 3.7.1953 (Monitor A-65 poz. 787) obowiązującą ZUS w 1954 klasyfikację budżetową oraz objaśnienia dotyczące rodzajów wydatków i dochodów ZUS objętych poszczególnymi paragrafami i pozycjami budżetu.

Okólnik nr 122 z 23.12.1953 w oparciu o zarządzenie Ministra Finansów z 21.12.1953 nr BP 15033/a/53 ustala szczegółowo tryb postępowania oddziałów ZUS w związku z zakończeniem roku budżetowego.

Pytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

345. Wstrzymanie renty z powodu zarobkowania.

PYTANIE: Rencisie-robotnikowi, pobierającemu rentę inwalidzką, który podejmuje zatrudnienie i zarabia ponad 634 zł mies., wstrzymuje się wypłatę renty nie żądając zwrotu nadpłaconych ewentualnie świadczeń (Ok. 107/53). W takim samym przypadku pracownikowi umysłowemu wstrzymuje się również rentę, a nadto żąda się od niego zwrotu pobranych po podjęciu zatrudnienia świadczeń (Ok. 147/51). Ob. W. Z. z Gliwic uważa także uregulowanie za zrozumiałe w takim przypadku, gdy osoba pobierająca rentę z ubezpieczenia emerytalnego robotników podejmuje zatrudnienie w charakterze robotnika lub gdy rencista pobierający rentę inwalidzką z ubezpieczenia pracowników umysłowych przystąpi do pracy w charakterze pracownika umysłowego. Jak jednak postąpić wówczas, gdy rencista pobierający rentę inwalidzką z ubezpieczenia emerytalnego robotników podejmie zatrudnienie w charakterze pracownika umysłowego i na odwrót, gdy osoba pobierająca rentę inwalidzką z ubezpieczenia emerytalnego pracowników umysłowych podejmie zatrudnienie w charakterze robotnika?

ODPOWIEDŹ: W jednym i w drugim przypadku należy oczywiście wypłatę renty wstrzymać (zawiesić prawo do renty). Charakter podjętego zatrudnienia (praca fizyczna lub umysłowa) nie ma dla tej kwestii żadnego znaczenia. O wstrzymaniu wypłaty renty decyduje wyłącznie wysokość zarobku (wynagrodzenia). W sprawie zaś ewentualnego zwrotu nadpłaconych świadczeń musi się stosować ściśle postanowienia okólnika 107/53 względnie 147/51, tzn. nie żądać zwrotu nadpłaconych ewentualnie świadczeń od rencisty, który pobierał rentę inwalidzką z ubezpieczenia emerytalnego robotników, domagać się zaś zwrotu nadpłaconych świadczeń od rencisty, który pobierał rentę inwalidzką z ubezpieczenia emerytalnego pracowników umysłowych. W tej bowiem kwestii decyduje charakter renty, a więc czy była ona przyznana danej osobie jako robotnikowi, czy też pracownikowi umysłowemu. (JS)

346. Dodatek bezradności na dziecko w wieku niemowlęcym.

PYTANIE: Na sierotę zupełną w wieku 5 miesięcy wypłacana jest do rąk opiekuna renta sieroca. Ponieważ dziecko wymaga stałej opieki i pomocy osoby trzeciej, opiekun zapytuje, czy na sierotę tę przysługuje również prawo do dodatku bezradności.

ODPOWIEDŹ: Dodatki dla bezradnych wypłacane są tylko tym rencistom, którzy z powodu choroby lub kalectwa znajdują się w takim stanie bezradności, że potrzebują stałej pomocy i opieki osoby trzeciej. W niniejszym przypadku sierota znajduje się wprawdzie w stanie bezradności, lecz stan ten nie jest wywołany ani chorobą, ani kalectwem, nie daje zatem prawa do dodatku dla bezradnych. (TW)

347. Przebywanie na wczasach nie przesuwają terminu podjęcia pracy dla zachowania ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych, chyba że zbiega się ono z okresem odszkodowanego urlopu wypoczynkowego.

PYTANIE: Ob. A. F. zatrudniony był jako robotnik. W dniu 30.10.1953 wypowiedziano mu pracę na skutek reorganizacji na 2 tygodnie naprzód i jednocześnie udzielono urlopu wypoczynkowego, który został wykorzystany w okresie wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia i okres urlopu upłynęły z dniem 13.11.1953. W początku października pracownik otrzymał przydział na dwutygodniowe wczasy, które wykorzystał

w okresie od 12 do 25 listopada. Ponowne przyjęcie do pracy przez ten sam zakład pracy nastąpiło 4.12.1953. Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi temu przysługują zasiłki rodzinne od grudnia, czy dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy.

ODPOWIEDŹ: Wypłata zasiłku rodzinnego od pierwszego miesiąca zatrudnienia, w którym pracownik osiągnął co najmniej 20 dni pracy może nastąpić wtedy, gdy istnieją warunki do zaliczenia okresu poprzedniego zatrudnienia do trzymiesięcznego okresu wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego. Zwolnienie z pracy na skutek reorganizacji zakładu pracy uprawnia do zaliczenia okresu poprzedniego zatrudnienia w nowym zatrudnieniu, jeśli przerwa pomiędzy ustaniem i podjęciem nowego zatrudnienia nie przekraczała 15 dni. Okres przerwy pomiędzy zatrudnieniami przedłuża się jedynie o okres udowodnionej niezdolności do pracy na skutek choroby, powstałej w czasie tej przerwy.

Gdyby więc stan faktyczny przedstawiony przez zakład pracy był prawidłowy, pracownik miałby prawo do zasiłku rodzinnego dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy, ponieważ przerwa wynosiła więcej niż 15 dni.

Zakład pracy postąpił jednak błędnie, udzielając robotnikowi A. F. urlopu w okresie wypowiedzenia i sprzecznie z przepisem § 8 rozp. MPiOS z 28.2.1953 (Dz. U. nr 13, poz. 54). Wg tego przepisu wprawdzie „pracownikowi, któremu wypowiedziano stosunek pracy, należy udzielić w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu“, jednak „jeżeli okres urlopu jest równy okresowi wypowiedzenia... pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop“. Jak podał zakład pracy okresy wypowiedzenia i urlopu ob. A. F. były równe, zakład nie miał więc prawa dawać urlopu w okresie wypowiedzenia, lecz powinien był wypłacić odszkodowanie za nie wykorzystany urlop. Okres, za jaki wypłacono pracownikowi odszkodowanie za nie wykorzystany urlop ocenia się ze względu na prawo do zasiłku rodzinnego tak, jak okres pracy (zob. pytanie nr 353).

W konkretnym przypadku należy więc przyjąć, że stosunek pracy ob. A. F. trwał do 13.11.1953. Okres ten przedłuża się o 2 tygodnie urlopu wypoczynkowego, tj. do 27.11.1953. W tym stanie faktycznym ob. A. F. przysługuje prawo do zasiłku rodzinnego już od grudnia 1953, ponieważ przerwa w zatrudnieniu spowodowana reorganizacją zakładu pracy (od 27.11 do 4.12) nie wynosi 15 dni. Ponadto ob. A. F. ma także prawo do zasiłku rodzinnego za listopad, ponieważ w tym miesiącu ma w sumie 20 dni, zaliczalnych do zatrudnienia — 13 dni okresu wypowiedzenia i 14 dni odszkodowanego urlopu. (JP)

348. Przerwy w pracy z powodu warunków atmosferycznych a uprawnienia do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: W Rejonowym Kierownictwie Robót Wodno-Melloracyjnych 11 pracownikom wypłacono zasiłki na tej podstawie, że do wymaganych 20 dni pracy wliczono również okresy przerw w pracy z powodu warunków atmosferycznych, np. betoniarzowi, który w grudniu 1952 przepracował 17 dni, wliczono do dni pracy 6 dni takiej przerwy. Rewident uznał te wypłaty za nieprawne i przypisał do zwrotu. Referent zasiłkowy zapytuje, czy stanowisko rewidenta ZUS jest uzasadnione. Robotnicy przedsiębiorstwa wykonują roboty przy budowie mostów, przy obwałowaniach itp. i przerywają je, np. z powodu opadów deszczowych, szybkiego przyboru wody na rzece lub mrozu. Są to, zdaniem referenta zasiłkowego, ważne powody uzasadniające zaliczenie okresów przerw w pracy do wymaganych

SKOROWIDZ (I)

„ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ“

OGŁOSZONYCH W PRZEGLĄDZIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W LATACH 1951—1953

Czyniąc zadość życzeniom czytelników PUS Redakcja zamieszcza skorowidz wyjaśnień udzielonych w latach począwszy od roku 1951 do końca roku 1953 w dziale „Zapytania i odpowiedzi z praktyki ubezpieczeniowej“.

Skorowidz zamieszczony w niniejszym numerze obejmuje wyjaśnienia dotyczące obowiązku ubezpieczenia, składek ubezpieczeniowych zasiłków chorobowych, pogorowych, pokarmowych i pogrzebowych oraz dokumentacji tych zasiłków i podstawy ich obliczenia.

Skorowidz ujęty jest w ten sposób, że podaje istotną treść wyjaśnienia, niemniej jednak przy rozwiązywaniu poszczególnych zagadnień na tle konkretnego stanu faktycznego jest wskazane zaznajomienie się dokładnie z treścią zawartą w odnośnym wyjaśnieniu.

Przy każdej pozycji podane zostały w kolejności numer PUS i rok w którym wyjaśnienie zostało ogłoszone oraz numer bieżący wyjaśnienia, a więc np. „10(52)117“ oznacza, że wyjaśnienie zostało wydrukowane w numerze 10 PUS z roku 1952 pod numerem bieżącym 117.

Podlegają ubezpieczeniu

— Osoby, których zatrudnienie oparte jest na umowie o pracę a nie na umowie zlecenia lub o dzieło, pomimo że wynagrodzenie za pracę opłacane jest z funduszu bezosobowego — 10(52)117, 6(53)212.

— Księgowi, których warunki pracy i płacy wskazują, iż mają oni obowiązek wykonywania nawet w kilku zakładach pracy przez pewien okres stałych czynności z zakresu księgowości w biurze zakładu pracy — 2(52)46.

— Lekarze orzekający w oddziałach ZUS. Zatrudnienie oparte jest na umowie o pracę — 1(52)41.

— Adwokaci z tytułu pracy w charakterze radcy prawnego — 9(53)263.

— Członkowie Pomocniczej Spółdzielni Rzemieślniczej Wielobranżowej, którzy wykonują pracę chałupniczą zawodowo i dla których praca ta stanowi bądź jedyne, bądź też istotne źródło utrzymania — 10(51)28.

— Furmani nie posiadający własnego zaprzęgu, zatrudnieni w różnych zakładach pracy na podstawie umowy o pracę — 2(52)47.

— Sołtysi, podsołtysi, lecz tylko w zakresie ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych; korzystają oni wprawdzie także z bezpłatnej pomocy leczniczej dla siebie i członków swych rodzin, jednak nie mają prawa do zasiłków chorobowych i pogrzebowych — 7(53)236.

— Etatowi pracownicy państwowi, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny, lecz tylko w zakresie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa — 10(52)109.

Nie podlegają ubezpieczeniu w żadnym zakresie

— Osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych nie dłużej niż dwa tygodnie u tego samego pracodawcy — 3(53)159.

— Dzieci — sieroty oddane na wychowanie rodzinom zastępczym pomimo spełniania przez nie różnych czynności w gospodarstwach domowych lub rolnych swych opiekunów, od których otrzymują wyżywienie i ubranie — 11-12(51)33.

— Osoby wykonujące zajęcia własnymi narzędziami pracy, nie będące związane czasem i techniką pracy — 4(52)62.

— Księgowi, którzy otrzymują zlecenie wykonania pewnej określonej pracy, np. sporządzenie bilansu za określonym ryczałtowym wynagrodzeniem, i nie są skrepowani miejscem, sposobem i czasem pracy — 2(52)46.

— Lekarze — rzeczoznawcy, którzy z tytułu zawartej z ZUS umowy przeprowadzają badania dla potrzeb świadczeń rentowych i rodzinnych. Zatrudnienie opiera się na umowie zlecenia — 1(52)41.

— Pacjenci zatrudnieni w szpitalach w ramach tzw. terapii pracy, np. w gospodarstwach rolnych, drukarniach, intrroligatorniach pomimo że za wykonywaną pracę otrzymują wynagrodzenie. Zatrudnienie jest me-

todą leczenia, nie wynika więc ze stosunku pracy — 9(53)255.

— Adwokaci — członkowie zespołów adwokackich z tytułu pracy w tych zespołach — 9(53)263.

— Korektorzy na kursach szkolenia korespondencyjnego, organizowanych przez Państwowe Ośrodki Szkolenia Min. Budownictwa Miast i Osiedli. Zatrudnienie oparte jest na umowie zlecenia — 2(52)45.

— Osoby, które wykonują dla Polskich Wydawnictw Muzycznych prace polegające na sporządzaniu matryc nutowych, przepisywaniu nut, korekcie materiałów przeznaczonych do druku itp. Przedmiotem umowy jest nie sama praca, lecz jej rezultat a zatem zatrudnienie opiera się na umowie o dzieło — 11(52)120.

— Członkowie Ormo. Są oni w czasie wykonywania swych obowiązków (ochrony majątku gminnych spółdzielni rolniczych „Samopomoc Chłopska“) funkcjonariuszami służby bezpieczeństwa publicznego podobnie jak funkcjonariusze M. O. — 4(51)10.

— Pełnomocnicy gromadzczy spółdzielczych ośrodków maszynowych. Czynności swoje wykonują oni na podstawie umowy zlecenia — 4(51)9.

— Członkowie Spółdzielni, wykonujący wprawdzie pracę chałupniczą, którzy jednak z tytułu prowadzenia własnego warsztatu rzemieślniczego opłacają podatek obrotowy względnie zatrudniają w swym warsztacie siły najemne — 10(51)28.

— Członkowie pomocniczej Spółdzielni Rzemieślniczej wielobranżowej opłacający podatek gruntowy (bez względu na wielkość posiadanego gospodarstwa rolnego), których praca chałupnicza nie stanowi zatem jedynego wzgl. istotnego źródła utrzymania — 10(51)28.

— Ludność wiejska, wytwarzająca systemem chałupniczym we własnych mieszkaniach różne przedmioty użytkowe lub zdobnicze dla spółdzielni lub Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego, opłacająca podatek gruntowy (bez względu na obszar posiadanych gospodarstw rolnych) — 2(51)2, 3(52)51.

— Rolnicy — punktowi zatrudnieni przy odbiorze produktów leśnych (grzyby, jagody i wszelkie owoce leśne). Czynności ich opierają się na umowie zlecenia — 6—7(51)20.

— Rolnicy — mężowie zaufania plantatorów buraka cukrowego. Czynności ich wynikają z faktu zlecenia im czynności związanych z kontraktacją i skupem buraków 2(51)1.

— Obserwatorzy wodowskazowi. Wykonują oni czynności (codzienne notowanie stanów wody w rzekach) na podstawie umowy zlecenia — 10(51)29.

— Członkowie rybackich „brygad“ Polskiego Związku Wędkarskiego. Rekrutują się oni z miejscowych rolników, którzy w chwilach wolnych od pracy w swych gospodarstwach rolnych zajmują się połowem ryb własnym sprzętem (łodzie, sieci itp.). Warunki pracy i płacy nie są oparte na stosunku pracy — 10(51)30.

— Osoby mające zawartą umowę o dokonywanie przewozu różnych towarów własnym koniem i wozem. Umowa jest oparta na świadczeniu usług — 4(52)63.

— „Wozacy“ — rolnicy, właściciele koni i zaprzęgów zatrudnieni w przedsiębiorstwach budowlanych przy transporcie towarów itd. — 2(52)47, 9(52)97, 11(52)119.

Składki ubezpieczeniowe

Wyjaśnienia w niniejszej części podaje się z uwagą, że mają one zastosowanie w całej rozciągłości do prywatnych zakładów pracy, uspołecznione bowiem zakłady pracy począwszy od 1. 12. 1952 opłacają składki ubezpieczeniowe globalnie od funduszu plac. Od zarobków osób, które opłacane są z funduszu bezosobowego, a także od wynagrodzeń dodatkowych z tego funduszu składek wprawdzie nie oblicza się i nie płaci, jednak zarobki te wzgl. dodatkowe wynagrodzenia zależnie od swego charakteru są lub nie są uwzględniane przy obliczaniu zasiłków i innych świadczeń pienięż-

nych z ubezpieczenia społecznego. Nie są one uwzględniane, jeżeli mają charakter wynagrodzenia wynikającego z umowy o dzieło lub z umowy zlecenia.

Wliczeniu do podstawy wymiaru składek podlega:

— Całkowity dochód ubezpieczonego, stanowiący wynagrodzenie za pracę — 9(52)96.

— Wynagrodzenie z dodatkowego zatrudnienia opartego na umowie o pracę bez względu na jakość zapłaty za nią (w naturze czy w gotówce) — 10(52)117.

— Wynagrodzenie wypłacane wykładowcom na kursach zorganizowanych w programach szkolenia, np. pomocników aptekarskich, księgowych, rachunkowców itp. — 4(51)8.

Składek ubezpieczeniowych nie płaci się:

— Za osoby spełniające dorywcze i okazyjne usługi, jak np. mycie okien, znoszenie węgla do piwnicy, pranie fartuchów, jeżeli czynności te nie są wykonywane przez stałych pracowników zakładu pracy, np. woźnych, sprzątaczy — 10(51)31.

— Od dodatkowych zarobków, wynikających z umowy o dzieło lub zlecenia, pomimo, że strony pozostają jednocześnie w stosunku umowy o pracę — 9(52)96.

— Od wynagrodzenia wg rachunków, wypłacanego mechanikowi zatrudnionemu stale w innym zakładzie pracy, z tytułu wykonywanych dorywczo 2-3 razy w tygodniu, w dowolnych godzinach popołudniowych zajęć przy naprawie aparatury wodno-kanalizacyjnej, instalacji elektrycznej itp — 10(52)118.

— Od jednostkowych wynagrodzeń lekarzy rzeczoznawców, którzy mają zawartą z ZUS umowę zlecenia o przeprowadzenie badań dla potrzeb świadczeń rentowych i rodzinnych — 1(52)41.

Zasiłki chorobowe

— Pracownik ma prawo w czasie choroby, zależnie od umowy o pracę, do wynagrodzenia lub do zasiłku, nie może jednak domagać się różnicy między zasiłkiem chorobowym a pełnym wynagrodzeniem chyba, że zapewnia mu to specjalna umowa — 3(53)169, 9(53)266.

— Posiadanie przez ubezpieczonego poza placą zarobkową dodatkowych środków utrzymania nie jest przeszkodą do przyznania zasiłku chorobowego — 8(52)88.

— Zasiłki chorobowe nie przysługują pracownikom państwowym (etatowym), których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny — 10(52)109.

— Kontraktowy pracownik umysłowy urzędu państwowego z chwilą utraty prawa do wynagrodzenia po 3 miesiącach choroby uzyskuje prawo do zasiłku chorobowego — 6(53)209.

— Pracownik umysłowy ma prawo do wynagrodzenia w czasie 3 miesięcy choroby bez względu na to, że chorował już poprzednio, np. przez 2 miesiące i bez względu na to, jak długo istniała przerwa między poprzednim a ostatnim zachorowaniem — 11(52)122.

— Zasiłek za okres przymusowego odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w jego domu przysługuje, jeżeli pracownik posiada wymagany okres wyczekiwania: 4 tygodnie nieprzerwanego zatrudnienia lub 26 tygodni ubezpieczenia w ciągu 12 miesięcy przed dniem odosobnienia — 8(53)248.

— Osobom, które po powrocie do Polski zostały zatrudnione, lecz nie uzyskały jeszcze prawa do świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa, zalicza się przy ustalaniu uprawnień okresy ich zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą — 10(53)279.

— Okres wyczekiwania nie jest wymagany, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu i leczeniem następstw tego wypadku — 10(51)27, 8(52)88.

— Przerwa w leczeniu następstw wypadku w górnictwie przy pracy pod ziemią nie stanowi przeszkody do wypłaty podwyższonego zasiłku z KG, jeżeli ponowna niezdolność do pracy pozostaje w ścisłym związku przyczynowym z tym wypadkiem — 9(53)260.

— Związek przyczynowy między wypadkiem a niezdolnością do pracy poszkodowanego może być bez-

pośredni i wyłączny lub nawet pośredni i częściowy, ale nie może być tylko prawdopodobny — 9(53)261.

— Pracownik przemysłu węglowego, choćby stale zatrudniony pod ziemią, jeżeli uległ wypadkowi przy pracy na powierzchni ziemi, ma prawo w razie niezdolności do pracy tylko do normalnego zasiłku a nie podwyższonego — 5(53)193.

— Choroba — pylica płuc, nabyta w pracy górniczej pod ziemią uprawnia do normalnego zasiłku a nie podwyższonego — 9(52)100.

— Pracownikowi przebywającemu w szpitalu i mającemu na utrzymaniu syna stypendystę szkoły wyższej przysługuje zasiłek domowy a nie szpitalny, mimo że pracownik nie pobiera na syna zasiłku rodzinnego — 7(53)229.

— Gdy żona lub matka niezdolna do zarabkowania pobiera rentę, pracownikowi za czas pobytu w szpitalu przysługuje zasiłek szpitalny, a nie zasiłek domowy — 2(53)153, 12(53)314.

— Za ostatni dzień pobytu w szpitalu wypłaca się zasiłek chorobowy (70% wzgl. 100%) a nie domowy (50%) lub szpitalny (14% wzgl. 20%), jednak za ostatni dzień pobytu w sanatorium wypłaca się zasiłek sanatoryjny, tj. 70% lub 35% zarobku — 6(52)83.

— Zasiłek chorobowy przysługuje również za okres choroby, jaka wypadła w czasie urlopu wypoczynkowego jeżeli ta część urlopu wypoczynkowego nie wykorzystana na skutek choroby została przesunięta na czas późniejszy i jeżeli pracownik nie otrzymał za ten czas wynagrodzenie — 9(53)259.

— Zachorowanie w czasie urlopu bezpłatnego nie uprawnia do zasiłku chorobowego — 12(53)313.

— Zasiłek przysługuje za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby nie wyłączając niedziel i świąt, jeżeli niezdolność trwa co najmniej 3 dni — w razie stwierdzenia przez lekarza niezdolności do pracy w piątek, sobotę oraz najbliższy poniedziałek i wtorek, jeżeli zachodzi ta sama choroba, należy przyjąć łącznie 5 dni niezdolności — 10(52)106, 11(53)304.

— Zasiłki chorobowe nie przysługują za okresy niezdolności do pracy trwającej jednorazowo 1—2 dni, np. 22 i 23 oraz 28 i 29 danego miesiąca — 12(53)312.

— Prawo do zasiłku uzależnione jest od niezdolności do pracy trwającej co najmniej 3 dni, a nie od tego, czy okres, za który wypłaca się zasiłek wynosi przynajmniej 3 dni — 10(53)278.

— 26 tygodniowy okres zasiłkowy wynosi 182 dni — 11(52)126.

— Okres zasiłkowy liczy się od pierwszego dnia niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek — 7(53)235.

— Okres zasiłkowy skraca się o okres, w którym pracownikowi przysługiwało prawo do wynagrodzenia — 6(52)84.

— Jeżeli pracownik przez okres 26 wzgl. 39 tygodni choroby i niezdolności do pracy otrzymywał wynagrodzenie z zakładu pracy, wówczas należy przyjąć, że wyczerpał ustawowy okres zasiłkowy i tym samym nie ma prawa do zasiłków chorobowych — 8(53)245.

— Okresu zasiłku chorobowego i połogowego nie zlicza się, lecz oblicza się każdy z nich oddzielnie, choćby choroba pozostała w związku z ciążą — 10(53)280.

— W razie istotnie różnej choroby pracownik ma prawo do zasiłku przez nowy okres zasiłkowy bez względu na to, że pomiędzy nowym a poprzednim zachorowaniem przerwa w niezdolności do pracy nie przekroczyła 8 tygodni. W chwili powstania nowej choroby pracownik musi pozostawać w stosunku pracy — 6(52)81.

— Jeżeli pracownik powtórnie stanie się niezdolny do pracy, z powodu nawrotu tej samej choroby, drugie zachorowanie uważa się za nową chorobę tylko wtedy, gdy przerwa w niezdolności do pracy, stwierdzona przez lekarza wynosiła więcej niż 8 tygodni, tj. co najmniej 57 dni kalendarzowych. Wówczas przysługują zasiłki przez nowy okres zasiłkowy — 6(52)74.

— Przedłużenie wypłaty zasiłku chorobowego o 13 tygodni ponad 26 tygodni może nastąpić tylko na podstawie orzeczenia Komisji lekarskiej i decyzji ZUS. Wniosek powinien być zgłoszony na 2 tygodnie przed

upływem normalnego 26 tygodniowego okresu zasiłkowego. W razie zgłoszenia roszczenia po tym terminie pracownik nie traci prawa do przedłużenia wypłaty zasiłku, jeżeli jest nadal niezdolny do pracy a wyniki leczenia rokoją przywrócenie mu zdolności do pracy — 5(53)186, 11(53)293.

— Po wyczerpaniu 26 ew. 39 tygodniowego okresu zasiłkowego pracownik, będąc nadal niezdolnym do pracy, ma prawo tylko do ewentualnej renty inwalidzkiej — 9(53)270.

— Jeśli osoba, zgłaszająca roszczenie o rentę, zostanie na wniosek ZUS umieszczona w szpitalu dla obserwacji lekarskiej, wówczas przysługuje jej zwrot utraconego zarobku w wysokości zasiłku chorobowego — 6(53)211.

— Pracujący rencista ma prawo do zasiłku chorobowego na ogólnych warunkach, a fakt, że po podjęciu zatrudnienia niezdolność do pracy nastąpiła na skutek tej samej choroby, która była podstawą przyznania renty inwalidzkiej (zaopatrzenia emerytalnego) nie stanowi przeszkody w przyznaniu i wypłacie zasiłku chorobowego — 7(53)231.

— Jeżeli stosunek pracy z pracownikiem umysłowym uległ rozwiązaniu przed upływem 3 miesięcy choroby, pracownikowi przysługuje w dalszym okresie niezdolności do pracy zasiłek chorobowy — 9(52)98.

— Z tytułu niezdolności do pracy po ustaniu stosunku pracy przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli niezdolność powstała już w okresie zatrudnienia i trwa z powodu tej samej choroby nadal nieprzerwanie względnie, jeżeli przerwa między niezdolnością do pracy z okresu trwania stosunku pracy a niezdolnością po jego rozwiązaniu nie przekracza 8 tygodni — 8(52)89, 4(53)181, 8(53)247.

— Jeżeli niezdolność do pracy powstała dopiero po ustaniu stosunku pracy zasiłek przysługuje w przypadku, gdy niezdolność ta spowodowana została chorobą o dłuższym okresie wylegania, np. płonica, a choroba wystąpiła w ciągu 4-ch tygodni od dnia ustania obowiązku ubezpieczenia — 7(53)228.

— Przysługujące pracownikowi zasiłki wypłaca zakład pracy zarówno w czasie trwania umowy o pracę, jak również i po jej rozwiązaniu, aż do końca nieprzerwanego okresu zasiłkowego, jednak zasiłek po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem PKP obowiązuje jest obliczyć i wypłacić oddział ZUS a nie jednostka PKP — 5(53)189, 7(53)230.

— Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy, które obliczają i wypłacają zasiłki, nie mogą otrzymywać zasiłków z ZUS — 1(52)36.

— Rada Zakładowa może odmówić w całości lub w części zasiłku chorobowego pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy na skutek udziału w bójce — 3(53)166.

— Niezrealizowane przez zmarłego pracownika uprawnienia do zasiłków przechodzą w kolejności na małżonka, dzieci, wnuków utrzymywanych przez niego, rodziców, dziadków, wnuków nie utrzymywanych przez niego i na rodzeństwo — 11(52)127.

— Roszczenia o zasiłki przedawniają się po upływie pół roku od chwili zajścia okoliczności uprawniających do tych zasiłków. Przedawnienie dla roszczenia o zasiłek chorobowy liczy się od każdego dnia, za który przysługuje zasiłek, a przedawnienie dla roszczenia o zasiłek pogrzebowy liczy się od daty śmierci — 8(52)90, 5(53)186, 12(53)309.

Zasiłki połogowe

— Okres wyczekiwania 4 miesiące zatrudnienia dla uzyskania prawa do zasiłków połogowych należy obliczać w ciągu 12 miesięcy wstecz od daty porodu, a nie od daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego — 10(53)271.

— Do okresu wyczekiwania wlicza się również okresy pobierania zasiłków z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby — 11(52)123.

— Kobiecie, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem była zatrudniona krócej niż cztery miesiące, nie można wypłacić zasiłku chorobowego zamiast zasiłku połogowego, jeżeli przyczyną wstrzymania się od pracy nie jest choroba, lecz normalny poród — 5(51)14.

— Okres wyczekiwania nie jest wymagany w jednym tylko przypadku, tj. gdy mąż był pracownikiem a żona podjęła pracę w ciągu 30 dni po rozpoczęciu przez niego kadrowej służby wojskowej — 8(53)250, 10(53)281.

— Kobieta, u której rozwiązanie ciąży nastąpi w okresie począwszy od piątego miesiąca ciąży, ma prawo do urlopu macierzyńskiego i do normalnego zasiłku połogowego przez okres 12 tygodni. Fakt, że urodzi dziecko martwe, nie powoduje utraty tego prawa — 6(53)214, 8(53)251.

— Wysokość zasiłku podczas urlopu macierzyńskiego za okres pobytu w domu wynosi 100% zarobku, za okres pobytu w szpitalu 50% dla pracownicy mającej na utrzymaniu co najmniej jedną osobę, a 20% dla pracownicy nie mającej nikogo na utrzymaniu. Wysokość ta nie ulega zmianie pomimo, że pracownica zachorowała w okresie połogu w domu lub w szpitalu — 4(53)182, 10(53)285.

— Za ostatni dzień pobytu w zakładzie położniczym lub w szpitalu w razie połogu wypłaca się pracownicy zasiłek połogowy (100%), a nie domowy (50%) lub szpitalny (20%) — 6(52)83.

— Pracownicy, która po urodzeniu dziecka przebywa z nim nadal w zakładzie położniczym lub w szpitalu i nie ma nikogo na utrzymaniu w domu przysługuje zasiłek szpitalny (20%) — 8(52)91.

— Zakład pracy nie może zwolnić z pracy kobiety w okresie 4-ch miesięcy przed porodem nawet na skutek reorganizacji lub innych ważnych przyczyn, z wyjątkiem przypadku gdy zakład pracy ulega zupełnej likwidacji. Pracownicy zatem zwolnionej wbrew przepisom przysługuje zasiłek połogowy na ogólnych warunkach — 6(53)213.

— W razie zwolnienia kobiety z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy przysługuje jej zasiłek połogowy, jeżeli poród nastąpi nie później niż w ciągu 4 miesięcy od daty ustania obowiązku ubezpieczenia z powodu likwidacji zakładu pracy — 3(52)49.

— Umowa o pracę zawarta z kobietą na czas określony, jeśli miałaby wygasnąć w okresie czterech miesięcy przed porodem, ulega przedłużeniu do dnia porodu i wówczas przysługuje zasiłek połogowy na ogólnych warunkach — 2(53)156.

— Pracownica, która sama rozwiązała umowę o pracę w siódmym miesiącu ciąży, utraciła prawo do wynagrodzenia i zasiłku połogowego — 9(52)99.

Zasiłki pokarmowe

— Pracownicy umysłowej i robotnicy przysługuje zasiłek pokarmowy, jeżeli przebyła okres wyczekiwania, 4 miesiące zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy przed porodem i jeżeli po upływie urlopu macierzyńskiego podjęła pracę — 12(53)310.

— Pracownica umysłowa podobnie jak i robotnica ma prawo do zasiłku pokarmowego począwszy od dnia ukończenia urlopu macierzyńskiego — 7(53)220.

— Zasiłek pokarmowy dla członka rodziny (żony) przysługuje od dnia porodu i prawo do niego istnieje bez względu na to, jak długo przed urodzeniem się dziecka mąż pozostawał w zatrudnieniu — 10(53)286

— Zasiłek przysługuje, jeżeli matka karmi dziecko własną piersią — 11(53)300.

— W razie karmienia bliźniąt wypłaca się pracownikom lub członkom rodziny podwójny zasiłek — 6(53)215.

Zasiłki pogrzebowe

— W razie śmierci pracownika lub członka jego rodziny okres wyczekiwania nie jest wymagany: zasiłek przysługuje już od pierwszego dnia zatrudnienia uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia — 7(53)221.

— Zasiłek pogrzebowy przysługuje niezależnie od ew. odprawy lub zasiłku pogrzebowego wypłacanego z funduszu zakładu pracy, jeżeli specjalne przepisy nie przewidują, że odprawa wzgl. zasiłek pogrzebowy ulega zmniejszeniu o kwotę wypłaconą przez ZUS — 11(52)130, 9(53)268.

— Nauczycielowi etatowemu pracownikowi państwowemu przysługuje zasiłek pogrzebowy — 10(52)109.

— Zasiłek do wysokości kosztów pogrzebu wypłaca się osobie, która poniosła te koszty, przy czym obojętne jest, czy osobą tą jest członek rodziny czy osoba zupełnie obca. Różnicę między kosztami a wysokością zasiłku po zmarłym wypłaca się w kolejności: małżonkowi, dzieciom, członkom pozostałej rodziny — 5(53)190.

— W razie śmierci członka rodziny pracownikowi przysługuje zasiłek w wysokości 3-krotnego ostatniego jego zarobku tygodniowego i w tej wysokości należy przyznać zasiłek, chociaż pracownik poniósł koszty pogrzebu w mniejszej kwocie — 9(53)267.

— W razie śmierci bliźniąt przysługują dwa zasiłki, pomimo, że zostały one pochowane w jednej mogile — 5(53)191.

— Po zmarłej żonie należy wypłacić pracownikowi zasiłek pogrzebowy, pomimo że otrzymywała ona stypendium — 9(53)264.

— W razie śmierci matki-rencistki przysługuje zasiłek nie z tytułu zatrudnienia syna, lecz z tytułu pobierania renty. Prawo wyboru istniałoby, gdyby nastąpił zbieg uprawnień z dwu tytułów, np. z własnego zatrudnienia i równoczesnego pobierania renty — 12(52)138.

— W razie śmierci osoby obcej, która istotnie pozostawała na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika i razem z nim zamieszkiwała co najmniej przez okres ostatnich 6 miesięcy, przysługuje zasiłek, pomimo że nie była wpisana do legitymacji ubezpieczeniowej — 7(53)237.

Dokumentacja wypłaty zasiłków

— Do wypłaty zasiłku wymagana jest należyta dokumentacja; w razie jej braku lub konieczności uzupełnienia zakład pracy może wypłacić na własną odpowiedzialność zaliczkę na zasiłek ze swoich funduszy; zaliczek nie wykazuje się w listach wypłat zasiłków i z tego tytułu nie przeprowadza się rozliczeń — 7(53)234.

— W razie zagubienia asygnaty zasiłkowej (L4) zasiłek może być w wyjątkowych uzasadnionych przypadkach wypłacony na podstawie zastępczych pośrednich dowodów — 10(52)105.

— Samo skierowanie do szpitala nie jest dokumentem uprawniającym do przyznania zasiłku za okres od dnia jego wystawienia do dnia przyjęcia pracownika do szpitala; niezależnie od skierowania konieczne jest zaświadczenie „L4” — 11(52)125.

— Dla uzyskania zasiłku chorobowego z powodu przymusowego odosobnienia zarządzonego w celu zapobieżenia rozwlekaniu choroby zakaźnej, pracownik musi przedłożyć zaświadczenie „L4”, które powinno być zaopatrzone w pieczętówkę „sanitarne” — 8(53)248.

— Wypłata zasiłku połogowego w przypadku, gdy żona podjęła pracę w ciągu 30 dni po rozpoczęciu przez męża kadrowej służby wojskowej, może być dokonana na podstawie zaświadczeń: a) z ostatniego miejsca pracy męża, b) władzy wojskowej i c) z miejsca pracy żony (niezależnie od zaświadczenia „L4” względnie aktu urodzenia dziecka). Wymagana jest także decyzja ZUS — 8(53)250, 10(53)281.

— Dowodem uprawniającym do zasiłku pogrzebowego są: asygnata zasiłkowa wydana przez lekarza bądź świadectwo zgonu wydane przez urząd stanu cywilnego oraz rachunek kosztów pogrzebu — 1(52)36, 10(52)107.

— W przypadku, kiedy urodzenie dziecka nieżywego nastąpiło przed upływem 7 miesięcy ciąży, wypłata zasiłków następuje na podstawie zastępczych dowodów w postaci zaświadczenia szpitala, zakładu położniczego, stacji opieki nad matką i dzieckiem lub świadectwa śmierci wydanego przez lekarza albo położną — 12(52)133.

— Brak wpisu do legitymacji ubezpieczeniowej nie stanowi o braku prawa do zasiłku. Zasiłek pogrzebowy może być wypłacony, jeżeli niezależnie od aktu zgonu i rachunku kosztów pogrzebu pracownik przedłoży zaświadczenie organu administracji państwowej lub komitetu blokowego, że osoba obca pozostawała na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika i razem z nim zamieszkiwała przez okres 6 miesięcy przed śmiercią — 7(53)237.

— Do wypłaty zasiłku w ramach umowy polsko-czechosłowackiej o ubezpieczeniu społecznym pracow-

nikowi zatrudnionemu w Czechosłowacji wymagane jest — niezależnie od zaświadczenia „L4” — pisemne zlecenie instytucji czechosłowackiej — 11(53)302.

— Odbiór zasiłków kwituje uprawnieni na liście wypłaconych zasiłków. Potwierdzenie przez pracowników odbioru zasiłków na asygnatach jest zbędne — 5(53)188.

— Żona powinna mieć upoważnienie pisemne do podjęcia zasiłku przysługującego mężowi, który przebywa w szpitalu. Podpis męża powinien być potwierdzony przez szpital lub lekarza — 12(53)311.

Podstawa obliczania zasiłków

— Podstawą wymiaru zasiłku jest przeciętny tygodniowy zarobek pracownika osiągnięty w kalendarzowym okresie 13 tygodni (3-ch miesięcy) przed ostatnim zachorowaniem, 7(53)232.

— Zasiłki oblicza się od wynagrodzenia w gotówce i w naturze; jeżeli jednak pracownik otrzymuje w czasie choroby nadal wynagrodzenie w naturze, zasiłek przysługuje tylko od wynagrodzenia gotówkowego — 11(53)303.

— Jeśli zatrudnienie trwało tylko przez część tygodnia, wówczas zarobki do obliczenia zasiłku ustala się wg przepracowanych dni, a nie wg dni kalendarzowych. Przepiętny zarobek dzienny pomnożony przez 6 daje zarobek tygodniowy — 2(53)155.

— Zasiłki chorobowe należne pracownikowi umysłowemu oblicza się od zarobków z okresu 3-ch miesięcy przed zachorowaniem a nie od zarobków, jakie pobrał w okresie 3 miesięcy choroby — 3(53)168, 5(53)192.

— W razie odbywania przez pracownika ćwiczeń wojskowych zasiłki chorobowe należy obliczyć od zarobków z okresu przed jego pójściem na ćwiczenia wojskowe — 10(52)108.

— Premie należne za okres zatrudnienia w okresie 3-ch miesięcy przed zachorowaniem należy uwzględnić w zarobkach, od których oblicza się zasiłki chorobowe bez względu na to, kiedy premie zostały wypłacone pracownikowi — 7(53)233.

— Zasiłki oblicza się od całego zarobku bez względu na to, z ilu źródeł on pochodzi, a więc także z dwu czy więcej zatrudnień, jeżeli tylko zatrudnienie w każdym zakładzie pracy uzasadnia obowiązek ubezpieczenia — 4(52)61, 8(52)86, 10(52)117.

— Pracownik zatrudniony równocześnie w jednym zakładzie pracy w charakterze pracownika umysłowego, a w innym zakładzie w charakterze robotnika otrzymuje przez czas, przez który mu przysługuje wynagrodzenie jako pracownikowi umysłowemu, zasiłek obliczony tylko od zarobków otrzymywanych przed chorobą z zakładu pracy, w którym utracił zarobek na skutek choroby — 6(53)210.

— Za podstawę wymiaru przyjmuje się zarówno zarobki płatne z funduszu płac jak i zarobki za dodatkową pracę, wypłacane z funduszu bezosobowego, od którego nie oblicza się i nie płaci składek ubezpieczeniowych — 6(53)212.

— Zarobki z tytułu wykonywania 2-3 razy w tygodniu drobnych napraw, np. instalacji kanalizacyjnej, instalacji elektrycznej, wypłacane na podstawie przedłożonych rachunków nie podlegają wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłków — 10(52)118.

— Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop macierzyński uwzględniać należy również premie. Tak samo do podstawy obliczenia zasiłku wlicza się wszystkie premie i dodatki wypłacane z tytułu wykonywanej pracy, jak również ew. dodatki w naturze 12(52)134.

— Za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się pełny zarobek tygodniowy; jeśli śmierć nastąpiła przed upływem pierwszego tygodnia zatrudnienia, przyjmuje się domniemany zarobek tygodniowy, jaki by pracownik osiągnął, gdyby śmierć nie nastąpiła — 2(53)154, 7(53)221, 12(53)308.

— W razie śmierci niemowlęcia w okresie pobierania przez matkę zasiłku połogowego, do obliczenia zasiłku pogrzebowego należy przyjąć zarobki z ostatniego tygodnia wzgl. miesiąca przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego 8(53)251.

— Zasiłki pogrzebowe przy zarobkach miesięcznych oblicza się w sposób uproszczony, a mianowicie: zarobek miesięczny mnoży się przez 0,72 w razie śmierci członka rodziny, a przez 1,68 w razie śmierci pracownika — 8(53)246.

20 dni pracy w myśl rozp. MPiOS z 19.5.1950 (Dz. U. nr 25, poz. 229).

ODPOWIEDZ: Przytoczone przez referenta zasiłkowego rozporządzenie z 19.5.1950 jest nieaktualne w tej sprawie. Obowiązuje tu bowiem § 4 rozp. MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72). Na podstawie tego rozporządzenia MPiOS wyjaśniło, jak należy oceniać uprawnień do zasiłku rodzinnego pracowników przedsiębiorstw budowlanych w przypadkach, gdy wskutek niekorzystnych warunków atmosferycznych poszczególne roboty zostają czasowo zawieszane, a pracownicy nie przesunięci do innych prac otrzymują tzw. okolicznościowe urlopy bezpłatne. W tych przypadkach okresu przerw w robotach budowlanych, za który pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, nie zalicza się do dni pracy w danym miesiącu. Przerwy te jednak nie powodują utraty ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego, nabytych w danym zakładzie pracy (trzymiesięczny okres wyczekiwania), skoro stosunek pracy w czasie zawieszenia robót nie został rozwiązany, a pracownik po wznowieniu robót na wezwanie kierownictwa przystąpił do pracy.

W konkretnych przypadkach dni przerwy w robotach budowlanych z przyczyn atmosferycznych nie należało zaliczać do dni pracy. Zasiłki rodzinne za te miesiące zostały więc wypłacone nieprawnie. (ss)

349. *Przy otrzymywaniu zasiłków na dzieci, zasiłek na żonę wynosi zawsze 37,50 zł.*

PYTANIE: Pracownik, który pobierał zasiłek rodzinny tylko na żonę mającą ponad 50 lat, przyjął na wychowanie wnuczkę, sierotę zupełną, która jest na pełnym jego utrzymaniu i z tego tytułu otrzymał on prawo do zasiłku rodzinnego również na to dziecko. Czy na żonę przysługuje nadal zasiłek rodzinny w wysokości 30 zł, czy też 37,50 zł.

ODPOWIEDZ: Wysokość zasiłku rodzinnego na żonę (30 lub 37,50 zł) uzależniona jest od tego, czy równocześnie przysługuje pracownikowi zasiłek na dzieci. Jeśli pracownik nie ma prawa do zasiłku na dzieci, a tylko na samą żonę, to wysokość zasiłku wynosi 30 zł; gdy natomiast przysługuje zasiłek na dzieci i na żonę, to wysokość zasiłku na żonę wynosi 37,50 zł bez względu na to, czy dzieci, na które przysługuje zasiłek, są dziećmi własnymi czy obcymi. W konkretnym więc przypadku zasiłek na żonę zostaje podwyższony do 37,50 zł od miesiąca, od którego pracownikowi przysługuje zasiłek na dziecko. (mb)

350. *Zasiłki rodzinne z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie przysługują.*

PYTANIE: Przy zwolnieniu bez wypowiedzenia zakład pracy wypłacił pracownikowi 3-miesięczne odszkodowanie z art. 39 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Czy pracownikowi przysługują również zasiłki rodzinne za okres, za który otrzymał odszkodowanie.

ODPOWIEDZ: Pracownik ma prawo do zasiłków rodzinnych aż do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego (§ 2 Rozp. MPiOS z 12.2.1951 Dz. U. nr 9, poz. 72).

Przy wypłacie 3-miesięcznego odszkodowania na podstawie art. 39 rozp. o umowie o pracę prac. umysł. rozwiązanie stosunku pracy następuje z dniem faktycznego zwolnienia z pracy, a nie po upływie okresu, za jaki wypłacono odszkodowanie. Toteż pracownik nie ma prawa do otrzymania zasiłku rodzinnego za 3 miesiące po rozwiązaniu umowy o pracę, za które pobrał odszkodowanie. (mb)

351. *Uczęszczanie na kurs biurowo-sekretarski a prawo do zasiłku rodzinnego.*

PYTANIE: Pracownik przedłożył zaświadczenie, że 18-letnia córka uczeźcza na roczny kurs biurowo-sekretarski zorganizowany przez Stowarzyszenie Stenografów i Maszynistek PRL Oddział w K. Referent zasiłkowy zapytuje, czy na podstawie tego zaświadczenia może nadal wypłacać zasiłek rodzinny?

ODPOWIEDZ: Uprawnienia do zasiłku rodzinnego na dzieci, które ukończyły 16 lat, przysługują wtedy, gdy dziecko uczęszcza do państwowych szkół ogólnokształcących zawodowych i wyższych różnych kierunków szkolenia. Uczęszczanie tych dzieci na wszelkiego rodzaju kursy, z wyjątkiem kursów techniczno-pedagogicznych, nie uprawnia do wypłaty zasiłku rodzinnego. Na 18-letnią córkę pracownika uczęszczającą na roczny kurs biurowo-sekretarski nie należy wypłacać zasiłku rodzinnego. (ss)

352. *Czy gońcy gromadcy mają prawo do zasiłków rodzinnych.*

PYTANIE: Ob. M. J. był zatrudniony jako goniec gromadzki i z tego tytułu pobierał zasiłek rodzinny. Od kilku miesięcy wstrzymano mu dalszą wypłatę tego zasiłku. Ob. M. J. zapytuje, czy jest to uzasadnione.

ODPOWIEDZ: Gońcy gromadcy nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia i nie mają prawa do zasiłków rodzinnych. Rekrutują się oni bowiem spośród miejscowych rolników, których istotnym źródłem utrzymania jest przychód z gospodarstwa rolnego i posiadanego inwentarza żywego; wykonywane czynności gońców gromadzkich mają zaś charakter typowego „dorabiania“.

Gońcy nie mają określonych godzin pracy, nie mają prawa do urlopów, nie podlegają przepisom o socjalistycznej dyscyplinie pracy itp., a więc nie są pracownikami. Z tych powodów gońcy gromadcy nie mają prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia) i nie są uprawnieni do zasiłków rodzinnych.

W konkretnych przypadkach Centrala ZUS poleciła wstrzymać dalsze wypłaty zasiłków rodzinnych gońcom gromadzkim; zwrotu wypłaconych już zasiłków nie żądano. (ss)

353. *Przy wypłacie wynagrodzenia za nie wykorzystany urlop zasiłki rodzinne przysługują.*

PYTANIE: Przy rozwiązaniu stosunku pracy pracownik otrzymał odszkodowanie za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. Czy przysługują mu zasiłki rodzinne za miesiąc, za który otrzymał odszkodowanie?

ODPOWIEDZ: MPiOS pismem z 15.5.1950 wyjaśniło, że pracownikowi, który po upływie okresu wypowiedzenia otrzymał odszkodowanie za nie wykorzystany urlop, przysługuje zasiłek rodzinny na ogólnych warunkach, jeżeli nie uzyskał on prawa do zasiłku rodzinnego za ten sam okres z tytułu nowego zatrudnienia i jeżeli okres odszkodowania (wraz z ewentualną pracą w ostatnim miesiącu) obejmuje co najmniej 20 dni (okólnik ZUS nr 106/50). (mb)

354. *Prawo do świadczeń na dzieci z tytułu zatrudnienia matki, gdy ojciec nie pozostaje w pracy na pełnej.*

PYTANIE: Rodzice pozostają we wspólności rodzinnej. Ojciec prowadzi na własny rachunek warsztat. Czy matka z tytułu swego zatrudnienia ma prawo do zasiłków rodzinnych na dzieci oraz czy dzieci te mogą być wpisane do jej legitymacji ubezpieczeniowej i korzystać z bezpłatnej pomocy leczniczej.

ODPOWIEDZ: Zgodnie z przepisami kodeksu rodzinnego obowiązek utrzymania i wychowania dzieci własnych spoczywa na obojgu rodzicach. Jeśli matka pozostaje w pracy zależnej, a ojciec posiada własny warsztat pracy, to dla oceny uprawnień matki do zasiłków rodzinnych należy ustalić, z jakiego źródła w przeważającej mierze pokrywane są wydatki na utrzymanie rodziny, a w szczególności dzieci. Pod tym względem miarodajne będzie porównanie dochodów męża z wynagrodzeniem żony. Jeśli dochody męża są większe od zarobków żony z tytułu zatrudnienia, to należy przyjąć, że ciężar utrzymania rodziny nie jest pokrywany w przeważającej mierze z dochodów osiągniętych z tytułu pracy zależnej i wtedy matka nie ma prawa

do otrzymania zasiłków rodzinnych. Jeśli sytuacja jest odwrotna, to matka ma prawo do zasiłków rodzinnych. Wysokość dochodu męża stwierdzi oddział finansowy rady narodowej.

Niezależnie jednak od tego, czy na dzieci będzie przysługiwało prawo do zasiłków rodzinnych, czy też nie, mogą one być wpisane do legitymacji ubezpieczeniowej matki. (mb)

355. *Dodatkowe dowody na zasiłki rodzinne dla matki podejmującej zatrudnienie.*

PYTANIE: Jakie dokumenty dodatkowe dla otrzymywania zasiłków rodzinnych powinna przedłożyć matka nowoprzyjęta do pracy, mająca na swym utrzymaniu dzieci własne, na rzecz których ustalono sądownie świadczenia alimentacyjne od ojca.

ODPOWIEDŹ: Zasiłek rodzinny przeznaczony jest na potrzeby dziecka i powinien być wpłacony do rąk opiekuna, przy którym dziecko przebywa. W przypadku rozkładu rodziny, gdy matka nie pracuje a wychowuje dziecko, zasiłek rodzinny powinien być płacony do jej rąk z tytułu zatrudnienia ojca bez względu na to, czy istnieje obowiązek alimentacji na rzecz dziecka od ojca. Gdy natomiast matka jest zatrudniona, to zasiłek może pobierać z tytułu własnej pracy z równoczesnym wstrzymaniem wypłaty zasiłku z tytułu zatrudnienia ojca. Wypłata zasiłku dla matki z tytułu jej zatrudnienia następuje tylko na podstawie decyzji oddziału ZUS. W tym celu matka powinna oprócz dowodów normalnych wymienionych w PUS nr 3/53 (str. 76) dodatkowo podać w swoim zakładzie pracy nazwisko, imię i adres męża oraz nazwę i adres zakładu, w którym jest on zatrudniony. Zakład pracy dane te przekazuje oddziałowi ZUS, który, wydając decyzję o przyznaniu zasiłku matce z tytułu jej zatrudnienia, równocześnie zarządza wstrzymanie wypłaty zasiłku z tytułu zatrudnienia ojca. (mb)

356. *Dodatkowe dowody na zasiłki rodzinne dla nowoprzyjętego pracownika.*

PYTANIE: Jakie dodatkowe dowody dla przyznania zasiłków rodzinnych powinien przedłożyć nowoprzyjęty pracownik, który dotąd nigdzie nie był zatrudniony.

ODPOWIEDŹ: W zasadzie powinny wystarczyć normalne dowody wymienione w PUS nr 3/53. Jeśli jednak pracownik ma rodzinę i dotąd nigdzie nie był zatrudniony, to możliwe jest, że żona jego wcześniej zaczęła pracować i może pobierać zasiłki rodzinne na dzieci. W takich przypadkach pracownik powinien udowodnić dodatkowo, że żona pozostaje na jego utrzymaniu przez złożenie odpowiedniego zaświadczenia komitetu blokowego, lub jeśli żona pracuje, że nie otrzymuje ona zasiłków rodzinnych z tytułu własnego zatrudnienia — przez złożenie zaświadczenia zakładu pracy, w którym jest zatrudniona. (mb)

357. *Kadrowa służba wojskowa zalicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Ob. F. B. ukończył odbywanie dwuletniej kadrowej służby wojskowej 20.10.1953 a 4.11.1953 podjął zatrudnienie. Dnia 15.11.1953 zachorował i był niezdolny do pracy przez okres 5 dni. Czy przysługuje mu zasiłek chorobowy?

ODPOWIEDŹ: Okres kadrowej służby wojskowej odbytej przez żołnierza należy również zaliczyć do okresu pracy, uzasadniającego prawo do zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa pod warunkiem, że żołnierz w ciągu 30 dni od zwolnienia z tej służby podejmie pracę w jakimkolwiek zakładzie pracy. (Wyjaśnienie MPiOS z 11.12.1952 Upu 14a-3/62). Należy więc w konkretnym przypadku przyznać ob. F. B. zasiłek chorobowy, w ciągu bowiem 12 miesięcy licząc wstecz od daty zachorowania, tj. od 15.11.1952 do 15.11.1953, przebył on łącznie z kadrową służbą wojskową 26-tygodniowy okres wyczekiwania wymagany w myśl art. 115 ustawy. Fakt odbycia kadrowej służby wojsko-

wej i czas jej trwania powinien pracownik udowodnić odpowiednim dokumentem, np. wyciągiem z księżeczki wojskowej. (Em)

358. *Prawo do zasiłku chorobowego w przypadku tęcza.*

PYTANIE: Ob. K. A. po przepracowaniu 5 dni, w ciągu których zarobił 120 zł, stał się niezdolny do pracy na skutek choroby tęcza. Czy w związku z tą chorobą przysługuje mu zasiłek chorobowy bez okresu wyczekiwania, czy też dopiero po upływie 4 tygodni i jak należy ustalić zarobki do obliczenia zasiłku?

ODPOWIEDŹ: Tęcza jest jedną z chorób zaliczonych do ostrych chorób zakaźnych, uprawniających pracownika do zasiłku chorobowego bez względu na okres poprzedniego zatrudnienia, a zatem ob. K. A. przysługuje zasiłek już od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Z uwagi na to, że zasiłki chorobowe oblicza się na podstawie zarobku z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni, należy wpięrow uzupełnić do 13 tygodni (3 miesięcy) zarobki uzyskane w ostatnim zakładzie pracy, zarobkami osiągniętymi przez pracownika w innym zakładzie pracy.

Jeżeli jednak ob. K. A. poprzednio nie pracował i był zatrudniony w ogóle dopiero 5 dni, zarobki do obliczenia zasiłku należy ustalić w ten sposób, że kwotę 120 zł dzielimy przez 5. Uzyskany przeciętny zarobek dzienny w kwocie 24 zł pomnożony przez 6 daje zarobek tygodniowy, 144 zł. Zatem zasiłek chorobowy (70% zarobku) wyniesie: tygodniowo 100,80 zł a dziennie (100,80 : 7) 14 zł 40 gr. (Em)

359. *Poronienie a zasiłek*

PYTANIE: Pracownica będąc w czwartym miesiącu ciąży poroniła. Zakład pracy odmówił wypłaty zasiłku połogowego a także i chorobowego, ponieważ przed poronieniem pozostawała ona w zatrudnieniu przez 75 dni, a więc przez okres krótszy niż 4 miesiące. Czy odmowa wypłaty zasiłku słuszna?

ODPOWIEDŹ: Poronienie w pierwszych czterech miesiącach ciąży traktuje się jak chorobę i wówczas przysługuje pracownicy, na ogólnych warunkach, normalny zasiłek chorobowy, wzgl. domowy lub szpitalny w zależności od tego, gdzie przebywała w okresie poronienia. Zgodnie z art. 115 ustawy o ub. sp. dla uzyskania zasiłku chorobowego wymagany jest i wystarczający okres 4 tygodni nieprzerwanego zatrudnienia, względnie okres 26 tygodni ubezpieczenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Natomiast 4 miesiące zatrudnienia konieczne są dla wypłaty zasiłku połogowego, który przysługuje wówczas, jeżeli rozwiązanie nastąpi w okresie od piątego miesiąca ciąży począwszy. (Em)

360. *Nieślubny mąż nie ma prawa do nie zrealizowanych świadczeń nieślubnej żony.*

PYTANIE: Po śmierci pracownicy zwrócił się nieślubny mąż o wypłacenie zasiłku pogrzebowego oraz nie podjętej przez zmarłą kwoty zasiłku chorobowego. Przedłożył przy tym w zakładzie pracy rachunki kosztów pogrzebu oraz dowód, że od kilku lat zamieszkiwał wspólnie ze zmarłą. Zakład pracy zapytuje, czy może wypłacić nieślubnemu mężowi zasiłek pogrzebowy oraz nie zrealizowaną kwotę zasiłku chorobowego.

ODPOWIEDŹ: Zasiłek pogrzebowy po pracowniku wypłaca się osobie, która poniosła koszty pogrzebu, na podstawie przedłożonych rachunków do wysokości 7 tygodniowego ostatniego zarobku zmarłego pracownika.

Do nie podjętych przez zmarłego pracownika kwot zasiłku chorobowego mają prawo, zgodnie z art. 182 ustawy o ubezp. społ. w kolejności pierwszeństwa: małżonek, dzieci, a następnie wnuki, pozostająca na utrzymaniu zmarłego, rodzice, dziadkowie, wnuki nie pozostające na utrzymaniu oraz rodzeństwo.

Nieślubny mąż nie jest małżonkiem w sensie uprawnień do świadczeń i dlatego nie ma prawa do podjęcia nie zrealizowanej kwoty z tytułu zasiłków chorobowych po zmarłej nieślubnej żonie. (mb)

Likwidujemy zbędne czynności

Na łamach PUS omawiać będziemy możliwości likwidowania wszelkich zbędnych czynności oraz ulepszenia i usprawniania metod pracy przy wypłacie zasiłków w zakładach pracy. Na tym odcinku pracy można również szukać i wykorzystać możliwości dla realizacji jednej z tez IX Plenum KC PZPR: „Pogłębienia systemu oszczędnościowego w całej gospodarce narodowej”. Artykuły będą miały charakter dyskusyjny, toteż prosimy i zachęcamy Czytelników do nadsyłania swoich uwag i wypowiedzi. Jaki sens i cel mają tego rodzaju artykuły dyskusyjne? Idzie o to, aby przed rozwiązaniem i oficjalnym uregulowaniem pewnych zagadnień w zakresie wypłat zasiłków, wysłuchać głosów i uzyskać cenne opinie referentów zasiłkowych w zakładach pracy, czytelników Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych.

O UPROSZCZENIE CZYNNOŚCI PRZY WYKAZACH B

W razie stwierdzenia w czasie kontroli nieprawidłowych wypłat zasiłków rodzinnych, rewident ZUS wraz z protokołem pozostawia w zakładzie pracy wykaz A lub wykaz B, a najczęściej oba wykazy.

Do wykazu A rewident wpisuje nadpłaty zasiłków niewątpliwie bezprawne lub mylnie obliczone i wypłacone. Są to więc takie wypłaty, co do których zakład pracy nie ma możliwości przedłożenia jakichkolwiek dowodów, aby wypłaty można było uznać za prawidłowe. Zakład pracy jest więc obowiązany zwrócić ZUS całą nadpłaconą kwotę z wykazu A¹⁾.

Do wykazu B rewident wpisuje zakwestionowane wypłaty, co do których zakład pracy ma możliwości uzupełnić brakujące dokumenty i przedłożyć je ZUS dla uznania wypłaty. Jak wykazała praktyka, około 75% kwot z wykazu B zostaje przez ZUS uznane na podstawie przedłożonych dokumentów.

Jakie czynności wykonuje obecnie zakład pracy i ZUS przy wykazie B?

Zakład pracy jest obowiązany w terminie określonym przez rewidenta w protokole przedłożyć ZUS brakujące dokumenty. W tym celu zebrane od pracowników dokumenty referent zasiłkowy bądź przesyła pocztą, bądź osobiście udaje się do oddziału ZUS i przedkłada dokumenty dla uznania zakwestionowanych wypłat. Na podstawie otrzymanych dokumentów oddział ZUS uznaje zakwestionowane wypłaty,

odnotowuje przy poszczególnych pozycjach wykazu B rodzaj przedłożonego dokumentu, a następnie dokumenty zwraca zakładowi pracy pocztą lub też za pośrednictwem referenta, który je przywiózł do oddziału ZUS.

Otrzymane z powrotem dokumenty referent zasiłkowy dołącza do „oświadczeń”. Zdarza się, zwłaszcza przy dłuższych wykazach B, że dokumenty nie są dostarczane od razu, lecz częściowo i przesyłane względnie doręczane kilkakrotnie. Jeżeli zakład pracy w terminie określonym przez rewidenta, względnie wyznaczonym przez oddział ZUS nie przedłoży brakujących dokumentów, wystawia się bezakceptowe żądanie zapłaty na nie udokumentowane wypłaty i przesyła się je do banku²⁾.

Zdarza się, że dopiero na żądanie zapłaty zakład pracy przesyła do ZUS dokumenty w celu uznania zakwestionowanych wypłat zasiłków i anulowania żądania zapłaty. Oddział ZUS musi wtedy wystawić polecenia przelewu z własnego rachunku bankowego na rachunek bankowy zakładu pracy tych wszystkich kwot, które na skutek późniejszego przedłożenia dowodów uprawnień trzeba uznać za prawidłowo wypłacone.

Z powyższego opisu czynności związanych z wykazem B wynika, że dotychczasowy tryb postępowania jest biurokratyczny i marnotrawny. Powoduje on liczną korespondencję, stratę czasu dla referentów zasiłkowych na przejazdy do ZUS, przesyłanie tam i z powrotem dokumentów zasiłkowych, wystawianie żądań zapłaty przez ZUS, które niekiedy później muszą być anulowane itp. Poza tym dotychczasowy tryb postępowania jest

niezgodny z aktualną i zasadniczą tendencją, że kontrola czynności związanych z wypłatą zasiłków o wiele częściej niż dotychczas (zasadniczo co kwartał) ma być wykonywana wyłącznie na miejscu w zakładzie.

Wykonanie zarządzeń pokontrolnych rewidenta w sprawie uzupełnienia brakujących dokumentów z wykazu B powinno więc być sprawdzane również przez rewidenta na miejscu w zakładzie pracy przy następnej kontroli, a nie w biurach ZUS.

Proponowany przez nas nowy uproszczony tryb postępowania byłby następujący:

1) rewident ZUS sporządza wykaz B nie wliczając zakwestionowanych wypłat przy każdej poszczególniej pozycji wykazu (jest to bowiem zbyt liczne, jeżeli, jak już wyżej nadmieniliśmy, około 75% zakwestionowanych wypłat zostaje później uznanych);

2) na podstawie sporządzonego wykazu B rewident wydaje w protokole zarządzenie: a) zebrania od pracowników brakujących dokumentów i dołączenia ich do oświadczeń, b) wstrzymania wypłaty zasiłku do czasu złożenia brakującego dokumentu, c) obliczenie i przelanie na rachunek ZUS nadpłaconych zasiłków, względnie zawiadomienie ZUS o nadpłacie w celu wystawienia żądania zapłaty w tych wszystkich przypadkach z wykazu B, z których brakujące dokumenty nie zostały i nie mogą być uzupełnione, d) przy następnej kontroli rewident sprawdza, czy wydane przez niego zarządzenia zostały wykonane.

Nie udokumentowane pozycje z wykazu B rewident wpisalby do wykazu A przy następnej kontroli, oczywiście jeżeli zakład pracy nie udowodni, że nadpłacony zasiłek obliczył i przekazał na rachunek

1) W zakładach pracy, których fundusz płac kontroluje bank, ZUS ściąga nadpłacone zasiłki przez banki na podstawie bezakceptowanych żądań zapłaty; zakłady pracy, które mają konta osobowe (składkowe) w oddziałach ZUS, obciąża się kwoty nadpłaconych zasiłków i ściąga jako nie dopłaconą składkę.

2) Zobacz uwagę 1).

ZUS względnie zawiadomił ZUS w celu wystawienia żądania zapłaty.

Przed wpisaniem danej pozycji na wykaz B rewident i referent zasiłkowy powinni wspólnie dokładnie zbadać i rozważyć czy istotnie daną wypłatę można zakwalifikować do wykazu B, czy też raczej od razu do wykazu A. Idzie bowiem o to, aby w wykazie B znalazły się tylko takie pozycje wypłat, które

rzeczywiście mogą być dodatkowo udokumentowane i uznane za prawidłowe.

Każdy referent zasiłkowy powinien jak najdokładniej wykonać wszystkie zarządzenia rewidenta, dotyczące wykazu B. Główny (starszy) księgowy, jako odpowiedzialny za prawidłową wypłatę zasiłków, powinien osobiście dopilnować wykonania zarządzeń pokontrolnych.

O ZLIKWIDOWANIE PEWNYCH WPISÓW NA „OŚWIADCZENIACH“ PRZY WYPŁACIE ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Na drugiej stronie „oświadczeń“ składanych przez pracowników dla wypłaty zasiłków rodzinnych są dwie rubryki: „Miesięczna kwota zasiłku“ i „Notatki o wypłatach zasiłków rodzinnych w 195... / 195...“

Pierwsza rubryka dzieli się na dwie kolumny: „Od miesiąca“ i „Złoty“, w których wpisuje się kwotę należnego zasiłku i miesiąc, od jakiego ma być wypłacony zasiłek rodzinny. Referenci zasiłkowi wpisują kwotę należnego zasiłku również na pierwszej stronie „oświadczenia“ w kolumnie „uwagi“. Twierdzą, że im to ułatwia pracę, ponieważ przy sporządzaniu miesięcznych list zasiłkowych nie potrzebują odwracać „oświadczenia“.

Ustalenie miesięcznej kwoty należnego zasiłku rodzinnego i wpisanie jej do „oświadczenia“ (lepiej na pierwszej stronie w kolumnie „Uwagi“) jest potrzebne i celowe dla szybkiego (mechanicznego) naniesienia kwoty zasiłku na listę płatniczą. Oczywiście referent zasiłkowy musi dbać o aktualność tego wpisu, tj. przekreślić stary wpis a dokonać nowego, jeżeli w stanie rodzinnym pracownika zajdą zmiany, mające wpływ na zwiększenie lub zmniejszenie dotychczasowej kwoty zasiłku.

Druga rubryka „Notatki o wypłatach zasiłków rodzinnych w r. 195... / 195...“ zawiera kolumny na wpis miesiąca, za który wypłacono zasiłek, wpis daty wypłaty i podpis referenta zasiłkowego.

Rewidenti ZUS stwierdzają, że w praktyce dużo zakładów pracy tych wpisów nie dokonuje. Referenci zasiłkowi w tych zakładach wyjaśniają, że wpisy te nie są im potrzebne a wymagają wiele pracy, zwłaszcza przy większej załodze pracowniczej pobierającej zasiłki rodzinne.

Czy referenci zasiłkowi mają rację?

Zagadnienie to trzeba rozpatrzyć zarówno z punktu widzenia potrzeb

zakładu pracy (referenta zasiłkowego jak i rewidenta ZUS).

Dla referenta zasiłkowego wpisy nie są ani dowodem wypłaty zasiłku rodzinnego, ani nie zapobiegają możliwości podwójnej wypłaty zasiłku za ten sam miesiąc. Dowodem wypłaty jest tylko lista płatnicza zasiłków i w razie reklamacji lub roszczenia pracownika referent zasiłkowy musi zawsze zająć do oryginalnych list wypłat. Notatka na „oświadczeniu“ może mieć co najwyżej znaczenie orientacyjne, ale w żadnym wypadku nie może być wystarczającym dowodem, że pracownik wnoszący reklamację otrzymał zasiłek rodzinny.

O ZLIKWIDOWANIE NIEKTÓRYCH WPISÓW DO LISTY PŁATNICZEJ ZASIŁKÓW CHOROBYCH

Do listy płatniczej zasiłków chorobowych (druk ZUS Ch 45 i Ch 46) referent zasiłkowy ma również wpisywać sumę zarobków przyjętych za podstawę obliczenia zasiłku, okres czasu, za jaki należą się te zarobki, rodzaj zasiłku i liczbę dni zasiłkowych. Wpisy te wymagają dużego nakładu pracy, a naszym zdaniem są zupełnie zbędne; powyższe dane znajdują się bowiem w asygnacie zasiłkowej (część III asygnaty) i są ponadto nanoszone z asygnaty na kartę zasiłkową (druk ZUS Ch 42) i po raz drugi na listę.

Wpisy do listy płatniczej miały uzasadnienie wówczas, kiedy zakłady pracy przysyłały listy wypłat i asygnaty zasiłkowe do oddziałów ZUS. Obecnie jednak, gdy cała dokumentacja wypłat zasiłków chorobowych pozostaje w zakładzie pracy, nie ma żadnego uzasadnienia, aby w dalszym ciągu dokonywać wpisów na liście.

Dla obliczenia sumy dni i kwot przypadających na poszczególne rodzaje zasiłków nie są potrzebne wpisy do listy, gdyż obliczenia

Wpisy (notatki) nie są potrzebne dla zapobieżenia ewentualnej podwójnej wypłaty zasiłku za ten sam miesiąc, gdyż listy sporządza się odrębnie za każdy bieżący miesiąc kalendarzowy.

Nie ma więc w zasadzie możliwości wpisania np. na listę za lipiec zasiłku za czerwiec. W wyjątkowych wypadkach wypłaty zasiłku za ubiegłe miesiące na bieżącej liście wypłat, względnie na osobnej dodatkowej liście, referent zasiłkowy przed naniesieniem na listę zasiłków za ubiegłe miesiące musi się upewnić w listach płatniczych, czy zasiłki nie zostały już zlikwidowane i wypłacone.

Dla rewidenta ZUS omawiane notatki nie mają również żadnego praktycznego znaczenia, gdyż tylko oryginalna lista płatnicza zasiłków może stanowić dla niego podstawę kontroli poszczególnych pozycji wypłat.

Reasumując możemy stwierdzić, że wpisy (notatki) o wypłacie zasiłków na drugiej stronie „oświadczenia“ są zbędne i przy nowym nakładzie druków rubryka „Notatki o wypłacie zasiłków rodzinnych w r. 195... / 195...“ powinna być zniesiona.

można dokonać na podstawie asygnat zasiłkowych, a wpisy do listy wcale tego nie ułatwiają i nie upraszczają.

Dla płatnika zasiłków i pracowników również wpisy nie są potrzebne, bowiem w razie reklamacji referent zasiłkowy może udzielić wyjaśnień na podstawie oryginalnej asygnaty zasiłkowej lub innych dowodów.

Dla rewidenta ZUS wpisy te nie mają praktycznego znaczenia, gdyż dane objęte wpisami kontroluje on na podstawie oryginalnych asygnat zasiłkowych i innych dokumentów.

Nie ma więc ani jednego uzasadnionego powodu, który by przemawiał za utrzymaniem dotychczasowych wpisów do listy płatniczej zasiłków chorobowych.

Przy nowym nakładzie druków należałoby zatem zbędne kolumny pominąć. Uproszczony formularz listy zawierałby więc kolumny na wpis: Lp. nazwiska i imiona pracownika, kwoty zasiłku do wypłaty i pokwitowania odbioru zasiłku.

(SS)

Współdziałanie aktywu związkowego

stanowi dużą pomoc w mojej pracy

Czynności referenta zasiłkowego wykonuję od roku 1948, tj. od chwili wprowadzenia zasiłków.

Z chwilą powierzenia mi tych czynności przez administrację przedsiębiorstwa postanowiłam spełniać je jak najsumiennie i najdokładniej.

Do pracy przygotowuję się solidnie. Czytam dokładnie nadesłane przez ZUS — Rzeszów instrukcje, podkreślam sobie pozycje dla mnie niejasne i przemyślam je. W przypadku wątpliwości — zgłaszam się do ZUS w Rzeszowie, gdzie zawsze uzyskuję wyczerpujące wyjaśnienia.

Bezpośredni kontakt z ZUS, u przejmności jego referentów w załatwianiu stron — dały mi możliwość dokładnego zapoznania się z przepisami z zakresu ubezpieczenia rodzinnego i chorobowego.

Pomocy udziela mi również kierownictwo zakładu pracy, które żywo interesuje się sprawą wypłat zasiłków, zlecając działowi pracy i płacy udzielanie mi wszechstronnej pomocy.

Do zasadniczych trudności, na jakie napotykam przy opanowywaniu przepisów ubezpieczeniowych należy niejasność niektórych wyrażeń w instrukcjach wydawanych dla zakładów pracy, względnie za szczupła i nie wyczerpująca ich interpretacja, pomijająca przypadki nieszablonowe.

Staram się więc uzyskać informacje z innych źródeł, bądź to bezpośrednio od referentów ZUS, bądź też znajduję je w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych.

Pracę komórki zasiłków w naszym zakładzie ustawiłam sobie w ten sposób, że do mnie należy zebranie od pracowników dowodów niezbędnych do wypłaty oraz ustalenie uprawnień i wysokości zasiłku.

Przy sporządzaniu listy wypłat pomagają mi współpracownicy komórki wypłat. Gotowe listy przedkładam radzie zakładowej do zbadania i oddaję płatnikowi do wypłaty. Płatnik wypłaca zasiłki i rozlicza się z ZUS.

Dzięki takiemu podziałowi pracy wypłata zasiłków dokonywana jest zawsze w porę i bezbłędnie, ku zadowoleniu ogółu pracowników, administracji oraz nas samych.

Koleżeńską współpracę pracowników komórki pracy i płacy ułat-

wia mi pracę w dużej mierze. Praca kolektywna stwarza bowiem możliwości sprostowania dokonanych uchybień.

Dużym plusem jest również znajomość przepisów z zakresu ubezpieczenia rodzinnego i chorobowego przez moich współpracowników łącznie z kierownictwem komórki pracy i płacy. Współpracując ze mną, zdążyli się zapoznać z pracą na odcinku zasiłków, tak że moja nieobecność urlopową nie hamuje pracy.

W naszym zakładzie wypłatę zasiłków traktuje się podobnie jak wypłatę poborów z tym, że wypłata zasiłków jest dokonywana zawsze w obecności przedstawiciela rady zakładowej, po jego uprzedniej kontroli listy wypłat zasiłków.

Obecny przy wypłacie przedstawiciel związku wyjaśnia po koleżeńsku z uprawnionymi ewentualne niedokładności zarówno w samej wypłacie, jak w dowodach złożonych przez ubezpieczonego, a kwestie sporne kieruje do załatwienia komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Może to dotyczyć prawa do zasiłku na jedno z dzieci, pominięcie pracownika w liście lub t.p. Komisja s-u uzgadnia te sprawy ze mną i po stwierdzeniu słuszności pretensji, niedociągnięcia zostają bezzwłocznie usunięte.

Rada zakładowa naszego przedsiębiorstwa spełnia rolę czynnika normującego stosunki między ubezpieczonym a administracją. Zadaniem przedstawiciela obecnego przy wypłacie zasiłków jest nie tylko zbieranie zażaleń ze strony ubezpieczonych, lecz także uświadamianie osób odbierających zasiłki o ich obowiązkach. Pracownikowi, który nie złożył dowodów, a zgłasza się po zasiłek, naświetla on potrzebę doręczenia tych dowodów. Innym wyjaśnia, dlaczego nie posiadają uprawnień. Pracownikom nie posiadającym legitymacji ubezpieczeniowej, tłumaczy korzyści posiadania takiego dowodu i zleca złożenie w komórce zasiłków niezbędnych fotografii.

Zaznajamianie ubezpieczonych z ogólnymi zasadami uprawnień do pobierania zasiłków w dużym stopniu ułatwia mi pracę przy kompletowaniu roszczeń oraz samą obsługę ubezpieczonych.

Dyrekcja, dbając o dobro pracowników, czuwa nad pracą referenta

zasiłkowego i analizuje protokoły pokontrolne sporządzane czy to przez radę zakładową, czy też przez rewidenta ZUS.

Wspólne omawianie stwierdzonych błędów pozwala znaleźć środki zaradcze. Współpraca z czynnikami administracyjnym i społecznym stwarza przyjemną atmosferę pracy, która poza tym jest i pracą zaszczytną ze względu na jej charakter społeczny. Nie myślę więc zmieniać swej pracy.

Dobrze byłoby, gdyby ZUS w Rzeszowie mógł organizować co najmniej raz na kwartał narady referentów zasiłkowych, na których można by uzgodnić wiele zagadnień wylaniających się z praktyki oraz wszelkie wątpliwości i niejasności.

Przypominam sobie ostatnie szkolenie, na którym byłam obecna. Dyskusja pokazała mi wtedy, co robię dobrze i jakie jeszcze popełniam błędy oraz wskazała drogę usunięcia niedociągnięć. Szkoda tylko, że trwała ona zbyt krótko. Tyle jeszcze zapytań mieli referenci, niestety, pociągi, autobusy czekać na nas nie mogły.

Przypuszczam jednak, że częstsze choćby nawet krótkie narady pozwolą wypowiedzieć się wszystkim zebranym i uzyskać wyczerpujące fachowe wyjaśnienia. Żywe słowo daje bowiem dużo więcej korzyści, niż pisane instrukcje czy okólniki.

Dyskusje umieszczone w Przeglądzie Ubezpieczeń dział „Wykładnia i Praktyka“ spełniają częściowo rolę narady, jednak redakcja PUS nie zna wszystkich bolączek referentów zasiłkowych danego terenu. Być może, że szersza współpraca zakładów pracy z redakcją pozwoli Przeglądowi Ubezpieczeń Społecznych lepiej spełnić tę rolę.

Wprowadziwszy na swe łamy dział „Wykładnia i Praktyka“, redakcja zdobyła sobie uznanie nie tylko moje, lecz także administracji i organizacji społecznych naszego przedsiębiorstwa.

Zyczeniem moim byłoby rozszerzenie jeszcze tego działu oraz wprowadzenie do czasopisma przykładów wzorowej pracy referentów zasiłkowych, wziętych z codziennego życia.

Zuzanna Kawecka

Sędziszowskie Zakłady Przemysłu Drzewnego w Sędziszowie Młp.

Odrębne czy wspólne listy wypłat zasiłków rodzinnych i wynagrodzeń za pracę

W ZWIĄZKU Z OGŁOSZONYM PRZEZ PUS KONKURSEM

Jednym z nieodzownych warunków wykonania zadań postawionych przez IX Plenum KC PZPR jest pogłębienie systemu oszczędnościowego w całej gospodarce narodowej, m. in. przez wzmoczenie walki o likwidację wszelkich przejawów marnotrawstwa. W oparciu o tę zasadę poddajemy pod dyskusję projekt wspólnej listy płatniczej wynagrodzeń za pracę i zasiłków rodzinnych. Prosimy Czytelników do nadsyłania swoich wypowiedzi i uwag do Redakcji PUS w ramach ogłoszonego obok konkursu. Wyniki dyskusji omówimy na łamach naszego pisma.

Obok list płatniczych wynagrodzeń za pracę i list zaliczek na płacę masowy charakter mają również osobne listy płatnicze zasiłków rodzinnych. W roku 1953 zakłady pracy wypłacały zasiłki rodzinne dla około 2.600.000 pracowników (gron rodzinnych) miesięcznie. Dla potrzeb zakładów pracy, wypłacających zasiłki rodzinne wydrukowano około 3.000.000 formularzy list zasiłkowych. Ilość zużytego papieru wynosi około 12 ton.

Oprócz dużego zużycia papieru są jeszcze dalsze konsekwencje wypłacania zasiłków rodzinnych na osobnych listach płatniczych. Zasiłki wypłaca się zazwyczaj w innych terminach niż wynagrodzenia za pracę, wobec czego zasiłkobiorcy muszą przerywać pracę również w dniu wypłaty zasiłków. Traci się również czas na dwukrotne pisanie nazwisk i imion pracowników pobierających zasiłki: raz w listach wynagrodzeń za pracę, drugi raz w listach zasiłkowych, dwukrotnie także dokonuje się wypłaty.

Dla uzyskania oszczędności w papierze i czasie pracy aktualne staje się zagadnienie wspólnej listy płatniczej wynagrodzeń za pracę i zasiłków rodzinnych.

Dlaczego oddzielna lista zasiłków

Dla uzasadnienia odrębnych list zasiłkowych przytacza się różne argumenty:

a) uwydatnienie odrębności zasiłków jako formy pomocy Państwa Ludowego dla pracowników utrzymujących rodzinę od wynagrodzeń za pracę,

b) wypłata zasiłków rodzinnych zawsze z dołu, a wynagrodzeń za pracę często również z góry,

c) potrącanie z wynagrodzeń podatku i różnych należności egzekwowanych od pracownika, podczas gdy zasiłki są wolne od jakichkolwiek potrąceń z wyjątkiem nadpłat z tego samego tytułu,

d) obowiązek kontroli listy zasiłków rodzinnych przez aktyw związkowy,

e) ułatwienie kontroli przez rewidentów ZUS wypłat zasiłków rodzinnych przy istnieniu list odrębnych.

Takie mniej więcej zastrzeżenia podnosi się przeciwko wspólnej liście płatniczej wynagrodzeń za pracę i zasiłków rodzinnych.

Czy zastrzeżenia te są istotne

Zasiłki rodzinne wypłacają zakłady pracy od roku 1948; pracownicy są więc już dostatecznie uświadomieni, że zasiłki rodzinne są pomocą udzielaną przez państwo pracownikom utrzymującym rodziny. Odrębność zasiłku rodzinnego jako świadczenia ubezpieczeniowego byłaby również podkreślona we wspólnej liście przez wprowadzenie osobnej kolumny na wpis należnej pracownikowi kwoty zasiłku.

Wypłata wynagrodzeń za pracę z góry nie stanowi także przeszkody dla wspólnej listy, gdyż w tym przypadku obejmie ona wynagrodzenie za pracę za miesiąc przyszły, a zasiłki rodzinne za miesiąc ubiegły. Wspólna lista miałaby więc tytuł (przykładowo): „Lista płatnicza wynagrodzeń za pracę za luty 1954 i zasiłków rodzinnych za styczeń 1954”. Odpowiedni układ wspólnej listy wykluczy możliwość niewłaściwych potrąceń z zasiłku rodzinnego. W tym celu osobna kolumna na wpis kwoty zasiłku rodzinnego powinna być zamieszczona we wspólnej liście po kolumnie przeznaczonej na wpis kwoty wynagrodzenia za pracę netto (wynagrodzenia przypadającego do wypłaty).

Wspólna lista płatnicza nie może stanowić istotnego utrudnienia dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i dla rewidentów ZUS przy kontroli prawidłowości wypłat zasiłków. Kwoty zasiłków wpisane do osobnej kolumny w liście wypłat wskazywałyby wyraźnie, jakim pracownikom mają być wypłacane, wzgl. gdzie zostały wypłacone zasiłki. Wyzukanie więc odpowiedniej dokumentacji w kartotece zasiłkowej nie nastręczałoby żadnych istotnych trudności przy wykonywaniu kontroli. Poza tym wspólna lista byłaby dla kontroli zasadniczo wystarczającym dokumentem, że pracownik był faktycznie zatrudniony w danym miesiącu kalendarzowym przez co najmniej 20 dni wymaganych dla wypłaty zasiłku. Dla stwierdzenia tej okoliczności (liczby dni pracy) kontrola z reguły nie musiałaby więc sięgać do innych dokumentów, co byłoby znacznym ułatwieniem. Na wspólnej liście powinno być odpowiednie miejsce na podpisy i pieczęć rady zakładowej (miejscowej) lub delegata związkowego na dowód przeprowadzenia kontroli związkowej listy wypłat w zakresie zasiłków rodzinnych. Można więc stwierdzić, że zastrzeżenia przeciwko wspólnej liście płatniczej nie są przekonujące.

Czy są już stosowane wspólne listy

Wspólne listy płatnicze wynagrodzeń za pracę i zasiłków rodzinnych są już praktycznie stosowane w niektórych przedsiębiorstwach i instytucjach.

W myśl zarządzenia Ministra Finansów zakłady pracy będące jednostkami budżetowymi obowiązane są obejmować wynagrodzenia i zasiłki rodzinne wspólną listą płatniczą. (Zobacz § 39 ust. 3 zarządzenia Mi-

nistra Finansów z 4.12.1951, Monitor A-101, poz. 1477). Poza tym o wspólnych listach płatniczych, jakie mają prowadzić jednostki budżetowe, mowa jest w „Przepisach szczegółowych“ z 3.11.1952 wydanych przez ZUS dla zakładów pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank (pkt. 5.1.2 Przepisów). Jako istotny motyw tego zarządzenia Ministerstwo Finansów podkreśliło względy oszczędnościowe.

Wspólne listy płatnicze wynagrodzeń za pracę i zasiłków rodzinnych stosuje również przedsiębiorstwo „Polskie Koleje Państwowe“ (PKP). Tak samo postępują niektóre kopalnie węgla (np. kopalnia Zabrze-Wschód). Idzie więc o to, aby tę praktykę rozszerzyć na wszystkie inne zakłady pracy.

Naszym zdaniem nie ma żadnych przeszkód, aby wspólne listy stosować we wszystkich zakładach pracy, które płacą wynagrodzenia miesięczne z dołu lub z góry, albo które płacą zaliczki na płacę ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

Pewna trudność powstaje tylko w tych zakładach pracy, które wypłacają zaliczki wcześniej niż w ostatnim dniu miesiąca, a wynagrodzenie później niż w 6 dniu miesiąca, zasiłki rodzinne bowiem mają być wypłacane najwcześniej w ostatnim dniu miesiąca, a najpóźniej w 6 dniu następnego miesiąca. Zastosowanie wspólnej listy w tych wypadkach wymagałoby osobnego uregulowania.

Technika pracy przy wspólnej liście

Stworzenie jednej wspólnej listy nie nasuwa trudności natury technicznej, ani też nie powinno wpłynąć na zwiększenie stosowanych obecnie wymiarów (formatu) list wypłat wynagrodzeń.

We wspólnej liście płatniczej należałoby przewidzieć osobne kolumny na wpis zasiłków i na wpis łącznej kwoty do wypłaty z tytułu wynagrodzenia (względnie zaliczki) i zasiłku rodzinnego. Kolumna na zasiłki powinna być zamieszczona po kolumnie przewidzianej na wpis wynagrodzenia netto, a bezpośrednio po tym kolumna na wpis łącznej kwoty do wypłaty z tytułu wynagrodzenia (zaliczki) i z tytułu zasiłku.

Przy nanoszeniu zasiłków na wspólną listę płatniczą może być stosowana różna technika pracy. Wynagrodzenie za pracę (względnie zaliczkę na płacę) oblicza i wpisuje do listy pracownik rachuby (sekcja pracy i płacy), a następnie doręcza ją referentowi zasiłkowemu, który na podstawie kartoteki zasiłków rodzinnych („oświadczeń“) wpisuje do niej należne zasiłki. Wystawienie zlecenia wypłaty na zasiłki i rozliczenie z ZUS należałoby również do referenta zasiłkowego.

W licznych, zwłaszcza mniejszych, przedsiębiorstwach wspólne listy płatnicze mogłyby być sporządzane w całości przez tych samych pracowników, którzy byłiby jednocześnie referentami pracy i płacy (rachuby) i referentami zasiłkowymi. Do nich należałoby również wystawianie zleceń wypłaty i rozliczenia się z ZUS.

Należne kwoty zasiłków mogłyby być nanoszone na wspólną listę bezpośrednio z „oświadczeń“ lub też najpierw do kart wynagrodzenia (uposażenia), a z tych na wspólną listę płatniczą. Na podstawie wspólnej karty wynagrodzenia (uposażenia) można by jedno-

Ogłaszamy

KONKURS Z NAGRODAMI

na najlepszą odpowiedź na pytanie:

**CZY LISTY WYPŁAT ZASIŁKÓW I PŁAC POWINNY
BYĆ WSPÓLNE CZY ODREBNE?**

Do udziału w konkursie zapraszamy wszystkich naszych czytelników a przede wszystkim referentów zasiłkowych i pracowników ZUS.

Wypowiedzi czytelników konkursu powinny być uzasadnione, w szczególności powinny wskazywać, jakie zalety i trudności widzi odpowiadający w praktycznym stosowaniu list wspólnych lub odrębnych, ew. zawierać informacje o doświadczeniach w stosowaniu list wspólnych, sposobie ich sporządzania itp. Odpowiedzi mogą dotyczyć jednego tylko lub też obu rodzajów zasiłków (rodzinnych i chorobowych).

Odpowiedzi w kopertach z napisem Konkurs, nadsyłać należy do redakcji Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, Czerniakowska 231, pok. 109, do końca marca br.

Uczestnik powinien podać swoje imię, nazwisko, adres oraz nazwę i adres swego zakładu pracy.

**ZA NAJLEPSZE ODPOWIEDZI PRZYZNANE BĘDĄ 4 NAGRODY
PIERWSZA – 400 ZŁ, DRUGA – 300 ZŁ I DWIE PO 200 ZŁ.**

częście obliczyć i wpisać do wspólnej listy należne wynagrodzenie oraz nanieść przypadający do wypłaty zasiłek.

Ustalenie takiej czy innej techniki pracy przy wspólnej liście płatniczej należałoby do głównego (starszego) księgowego, w zależności od specyfiki organizacyjnej danego zakładu pracy, wielkości załogi itp. Księgowy musiałby również dbać o to, aby wspólne listy były łatwo dostępne dla kontroli ZUS. W tym celu należałoby przechowywać wspólne listy osobno, a nie łącznie z innymi dowodami wydatków.

Jeśli idzie o lutową i czerwcową kontrolę „oświadczeń“, związki zawodowe wykonywałyby ją nadal na specjalnych formularzach list kontrolnych dostarczanych przez ZUS, które jednak służyłyby tylko do zebrania i wykorzystania odpowiedzi udzielonych przez pracowników, a nie do wypłaty należnych zasiłków.

Jak potrącać nadpłacone zasiłki przy wspólnej liście

Potrącenia nadpłaconego zasiłku można by dokonać również na wspólnej liście płatniczej, ale wtedy oprócz kolumny na wpis zasiłku brutto trzeba by przewidzieć w liście dwie dalsze kolumny: jedną na wpis kwoty zasiłku przypadającego do potrącenia i drugą na wpis kwoty zasiłku netto (do wypłaty). Dla uniknięcia dwóch dodatkowych kolumn można sporządzić osobną listę potrąceń nadpłaconych zasiłków, a na marginesie listy lub w kolumnie przewidzianej na pokwitowanie (w zależności od wolnego miejsca) odnotować tylko kwotę, jaką pracownik ma zapłacić tytułem zwrotu nadebranego zasiłku.

St. Stawowczyk

ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROLE

W związku z тезami IX Plenum KC PZPR coraz lepiej rozumiemy konieczność walki z marnotrawstwem czasu pracy, materiałów. Wprowadzamy w życie liczne zobowiązania przynoszące w efekcie bardzo poważne oszczędności. Trzeba więc zwrócić uwagę na to, że jaskrawym przykładem marnotrawstwa jest także niewykorzystywanie prenumerowanego czasopisma, każdego a zwłaszcza fachowego, jakim jest PUS. Postępowanie takie to typowy przykład wyrzucania grosza publicznego, na co w naszym ustroju nie ma i nie może być miejsca. Jest to równocześnie rezygnowanie z pomocy, której potrzebę żywo się odczuwa, pomocy, dla której mobilizuje się wysiłki autorów i wydawnictwa.

Spójrzmy więc prawdzie w oczy, by przekonać się bez obstrukcji, jak Przegląd Ubezpieczeń Społecznych jest wykorzystywany w niektórych przedsiębiorstwach, które go prenumerują.

W jednym z poprzednich felietonów wskazywaliśmy na przykład podwarszawskiego „Ursusa“, gdzie PUS można znaleźć w miejscowej bibliotece, ale gdzie nie dociera on do kilkusetosobowej grupy pracowników ubezpieczeniowych. A „Ursus“, niestety, nie stanowi pod tym względem wyjątku.

W czasie swoich bezpośrednich kontaktów z terenem przedstawicielom redakcji, pytani przez referentów o interpretację le redakcji, pytani przez referentów czy innych przepisów, dziwią się:

— Czy nie prenumerujecie PUS? Przecież „t o“ było niedawno drukowane.

Chwila konsternacji naszych rozmówców, a potem — zupełnie nie oczekiwane odpowiedzi i nie oczekiwane sytuacje, niekiedy wręcz humorystyczne. I tak, np.:

w pewnej wielkiej fabryce „ktoś kiedyś“ widział PUS... na oknie w lokalu rady zakładowej, ale nikt nie miał go w ręku;

w pewnym związku branżowym trzeba było w tej sprawie dotrzeć aż do prezesa, który stwierdził, że PUS — „gdzieś tu“ powinien być, gdyż zakład pracy czasopismo prenumeruje, jednak dłuższe poszukiwania nie dały żadnego rezultatu: PUS ułotnił się jak przysłowiowa kamfora, nie uroniwszy w instytucji

nic z wiadomości w sobie zawartych;

w innym wielkim przedsiębiorstwie straciliśmy około godziny czasu na samo ustalenie, czy PUS jest prenumerowany, bo nikt tego nie wiedział na pewno. Przy sposobności stwierdziliśmy, że rada zakładowa prenumeruje cały szereg czasopism, których prawdopodobnie nikt nie czyta, nie były one bowiem nawet powijmowane z opasek i kopert przesyłkowych.

I nie jest przypadkiem, że w tych właśnie instytucjach jakość pracy ubezpieczeniowej nie jest bez zarzutu.

Obserwacje pracowników redakcji, że PUS nie zawsze jest należycie wykorzystywany, potwierdzają również nasi korespondenci.

Barbara Filończuk, referent zasiłkowy PSS w Białymstoku, stwierdzając, że artykuły i wyjaśnienia PUS w dużym stopniu ułatwiają jej pracę, opisuje takie swoje „doświadczenie“:

— Nejedem z referentów zasiłkowych nie czyta PUS, lecz zarzuca go gdzieś w kącie. Sama byłam świadkiem takiego postępowania koleżanki. Postanowiłam więc wzbudzić w niej chęć czytania czasopisma. Użyłam w tym celu małego podstępku i poprosiłam o pożyczenie jednego numeru PUS, twierdząc, że go nie otrzymuję, a sprawy tam poruszane bardzo mnie interesują. Po dwóch dniach, zwracając egzemplarz, mówiłam: „Przeczytaj t e n artykuł (chodź o artykuł w sprawie zasiłku pogrzebowego), przyda ci się, nie będziesz potrzebowała biegać ciągle do ZUS po wyjaśnienia“.

Podstęp udał się całkownie, dodaje nasza czytelniczka. Od tej pory koleżanka jej czytuje PUS stale przyznając, że istotnie ułatwia jej to pracę.

Dochodzimy więc do zgodnego wniosku, że Przegląd Ubezpieczeń Społecznych powinien pomagać w pracy znacznie większej liczbie referentów ubezpieczeniowych. Oczywiście jest to przede wszystkim sprawa zaprenumerowania.

Ale i zaprenumerowany PUS nie pomoże w pracy, gdy starannie skatalogowany i troskliwie opylany leży „bezczylnie“ na półce bibliotecznej.

Nie pomoże PUS w pracy, gdy „ktoś, kiedyś, gdzieś tam“ widział czasopismo na terenie instytucji, ale

nikt spośród tych, do których jest ono „adresowane“ nie przegląda go.

A „adresatów“ tych jest w każdym przedsiębiorstwie kilku; jest nim przede wszystkim referent zasiłkowy, jest nim główny księgowy, jest dyrektor przedsiębiorstwa, jest wreszcie aktyw związkowy, komisja socjalno-ubezpieczeniowa, a więc ci wszyscy, których pieczy powierzona została troska zarówno o interesy bytowe załogi, jak i o należyte gospodarowanie groszem publicznym.

Należy więc bezwzględnie dopilnować drogi, jaką powinien przejść PUS w zakładzie pracy, aby został przez wszystkich czynniki należycie wykorzystany. Obowiązek ten naszym zdaniem, spoczywa na referentach zasiłkowych, a zwłaszcza na korespondentach PUS.

Oni powinni zainteresować się losem pisma począwszy od chwili, w której numer „przekroczy próg przedsiębiorstwa“, oni powinni zatroszczyć się dla niego o najwłaściwszą „drogę służbową“ w najlepszym rozumieniu tych słów, a więc bez związanego z tym pojęciem biurokratyzmu, oni powinni zadbać zarówno o to, by sami dostali każdy nowy egzemplarz PUS jak i o to, by przeczytali go wszyscy odpowiedzialni za sprawne gospodarowanie funduszami ubezpieczeniowymi.

Drodzy czytelnicy i korespondenci! Sprawy popularyzacji czytelnictwa PUS gorąco polecamy Waszej uwadze i trosce.

Oczekujemy od Was listów z informacjami, jak jest zorganizowane krążenie pisma na terenie Waszego przedsiębiorstwa, jak rozwiązaliście u siebie zagadnienie popularyzacji PUS, względnie jakie macie w tej sprawie propozycje. Najciekawsze z nich rozpowszechnimy na łamach PUS. W wypowiedziach swoich zaznaczcie, ile egzemplarzy PUS prenumeruje Wasz zakład pracy.

W popularyzowaniu Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych może Wam wydatnie pomóc kierownictwo zakładowej biblioteki fachowej. Formy tej pomocy omawiamy w oddzielnym artykule o bibliotekach fachowych.

M.

Czy Komisja Usprawnień Administracji nie pracuje zbyt wolno

Przy okresowym analizowaniu skarg i zażeń ubezpieczonych zainteresowała mnie znaczna liczba skarg na to, że po całkowitym wyczerpaniu zasiłku chorobowego nie udziela się dalszych świadczeń rentowych bądź też zbyt późno podejmuje się ich wypłatę.

Dochodzenia przeprowadzone dla wykrycia i usunięcia źródeł tych niedociągnięć wykazały, że zakłady pracy wypłacające zasiłki nie stosują się do postanowień instrukcji w sprawie przesyłania wypłaconych asygnat do ZUS w ciągu pięciu dni, a przetrzymują je po 10 tygodni, a nawet dłużej, co staje się przyczyną niewłaściwej obsługi ubezpieczonych. W takich okolicznościach ZUS późno dowiaduje się o wyczerpaniu świadczeń krótkoterminowych i zanim komórka krótkoterminowa zawiadomi właściwą komórkę rentową, ubezpieczony wyczekując bezskutecznie na jakąkolwiek decyzję, zniecierpliwiony wnosi słuszne zażalenie.

Ale czy słuszne w odniesieniu do ZUS?

Częściowo tak, ZUS bowiem powierając akcję wypłaty zasiłków zakładom pracy powinien wprowadzić takie urządzenia, które dałyby rękojmię właściwego działania zakładu pracy na tym odcinku.

Dopóki istniał system kontroli biurowej, oddziały ZUS otrzymywały asygnały zasiłkowe po wypłacie; mogły więc stosunkowo łatwo ustalić kres ustawowego 26 tygodniowego okresu zasiłkowego i wydawać decyzję w sprawie wniosku o przedłużenie świadczeń, mogły rozstrzygać sprawy z miejsca i bezbłędnie.

W razie nienadsyłania asygnat w ogóle lub nadsyłania ich w niewłaściwym czasie oddziały ZUS wysyłały do zakładów pracy upomnienia lub wnioski karne, co przynosiło pewną poprawę, lecz nie rozwiązywało sprawy w zupełności i nie wpływało na wdrażanie dochodzeń o świadczenia rentowe we właściwym czasie.

W toku analizowania zażeń stwierdzono również, że niektóre zakłady pracy nadsyłały wprawdzie rozliczenia bieżąco, lecz niekiedy sam ubezpieczony przebywający w szpitalu lub sanatorium nie odbierał zasiłku w terminie, wskutek czego asygnata pozostawała nie podjęta aż do zwolnienia pracowni-

ka ze szpitala lub sanatorium, co następowało nierzadko po wyczerpaniu świadczeń krótkoterminowych.

Wychodząc z założenia, że wypadki takie nie mogą powtarzać się więcej, poznański oddział ZUS na konferencji z przedstawicielami zakładów pracy, odbytej w styczniu 1952 nałożył na zakłady pracy obowiązek zawiadamiania ZUS o każdym przypadku, w którym na poczet ustawowego okresu zasiłkowego obliczono ubezpieczonemu zasiłek za co najmniej 150 dni przy jednoczesnym stwierdzeniu, że niezdolność trwa nadal.

Drobna to innowacja okazała się pożyteczna i umożliwiła komórkom rentowym wdrażanie i ukończenie dochodzeń we właściwym czasie. Ilość skarg z tego zakresu spadła wkrótce do zera.

Od 1 lipca 1953, z chwilą wprowadzenia w życie nowego sposobu rozliczania się zakładów pracy, sprawa załatwiania wniosków o przedłużenie świadczeń uległa poważnemu utrudnieniu.

Wychodząc z założenia, że procedura załatwiania wniosków o przedłużenie świadczeń wymaga uregulowania na szerszej płaszczyźnie, przesłano do Komisji Usprawnień Administracji Publicznej przy Centrali ZUS w dniu 18.9.1953 projekt omawiający całe postępowanie wg nowych zasad wraz z odpowiednim wzorem formularza. Postępowanie

to zostało omówione w nr 11/53 PUS na str. 335.

Niemale zdziwienie projektodawcy, miejscowego koła klubu racjonalizatorów i załogi Wydziału Zasiłków ZUS w Poznaniu wywołała odpowiedź Komisji Usprawnień z dnia 20.11.1953 znak K. U. 119/53, z której wynika, że wniosek poznański, jako spóźniony, nie będzie rozpatrywany, ponieważ już 9.12.1952 ob. C. z oddziału obwodowego ZUS w Pł. złożył w tej samej sprawie wniosek opracowany bardziej szczegółowo, który w dniu 21.7.1953, a więc po 7 miesiącach (!), przestało do zaopiniowania przez MPiOs.

Pomijając fakt, czy decyzja odmowna Komisji została wydana po szczegółowej, głębokiej analizie całości obu projektów, z których projekt poznański został opracowany już po 1 lipca 1953, a więc po wprowadzeniu nowych zasad i dostosowaniu do obecnych potrzeb, wypada stwierdzić, że mimo otrzymania wniosku ob. C. z ZUS w Pł. w grudniu 1952, do dnia dzisiejszego nie wprowadzono go w życie.

Czy Komisja Usprawnień Administracji Publicznej przy Centrali ZUS nie przypuszcza, że takie przewlekłe załatwianie wniosków racjonalizatorskich nie sprzyja rozwojowi inwencji pracowniczej?

Czy tempo pracy Komisji Usprawnień nie jest przypadkiem zbyt opieszale?

elem
(Poznań)

Posługujcie się tylko tabelami ZUS

Niektóre zakłady pracy a także oddziały ZUS posługują się niewłaściwymi tabelami do obliczania zasiłków chorobowych. Tabele te różnią się od tabel opracowanych przez Centralę ZUS i wykazują w niektórych przypadkach różnice w wysokości zasiłku dziennego około 10 gr.

Tabele opracowane przez Centralę ZUS zawierają współczynniki, które pozwalają obliczyć dokładnie zasiłki nie tylko dzienne, ale od razu za odpowiednią ilość dni zasiłkowych (od 1 do 20 dni oraz od 3 do 9 tygodni). Zatem tabele te usprawniają w większym stopniu czynności związane z obliczaniem zasiłków.

Jakkolwiek tabele te dostosowane są do obliczania zasiłku na podstawie tylko 3 miesięcznego zarobku, można je stosować także wówczas, gdy mamy zarobek jedynie z 2 miesięcy lub 1 miesiąca. Zasiłek bowiem 1 miesięczny należy pomnożyć przez 3 i doprowadzić do zarobku 3 miesięcznego, np. 1.200×3 , tj. do 3.600 zł. Mając zaś zarobek 2 miesięczny, obliczamy wprawdzie przeciętny zarobek miesięczny i też mnożymy go przez 3, doprowadzając do 3 miesięcznego, np. zarobek w listopadzie wynosił 1.200 zł, w grudniu 1.000 zł, razem 2.200 zł : 2 = 1.100 zł, czyli doprowadzony do 3 miesięcznego zarobku daje 3.300 zł.

(Es)

Z DOŚWIADCZEŃ REFERENTA ZASIŁKOWEGO

W marcu 1952 r. spotkałam znajomą, która pracowała w ZUS jako inspektor terenowy. Ponieważ w tym czasie, w związku z decentralizacją NBP, zostałam zredukowana, znajoma moja zachęcała mnie, żeby zapoznać się z tym działem pracy, twierdząc, że może mnie skierować do jednego z przedsiębiorstw budowlanych, w którym właśnie potrzebny był wykwalifikowany, samodzielny referent ubezpieczeniowy.

Zgodziłam się na jej propozycję, w następstwie czego otrzymałam od przeczytania dwie instrukcje oraz przyrzeczenie, że przeprowadzi ze mną lekcje (moja znajoma była specem w zasiłkach rodzinnych, chorobowe znała o tyle, o ile).

Przezytałam obie instrukcje od deski do deski, obejrzałam wszystkie druki i tabele i skonstatowałam, że nic a nic z tego wszystkiego nie rozumiem; oceniłam, że są to bardzo trudne zagadnienia.

Pierwsze dwa tygodnie były dla mnie najgorsze. Spotkałam się z różnymi terminami, o jakich nigdy nie słyszałam: „bezety“, „budy“ itd. Sytuację moją ratował jedynie fakt, że znałam dobrze dział płacy, gdyż w banku rok pracowałam w operacyjnej grupie jako samodzielny referent płac. Kierownictwo przyjęło mnie jako specę i wierzyło, że w szybkim tempie zlikwiduję ten bałagan. Moja osobista ambicja do głębi była poruszona; trzeba było za wszelką cenę stanąć na wysokości zadania.

Skrupulatnie wertowałam wszystkie zarządzenia.

Zarządzenia co do zasiłków rodzinnych nie nastreczały mi trudności. Natomiast instrukcja zasiłków chorobowych daje dość skąpy materiał, toteż przy obliczaniu sta wałam wobec różnych problemów tak co do różnorodności zarobków, jak i prac, zwłaszcza w przedsiębiorstwach budowlanych, gdzie element pracowniczy jest bardzo płynny.

W moim zarządzie było kilka tysięcy pracowników, w tym 95% fizycznych.

Mój poprzednik przekazał mi tylko szuflady i szafę, na nic innego nie miał czasu, gdyż do końca miesiąca musiał zająć się zlikwidowaniem spraw zakwestionowanych, cały więc ciężar pracy spoczął na moich barkach.

Ponieważ Zarząd dzielił się na „budy“, trzeba było więc na każdy

taki „bud“ sporządzać oddzielne listy.

Zasiłków rodzinnych przeciętnie było 1.300 pozycji.

Zarobki chorobowe płatne były dwa razy w miesiącu; na jedną wypłatę przypadało od 100 — 150 pozycji.

W początkach pracę utrudniali gromadnie przychodzący robotnicy, mający różne pretensje; sami przynosili asygnaty do referatu, a poza tym trzeba było wystawiać masowo różne zaświadczenia.

Przed wszystkim musiałam przystąpić do zorganizowania pracy.

Po odejściu mego poprzednika okazało się, że w 25% nie zlikwidował on swoich spraw zakwestionowanych, a jeszcze powiększył ich ilość ostatnimi dwiema wypłatami. Był on zdania, że gdyby chciał przestrzegać przepisów i czekać na dokumenty, to połowa robotników nie otrzymałaby w terminie zasiłków rodzinnych. Toteż płacił, gdy tylko miał oświadczenie.

Niezwykle ciężkim zadaniem było skompletowanie odpowiedniej dokumentacji uprawniającej do zasiłku, której brak było w 50%. Musiałam umiejętnie podchodzić do robotników, żeby się nie narazić co najmniej na „porozstawianie rodziny po kątach“, a otrzymać to, czego potrzebuje. W krótkim czasie „obłaskawiłam“ sobie robotników, którzy z tygrysów stali się potulnymi barankami, doszli bowiem do wniosku, że teraz dopiero są należycie załatwiani.

Chcąc wyprowadzić wszystkie sprawy na bieżąco, to znaczy: uzupełnić dokumentację, uporządkować kartotekę, zlikwidować nadpłaty, czyli przeliczyć jeszcze raz dwie wypłaty stare i wykonać pracę aktualną, trzeba było zapoznać się z pracą kasjera oraz likwidatury, a także rachuby, gdyż wszystkie te prace wiązały się z moim referatem.

Był to bowiem jeden z największych zarządów. Pracownicy napływali masowo w różnych terminach i byli zwalniani bądź delegowani do innych Zjednoczeń. Każdemu odchodzącemu trzeba było dać do garści zaświadczenie i zarobki.

Od kwietnia do końca lipca pracowałam przeciętnie po 12 godzin. Przygotowanie do obliczenia zajmowało 3 razy więcej czasu niż samo obliczenie. Karty finansowe nie były dokładnie prowadzone, trzeba

było poszukiwać danych w dziale personalnym.

Na każdej budowli był pisarz, który prowadził ewidencję pracowników. W porozumieniu z głównym księgowym zarządziłam zebranie wszystkich pisarzy, na którym postanowiono: od dnia dzisiejszego robotnicy nie będą składali asygnat lekarskich osobiście do referatu, lecz do pisarzy. Górny odcinek zostanie w dokumentacji jako usprawiedliwienie nieobecności, pozostały odcinek poświadczony przez Radę Zakładową będą składali dwa razy w miesiącu na 3 dni przed wypłatą (z wyjątkiem dokumentów do zasiłków pogrzebowych, które muszą być płatne niezwłocznie), listy pobierających zasiłki rodzinne — na 25 każdego miesiąca.

Wszystkie swoje pretensje robotnicy mieli załatwiać ze mną za pośrednictwem pisarzy. To okazało się najtrudniejsze do wykonania, gdyż robotnicy początkowo nie mieli zaufania do pisarzy.

Przy sporządzaniu pierwszej wypłaty zasiłków rodzinnych każde oświadczenie i dokumentację sprawdziłam bardzo skrupulatnie, sporządziłam listy brakujących dokumentów na „budy“, zaznaczając, że tym razem umieszczam pracowników warunkowo, że wolno wypłacić dopiero po doręczeniu żądanych dokumentów. Tam, gdzie były źle wypełnione oświadczenia, zwróciłam je do uzupełnienia. Przy poważnych brakach, z miejsca wstrzymałam zasiłki.

Pół języka musiałam ugadać, żeby przekonać pracowników o słuszności mojego postępowania.

Robotnicy po prostu zrobili najazd na mnie z pretensjami, twierdząc, że poprzednik mój płacił nie żądając niczego, że jest to mój wybryk.

Rada Zakładowa ani gł. księgowy nie znali przepisów ubezpieczeniowych i dlatego na początku starali się przeforsować żądania bezpodstawne robotników. Stałam więc wobec konieczności przekonania jednych i drugich, że nie mają racji.

Najwięcej trudności miałam z potrącaniem nieprawnie wypłaconych zasiłków, nieraz dużych sum. Ponieważ moc robotników już u nas nie pracowała, wyszukiwałam gdzie zostali przesłani; jeżeli zwolnili się, pisałam na prywatne adresy o zwrot pieniędzy nadpłaconych, groziłam sądem. Mimo wszystko zaległości udało mi się ściągnąć zale-

dwie w 70% i znaczne sumy musiały być wpisane na straty.

Przy obliczaniu zasiłków chorobowych napotykałam na dziesiątki różnych trudności, których wyjaśnienia nie mogłam znaleźć w instrukcjach, sama więc „rozgryzałam“, przerabiałam ołówkowo i szłam do ZUS.

Kiedy w lipcu przyszła kontrola, już pracowałam bieżąco.

Kontrola, która trwała 2 dni, nie zakwestionowała ani jednej sprawy. Jeden z kontrolerów, ten sam, który przeprowadzał kontrolę w marcu, był zaskoczony tym, co zastał obecnie. Instruktorzy przeprowadzili rozmowę z Dyrekcją, Radą Zakładową i Gł. Księgowym, następnie wezwano mnie. Inspektorzy oświadczyli, że są z całym uznaniem dla mnie, dla moich osiągnięć w tym dziale, który jest ślicznie prowadzony. Obawiali się tylko, że mój entuzjazm szybko minie, gdyż jest za dużo pracy na jedną osobę, uważali więc, że Dyrekcja powinna mi przydzielić pomoc na 1/2 etatu.

Wszystkie żądania zostały umieszczone w protokole, obiecano mi nawet przy pierwszych awansach podwyższenie grupy. Skończyło się jednak tylko na obietnicach. Nikt nie interesuje się tym działem, jest się na uboczu poza wszystkimi pracownikami, najniższe grupy są wyznaczone dla zasiłkowców.

Pragnę jeszcze nadmienić, że z robotnikami byłam w jak najlepszej komitywie, darzyli mnie całkowitym zaufaniem, zachowywali się w stosunku do mnie bardzo przyzwyczajenie.

Żadnych zwrotów w zasiłkach chorobowych nie miałam. Miałam 2 lotne kontrole w zasiłkach chorobowych na miejscu. Rewidenci ZUS nie mieli żadnych zastrzeżeń.

Przeszłam bardzo ciężką szkołę praktyczną w dziale zasiłków, wyspecjalizowałam się jednak i dziś nie mam żadnych trudności w tej dziedzinie.

Janina Zalewska
Zjednoczenie
Budownictwa Mieszkaniowego
(Warszawa)

Sklerotyczny żywot

niektórych delegatów socjalno-ubezpieczeniowych

Z chwilą powstania w pracy społecznej stanowiska „delegat socjalno - ubezpieczeniowy“, rady miejscowe zakładów pracy zorganizowały odprawy, na których polecono referentom zasiłkowym, aby odpowiednio poinformowali wybranych delegatów o ich roli i obowiązkach.

Piszący te słowa referent zasiłkowy wystarał się w ZUS i CRZZ o odpowiednią ilość bezpłatnych wydawnictw z dziedziny socjalno - ubezpieczeniowej, w które zaopatrzył wybranych delegatów s-u, aby zapoznawszy się z ich treścią, mogli nabyte wiadomości przekazywać w swej pracy kolegom.

Niestety, nieliczna tylko grupa wybranych delegatów zadała sobie trochę trudu i przestudiowała wręczone im wydawnictwa, większość delegatów wybrała drogę łatwiejszą: kierują oni zainteresowanych kolegów bezpośrednio do referenta zasiłkowego, tłumacząc swoje postępowanie tym, że referent zasiłkowy, do którego obowiązków służbowych należą sprawy ubezpieczeniowe, najlepiej poinformuje zainteresowanych.

Wskutek takiego stanu rzeczy, działalność poszczególnych delegatów stopniowo zamierała a w końcu cały jej ciężar przeszedł na barki referenta zasiłkowego, który faktycznie stał się jedynym aktywnym delegatem s-u całego zakładu pracy.

Kiedy „mężowie zaufania“ kontrolowali poszczególne przydziały kolegów zaangażowanych do prac społecznych, beczynni delegaci s-u uważali za wystarczające, że nazywają się delegatami s-u, choć naprawdę w pracy tej w ciągu całego roku nie wykazali absolutnie żadnej aktywności, a obowiązki pełnił za nich wyłącznie referent zasiłkowy.

Wybrany w roku bieżącym nowy zarząd rady miejscowej powinien, tę sprawę dokładnie zrewidować i nowo wybranym delegatom s-u zaaplikować jakieś życiodajne zastrzyki, aby żywotu ich nie uśmierciła, jak w latach ubiegłych, skleroza beczynności.

Zygmunt Janus
(Warszawa)

ZAKŁADOM PRACY

należą dostarczyć

WYKAZY DOKUMENTACJI

Kontrole na terenie wałbrzyskiego Oddziału ZUS obejmującego 6 powiatów stwierdzają, że szczególnie częste są braki w dokumentacji wypłat zasiłków rodzinnych: a) na dzieci obce (wnuki, pasierby, rodzeństwo), b) pracującym żonom, c) na podstawie zaliczenia do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy. Te rodzaje wypłat są niedostatecznie udokumentowane aż w około 60% przypadkach, są one ujmowane jako wypłaty nieprawidłowe (do zwrotu) w wykazach A lub B.

Ubezpieczony zobowiązany do zwrotu zasiłku jest oczywiście rozgorączkowany, tym bardziej gdy musi odrywać się od pracy i biegać od urzędu do urzędu dla uzupełnienia brakujących dowodów. Nie wpływa to także dobrze na produkcję.

Mając na uwadze te okoliczności kol. Zbigniew Suchodolski, kierownik sekcji zasiłków rodzinnych Oddziału ZUS w Wałbrzychu opracował wykaz dokumentacji potrzebnej w przypadkach wymienionych na wstępie oraz dokumentów, jakie powinny być załączone do podania o decyzję ZUS co do wypłaty zasiłków.

Wykazy te rozesłane zostały do wszystkich zakładów pracy, wypłacających zasiłki rodzinne na terenie wałbrzyskiego oddziału ZUS, w szczególności do referentów zasiłkowych, rad zakładowych i komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Te ostatnie mają je wykorzystywać dla informowania całej załogi za pośrednictwem radiowęzłów i narad roboczych o znaczeniu i rodzaju potrzebnych dokumentów.

Da to na pewno korzyść pracownikom uprawnionym do zasiłków, a równocześnie ułatwi pracę rewidentów ZUS.

Byłoby rzeczą wskazaną, aby Centrala ZUS wydała takie wytyczne w formie tabeli dla całego kraju, bo zagadnienie występuje zapewne nie tylko na naszym terenie. Pozwoliłoby to na znaczne zredukowanie ilości nadpłat zasiłków, wynikających z niepełnej dokumentacji.

Marian Rychłowski
(Wałbrzych)

Zaniedbane sprawy ubezpieczeniowe w „Samopomocy Chłopskiej“ w Lelisie

Już w czerwcu 1953 będąc na kontroli w Gminnej Spółdzielni „Samopomocy Chłopskiej“ w Lelisie, pow. ostrolęckiego, stwierdziłem szereg niedociągnięć w zakresie pracy ubezpieczeniowej.

Stwierdziłem przede wszystkim, że sama organizacja pracy jest zła, gdyż wszelkie czynności, a więc zarówno obliczanie jak i wypłata zasiłków, skupione były w rękach jednej osoby, tj. księgowego spółdzielni ob. J. Kaczyńskiego.

Kontrola wykryła wtedy m. in., że na dziecko zmarłe w styczniu 1952 wypłacano zasiłek rodzinny do maja 1953 włącznie. Świadczyło to, że tamt. rada zakładowa zaniedbała okresowej kontroli uprawnień do zasiłków rodzinnych.

Udzieliłem wówczas księgowemu i radzie zakładowej obszernych wy-

jaśnień dotyczących zarówno uprawnień do zasiłków, jak i obowiązujących terminów wypłat.

Nie dało to, niestety, żadnego rezultatu. Odbywając ponowną kontrolę w grudniu 1953 nie stwierdziłem poprawy sytuacji.

Stwierdziłem przeciwnie, że ob. J. Kaczyński zupełnie nie przestrzega terminów wypłat zasiłków, czyniąc to według swego „wizmisię“, z reguły z dużym opóźnieniem. W dniu kontroli, tj. 9.12.1953, nie były nawet jeszcze przygotowane listy za listopad.

Wszystkie inne zalecenia kontroli również „poszły w las“.

Oto przykłady: na dziecko urodzone w czerwcu 1953 przez pół roku wypłacano zasiłki bez żądania dowodu urodzenia i bez wpisania go do „oświadczenia o stanie ro-

dzinnym“; zamiast na jedno dziecko, wypłacano zasiłek na dwoje dzieci.

Pomimo upomnień nie przesyłano do ZUS rozliczeń z kwot podjętych z konta ZUS na wypłatę zasiłków i nie potrącono pracownikom kwot zasiłków wypłaconych niesłusznie, a zakwestionowanych przez rewidenta podczas poprzedniej kontroli.

Dlaczego w GS w Lelisie dzieje się tak źle?

Przecież docierają tam wszystkie okólniki i zarządzenia dotyczące wypłat zasiłków. Cóż z tego jednak, skoro księgowy składa je systematycznie do szuflady biurka dla nadania im przysłowiowej „mocy urzędowej“, a sam postępuje w tych sprawach według własnego „uznania“.

A rada zakładowa, jak widać, nie przykładą wagi nawet do tak ważnego zagadnienia jak terminowa wypłata zasiłków.

Henryk Kosik

Rewident ZUS w Ciechanowie

O sprawach rent i emerytur

Czytelnik nasz, ob. Michał Lissowski główny księgowy w Sądzie Wojewódzkim w Gdańsku, nadesłał do redakcji list, w którym pisze, że stale uzupełnia swoje wiadomości z dziedziny ubezpieczeń społecznych, aby w każdej sytuacji służyć swoim kolegom wszelkimi informacjami i wyjaśnieniami w tej dziedzinie.

W ciągu ostatnich trzech lat, ob. M. Lissowski wybitnie pogłębił swoje wiadomości ubezpieczeniowe, w czym niemałą rolę pomocną odegrał PUS.

„Dlaczego jednak — pyta nasz czytelnik — na łamach PUS nie podaje się zapytań z zakresu emerytur i rent? Dlaczego nie omawia się takich zagadnień jak: policzalność lat pracy do emerytury, rodzaj pracy, którą się zalicza, czy można zaliczać pracę na terenach ZSRR lub w innych krajach zagranicznych, jaki jest zakres działania kompetencji komisji lekarskich, jak oblicza się przysługującą rentę itd., itd.“

Ob. Lissowski twierdzi, że często spotyka się z podobnymi zapytaniami ze strony kolegów, nie zawsze jednak potrafi na nie odpowiedzieć, co więcej, nie potrafi nawet wskazać specjalisty adwokata, gdyż o takim na terenie Trójmiasta nie sły-

szal. Proponuje więc wprowadzenie specjalnego „kącika emerytalnego“.

Czytelnika naszego interesują uprawnia emerytalne zarówno pracowników pozostających w stosunku służbowym publiczno-prawnym, jak i pracowników pozostających w stosunku służbowym opartym na umowie i podlegającym bądź ustawie o ubezpieczeniu społecznym, bądź rozporządzeniu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. Interesują go ponadto wszystkie zagadnienia dotyczące zagadnień rent i emerytur, powiązanie praw emerytalnych w zależności od stosunku pracy, oraz możliwość zrzekania się przez pracownika jednych uprawnień na korzyść drugich.

Z uwagi na to, że czasopismo nasze przeznaczone jest głównie dla pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy wypłacających zasiłki (rodzinne, chorobowe), poświęcamy mniej miejsca sprawom rent i emerytur, które załatwiane są centralnie przez oddziały wojewódzkie ZUS.

Zresztą — jak wynika z zapytań naszych czytelników — zainteresowanie rentami jest mniejsze niż sprawami zasiłków.

Niemniej sprawom rentowym redakcja poświęca także uwagę. Od-

powiedzi na zapytanie dotyczące uprawnień do rent można znaleźć niemal w każdym numerze PUS, a w ciągu ostatnich lat drukowaliśmy artykuły wyjaśniające uprawnienia emerytalne ubezpieczonych.

Ponieważ jednak w odpowiedziach na konkurs PUS kilka osób również wyraziło życzenie, aby więcej uwagi poświęcać sprawom rentowym, redakcja postara się o zaspokojenie tych życzeń w najbliższych numerach pisma.

Dla orientacji naszych czytelników i korespondentów podajemy, że druk poszczególnego numeru PUS trwa miesiąc. Oznacza to, że materiały zamieszczone w tym numerze (2/54), który otrzymaliście pod koniec lutego redakcja musiała przygotować i oddać do druku już na tydzień przed końcem stycznia. Z tego wynika również, że korespondencje dostarczone do redakcji np. w trzeciej dekadzie stycznia mogą ukazać się w druku najwcześniej w numerze marcowym (w końcu marca).

To wyjaśnienie niechaj uspokoi tych wszystkich niecierpliwych korespondentów, którym może się wydawać, że redakcja przetrzymuje ich rękopisy. Niechaj wreszcie spowoduje, by materiały, które mają ukazać się w PUS w następnym miesiącu, znalazły się w redakcji nie później niż w połowie miesiąca poprzedzającego.

PROBLEMY · STUDIA · materiały

O niektórych wątpliwościach przy wymiarze zasiłku rodzinnego

(Artykuł dyskusyjny)

W praktyce spotykamy się często z takim lub podobnym stanem faktycznym:

Wdowa-rencistka podjęła zatrudnienie uzasadniające obowiązek ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Z dwojga dzieci uprawnionych do rent sierocych starsze studiuje na wyższej uczelni i pobiera stypendium. Na młodsze dziecko wdowa pobiera w zakładzie pracy zasiłek rodzinny z tytułu swego zatrudnienia, a z ZUS rentę sierocą. Na starsze dziecko otrzymujące stypendium wdowa pobiera z ZUS, zamiast renty sieroczej przysługującej temu dziecku, zasiłek rodzinny.

Jaka powinna być wysokość zasiłku wypłacanego przez zakład pracy na młodsze dziecko, a jaką kwotę powinien wypłacać ZUS na dziecko starsze?

Dla zakładów pracy pytanie to jest już rozstrzygnięte w okólniku ZUS nr 53/52. W myśl tego okólnika zakład pracy wypłacający zasiłki rodzinne winien traktować dziecko pobierające stypendium jako dziecko, które nie należy już do grona rodzinnego. Jeżeli więc zakład pracy wypłaca z tytułu zatrudnienia matki wdowy zasiłek rodzinny na młodsze dziecko, zasiłek ten może wynosić tylko 65 zł mies. Dla zakładu pracy jest bowiem obojętne czy dziecko, na które płaci zasiłek rodzinny, jest starsze czy młodsze, tj. jaka jest kolejność urodzin dzieci. Dla niego ważna jest jedynie liczebność grona rodzinnego, na które przysługuje zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia. Ponieważ w konkretnym przypadku dziecko starsze pobierające stypendium ubyło z grona rodzinnego, przeto grono to składa się dla zakładu pracy tylko z jednego dziecka i dlatego może on wypłacać taką kwotę zasiłku, jaka przysługuje na jedno dziecko.

Inaczej przedstawia się kwestia, jeżeli idzie o oddział ZUS, który podejmuje wypłatę zasiłku zamiast renty sieroczej na dziecko starsze pobierające stypendium. Sprawa ta nie jest jeszcze unormowana i praktyka oddziałów ZUS nie jest jed-

nolita. Na ogół rozumują one, że skoro mają wypłacić zasiłek tylko na jedno dziecko, to wysokość jego winna wynosić 65 zł mies. Rozumowanie takie nie wydaje się słuszne.

Rozporządzenie Rady Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.1.1953 w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego (Dz. U. nr 8, poz. 24) ustala wysokość zasiłku rodzinnego na całe grono dzieci, jeżeli liczba ich nie przekracza 3. Dopiero na 4 dziecko i każde następne wysokość zasiłku ustalona jest na poszczególne dziecko i wynosi 100 zł mies. Faktem jest, iż w omawianym przypadku grono rodzinne jest takie samo jak przed przyznaniem stypendium starszemu dziecku, a więc obejmuje nadal dwoje dzieci, na które przysługuje zasiłek rodzinny.

Zasiłek na dwoje dzieci wynosi 145 zł mies. i matka otrzymywałaby taką kwotę z zakładu pracy, gdyby dziecku starszemu nie przyznano stypendium. Wskutek przyznania stypendium zasiłki rodzinne wypłaca na jedno dziecko (młodsze) zakład pracy, zatrudniający matkę, a na dziecko starsze właściwy oddział ZUS, każda instytucja z innego tytułu.

Nie można jednak zakładać, że zamiarem ustawodawcy było obniżyć albo podwyższyć łączną kwotę zasiłku rodzinnego na te same dzieci w razie zmiany tytułów prawnych, z których zasiłek przysługuje. Byłoby to sprzeczne z art. 3 dekretu z 28.10.1947 r. (Dz. U. nr 66 poz. 414). Artykuł ten postanawia, że na jednego członka rodziny lub sierotę przypada tylko jeden zasiłek, a w razie zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z różnych tytułów, wypłaca się zasiłek tylko z tytułu zatrudnienia. Wynika stąd, iż zmiana tytułu prawnego do zasiłku rodzinnego nie może wpływać na jego wysokość.

W konsekwencji więc należy dojść do wniosku, że zasiłek rodzinny przypadający na jedno i to samo grono dzieci musi być zawsze taki sam, niezależnie od tego, z jakiego

tytułu przysługuje on na poszczególne dziecko. W omawianym zatem przykładzie matka powinna otrzymać na dwoje dzieci zasiłek wynoszący w sumie 145 zł mies. Suma ta musi być jednak podzielona do wypłaty między zakład pracy i oddział ZUS.

Według jakiej zasady winien być on przeprowadzony?

Można by tu zastosować podział według kolejności urodzin dzieci, tj. w taki sam sposób, jak w myśl wyjaśnień MPiOS dzieli się zasiłek rodzinny przypadający na grono dzieci z jednego tytułu w przypadku, gdy poszczególne dzieci tego grona pozostają pod opieką różnych osób.

Według tej zasady przy dwojgu dzieciach na pierwsze (starsze) dziecko przypada 65 zł mies., a na drugie (młodsze) 80 zł. Przy analogicznym zastosowaniu tej zasady do omawianej sytuacji Oddział ZUS powinien by wypłacić na starsze dziecko 65 zł, a zakład pracy 80 zł mies. na młodsze dziecko. Ten sposób podziału wymagałby odpowiedniej zmiany okólnika nr 53/52 i byłby pewnym utrudnieniem dla zakładów pracy, wypłacających zasiłki rodzinne.

Znacznie prostszy jest inny sposób polegający na tym, iż zakład pracy stosując postanowienia okólnika nr 53/52 wypłaca zasiłek rodzinny tylko w wysokości, jaka przypada na takie grono dzieci, na które przysługuje zasiłek z tytułu zatrudnienia. ZUS zaś wypłaca na pozostałe dzieci uprawnione do zasiłku z tytułu rent sierocych kwotę stanowiącą różnicę między kwotą ustaloną w cytowanym wyżej rozporządzeniu MPiOS na pełne grono dzieci, a kwotą płaconą przez zakład pracy. Zgodnie więc z tą zasadą zakład pracy wypłacałby w omawianej sytuacji zasiłek w kw. 65 zł mies., zaś Oddział ZUS zasiłek w kw. 80 zł mies.

Najbliższe zarządzenia Centrali pokażą, jak ostatecznie sprawy analogiczne do omawianej mają być załatwiane.

J. S.

Ubezpieczenie społeczne w Koreańskiej Republice Ludowo - Demokratycznej

Wojna toczona przez Koreańską Republikę Ludowo-Demokratyczną z imperialistycznymi agresorami i olbrzymie spustoszenia, jakich kraj doznał w okresie działań wojennych, nie wstrzymały ani na chwilę działalności rządu koreańskiego w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków bytowania klasie robotniczej oraz rodzinom żołnierzy walczących o wolność i niezależność swej Republiki.

Rodziny żołnierzy otrzymują pomoc materialną i finansową zabezpieczającą im normalne życie; dzieci zaś ich wychowuje państwo na swój koszt. Sieroty wojenne oraz ofiary wojny otrzymują mieszkania, utrzymanie oraz naukę i wyszkolenie zawodowe na koszt państwa. Klasa robotnicza korzysta w całej pełni z ubezpieczenia społecznego, zapewniającego jej odpowiednie środki bytowania w czasie choroby, macierzyństwa, niezdolności do zarobkowania, starości i śmierci żywiciela rodziny.

Mimo nad wyraz ciężkich warunków, w jakich znajduje się obecnie Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna, działalność ubezpieczenia społecznego ustawicznie się rozwija i umacnia.

W razie choroby robotnicy, pracownicy umysłowi i członkowie ich rodzin otrzymują bezpłatną opieką lekarską lub leczenie w szpitalach od pierwszego dnia zachorowania bez jakiegokolwiek ograniczenia w czasie.

Ubezpieczony otrzymuje tytułem zwrotu kosztów lekarstw i środków farmaceutycznych 100% tych kosztów. Członkom rodziny ubezpieczonego koszty środków leczniczych zwraca się w granicach od 60% do 100%.

Niezależnie od pomocy leczniczej ubezpieczony ma prawo do zasiłku chorobowego, który wynosi stosownie do stażu pracy od 60% do 80% zarobku. Robotnicy odznaczani przez rząd i robotnicy, którzy zachorowali na chorobę zawodową lub ulegli wypadkowi, młodociani w wieku poniżej 16 lat oraz przodownicy pracy otrzymują zasiłek chorobowy w wysokości 80% zarobku bez względu na długość stażu pracy. Inni pracownicy mają prawo do zasiłku chorobowego dopiero po przepracowaniu co najmniej 7 miesięcy. Zasiłek chorobowy wypłaca się dopóki ubezpieczony nie odzyska zdolności do pracy, względnie nie zostanie uznany za inwalidę.

W okresie ciąży i porodu robotnice i pracownice umysłowe mają prawo do bezpłatnej opieki lekarskiej. Kobiety ciężarne wykonujące prace nocne albo w godzinach nadliczbowych, przeniesione do zajęć lżejszych zachowują prawo dotychczasowego wynagrodzenia, o ile uprzednio przepracowały 6 miesięcy.

Ubezpieczona będąca w ciąży ma prawo do urlopu macierzyńskiego z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia przez 77 dni, z których 35 dni winno przypadać na czas przed porodem a 42 dni po porodu. Jeżeli ubezpieczona nie jest zdolna do pracy po wyczerpaniu urlopu macierzyńskiego, otrzymuje zasiłek chorobowy.

Dodatkowo do powyższych świadczeń położnica otrzymuje na zakup wyprawki niemowlęcej gotówkę około 50% swego zarobku miesięcznego oraz zasiłek pokarmowy.

Prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego i do wyprawki niemowlęcej nie jest uzależnione od okresu pracy, przysługuje już od pierwszego dnia ubezpieczenia (zatrudnienia). Natomiast prawo do zasiłku pokarmowego przysługuje ubezpieczonym, które przepracowały więcej niż 7 miesięcy.

Kobieta pracująca korzysta z dwurazowej płatnej przerwy w ciągu dnia dla karmienia dziecka umieszczonego w przyzakładowym żłobku lub domu dziecka.

W razie inwalidztwa ubezpieczony ma prawo do renty inwalidzkiej. Jeżeli inwalidztwo jest następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, prawo do renty przysługuje bez względu na staż pracy (okres wyczekiwania). W innych przypadkach ubezpieczony może uzyskać rentę inwalidzką dopiero wówczas, jeżeli przepracował ponad 7 miesięcy.

Dla celów wymiaru renty inwalidzkiej inwalidzi podzieleni są, na wzór podziału w ZSRR, na 3 grupy. Grupa pierwsza obejmuje osoby, które są niezdolne do jakiegokolwiek pracy i potrzebują pomocy innej osoby, grupa druga — osoby niezdolne do jakiegokolwiek pracy, lecz nie potrzebujące pomocy innej osoby; grupa trzecia — osoby niezdolne do wykonywania dotychczasowej pracy; lecz zdolne do prac lżejszych.

Jeżeli inwalidztwo jest następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, renta wynosi dla inwalidów pierwszej grupy — 80%, dla inwalidów drugiej grupy — 60% i dla inwalidów trzeciej grupy — 40% zarobku. W innych przypadkach renta inwalidzka wynosi w zależności od rodzaju zatrudnienia: od 60% do 65% zarobku dla inwalidów pierwszej grupy; od 45% do 50% zarobku dla inwalidów drugiej grupy i od 30% do 35% zarobku dla inwalidów trzeciej grupy. Inwalidzi trzeciej grupy, którzy są zatrudnieni, otrzymują rentę niezależnie od wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

Bez względu na zdolność do zarobkowania ubezpieczony ma prawo do renty starości po osiągnięciu odpowiedniego wieku i przepracowaniu określonej liczby lat. Wiek uzasadniający prawo do renty wynosi 50 lat dla pracowników zatrudnionych przy pracach uciążliwych, którzy przepracowali przy takich pracach co najmniej 10 lat. Pracownicy innych kategorii mają prawo do renty — mężczyźni, jeżeli osiągnęli 60 lat życia i przepracowali co najmniej 25 lat; kobiety, jeżeli osiągnęły 55 lat życia i przepracowały przynajmniej 20 lat. Renta starości waha się w granicach od 50% do 60% zarobku. Renciści, którzy nadal pracują, otrzymują pełne wynagrodzenie niezależnie od renty starości.

W razie śmierci ubezpieczonego rodzina jego otrzymuje zasiłek pogrzebowy bez względu na staż pracy zmarłego i przyczynę śmierci. Wysokość zasiłku waha się w granicach od miesięcznego do dwumiesięcznego zarobku.

Poza tym rodzina ubezpieczonego lub rencisty ma prawo do renty. Wysokość jej uzależniona jest od liczebności rodziny oraz od przyczyny śmierci. Jeżeli śmierć pozostaje w związku przyczynowym z wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, renta wynosi 75% zarobku dla rodziny złożonej z 4 i więcej

członków, 60% zarobku dla rodziny obejmującej 3 dzieci, 45% zarobku dla rodziny mającej 2 dzieci i 30% zarobku, jeśli pozostał tylko 1 członek rodziny. Jeżeli śmierć nastąpiła z innych przyczyn renta rodziny wynosi odpowiednio 57% — 62%, 45% — 50%, 34% — 37%, 23% — 25% zarobku.

Rentę przyznaje się bez względu na liczbę lat przepracowanych przez ubezpieczonego, jeśli śmierć jest następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, w przeciwnym razie wymaga się, aby zmarły miał określony staż pracy. Uprawnionymi do renty są dzieci w wieku do 16 lat, względnie, jeżeli się uczą, do 18 lat, inni członkowie rodziny, jeżeli ukończyli 60 lat (mężczyźni lub 55 lat kobiety) albo wychowują przynajmniej 1 dziecko w wieku poniżej 8 lat.

Prócz świadczeń wyżej omówionych ubezpieczeni korzystają z szeregu innych świadczeń na koszt ubezpieczenia społecznego. W szczególności więc robotnicy, pracownicy umysłowi i studenci wysyłani są do uzdrowisk, sanatoriów i domów wczasowych. Pobyt w sanatorium trwa od 30 do 60 dni, w uzdrowisku od 20 do 28 dni, w domach wypoczynkowych od 10 do 14 dni. Robotnicy i pracownicy umysłowi, którzy pracowali więcej niż 3 lata, górnicy, pracownicy wykonujący prace uciążliwe dłużej niż 1 rok i studenci nie ponoszą żadnych kosztów za pobyt w domach wczasowych; inni pracownicy pokrywają 30% kosztów.

Pracownicy wysłani do uzdrowisk lub sanatoriów otrzymują przez czas leczenia od 60% do 80% zarobku.

Dzieci robotnicze wysyłane są na koszt ubezpieczenia społecznego do obozów harcerskich (pionierskich), gdzie przebywają przez 10 do 20 dni. Przy wielkich zakładach przemysłowych, fabrykach, kopalniach i na kolei prowadzone są sanatoria nocne. Koszty pobytu pracowników w tych sanatoriach pokrywa w całości ubezpieczenie społeczne. Okres pobytu w takim sanatorium wynosi od 10 do 20 dni. Ubezpieczenie społeczne subwencjonuje również żłobki i ogródki dziecięce.

Wydatki ubezpieczenia społecznego pokrywane są przez zakłady pracy, pracowników i państwo. Zakłady pracy opłacają składki w wysokości od 8% do 20% funduszu płac. Składka pracowników wynosi 1% zarobków. Resztę wydatków ponosi państwo. Udział Państwa w całości wydatków, uwzględniając składkę przedsiębiorstw i instytucji państwowych, społecznych i spółdzielczych, wynosi 85%, prywatnych zakładów pracy — 8%, a pracowników — 7%.

Prawo do świadczeń nie jest uzależnione od uiszczenia składki. Od świadczeń pieniężnych nie pobiera się żadnych podatków.

Ubezpieczenie społeczne jest instytucją państwową (urządzeniem państwowym), należąca do kompetencji Ministra Pracy, a w szczególności do Dyrekcji Ubezpieczenia Społecznego, stanowiącej jeden z departamentów Ministerstwa Pracy. Bezpośrednie wykonanie zadań ubezpieczenia społecznego należy do komitetów organizowanych przez administrację przedsiębiorstw, zakładów i instytucji. Pracę tych komitetów kontrolują związki zawodowe.

Lecznictwo należy do kompetencji Ministra Zdrowia. W zakresie ubezpieczenia społecznego związki zawodowe mają następujące uprawnienia zagwarantowane ustawą:

1. Budżet ubezpieczenia społecznego jest układany i wykonywany w porozumieniu z Centralną Radą (Centralnym Komitetem) Zjednoczonych Związków Zawodowych Korei. Przepisy prawne w zakresie ubezpieczenia społecznego mogą być wydawane również tylko w porozumieniu z tą Radą.

2. Związki zawodowe biorą udział w pracach ubezpieczenia społecznego, kontrolując jego wydatki i badając sprawozdania z działalności odnośnych organów.

3. Związki zawodowe kontrolują działalność zakładów leczniczych.

Związki zawodowe wykonują swoje uprawnienia poprzez komisje socjalno-ubezpieczeniowe, istniejące we wszystkich przedsiębiorstwach przy radach zakładowych.

J. Szczygielski

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

URZĄDZENIA KULTURALNE I SOCJALNE W ZSRR
— K. Piotrowska-Hochfeldowa — Polskie Wydawnictwo Gospodarcze, Warszawa 1953, str. 263.

Wielka Rewolucja Październikowa stworzyła społeczeństwo, w którym owoce pracy nie są oddzielane od tych, którzy je wytwarzają, lecz przeciwnie są w pełni wykorzystywane na potrzeby ludzi pracy. Zapewniła wszystkim zatrudnienie i stale rosnące zarobki. Środki akumulowane przez państwo obracane są na rozwój gospodarczą kraju oraz na zaspokajanie bezpośrednich potrzeb ludności przy pomocy gęstej sieci urządzeń kulturalnych i socjalnych. Pozwalają one każdemu członkowi społeczeństwa radzieckiego stale podnosić swe kwalifikacje i poziom kulturalny oraz zabezpieczają los jednostek i rodzin w każdej sytuacji.

Książka K. Piotrowskiej-Hochfeldowej przedstawia w sposób popularny te przeliczone urządzenia, jakie stworzone zostały w ZSRR dla zaspokajania potrzeb kulturalnych i socjalnych ludności; pokazuje jak one funkcjonują i jak są wzajemnie powiązane, dając pełnię pomocy i opieki.

Obszerny rozdział I przedstawia rozwój tych urządzeń od pierwszych zarządzeń władzy radzieckiej po powojenną pięcioletkę włącznie. Ogromny i niesłycha-

nie szybki postęp na wszystkich polach działalności występuje tym bardziej, że autorka omawia go na tle zaoferowania społeczno-kulturalnego odziedziczonego po Rosji carskiej oraz trudności okresu komunizmu wojennego i olbrzymich zadań budownictwa gospodarczego.

Wśród pierwszych już zarządzeń władzy radzieckiej, wydanych nazajutrz po zwycięstwie rewolucji, znajdują się uchwały o wprowadzeniu powszechnego nauczania w języku ojczystym oraz o podjęciu walki ze złym stanem zdrowia ludności. W Rosji carskiej 64% mężczyzn i prawie 88% kobiet nie umiało czytać ani pisać. Urządzeń socjalnych masy pracujące Rosji były pozbawione prawie całkowicie.

Autorka przedstawia rozwój w ZSRR oświaty i szkolnictwa wszystkich szczebli i rodzajów, żłobków i przedszkoli, instytucji naukowych i kulturalnych, klubów, domów i parków kultury, bibliotek i czytelni, muzeów i akcji odczytowej, wydawnictw prasowych i książkowych, kin i teatrów, oper i baletów zarówno zawodowych jak i amatorskich, urządzeń ubezpieczeniowych i ochrony zdrowia, działalności zapobiegawczej we wszystkich dziedzinach, ochrony pracy, opieki nad matką i dzieckiem itd. Obok danych liczbowych obrazujących wzrost ilościowy tych urządzeń i zakresu

osób, które z nich korzystają, oraz stały wzrost nakładów finansowych na te cele, książka Piotrowskiej-Hochfeldowej pokazuje jak urządzenia te działają, przy czym specjalnie podkreślony jest udział samego społeczeństwa w tworzeniu i prowadzeniu tych instytucji.

Trzy rozdziały (VI—VIII) omawiają ubezpieczenie i zabezpieczenie społeczne w ZSRR oraz ochronę zdrowia i ich wzajemne powiązanie. Popularny wykład daje czytelnikowi pogląd na charakter tych urządzeń i ukazuje wielostronność zadań realizowanych przez nie w Związku Radzieckim. Autorka przedstawia rodzaje i wysokość świadczeń, zakres osób do nich uprawnionych, sposób przyznawania i wypłaty tych świadczeń oraz decydujący udział aktywny związkowego w zarządzaniu ubezpieczeniem, przy czym ilustruje swój wykład przykładami z działalności komisji socjalno-ubezpieczeniowych w poszczególnych przedsiębiorstwach radzieckich. Obszerny ten temat ujęty jest w książce w sposób zwięzły i popularny, a jednak czytelnik otrzymuje pełny przegląd urządzeń z zakresu ubezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia w ZSRR oraz dobrą orientację wstępną w zagadnieniu. Dodatkową zaletę stanowi to, że urządzenia ubezpieczeniowe i zdrowotne przedstawione zostały na tle ogółu urządzeń kulturalnych i socjalnych w ZSRR, jako ich organiczne składniki oraz, że ukazane one zostały w historycznym procesie rozwoju, jako produkty socjalistycznego ustroju kraju rad. Zrozumienie tych związków ułatwia również wstęp poświęcony kształtowaniu się i charakterowi społeczeństwa socjalistycznego w ZSRR.

Mówiąc o poszczególnych rodzajach urządzeń kulturalnych i socjalnych w ZSRR, autorka wskazuje na dokonywany się w tych dziedzinach rozwój w Polsce Ludowej. Zestawia również bujny rozwój tych instytucji w ZSRR ze stanem upośledzenia w tej dziedzinie klasy robotniczej w krajach kapitalistycznych, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych Ameryki Półn. Informacje z krajów kapitalistycznych są niekiedy jednak zbyt fragmentaryczne, co tłumaczy się wprawdzie tematem książki, w której musiały one być potraktowane nieco ubocznie, co jednak ze szkoda dla intencji autorki niepotrzebnie osłabia argument.

Pożyteczna książka Piotrowskiej-Hochfeldowej wydana została przez PWG w nakładzie niewątpliwie zbyt niskim (1600 egz.). Jest to tym bardziej niezrozumiałe, że popularnych opracowań z tego zakresu brak zupełnie na polskim rynku księgarskim, a potrzeby w tym zakresie są duże i dotychczas nie zaspokojone.

J. P.

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO IZBY CYWILNEJ I IZBY KARNEJ. Wydawnictwo Prawnicze. Warszawa 1953, zeszyt III s. 208, zeszyt IV s. 176, cena każdego zeszytu zł 12.

Zbiór orzeczeń Izby Cywilnej i Izby Karnej, opracowany do druku przez Biuro Orzecznictwa Sądu Najwyższego uzupełniają: skorowidze artykułowy i przedmiotowy oraz wykazy orzeczeń, odrębnie dla każdej z Izb.

W zeszycie IV na str. 82 — 90 znajduje się obszernie uzasadnione orzeczenie z 18 listopada 1952 (nr 114-C 1479/52) w sprawach ubezpieczeniowych. Tezy tego orzeczenia stwierdzają m. in. że „sądy powszechne nie mogą rozstrzygać o tym, czy dany pracownik podlega obowiązkowi ubezpieczenia rodzinnego i czy służy mu prawa do świadczeń z tytułu tego ubezpieczenia, i to także wówczas, gdy kwestie te wymaga-

ją rozstrzygnięcia w związku z roszczeniem pracownika przeciwko pracodawcy o odszkodowanie wskutek nieubezpieczenia go. Pracownik, który dochodzi odszkodowania od pracodawcy z tytułu niezgłoszenia go do ubezpieczenia społecznego, powinien w razie sporu wykazać się odpowiednim orzeczeniem ZUS względnie sądu ubezpieczeń społecznych, iż przysługuje mu prawo do świadczeń“ oraz, że „na pracodawcy, któremu została powierzona wypłata pracownikom zasiłku rodzinnego, ciąży obowiązek wypłaty tego zasiłku: jest to obowiązek pracodawcy nie tylko wobec instytucji ubezpieczeń społecznych, lecz i wobec pracowników. W przypadkach wątpliwych pracodawca powinien zwrócić się do ZUS o ustalenie uprawnień do zasiłku rodzinnego. Zaniesienie tego obowiązku i niewypłacenie pracownikowi należnego mu zasiłku rodzinnego uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika z tytułu szkód spowodowanych utratą zasiłku“. (m).

KODEKS POSTĘPOWANIA NIESPORNego. Część ogólna, ważniejsze przepisy szczególne, okólniki. Wydanie wg stanu prawnego na dzień 1 września 1953. Opracowali *mgr Andrzej Lipiński* i *mgr Stanisław Jabłoński*. Wydawnictwo Prawnicze. Warszawa 1953, s. 188, cena zł 7,80.

Zbiór zawiera szereg aktów ustawodawczych i odnośnych przepisów wykonawczych normujących postępowanie niesporne w sprawach rodzinnych, z zakresu kurateli, w sprawie uznania za zmarłego i stwierdzenia zgonu. Ponadto w zbiorze zamieszczono kodeks rodzinny, przepisy o postępowaniu spadkowym, szereg aktów prawa rzeczowego, np. o księgach wieczystych, urzędaniu i prowadzeniu zbioru dokumentów i postępowaniu przy ich składaniu, o depozytach sądowych, odtwarzaniu dyplomów i świadectw z ukończenia nauki, zarządzenie w sprawie obwieszczeń publicznych w Monitorze Polskim itp.

Zawarte w zbiorze akty prawne regulują liczne sytuacje występujące także przy przyznawaniu świadczeń ubezpieczeniowych, praca będzie więc pomocą również dla pracowników ubezpieczenia społecznego. Posługiwanie się zbiorem ułatwia rzeczowy wykaz alfabetyczny. (m)

POSTĘPOWANIE ADMINISTRACYJNE. Zarys systemu z dodaniem tekstów podstawowych przepisów prawnych. *Bronisław Graczyk* z przedmową prof. dra J. Litwina. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1953, s. 286, cena zł. 18.

Praca składa się z dwóch części: z obszernego wykładu i tekstów przepisów prawnych. W części pierwszej autor, podając definicję administracji i wskazując na zależność zachodzącą pomiędzy typem państwa i jego funkcjami a administracją państwową, wyklada zasady postępowania administracyjnego i objaśnia szereg podstawowych pojęć z tego zakresu. Na część drugą składają się: wyciąg z Konstytucji PRL, rozporządzenie Prezydenta z 22. 3. 1928 o postępowaniu administracyjnym w brzmieniu obowiązującym, uchwała Rady Państwa i Rady Ministrów z 14. 12. 1950 w sprawie rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów i zażaleń ludności oraz krytyki prasowej, odnośna instrukcja wykonawcza z 10. I. 1951 oraz Uchwała KC PZPR z grudnia 1950.

Praca popularyzuje znajomość norm postępowania administracyjnego. Uzupełnieniem jej jest obszerny skorowidz rzeczowy i alfabetycznie ułożone objaśnienie skrótów. (m)

ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU

na najtrafniejsze wypowiedzi, dotyczące tematyki czasopism oraz organizacji czytelnictwa prasy gospodarczej w zakładach pracy.

Po rozpatrzeniu wszystkich nadesłanych wypowiedzi Komisja Główna przyznała następujące nagrody:

I nagroda w sumie zł 1.000

Ob. OLSZEWSKI Zygmunt — Z-ca dyr. d/s adm. — Łaziska Górne.

Cztery II nagrody po zł 500

Ob.Ob. HOROWIC Michał — pracownik Wytwórni Filmów Dokum. — Warszawa, KAPUŚCIŃSKI Józef — instruktor PZGS — Przemyśl, KRZYŻEWSKI Tadeusz — st. inspektor — Kraków, THOMAS Jerzy — planista — Poznań.

Osiem III nagród po zł 300

Ob.Ob. BRANDT Bronisław — instruktor plan. — Poznań, GAWROŃSKI Edmund — krawiec — Miłostaw, OSTROWSKI Edward — krawiec — Kluczkowice, PRAZUCH Franciszek — kierownik PSS — Pińczów, RUDNICKI Kazimierz CHPS — Łódź, STĘPIEŃ Włodzimierz — inspektor — Łódź, TOMASZKIEWICZ Mieczysław — pracownik PBSE — Staliność, WZIAŁTEK Adam — planista kopalni „Wujek” — Staliność.

Nagrody książkowe otrzymują

Ob.Ob. BANASZAK Jan — pracownik ZZSE — Poznań, BUCZKIEWICZ Florian — pracownik RZJDr — Ostrów Wielkop., BUGAJNY Józef — instruktor PZGS — Milicz, BURDA Antoni — planista ZSS — Wrocław, BURNICKI Gerard — pracownik WZJP Wrocław, BURNUS Walerian — kier. adm. gospod. Państw. Uzdrowisk — Szczawnica, BURZYŃSKI Stanisław — planista PWND — Toruń, CHMIEL Adam — technik RPOZiR — Wrocław, CHORZEŁSKI M. — adwokat — Gdańsk, DAŃKO Aleksander — st. księgowy — Stargard, DUCHAŁSKI Bronisław — kierownik piekarni Nr 43 — Poznań, DUROK Wojciech — krawiec — Kolbuszowa, EUBIG Jerzy — instruktor PSS — Szczecin, FUDAŁA Tadeusz — pracownik PSS — Szamotuły, GAŚSIOROWSKA Janina — st. referent PZGS — Bydgoszcz, GUMIENNY Czesław — krawiec — Gąbin, GUŻLA Gabriel — instruktor PZGS — Rąbczyn, HORTYŃSKI Stanisław — dyrektor — Bielsko Biała, JEZIORNY Ludwik krawiec — Wronki, KOLENDO Piotr — krojczy — Olsztyn, KOSIŃSKI Waclaw — planista PZM — Kłodzko, KULPA Tadeusz — pracownik Banku Inwest. — Elbląg, LEWANDOWSKA Danuta — insp. kontr. — Mosina, MACHCIŃSKI Ignacy — radca prawny — Poznań, MAJEROWICZ Alojzy — st. aspirant póź. — Kraków, MARSZAŁEK Józef — pracownik NBP — Kraków, MYŚLIŃSKI Jerzy — pracownik PZP — Poznań, OSOSTOWICZ Jerzy — radca prawny — Szczecin, PILECKI Witalis — gł. księgowy — Łódź, PLISKO Stanisław — gł. księgowy — Płock, PŁONKA Zbigniew — księgowy — Zwierzyniec, PNIĄK Zdzisław — ref. MHM — Staliność, POŁUJ Wincenty — pracownik BOR — Nowe Tychy, PROCKO Mikołaj — Spółdz. Inw. — Jelenia Góra, SICZEK Jan — pracownik techn. BPBK — Gdańsk, SIERAKOWSKI Kazimierz — p. o. nacz. wydz. WZBPB — Łódź, SŁOWIK Marian — st. referent PCD — Bydgoszcz, STAWICKI Eugeniusz — instruktor masarski PZGS — Łask, STARZECKI Marian — pracownik RN — Cieszyn, WICHER Władysław — Zakład Producyjny P. Z. Mlecz. — Pszczyna, WÓJCIK Bogusław — referent CFOB — Częstochowa, WÓJCIK Feliks — strażak — Wrocław, WOJCIECHOWSKI Aleksander — piekarz — Lembork, WOŹNICZKA Feliks — st. inspektor ZUS — Tarnowskie Góry, WOŹNIAKOWSKI Albin — pracownik BDSH — Staliność, inż. WUDARSKI Leopold — Zakłady Mięsne — Toruń, ZAWADZKI Bolesław — planista M. Z. Mlecz. — Świdnica Śląska, ZGIERSKI Zdzisław — inspektor CZPMW — Łódź, ZIAJA Jan — st. księgowy — Siewierz, ZIELIŃSKI Aleksander — krawiec — Łęczycza.

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 69/Cz/54 z dn. 26.I.54. Podpisano do druku 11.II.54. Druk ukończ. 20.II.54 r.

Nakład 6255. Papier druk sat. kl. VII, 60 gr, A1. Ark. wyd. 6,3. Zam. 450/C

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego 5-B-11133

