

# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZWIĄZKI ZAWODOWE POWINNY W JAK NAJKRÓTSZYM CZASIE DOKONAĆ ZWROTU W CAŁEJ SWEJ CODZIENNEJ PRACY WIĄŻĄC JAK NAJŚCIŚLEJ WALKĘ O PLANY PRODUKCYJNE Z NIEUSTANNĄ, CODZIENNĄ, WSZECHSTRONNĄ TROSKĄ O STAŁĄ POPRAWĘ WARUNKÓW BYTOWYCH I SOCJALNYCH, O CORAZ LEPSZE WARUNKI PRACY, O PEŁNE WYKORZYSTANIE WIELKICH ZDOBYCZY I PRAW, KTÓRE WŁADZA LUDOWA PRZYNIOSŁA KLASIE ROBOTNICZEJ.  
Z UCHWAŁY KC PZPR O PRACY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

## T R E Ś Ć :

Obowiązujące nakazy — Mieczysław Tureniec . . . . .	117
Zaniechane zagadnienie — Jerzy Piotrowski . . . . .	119
Zakładowe umowy zbiorowe i komisje rozjemcze — J.P. . . . .	121

### WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Zakładom pracy przekazano decyzję o wypłacie zasiłku rodzinnego małkom pracującym — Wiktor Woydyło . . . . .	123
Karta zasiłkowa zapobiega nieprawidłowym wypłatom zasiłków chorobowych — (es) . . . . .	124
Uprawnienia do świadczeń rentowych pracowników przydiłów rad narodowych — T. Wasylecki . . . . .	124
Nadanie robotnikom hutnictwa szklarskiego przywilejów w zakresie świadczeń rentowych — T. W. . . . .	125
Ustalanie uprawnień do dodatków mlecznych . . . . .	126
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS . . . . .	126
Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH . . . . .	128
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . . . . .	129

### NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Zadania aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w dziedzinie spraw rentowych — Zdzisław Fuchs (Wrocław) . . . . .	133
Współpraca oddziału ZUS z zarządami branżowych związków zawodowych — Ludwik Piecha (Częstochowa) . . . . .	134
Nie można bezkarnie naruszać przepisów w sprawie skarg i zażaleń — G. . . . .	135
O pracy Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej w Kombinacie im. Lenina w Nowej Hucie — Maria Janota (Nowa Huta) . . . . .	136
Doświadczenia lutowej kontroli zasiłków rodzinnych . . . . .	137
Współdziałanie ZUS, dyrekcji i rady zakładowej zapewniło pomyślny przebieg kontroll — Teresa Seweryn i F. Woźniczka (Chorzów) . . . . .	137
Komisja socjalno-ubezpieczeniowa zorganizowała kontrolę i sprawdziła jej wyniki — Franciszek Wieczorek (Chropaczów) . . . . .	138
Dwa zakłady — dwa style pracy — Henryk Kosik (Ciechanów) . . . . .	138
Nasi korespondenci proponują — Stanisław Jackowski (Warszawa) i Feliks Jaworski (Elbląg) . . . . .	139
Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych spełnił swoją rolę — M. . . . .	140
Rewidentom ZUS potrzebny jest Przegląd Ubezpieczeń Społecznych — Jerzy Kaźmierski (Kalisz) . . . . .	141
Szkolenie referentów rent górniczych — U. Jonkowska (Chorzów) . . . . .	142
Tablica informacyjna przyczyniła się do oszczędnej gospodarki drukami — Zet-Es (Poznań) . . . . .	142

### PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY

Wspólne czy odrębne listy plac i zasiłków (Fragmenty odpowiedzi nadesłanych na konkurs PUS) — Roman Trojanowski (Nowa Huta), Tadeusz Owsiany (Gdańsk), Roman Woźniczka (Tarnowskie Góry), Józef Szkaradek (Warszawa), Magdalena Skarżyńska (Łaski) i Zygmunt Ograbek (Łódź) . . . . .	143
PRZEGLĄD WYDAWNICTW . . . . .	148
ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU NA STRONIE 141.	

### S K R Ó T Y U Z Y W A N E W P U S

<p>RM — Rada Ministrów</p> <p>MPIOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej</p> <p>Min. Zdr. — Ministerstwo Zdrowia</p> <p>Min. Fln. — 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. — 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

CZASOPISMO PRZEZNACZO-  
NE DLA AKTYWU ZWIĄZ-  
KOWEGO I PRACOWNIKÓW  
UBEZPIECZENIOWYCH W ZA-  
KŁADACH PRACY I ZUS

Nr 5  
MAJ

1954  
ROK XX

## O B O W I A Z U J A C E N A K A Z Y

ZADANIA AKTYWU SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWEGO W ŚWIELE KWIECNIOWEJ UCHWAŁY KC PZPR

Uchwała Komitetu Centralnego PZPR z kwietnia br. w sprawie pracy związków zawodowych jest dokumentem niezwyklej wagi, stanowi bowiem wytyczną działania dla całego ruchu związkowego w Polsce. Krytyczna analiza dotychczasowej działalności związków i zadania wysunięte na przyszłość są wyrazem tego, jak ogromną wagę przywiązuje Partia do pracy tej najbardziej masowej organizacji klasy robotniczej, świadczy o znaczeniu ruchu związkowego w państwie ludowym, o jego wielkiej roli w budownictwie socjalizmu.

Wyrosłe w warunkach dyktatury klasy robotniczej w organizację liczącą 4<sup>1</sup>/<sub>2</sub> miliona członków związki zawodowe biorą aktywny udział w rządzeniu krajem, w kierowaniu gospodarką narodową, w walce o wzrost dobrobytu mas pracujących.

Na odcinku zadań produkcyjnych związki zawodowe w okresie ubiegłych kilku lat mają niewątpliwie wielkie osiągnięcia. Rozwijały one ruch współzawodnictwa socjalistycznego i racjonalizatorstwa, walczyły o podniesienie wydajności pracy, o oszczędną gospodarkę materiałami, co w poważnym stopniu przyczyniło się do wykonania zadań planów gospodarczych.

Obok mobilizacji mas do budownictwa socjalistycznego, jednym z podstawowych zadań związków zawodowych jest stała obrona interesów i zdobyczy ludzi pracy, dbałość o to, ażeby wszystkie świadczenia państwa na rzecz ludności pracującej były w pełni i we właściwy sposób wykorzystane. Dlatego też władza ludowa i Partia przyznały związkom zawodowym szerokie uprawnienia w zakresie kontroli działalności urzędzeń leczniczych, socjalnych, kulturalnych, sportowych i ubezpieczeń społecznych.

W walce o polepszenie warunków bytu ludności pracującej, o zaspokojenie ich potrzeb materialnych i organizację wypoczynku, związki zawodowe mogą poszczycić się również niemałymi sukcesami. Dzięki ich działalności kontrolnej stale wzrasta poziom opieki lekarskiej, zwłaszcza w lecznictwie przyzakładowym, coraz lepiej są wykorzystywane środki państwowe na opiekę nad matką i dzieckiem, coraz mniej stwierdza się faktów nadpłat i nadużyć przy wypłacie zasiłków.

Działając poprzez milionowy aktyw i wiążąc się poprzez ten aktyw bezpośrednio z masami robotniczymi w codziennym życiu i pracy, związki zawodowe stały

się najpewniejszą i najmocniejszą transmisją Partii do klasy robotniczej, wiążącą silnie partyjnych z bezpartyjnymi.

Stwierdzając bezsporne osiągnięcia związków zawodowych we wszystkich dziedzinach ich działalności, uchwała KC jednocześnie wskazuje na szereg braków i niedociągnięć, na niewykorzystanie w pełni uprawnień i istniejących możliwości przede wszystkim w zakresie zaspokajania codziennych socjalno-bytowych potrzeb ludzi pracy.

Słusznie koncentrując twórczą inicjatywę mas na zadaniach gospodarczych, związki zawodowe nie potrafiły należycie powiązać tej swej działalności z otoczeniem właściwą opieką człowieka pracy, niedostatecznie walczyły z biurokratyzmem, z częstokroć formalnym, bezdusznym stosunkiem administracji do spraw bytowych załóg robotniczych: zaopatrzenia, stołówek, łaźni, potrzeb zdrowotnych i ochrony pracy, opieki nad matką i dzieckiem, wypłat zasiłków ubezpieczeniowych itp.

Krytyczna ocena całej działalności ruchu związkowego oraz konkretne wytyczne zawarte w uchwale KC PZPR pomogą dokonać przełomu w pracy związków zawodowych i jeszcze mocniej powiązać ogniwa związkowe z masami robotniczymi.

Niezwykle ważnym elementem uchwały KC jest dalsze rozszerzenie uprawnień związków zawodowych w zakresie ubezpieczeń społecznych, ochrony pracy i udziału w planowaniu budownictwa mieszkaniowego, socjalnego, kulturalnego i sportowego. Te nowe uprawnienia stawiają przed wszystkimi instancjami i dółowymi ogniwami związkowymi zagadnienie konieczności jak najszybszego przestawienia pracy i zmiany jej stylu.

Szczególnie wielkie zadania stają przed aktywem socjalno-ubezpieczeniowym w zakładach pracy, przed komisjami i delegatami socjalno-ubezpieczeniowymi. Stwierdzone w uchwale KC zaniedbania w dziedzinie opieki nad człowiekiem pracy w poważnym stopniu obciążają właśnie ten aktyw. Nie wywiązuje się on bowiem w dostatecznej mierze ze swych obowiązków, nie dość wnikliwie podchodzi do spraw i bolączek ludzi pracy. Słabość aktywu jest jedną z głównych przyczyn niewłaściwego niekiedy rozmieszczenia placówek socjalnych (podczas gdy w jednym miejscu jest ich

za wiele, gdzie indziej istnieją duże braki), niepełnego i często nieracjonalnego wykorzystania funduszy socjalnych (w roku 1953 nie wykorzystano 112 mil. zł), niewykonywanie rokrocznie planów budownictwa urządzeń socjalnych (w roku 1953 wykonano je za ledwie w 50%), straty w gospodarce funduszami ubezpieczeń społecznych (w roku 1953 ponad 30 mil. zł), braków w dziedzinie opieki lekarskiej, zarówno w lecznictwie zamkniętym (szpitalnym) jak i otwartym (ambulatoryjnym) oraz niedociągnięć w organizacji wypoczynku pracujących (w roku 1953 robotnicy wykorzystali swoje przydziały wczasowe tylko w 62%).

Niezrealizowanie wszystkich środków przewidzianych w planach budżetowych państwa na potrzeby socjalne i bytowe jest wielką krzywdą wyrządzoną klasie robotniczej. Celowe ich zużycie przyczyniłoby się w poważnym stopniu do polepszenia warunków bytowych ludności pracującej. Odpowiedzialność za to spada na barki związków zawodowych i aktywów socjalno-ubezpieczeniowego.

W zakresie gospodarki funduszy z ubezpieczeń społecznych często obserwujemy niewłaściwy stosunek rad zakładowych i administracji do spraw wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych, mianowicie uważa się, że skoro fundusze na ten cel pochodzą z budżetu ZUS, jedynie on ponosi za nie odpowiedzialność.

Rozumowanie takie jest z gruntu fałszywe, bowiem środki na wypłatę wszelkiego rodzaju zasiłków z ubezpieczenia społecznego są środkami państwowymi i dlatego do organizacji związkowych należy kontrola ich rozchodowania, aby pracujący mógł otrzymać wszystko co mu przysługuje, jak również czuwanie, aby nie dopuścić do dość często jeszcze spotykanych nadpłat zasiłków.

Usprawnienie działalności na tym odcinku jest konieczne zwłaszcza obecnie, kiedy zgodnie z decyzją kierownictwa partyjnego związki zawodowe mają przejąć wkrótce w swe ręce gospodarkę państwowymi środkami ubezpieczeniowymi i będą ponosić za nie pełną odpowiedzialność.

Podejmując decyzję tak wielkiej wagi KC Partii liczy na to, że gospodarka ta w rękach związków zawodowych będzie lepsza, sprawniejsza i oszczędniejsza.

Trzeba stwierdzić, że dotychczas owe uprawnienia związków zawodowych w zakresie kontroli zasiłków rodzinnych i chorobowych nie są należycie wykorzystywane.

Bardzo często rady zakładowe, komisje socjalno-ubezpieczeniowe podchodzą do swych obowiązków formalnie, podpisują asygnaty zasiłkowe z tytułu choroby bez żadnej analizy, a także słabo interesują się absencją chorobową, której wzrost bezpośrednio wpływa na wysokość funduszy zasiłkowych.

Ale nie tylko rady zakładowe ponoszą winę za braki w prawidłowym wydatkowaniu środków ubezpieczeniowych. Również i instancje związkowe (zarządy główne, okręgowe, oddziały) są za to odpowiedzialne. Problemu tego instancje związkowe na ogół dotychczas nie doceniały, rzadko analizowały na prezydiach wypłatę zasiłków w swym pionie, traktując niekiedy tę sprawę jako wyłączną domenę aparatu ZUS.

**Związki zawodowe powinny przenieść punkt ciężkości całej swej działalności do zakładów pracy, powiązać jak najbliższe zarządy związkowe z radami zakładowymi i licznym aktywnym społecznym, główny wysiłek skierować na podnoszenie aktywności dołowych ogniw związkowych i umocnienie swej więzi z masami pracującymi.**

Z uchwały KC PZPR

Obecnie, kiedy związki zawodowe są w przededniu przejęcia ubezpieczeń społecznych, konieczne jest, aby wszystkie ogniwa i instancje wzmogły swoje zainteresowania na tym odcinku, aby systematycznie kontrolowały wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych, aby analizowały także wzrost absencji chorobowej i jej przyczyny.

Dwustutysięczny aktyw socjalno-ubezpieczeniowy w zakładach pracy, szkolony i uświadamiany, może w zupełności wykonać swe zadania w zakresie czuwania nad właściwą gospodarką funduszami ubezpieczeniowymi, jeśli będzie instruowany i kontrolowany przez nadrzędne instancje związkowe i jeśli zrozumie, że sprawy te należą do niego tak samo, jak szereg innych spraw dotyczących opieki nad człowiekiem pracy.

Szczególną uwagę powinny zwrócić związki na realizację wypłat zasiłków za jeden i dwa dni choroby oraz zasiłków dla kobiet pracujących, które zmuszone są opiekować się chorymi dziećmi. Ten rodzaj zasiłków wymaga specjalnej kontroli, gdyż mogą się zdarzać wypadki nadużyć zwłaszcza, jeśli chodzi o zasiłki dla matek.

W celu usprawnienia całokształtu działalności ubezpieczeń społecznych konieczna jest także ściślejsza niż dotąd współpraca instancji związkowych, przede wszystkim ORZZ, z oddziałami ZUS. Współdziałanie to powinno pójść w kierunku wspólnej analizy wykonania planów finansowych ubezpieczeń społecznych, kontroli prawidłowości obliczania składek uiszczanych przez zakłady pracy, analizy kształtowania się absencji chorobowej w poszczególnych branżach, doróżnych kontroli wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych w zakładach pracy.

Wytyczne II Zjazdu PZPR i uchwała KC w sprawie ruchu zawodowego stawiają przed związkami zawodowymi olbrzymie zadania.

W wykonaniu tych zadań wielką rolę ma do spełnienia wielotysięczny aktyw socjalno-ubezpieczeniowy. Od jego bowiem wyłożonej pracy, od jego wysiłków w poważnym stopniu zależy poprawa warunków socjalno-bytowych w zakresie ochrony zdrowia, opieki nad matką i dzieckiem, świadczeń ubezpieczeniowych oraz wczasów pracowniczych.

Wprowadzając w życie uchwały II Zjazdu i dyrektywę KC, działając pod kierownictwem Partii, korzystając z codziennej pomocy organizacji i instancji partyjnych, związki zawodowe ożywią i ulepszą swą pracę dla dobra klasy robotniczej, dla wzrostu jej dobrobytu i kultury.

**Mieczysław Tureniec**  
Kierownik Wydziału  
Socjalno - Ubezpieczeniowego CRZZ

# ZANIEDBANE ZAGADNIENIE

## O WŁAŚCIWĄ ORGANIZACJĘ PODSTAW WALKI Z ZACHOROWALNOŚCIĄ

Rozważając wnioski, jakie z tez IX Plenum KC PZPR wypływają co do najpilniejszych zadań związanych z działalnością ubezpieczenia społecznego, wskazano w nr 12/53 PUS na zagadnienie powiązania prac przy przyznawaniu zasiłków chorobowych z walką z przyczynami zachorowalności na terenie zakładu pracy. Jest rzeczą oczywistą, że podniesienie bezpieczeństwa i higieny pracy, lepsze warunki ochrony zdrowia bezpośrednio wpływają na poprawę warunków życiowych klasy robotniczej.

W warunkach gospodarki socjalistycznej istnieje także w tej dziedzinie zbieżność interesu jednostkowego i społecznego. Skuteczna walka z przyczynami zachorowalności chroniąc zdrowie każdego indywidualnego pracownika, zabezpiecza społeczeństwo przed szkodami, wynikającymi dla poszczególnych przedsiębiorstw i dla gospodarki narodowej jako całości z przejściowej utraty sił roboczych. Każde osiągnięcie w tej walce pozwala zaoszczędzić także wydatków związanych z leczeniem chorych członków społeczeństwa i zapewnieniem im źródeł utrzymania w formie zasiłków zastępujących utracony zarobek. Im lepiej i skuteczniej więc prowadzona jest ta walka, im więcej środków społeczeństwo może zaoszczędzić z tych wydatków z natury swej nieproduktywnych, tym więcej może ich przeznaczyć na bezpośrednią poprawę bytu mas pracujących.

Jest więc rzeczą zrozumiałą, że w państwie socjalistycznym zagadnienie walki z przyczynami chorób, które dadzą się usunąć, zagadnienie zapobiegania chorobom jest centralnym zagadnieniem nie tylko służby zdrowia.

Każdego, kto śledzi radzieckie publikacje mówiące o wykonywaniu ubezpieczenia społecznego uderzyć musi fakt, że centralnym zagadnieniem w pracy zakładowego aktywów socjalno-ubezpieczeniowego w ZSRR jest walka ze źródłami zachorowalności.<sup>1)</sup> A uderzyć musi dlatego, że u nas odcinek ten jest szczególnie zaniedbany, że ani w zakładach pracy, gdzie wypłaca się zasiłki chorobowe, ani w ZUS, który sprawuje kontrolę w tej dziedzinie jako centralna instytucja ubezpieczeniowa, w zasadzie nie ma żadnego powiązania wypłaty zasiłków i walki z absencją chorobową.

Przyczyny tych różnic leżą oczywiście w różnych etapach rozwojowych społeczeństwa radzieckiego i polskiego i ich instytucji w dziedzinach związanych z omawianym zagadnieniem, co zresztą nie usprawiedliwia całkowicie naszych zaniedbań.

Radziecka służba zdrowia jest w pełni rozwinięta i ma już odpowiednio kwalifikowany personel, metody i środki działania w zakresie zapobiegania zachorowalności; w szczególności odnosi się to także do doskonale rozbudowanej służby zdrowia w zakładach pracy, kontrolowanej przez zakładowy aktyw związkowy i ściśle z nim współpracującej.

Radzieckie ubezpieczenie społeczne zorganizowane jest od kilkunastu już lat na zasadach socjalistycznych

i pozostaje w zarządzie związków zawodowych, odpowiedzialnych za właściwe wykonanie budżetu ubezpieczenia.

W zakładach pracy związki mają wyszkolony aktyw ubezpieczeniowy doskonale zorientowany w swoich zadaniach. W socjalistycznym społeczeństwie radzieckim silnie ugruntowana jest także świadomość socjalistyczna mas pracujących, a więc również aktyw związkowy; dzięki temu aktyw ten rozumie lepiej swoją odpowiedzialność wobec postawionych przed nim zadań.

Konsekwentnej i systematycznej walce z zachorowalnością na terenie zakładów pracy w ZSRR niezmiernie sprzyja nie tylko to, że związki zawodowe bezpośrednio są odpowiedzialne za kształtowanie się wydatków na zasiłki chorobowe, co stanowi niewątpliwie poważny bodziec w tej walce. Mając dobrze zorganizowany i funkcjonujący związkowy aktyw ochrony pracy, sprawując ponadto rzeczywisty nadzór nad lecznictwem zakładowym, a zwłaszcza nad orzecznictwem lekarskim, radzieckie zakładowe organizacje związkowe skupiają w swym ręku wszystkie elementy pozwalające im kontrolować czynniki, niezbędne w walce z zachorowalnością w zakładzie pracy.

Korzystając z doświadczeń radzieckich jak również z pomocy Kraju Rad w budowie socjalizmu w Polsce, rozwijamy w przyspieszonym tempie naszą organizację służby zdrowia i ubezpieczenia społecznego. Szeroko rozbudowane lecznictwo przyzakładowe objęło już wszystkie zakłady zatrudniające ponad 500 pracowników. Przyzakładowa służba zdrowia skupia jednak na ogół główną swoją uwagę na leczeniu i stopniowo dopiero zaczyna rozwijać systematyczną działalność zapobiegawczą.

Od kilku lat odbywa się przekształcenie form organizacyjnych ubezpieczenia społecznego, przy czym ważnym krokiem wstępnym do przekazania ubezpieczenia związkom zawodowym było powierzenie wypłat zasiłków zakładom pracy i zlecenie radom zakładowym kontroli w tym zakresie. W pierwszym okresie główna uwaga skierowana była na wykształcenie pracowników zakładów pracy w tej dziedzinie. W tym kierunku szkolono przede wszystkim również aktyw komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych i mobilizowano go do czuwania nad prawidłowością wypłat.

Fakt, że odpowiedzialność za prawidłowość gospodarki funduszami przeznaczonymi przez państwo na wypłatę zasiłków rozdzielona była między administrację zakładów pracy, związki zawodowe i ZUS nie sprzyjała mobilizacji rad zakładowych do tych dla nich nowych zadań, ani do ujmowania tych zadań w ich szerszym związku, w szczególności w połączeniu z zapobieganiem zachorowalności. Sprawę pogarszała niedostateczna niejednokrotnie świadomość ideowa działaczy związkowych i brak dbałości z ich strony o przyswajanie sobie wiadomości niezbędnych do dobrego wykonywania nałożonych na nich obowiązków w dziedzinie ubezpieczeniowej, ochrony pracy i lecznictwa.

Należy oczekiwać, że na tym odcinku nastąpi duża i szybka poprawa po uchwale KC PZPR o pracy

<sup>1)</sup> Przykładem mogą być przekłady artykułów z radzieckiej prasy związkowej publikowane w PUS; np. Kudraszowa (PUS nr 3/53 str. 67), Szepielewa (nr 11/53 str. 337) i Pietuchowa (nr 11/52 str. 345).

związków zawodowych. Przede wszystkim przyczyni się ona do wybitnej mobilizacji wszystkich związkowych ogniw i komórek organizacyjnych. Zagadnienie walki z zachorowalnością musi być mocno postawione na terenie zakładów pracy. Otóż uchwała KC nakazuje związkom „przenieść punkt ciężkości całej działalności do zakładów pracy”, „główny wysiłek skierować na podnoszenie aktywności dółowych ogniw związkowych”. Uchwała nakazuje przezwyciężyć zaniedbania w szerzeniu świadomości socjalistycznej i wzmocnić troskę o wychowanie nowego człowieka — budowniczego socjalizmu. Uchwała nakazuje także „codzienną, wszechstronną troskę o stałą poprawę warunków bytowych i socjalnych, o coraz lepsze warunki pracy, o pełne wykorzystanie wielkich zdobyczy i praw, które władza ludowa przyniosła klasie robotniczej”. Z nakazu tego wynika również konieczność rozwinięcia celowej działalności w zwalczaniu źródeł zachorowalności na wszystkich odcinkach i przez wszystkie powołane do tego czyniki.

Obowiązki w zakresie zwalczania przyczyn zachorowalności w zakładzie pracy spoczywają głównie na trzech czynnikach: służbie zdrowia, zwłaszcza na jej ośrodkach przyzakładowych, na radach zakładowych, zwłaszcza na ich komisjach socjalno-ubezpieczeniowej i ochrony pracy oraz na dyrekcji przedsiębiorstw. Działalnością w tym zakresie jest także żywo zainteresowany ZUS, jako instytucja gospodarująca państwowym budżetem ubezpieczenia społecznego, na którego wykonanie silny wpływ ma kształtowanie się zachorowalności. Obecnie brak czynnika, który by w jakiś systematyczny sposób koordynował działalność tych 4 czynników.

Dopóki lecznictwo pracownicze, a więc także orzecznictwo o niezdolności do pracy pozostawało w zarządzie ZUS mógł on stałe i bieżąco kontrolować w oparciu o swoje statystyki przebieg krzywej zachorowań w poszczególnych okresach i na poszczególnych obszarach. Mógł również wglądać w prace lekarzy wydających orzeczenia o niezdolności do pracy, sprawdzać prawidłowość wydawanych zaświadczeń. Obecnie z funduszy administrowanych przez ZUS wypłaca się zasiłki, których wypłatą dysponują niekontrolowane przez ZUS organa służby zdrowia. Przy tym rozdziale zagubił się ważny bodziec mobilizujący do czuwania nad rozwojem absencji chorobowej. Bodziec ten nie działa także dostatecznie na rady zakładowe, sprawujące nadzór nad wypłatą zasiłków w zakładach pracy, bo na ogół nie czuły one należycie odpowiedzialności za prawidłowe wydatkowanie pieniędzy „zusowych”.

Ta sytuacja zmieni się zasadniczo po wykonaniu uchwały KC PZPR aprobującej inicjatywę CRZZ „w sprawie przekazania związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem rent i emerytur) w celu bardziej prawidłowego wykorzystania wielkich środków, które państwo przeznacza na te cele”. Podejmując to zadanie związki zawodowe będą musiały poświęcić baczną uwagę przyczynom, powodującym wydatki na zasiłki z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Będą musiały w związku z tym zmobilizować do systematycznej walki z przyczynami zachorowań wszystkie swoje organy i ogniwa w granicach ich statutowych zadań, zorganizować wzajemne współdziałanie na te-

renie zakładu pracy wszystkich tych własnych komisji i zespołów oraz odpowiednich ogniw służby zdrowia i dyrekcji przedsiębiorstwa.

Podobnie jak w Związku Radzieckim, tak i w Polsce związki zawodowe muszą koncentrować w swym ręku walkę z przyczynami zachorowań i wziąć na siebie odpowiedzialność za właściwe kierowanie tą akcją i udział w niej pozostałych czynników: służby zdrowia i administracji przedsiębiorstw.

To zadanie wymaga już obecnie pewnych przygotowań. Trzeba na wstępie opracować i wydać jasne wytyczne organizacyjne, wyraźnie i konkretnie określające zadania każdego z czynników uczestniczących oraz zasady i metody ich współpracy.

Obok tego zadania o charakterze organizacyjnym i metodycznym, ważną ogromnie sprawą jest prawidłowa statystyka zachorowalności i kontrola prawidłowości orzecznictwa o niezdolności do pracy. Podstawowy materiał, którego analiza jest punktem wyjścia skutecznej walki z przyczynami zachorowań stanowią zaświadczenia lekarskie stwierdzające niezdolność, ujęte w prawidłowo zbudowane zestawienia statystyczne. Istnieją w tym zakresie szczegółowe instrukcje Ministerstwa Zdrowia i CRZZ, lecz ich wykonanie praktyczne budzi poważne zastrzeżenia. Jedną z głównych przyczyn niedomagań na tym odcinku jest nieprzywiązywanie należytej wagi przez terenowe organa służby zdrowia do zbierania i analizowania statystyki zachorowalności, wskutek czego statystyki te są często prowadzone wadliwie i nie są pomocnym narzędziem w walce z absencją chorobową.

Na terenie większych zakładów pracy mających dobrze zorganizowany ośrodek lecznictwa przyzakładowego dużą poprawę w tej dziedzinie będą mogły spowodować zakładowe organizacje związkowe, jeżeli roztoczą należyłą kontrolę nad działalnością w tym zakresie ambulatorium przyzakładowego. Znając załogę i warunki pracy w poszczególnych oddziałach czy wydziałach przedsiębiorstwa produkcyjnego, odpowiednie zespoły czy komisje rady zakładowej będą mogły sprawować na ogół skutecznie tę kontrolę. Nie może to jednak w pełni rozwiązać zagadnienia.

Orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy musi właściwie określać sam fakt rzeczywistego istnienia niezdolności do pracy i czas jej trwania, oraz rodzaj choroby, przyczynę niezdolności. Tylko wtedy stanowić może punkt wyjścia do walki z zachorowalnością. Kontrola jednak w tym zakresie nie zdoła w pełni wykonać niefachowy aktyw. Poza tym, jakkolwiek silny jest ostatnio rozwój lecznictwa przyzakładowego, zaświadczenia o niezdolności do pracy wystawiają przeważnie przychodnie i lekarze pozakładowi, z którymi aktyw zakładowy ma utrudnioną współpracę.

Konieczne jest więc powołanie nadrzędnej inspekcji orzecznictwa lekarskiego, która prowadziłaby analizę zachorowalności w szerszej skali, na poszczególnych terenach lub w poszczególnych „branżach”, miałyby prawo kontrolowania pracy lekarzy wydających orzeczenia o niezdolności, przeprowadzania badań na terenie zakładów pracy co do warunków pracy, stanu i przyczyn zachorowalności, udzielałaby pomocy w walce z zachorowalnością czynnikiem prowadzącym ją na terenie zakładu, szkoliłaby w tej

dziejnie aktyw związkowy i pracowników służby zdrowia.

W obecnym stanie organizacyjnym ubezpieczenia społecznego mogą istnieć wątpliwości, gdzie ta inspekcja powinna być zorganizowana. Doświadczenie radzieckie uczy, że organ taki powinien być ściśle powiązany z wykonawcą ubezpieczenia na wypadek choroby. Wobec decyzji KC PZPR przekazania tego ubezpieczenia związkom zawodowym, należałoby więc tę inspekcję powołać przy odpowiednich instancjach związkowych.

Zanim jednak to nastąpi, aby nie odwlekać załatwienia tej niewątpliwie pilnej sprawy, wydaje się wskazane, żeby do organizacji inspekcji orzecznictwa lekarskiego przystąpił ZUS we współdziałaniu z CRZZ i przy pomocy władz służby zdrowia. Przekazując ubezpieczenie chorobowe związkom zawodowym, ZUS przekazałby im także zorganizowany już w pewnym stopniu aparat tej inspekcji, jako ważne i niezbędne narzędzie w prowadzeniu skutecznej walki z przyczynami zachorowań.

*Jerzy Piotrowski*

## ZAKŁADOWE UMOWY ZBIOROWE I KOMISJE ROZJEMCZE

### ICH ZWIĄZEK ZE SPRAWAMI UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Wydana na podstawie doświadczeń radzieckich uchwała Rady Ministrów z 6 lutego 1954 o zakładowych umowach zbiorowych oraz dekret Rady Państwa z 24 lutego 1954 o zakładowych komisjach rozjemczych stanowią nową, ważną zdobycz klasy robotniczej. Uchwała XIII Plenum CRZZ, odbytego w początkach marca br., stwierdza, że „te doniosłe postanowienia są wyrazem ugruntowania się w naszych zakładach stosunków socjalistycznych, wyrazem zasadniczej zgodności interesów naszego państwa ludowego z interesami robotników i pracowników“.

Zakładowe umowy zbiorowe powinny stać się — jak to wskazało XIII Plenum CRZZ — podstawowym problemem w całej pracy Związków Zawodowych. W przedsiębiorstwach uspołecznionych bowiem zakładowe umowy zbiorowe zawierają całokształt zadań i zobowiązań przedsiębiorstwa jako całości w zakresie planów produkcyjnych, zagadnień socjalno-bytowych, bezpieczeństwa pracy itd., określając zobowiązania kierownictwa przedsiębiorstwa z jednej strony, z drugiej zaś jego załogi w tym zakresie.

Jakkolwiek zakładowe umowy zbiorowe wprowadzane będą w życie stopniowo, do ich przygotowania przystąpić powinny niezwłocznie rady wszystkich uspołecznionych zakładów pracy, dokonując przeglądu problemów i potrzeb na wszystkich odcinkach.

„Przygotowanie do zawarcia umów, a następnie systematyczna kontrola wykonania zobowiązań załóg i administracji powinna stać się węzłowym zadaniem związków zawodowych“ stwierdza Uchwała Komitetu Centralnego PZPR o pracy związków zawodowych z 7 kwietnia 1954.

Jeżeli idzie o sprawy związane z działalnością ubezpieczenia społecznego w przedsiębiorstwie, to przede wszystkim trzeba pamiętać o zabezpieczeniu bezwzględного przestrzegania przepisów o ubezpieczeniu społecznym. W konkretnym ujęciu powinno się to wyrazić głównie w zapewnieniu właściwej, odpowiednio do struktury przedsiębiorstwa, organizacji referatu ubezpieczeniowego w zakładzie pracy, oraz obsady tego referatu należyte kwalifikowanymi pracownikami. Doświadczenie uczy, że niekiedy potrzebne będzie zastrzeżenie, aby kierownictwo zakładu nie dokonywało pochopnych zmian w obsadzie referatu, aby nie dokonywało ich bez porozumienia z radą zakładową.

Prace nad umową zbiorową należałoby także wykorzystać dla zabezpieczenia należytego usytuowania referenta zasiłkowego w przedsiębiorstwie, bez czego trudno o zapobieganie płynności kadr na tym odcinku i uzyskanie właściwej obsługi pracowników w zakresie ich uprawnień ubezpieczeniowych.

Ta ostatnia sprawa usytuowania referenta zasiłkowego powinna — jak się zdaje — znaleźć w jakiejś formie miejsce w zakładowej umowie zbiorowej. Wprawdzie zakładowa umowa nie reguluje stawek płac, ale może chyba zawierać określenia, które pośrednio wskazywałyby, jak powinien być co do płacy i innych uprawnień (nagrody, premie) traktowany referent zasiłkowy.

Zakładowa umowa zbiorowa wydaje się o tyle właściwym miejscem do uregulowania tej kwestii, że zakres pracy i odpowiedzialności referenta zasiłkowego w poszczególnych przedsiębiorstwach jest dość różny, wskutek czego sprawia trudność właśnie ogólne, powszechne regulowanie ich pozycji. A sprawa jest ważna także dlatego, że w wielu przedsiębiorstwach prace w referacie ubezpieczeniowym nie zdobyły sobie jeszcze pełnego obywatelstwa, co często dzieje się z krzywdą referenta i ze szkodą samych pracowników, nienależycie obsłużonych i funduszków państwowych nie zawsze prawidłowo wydatkowanych.

Ze sprawami ubezpieczenia społecznego wiążą się również blisko zagadnienia ochrony pracy, poprawy warunków sanitarno-higienicznych, rozbudowy i ulepszenia urządzeń bhp itd, a więc sprawy celowej walki ze źródłami absencji chorobowej, wpływającymi ze złych warunków pracy. Wiążą się także sprawy odpowiedzialnej organizacji przyzakładowych urządzeń leczniczych i leczniczo-zapobiegawczych, sprawy opieki zdrowotnej nad pracownikami, badań wstępnych i okresowych, zwłaszcza tych pracowników, którzy zatrudnieni są w warunkach szczególnie zagrażających zdrowiu itp. Wszystkie te sprawy powinny być dokładnie opracowane i znaleźć swój właściwy wyraz w umowie w konkretnych zobowiązaniach kierownictwa zakładu, związku zawodowego i członków załogi.

Wskazując na to, że szczególnego opracowania i dokładnego określenia w umowach wymaga zagadnienie poprawy warunków socjalnych i zdrowotnych załóg, tow. Kłosiewicz podkreślił, na XIII Plenum, że

zakładowe organizacje związkowe muszą w związku z tym zwrócić szczególną uwagę na uaktywnienie komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych.

Zakładowe umowy zbiorowe zawierane być mają przy jak najbardziej aktywnym udziale całych załóg, dyskutujących w grupach projekty umów i zgłaszających swe propozycje. Jeżeli idzie o zagadnienie socjalno-ubezpieczeniowe, organizatorem aktywności załogi w związku z przygotowaniem umowy powinny być komisje s-u. Pomoże to również komisjom w ich pracy, zwróci uwagę na wiele kwestii, z których niejedną będą one mogły załatwić w swoim zakresie bez potrzeby wprowadzania ich do umowy zbiorowej. Pomoże jednak także komisjom s-u w ujrzeniu poszczególnych zadań socjalno-ubezpieczeniowych jako spraw ściśle wzajemnie powiązanych.

Chociaż więc zakładowe umowy zbiorowe nie regulują bezpośrednio uprawnień załogi w zakresie ubezpieczenia społecznego, staranne przygotowanie umowy także od strony potrzeb tego odcinka zapewnić może załodze poprawę obsługi ubezpieczeniowej i lepsze zaspokojenie tych potrzeb, z którymi związana jest działalność ubezpieczenia społecznego.

Zakładowe komisje rozjemcze powołane do życia z dniem 1 marca br. w uosobionych przedsiębiorstwach po dwuletnich doświadczeniach w wybranych zakładach pracy są właściwe do rozstrzygnięcia sporów wynikających ze stosunków pracy. Nie należą więc do ich właściwości spory w sprawie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ponieważ jednak uprawnienia do świadczeń ubezpieczeniowych zależą w decydującym stopniu od stosunku pracy, działalność zakładowych komisji rozjemczych ułatwi lub przyspieszy niejednokrotnie decyzje co do przyznania lub odmowy zasiłku chorobowego czy rodzinnego. Dotyczyć to będzie przede wszystkim przypadków, gdy przyznanie lub odmowa zasiłku zależy od rozstrzygnięcia, czy stosunek pracy należy uznać za istniejący, względnie od ustalenia przyczyn i okoliczności (ewentualnie samej ważności) rozwiązania stosunku pracy. Np. prawo do zasiłku pługowego dla pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży, ustalić można po wyjaśnieniu ważności rozwiązania umowy o pracę. Prawo do zasiłku chorobowego dla pracownika, który po odbyciu kadrowej służby wojskowej zachorował i wskutek tego nie mógł podjąć pracy, zależy od tego, czy na podstawie konkretnych okoliczności i przepisów prawa pracy uznać należy stosunek pracy za wznowiony, czy też nie. Właściwe obliczenie zasiłku chorobowego jest niekiedy utrudnione, gdy istnieje

spór między kierownictwem przedsiębiorstwa a pracownikiem co do należnego zarobku, premii, godzin nadliczbowych lub innych składników wynagrodzenia.

Referenci zasiłkowi mogliby wymienić wiele przykładów uzależnienia prawidłowej decyzji o wypłacie zasiłku od uprzedniego wyjaśnienia sporów wynikających ze stosunków pracy. Ponieważ terminy rozpatrywania spraw przez zakładowe komisje rozjemcze są krótkie, referenci zasiłkowi będą mogli odsyłać pracowników do tych komisji dla uprzedniego rozstrzygnięcia wątpliwych okoliczności stosunku pracy.

Dotychczasowe doświadczenie wykazało, że komisje rozjemcze rozpatrywały na ogół sprawy o właściwe zaszeregowanie i właściwe obliczanie zarobków, zawierania stosunków pracy, prawidłowy wymiar urlopów, a więc sprawy mające także bezpośredni wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego i na ich wymiar. Doświadczenie wykazało również, że sprawy były załatwiane szybko i że 90% orzeczeń działających dotychczas komisji przyjęto przez obie strony jako słuszne.

Instytucja zakładowych komisji rozjemczych pozwoli więc na szybkie rozstrzygnięcie rozszczeń o świadczenia ubezpieczeniowe przez powołane do tego instancje (referent zasiłkowy, rada zakładowa lub komisja s-u, ZUS) także w tych przypadkach, gdy uprzednio trzeba będzie ustalić okoliczności stosunku pracy. Dotychczas, gdy dla ustalenia tych okoliczności trzeba było czekać na orzeczenie sądów, w których sprawy podlegały przewlekłej procedurze, praktycznie biorąc, trzeba było zawiesić wydanie decyzji w sprawie ubezpieczeniowej lub wydawać decyzję odmowną.

Dla uniknięcia nieporozumień trzeba raz jeszcze przypomnieć, że same spory o świadczenia ubezpieczeniowe, np. o zasiłki chorobowe lub rodzinne wypłacane przez zakład pracy nie podlegają rozpatrzeniu przez zakładowe komisje rozjemcze, lecz przez komisje odwoławcze przy oddziałach ZUS.

Zakładowe umowy zbiorowe i zakładowe komisje rozjemcze wzmacniają rolę związków zawodowych w zakładzie pracy, dają im bowiem do ręki ważne narzędzia kształtowania stosunków pracy w przedsiębiorstwie i zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych załogi. Zwiększa to ogromnie odpowiedzialność zakładowych organizacji związkowych za układ tych stosunków w przedsiębiorstwie. Powinno to również wpłynąć na zwiększenie uwagi rad zakładowych dla spraw ubezpieczeniowych w przedsiębiorstwie tak ściśle związanych ze stosunkami pracy.

J. P.

#### **Komitet Centralny uznaje za słuszną inicjatywę CRZZ w sprawie:**

- przekazania związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem rent i emerytur) w celu bardziej prawidłowego wykorzystania wielkich środków, które państwo przeznaczają na te cele;
- przyznania prawa do zasiłku chorobowego dla robotników od pierwszego dnia choroby, przy wzmocnieniu kontroli i walki z nadużyciami w tej dziedzinie;
- przyznania pracownikom fizycznym prawa do zasiłku chorobowego w wypadkach konieczności opieki nad chorym dzieckiem według zasad ustalonych w specjalnych przepisach;
- przekazania technicznej i prawnej inspekcji pracy związkom zawodowym wraz z uprawnieniami państwowej inspekcji pracy oraz zorganizowania apartu technicznej inspekcji pracy według zasady branżowej;
- zapewnienia obowiązkowego udziału związków zawodowych w planowaniu budownictwa mieszkaniowego, socjalnego, kulturalnego i sportowo-turystycznego.

Z uchwały KC PZPR o pracy związków zawodowych



## Zakładom pracy przekazano decyzję o wypłacie zasiłku rodzinnego matkom pracującym

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1948 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych postanawia w § 4 ust. 2 co następuje: <sup>1)</sup>

„W razie zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia obojga rodziców wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku. Na żądanie matki wypłaca się zasiłek rodzinny z tytułu jej zatrudnienia. Jeżeli dziecko nie pozostaje we wspólności domowej i rodzinnej z rodzicami, wypłaca się zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia tej uprawnionej osobie, przy której dziecko przebywa“.

Wydana przez ZUS instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych zastrzeżona w § 19, że o wypłacaniu zasiłków rodzinnych do rąk matki przez zatrudniającą ją zakład pracy decydują wyłącznie oddziały ZUS, do których kierować należy odpowiednie żądanie i zaświadczenia. To zastrzeżenie było konieczne, jak długo poziom pracy referatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy nie był dostateczny.

Ten tryb postępowania był jednak uciążliwy i przewlekał załatwianie spraw, tym bardziej gdy zaczęły się one mnożyć. Wzrost kwalifikacji referentów zasiłkowych i coraz żywsze i staranniejsze zajmowanie się wypłatą zasiłków przez aktyw związkowy pozwala na zrealizowanie zgłaszanych przez teren postulatów uproszczenia procedury i przekazania decyzji zakładowi pracy, w którym zatrudniona jest zgłaszająca roszczenie matka. <sup>2)</sup>

Zgodnie z wydanym przez ZUS zarządzeniem poczynając od 1 maja 1954 zakłady pracy same decydują o wypłacie zasiłku matce z tytułu jej zatrudnienia.

Tryb postępowania zakładów pracy w związku z powierzaniem im wydawania decyzji w sprawie wypłaty zasiłku rodzinnego na dzieci z tytułu zatrudnienia matek został podany w specjalnym komunikacie (nr 5) z 9 marca 1954, zn. Z. 3-01-89, rozesłanym wszystkim zainteresowanym zakładom pracy.

Aby otrzymać zasiłek rodzinny na dzieci z tytułu własnej pracy, pracownica obowiązana jest przedłożyć referentowi zasiłkowemu w swoim zakładzie pracy następujące dowody:

1) dokładnie wypełniony i poświadczony przez prowadzącego meldunki lub komitet blokowy formularz „oświadczenie dla uzyskania zasiłku rodzinnego“ (druk Ch. 35),

2) zaświadczenie zakładu pracy, który zatrudnia męża, stwierdzające na jakich członków rodziny i w jakiej łącznej kwocie pobiera zasiłek rodzinny oraz za jaki miesiąc został mu wypłacony ostatni zasiłek (zaświadczenie takie wydaje zakład pracy według wzoru 1 podanego w komunikacie). Na żądanie pracownika lub jego żony każdy zakład pracy obowiązany jest wydać to zaświadczenie niezwłocznie.

### Zaświadczenie wzór 1

Pracownik nasz ob. . . . .  
zamieszkały . . . . . pobiera  
zasiłek rodzinny na następujących człon-  
ków rodziny . . . . .  
. . . . . łączna  
kwota miesięcznego zasiłku wynosi zł . .  
ostatni zasiłek rodzinny pobrał za mie-  
siąc . . . . . 195 . . r.

podpis i pieczęć zakł. pracy

Zakład pracy, po otrzymaniu wymienionych dowodów i ustaleniu uprawnień pracownicy do zasiłku rodzinnego, zawiadomi pisemnie zakład pracy zatrudniający jej męża,

aby wstrzymał mu wypłatę zasiłku rodzinnego, ponieważ odtąd zasiłek ten będzie wypłacany jego żonie z tytułu jej zatrudnienia (wzór 2 zawiadomienia podany w komunikacie). Zawiadomienie takie zakład pracy sporządza w trzech egzemplarzach, z których jeden przesyła zakładowi pracy zatrudniającemu męża, drugi — mężowi pracownicy, trzeci zaś egzemplarz przechowuje u siebie łącznie z „oświadczeniem“ złożonym przez pracownicę.

### Zawiadomienie wzór 2

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24.11.1950 (Dz. U. nr 57, poz. 516) zawiadamia się, że poczynawszy od zasiłku rodzinnego za m-c

. . . . . 195. . . . . zasiłek ten zgodnie z życzeniem naszej pracownicy ob. . . . .  
. . . . . żony naszego pracownika ob. . . . .  
. . . . . będzie wypłacany do jej rąk przez nasz zakład pracy.

Wobec powyższego ob. . . . .  
nie należy wypłacać zasiłku rodzinnego poczynawszy od miesiąca . . . . .  
195. . . . . r.

podpis i pieczęć zakł. pracy

Zakład pracy zatrudniający męża pracownicy dołącza otrzymane zawiadomienie o wstrzymaniu wypłaty zasiłku rodzinnego do jego „oświadczenia“ w którym w rubryce „uwagi“ odnotowuje miesiąc od którego wypłatę zasiłku należy wstrzymać.

Ten sposób postępowania stosuje się w przypadkach, gdy ojciec dzieci nie podnosi sprzeciwu co do wypłaty zasiłków do rąk matki. Jeżeli wyniknie na tym tle spór, sprawę należy przekazać do Oddziału ZUS, który ją zbada i wyda decyzję.

Z reguły bowiem spór taki wyniknie wówczas, gdy rodzina uległa pewnemu rozkładowi. Jeżeli wspólność domowa i rodzina małżonków jest zachowana, sprzeciw

<sup>1)</sup> W brzmieniu nadanym rozp. MPiOS z 24.11.1950 (Dz. U. nr 57 poz. 516).

<sup>2)</sup> Postulaty te zgłaszane były kilkakrotnie także na tamach PUS. Zobacz np. w r. 1953: nr 3 str. 85, nr 10 str. 306, nr 11 str. 335, nr 12 str. 371.

ojca przeciw wypłacaniu zasiłków matce pracującej nie może być skuteczny i nie może być uwzględniony. Inaczej jednak przedstawia się sprawa, gdy małżonkowie nie żyją razem; należy wówczas stwierdzić przy którym z nich przebywają dzieci, bo — stosownie do ostatniego zdania zacytowanego na wstępie przepisu rozporządzenia MPIOS —

zasiłek ma prawo otrzymywać osoba, przy której dzieci przebywają i która łączy ich utrzymanie. Niekiedy prawo do podejmowania zasiłków może nie mieć żadne z rodziców, a ktoś trzeci, kto utrzymuje dzieci. Dlatego też sprawy, w których powstał spór między małżonkami, należy przekazywać do oddziału ZUS.

Do decyzji ZUS należy również nadal przysyłać żądania matek niepracujących o wypłatę zasiłku rodzinnego do ich rąk. Jak wiadomo, żądania takie mogą zgłaszać na tej podstawie, że ojciec zaniedbuje swe obowiązki rodzicielskie (zob. § 22 instrukcji ZUS o wypłacie zasiłków rodzinnych).

Wiktor Woydytło

## Karta zasiłkowa

### zapobiega nieprawidłowym wypłatom zasiłków chorobowych

Przekazując zakładom pracy obliczanie i wypłatę zasiłków chorobowych, jednocześnie oddano do ich użytku druk „Ch 42” — kartę zasiłkową. Celem tej karty jest usprawnienie czynności związanych z obliczaniem i wypłatą zasiłków oraz zapobieganie nieprawidłowym i ewentualnie podwójnym ich wypłatom. Wypełniona i utrzymana w stanie aktualnym karta zasiłkowa orientuje referenta ubezpieczeniowego: a) co do okresów niezdolności do pracy, za jakie wypłacono już pracownikowi zasiłki (względnie zarobki), b) co do wysokości tych zasiłków, c) co do dalszych uprawnień pracownika do zasiłku i ponadto d) ułatwia referentowi obliczanie zasiłku za drugi i następne okresy zasiłkowe.

Prowadzenie karty zasiłkowej jest konieczne, ponieważ zakład pracy musi obserwować, czy ustawowy okres zasiłkowy nie został już wyczerpany. Jeśli pracownik przejdzie z jednego zakładu pracy do drugiego i zachoruje przed upływem 8 tygodni zatrudnienia, zakład pracy powinien zażądać w tych przypadkach odpisu karty zasiłkowej z poprzedniego miejsca pracy w celu zbadania, czy pracownik nie chorował już na tę samą chorobę i czy z powodu tej choroby nie pobrał już zasiłku przez okres 26 względnie 39 tygodni.

W myśl przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym w przypadkach, gdy występuje ta sama choroba bez przerw, a także gdy istnieją przerwy niezdolności do pracy krótsze niż 8 tygodni, okres ponownego zachorowania zlicza się z poprzednim i w łącznej sumie nie może on wynieść więcej niż 26 tygodni, czyli 182 dni ew. 39 tygodni czyli 273 dni.

Dlatego też wymagany jest odpis karty zasiłkowej z poprzedniego zakładu pracy. Zbędny jest odpis karty zasiłkowej w przypadkach, gdy

pracownik stanie się niezdolny do pracy po upływie 8 tygodni zatrudnienia w nowym zakładzie pracy. Jeżeli bowiem przerwy w niezdolności do pracy są dłuższe niż 8 tygodni, w przypadkach nawet tej samej choroby, okresów zasiłkowych nie zlicza się; w takich przypadkach od nowego zachorowania liczy się nowy okres zasiłkowy.

Okres, przez który pracownik ma prawo stosownie do obowiązujących przepisów prawnych, służbowych lub umów do pełnego wynagrodzenia w czasie choroby połączonej z niezdolnością do pracy, zalicza się do 26 wzgl. 39 tygodniowego okresu zasiłkowego. W tym celu zakład pracy musi prowadzić również odpowiednią ewidencję, co ułatwia układ druku „Ch 42” — karty zasiłkowej, która zawiera specjalną kolumnę przeznaczoną dla wpisów okresów choroby połączonej z niezdolnością do pracy, podczas której pracownik otrzymywał wynagrodzenie. Okresy wpisane do tej kolumny oraz okresy wpisane do kolumny 3 przewidzianej dla odnotowania dni, za które wypłacono zasiłek chorobowy, muszą być zliczone razem przy badaniu uprawnień do zasiłków, suma dni z tych 2 kolumn sygnalizuje ew. koniec okresu zasiłko-

wego. Z tych względów karta zasiłkowa musi być prowadzona dla każdego pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby lub wypadku bez względu na to, czy w czasie tej niezdolności wypłacano wynagrodzenie, czy zasiłek. Zakład pracy musi więc prowadzić karty zasiłkowe także dla niezdolnych do pracy pracowników umysłowych.

W karcie zasiłkowej muszą być odnotowane dane co do wypłat nie tylko zasiłków chorobowych, lecz także połogowych, pokarmowych i pogrzebowych. Odnotowanie dni, za które wypłacono zasiłki chorobowe i połogowe, zabezpiecza przed wypłatą i jednego i drugiego zasiłku za ten sam okres, a także przed przyznaniem zasiłku ponad ustawowy okres zasiłkowy. Wpis wypłaty zasiłku pokarmowego i pogrzebowego zabezpiecza przed dwukrotną wypłatą tych samych świadczeń.

Obowiązek prowadzenia przez zakłady pracy kart zasiłkowych wynika wyraźnie z instrukcji w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, wydanej na podstawie uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego RM z 22.3 1950 (Monitor A-42 poz. 485). Aktyw związkowy obowiązany jest sprawdzać, czy referent zasiłkowy odnotowuje wszystkie wypłaty zasiłków na kartach zasiłkowych. (es)

### Uprawnienie do świadczeń rentowych pracowników prezydiów rad narodowych

W ostatnich czasach mnożą się spory na tle uprawnień pracowników prezydiów rad narodowych do świadczeń rentowych z ubezpieczenia społecznego. Oddziały ZUS, opierając się na błędnych zaświadczeniach wydziałów prezydiów rad narodowych, odmawiają świadczeń rentowych, jakkolwiek pracownik ma do nich prawo.

Tak np. jeden z oddziałów ZUS odmówił przyznania renty emery-

talnej pracownikowi ośrodka zdrowia, albowiem wydział zdrowia prezydium rady narodowej stwierdził, że osoba ta jest „pracownikiem stałym o stosunku publiczno-prawnym”. Decyzję odmowną pracownik zaskarżył do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych, a nadto wniósł zażalenie do władz naczelnych, twierdząc, że przez cały czas był pracownikiem kontraktowym i nie otrzymał żadnej nominacji na pracownika publiczno-prawnego.

Odmówienie renty było więc bezprawne. Powstaje zatem pytanie, jakimi wytycznymi należy kierować się przy ustalaniu charakteru pracy pracowników prezydium rad narodowych.

Zagadnienie to unormowane jest w uchwale Rady Ministrów z 11.8.1950 (Monitor A-97, poz. 1221) i w wyjaśnieniu Urzędu Rady Ministrów z 14.8.1953 P-12b/114/53 (Przegląd Zagadnień Socjalnych nr 11/53).

Z powyższych przepisów wynika, że za pracowników publiczno-prawnych, tj. za podlegających w zakresie praw i obowiązków ustawie z 17.2.1922 o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. nr 11 z 1949, poz. 72), mogą być uważani tylko tacy pracownicy, którzy zatrudnieni są w wydziałach, oddziałach, referatach lub urzędach prezydium rad narodowych (tj. w organach wykonawczych) i poprzednio byli ustaleniu w służbie samorządowej (należeli do samorządowego funduszu emerytalnego) lub byli zatrudnieni bez przerwy w związkach samorządu terytorialnego co najmniej od 1.1.1946, albo wreszcie otrzymali nominację na pracownika publiczno-prawnego. Pracownicy tacy mają prawo do państwowego zaopatrzenia emerytalnego (z Działu PZE), lecz tylko w tym przypadku, gdy zostaną przeniesieni w stan spoczynku i spełnią inne warunki ustawowe.

Wszyscy inni pracownicy, którzy przeszli do służby w powyższych wydziałach, lecz nie odpowiadają warunkom wyżej podanym, oraz wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładach służby zdrowia lub innych zakładach pracy (przedsiębiorstwach) podległych prezydium rad narodowych zatrudnieni są w charakterze prywatno-prawnym i stosunek ich uregulowany jest przepisami rozporządzeń Prez. RP z 16.3.1928 r. umowie o pracę pracowników umysłowych wzgl. robotników (Dz. U. nr 35 poz. 323 wzgl. 324). Pracownicy tacy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie i w razie spełnienia warunków mają prawo do rent z ubezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym zbędne jest zwracanie się do prezydium rad narodowych o stwierdzenie, jaki charakter służbowy mają pracownicy zakładów leczniczych wzgl. innych zakładów (przedsiębiorstw), gdyż pracownicy ci mogą być tylko pracownikami kontraktowymi a nie publiczno-prawnymi.

## NADANIE ROBOTNIKOM HUTNICTWA SZKLARSKIEGO PRZYWILEJÓW W ZAKRESIE ŚWIADCZEŃ RENTOWYCH

W dniu 27.3.1954 powzięta została przez Prezydium Rządu uchwała Nr 132 w sprawie świadczeń emerytalnych dla robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło (Monitor A-32 poz. 468). Ma ona doniosłe znaczenie dla hutników szklarskich. Praca hutnika szklarskiego i warunki tej pracy są ciężkie i uchwała powyższa, przewidująca stosunkowo bardzo wysokie świadczenia emerytalne, jest jeszcze jednym dowodem troski Rządu o poprawę bytu pracujących.

W myśl tej uchwały robotnicy zatrudnieni w zespołach formujących szkło otrzymywać będą z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: a) w razie całkowitej utraty zdolności do każdej pracy wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej albo b) w razie ukończenia 60 lat życia i przepracowania w zespołach formujących szkło co najmniej 20 lat — rentę w wysokości 60% przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy przed powstaniem niezdolności lub ukończeniem 60 roku życia.

Robotnicy zatrudnieni w zespołach formujących szkło, którzy wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej utracili całkowitą zdolność do wykonywania dotychczasowego zawodu, lecz będą mogli pracować jeszcze w innym zawodzie, otrzymywać będą 45% przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy przed powstaniem niezdolności.

Jeżeli wypadek miał miejsce w drodze do pracy lub z pracy, warunkiem przyznania renty w tej wysokości jest przepracowanie przez robotnika co najmniej 10 lat w zespołach formujących szkło.

Podstawa wymiaru renty wyżej

podanych nie może przekraczać kwoty 1620 zł miesięcznie.

Prawo do świadczeń w wysokości i na zasadach wyżej podanych mają również ci robotnicy zespołów formujących szkło, którzy przed wejściem w życie uchwały (14.4.1954) zostali jako niezdolni do wykonywania zawodu z powodu choroby zawodowej lub starości przydzieleni do innej pracy z zachowaniem zarobku w wysokości 75% wynagrodzenia pobieranego przed zaistnieniem niezdolności. Podstawę wymiaru ich renty stanowić będzie przeciętny zarobek robotnika tej samej kwalifikacji i zatrudnionego w zespole tego samego typu, w jakim rencista pracował przed powstaniem niezdolności.

Wdowy i sieroty pozostałe po robotnikach zespołów formujących szkło otrzymują świadczenia rentowe według ogólnie obowiązujących przepisów ubezpieczenia społecznego.

Uchwałą nie są objęte: zakłady produkujące ozdoby choinkowe i zakłady przetwórstwa szkła.

Wykonanie uchwały wymaga jeszcze wydania zarządzeń wykonawczych, ustalających między innymi, które choroby w przemyśle szklarskim mają być uważane za choroby zawodowe, dające prawo do renty w myśl powyższej uchwały oraz które zawody mają być zaliczone do zespołów formujących szkło.

Uchwała upoważnia równocześnie Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła do objęcia w porozumieniu z Centralnym Związkiem Spółdzielczym postanowieniami uchwały robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło w zakładach pracy przemysłu szklarskiego w spółdzielczości.

T. W.

Przy załatwianiu roszczeń pracowników zatrudnionych w samych wydziałach prezydium rad narodowych konieczne jest ustalenie, czy dany pracownik jest pracownikiem publiczno-prawnym. Dlatego też oddziały ZUS winny stawiać wyraźne pytanie, czy dany pracownik jest pracownikiem wydziału prezydium rady narodowej i czy w zakresie praw i obowiązków wynikających ze stosunku służbowego podlega on ustawie z 17.2.1922 o państwowej

służbie cywilnej w myśl cytowanej uchwały Rady Ministrów z 11.8.1950.

W przytoczonym na wstępie przypadku pracownik ośrodka zdrowia pozostaje w prywatno-prawnym stosunku służbowym, podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i — jeśli spełnia inne warunki ustawowe — ma prawo do renty. Zaświadczenie Prezydium RN było mylne.

T. Wasylecki

# Ustalanie uprawnień do dodatków mlecznych

1. Dodatek mleczny nie jest świadczeniem odrębnym, lecz świadczeniem dodatkowym, wypłacanym pod pewnymi warunkami wraz z zasiłkami rodzinnymi. Dodatek mleczny może otrzymać pracownik wtedy, gdy spełnia równocześnie następujące warunki:

a) pobiera zasiłki rodzinne na dzieci, które nie ukończyły 7 lat, a

b) łączna suma zarobków obojga rodziców wraz z ewentualnymi kwotami rent lub zaopatrzeń nie przekracza 900 zł miesięcznie.

Może się zdarzyć jednak, że chociaż pracownik ma dzieci poniżej 7 lat i zarobek jego nie przekracza 900 zł, nie ma jednak uprawnień do zasiłku rodzinnego; wówczas nie będzie miał on prawa również i do dodatku mlecznego. Sytuacja taka może zachodzić np. w okresach o niepełnym zatrudnieniu, podczas których pracownik nie nabywa prawa do zasiłku rodzinnego.

Przy ocenie uprawnień do dodatku mlecznego bierze się pod uwagę zarobek nie tylko samego pracownika, który otrzymuje zasiłek rodzinny, lecz również zarobki drugiego ze współmałżonków, które powinny być znane zakładowi pracy ustalającemu uprawnienia.

Do wysokości zarobków, poza łącznym wynagrodzeniem rodziców, dolicza się również ewentualne kwoty otrzymywane przez nich z tytułu rent lub zaopatrzeń.

2. Stwierdzanie wysokości zarobków rodziców w każdym miesiącu mogłoby powodować znaczne trudności dla zakładów pracy. Toteż MPiOS w instrukcji z 13.7.1953 (Monitor nr A-73 poz. 880) ustaliło zasady, które należy stosować przy stwierdzaniu wysokości zarobków dla otrzymania dodatku mlecznego.

Zasady tej instrukcji ustalają, że:

a) wysokość zarobków rodziców lub opiekunów dziecka ustala się raz na każdy kwartał kalendarzowy;

b) jako podstawę do ustalenia uprawnień przyjmuje się przeciętną płacę miesięczną uzyskaną w poprzednim kwartale kalendarzowym w tym zakładzie pracy, który miałby wypłacić dodatek.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że instrukcja wyraźnie mówi o kwartale kalendarzowym. Dotyczy to zarówno okresu, na jaki ustala się uprawnienia do dodatku mlecznego, jak również okresu, z którego oblicza się przeciętny zarobek miesięczny.

Przykład 1. Pracownikowi zatrudnionemu dłuższy czas w zakładzie pracy urodziło się dziecko w maju. Dla stwierdzenia, czy pracownikowi temu przysługuje obok zasiłku rodzinnego dodatek mleczny w miesiącach drugiego kwartału (w maju i czerwcu) ustala się przeciętną miesięczną wysokość zarobku z poprzedniego (pierwszego) kwartału kalendarzowego, tj. z miesięcy styczeń—marzec (a nie luty—kwiecień).

3. Jeśli natomiast pracownik nie przepracował jeszcze pełnego kwartału kalendarzowego w danym przedsiębiorstwie, za podstawę dla stwierdzenia uprawnień do dodatku mlecznego przyjmuje się przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie przepracowanym w tym samym zakładzie pracy.

Przykład 2. Pracownik mający dwoje dzieci w wieku poniżej 7 lat rozpoczął zatrudnienie 20.10.1953.

Prawo do zasiłku rodzinnego nabywa dopiero od lutego 1954. Nie przepracował żadnego pełnego kwartału kalendarzowego. Wobec tego za podstawę dla stwierdzenia uprawnień przyjmuje się przeciętne wynagrodzenie miesięczne za cały okres pracy, tj. od listopada ub. r. do stycznia br. To przeciętne wynagrodzenie stanowić będzie podstawę do wypłacania dodatku mlecznego za luty i marzec, tj. do końca pierwszego kwartału kalendarzowego. Dopiero przy ustalaniu uprawnień na następny kwartał kalendarzowy (kwiecień—czerwiec) przyjmować się będzie przeciętne miesięczne zarobki z kwartału kalendarzowego, tj. za styczeń—marzec.

Przykład 3. Pracownik rozpoczął zatrudnienie w marcu; ma od razu prawo do zasiłków rodzinnych, gdyż do 3 miesięcznego okresu wycieknięcia zaliczono mu okres poprzedniego zatrudnienia. Ponieważ zarobków z poprzedniego zakładu pracy nie bierze się pod uwagę, uprawnienia do dodatku mlecznego za marzec ustala się na podstawie zarobku z tegoż miesiąca marca. Ten zarobek stanowić też będzie podstawę dla oceny uprawnień do dodatku mlecznego i za miesiące kwiecień—czerwiec, tj. za drugi kwartał, gdyż w pierwszym kwartale kalendarzowym pracownik przepracował tylko jeden miesiąc (marzec).

4. Jeśli pracownik w ciągu któregośkolwiek z miesięcy miał przerwy w pracy, za które nie otrzymał wynagrodzenia, wówczas dla ustalenia uprawnień do dodatku mlecznego ustala się wysokość domniemanego zarobku miesięcznego w sposób następujący:

a) zarobek z niepełnego miesiąca kalendarzowego dzieli się przez ilość dni roboczych, przez co uzyskuje się przeciętny zarobek dzienny,

b) uzyskany przeciętny zarobek dzienny mnoży się przez 25.

Okresy, w których pracownik pobierał zasiłki chorobowe, liczy się jako przerwy w pracy

W dziale „Zapytania i Wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej” odpowiadamy na kilka pytań dotyczących sposobu ustalania uprawnień do dodatku mlecznego.

## Przegląd Ustawodawstwa

MARZEC

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

1. Dekret z 18. 3. 1954 o zmianie właściwości w zakresie weryfikacji praw emerytalnych (Dz. U. nr 12, poz. 41). Dekret nosi komisję weryfikacyjną przy Prezysie Rady Ministrów i przenosi jej uprawnienia na prezydya wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych w m. st. Warszawie i m. Łodzi), lecz tylko w zakresie weryfikacji praw emerytalnych osób, którym zaopatrzenie wymierza się na podstawie przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy państwowych i zawodowych wojskowych. Natomiast weryfikacja uprawnień nabytych z tytułu ubezpieczenia społecznego zostaje uchylona. W myśl bowiem art. 5 omawianego dekretu tracą moc przepisy art. 20 i 23 ustawy z 1. 7. 1949 (Dz. U. nr 42 poz. 304). Art. 23 ust. 2 tejsze ustawy upoważniał RM do rozciągnięcia weryfikacji na osoby, które nabyły prawa do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie innych przepisów niż przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy państwo-



wych i zawodowych wojskowych. Na zasadzie tego upoważnienia wydane zostało rozporządzenie z 31. 5. 1950 (Dz. U. nr 24 poz. 215), w myśl którego (§ 2 ust. 2) weryfikacji podlegają również uprawnienia z tytułu ubezpieczenia społecznego. Ponieważ art. 23 ustawy z 1. 7. 1949 został uchylony, została tym samym zniesiona podstawa prawna rozp. z 31. 5. 1950, tym samym więc rozporządzenie to zostało pośrednio również uchylone.

W konsekwencji zatem, jeżeli osoba podlegająca weryfikacji w myśl ustawy z 1. 7. 1949 nabyła uprawnienia do renty z tytułu zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym, renta winna jej być przyznana w trybie normalnym. Gdyby jednak osoba taka miała przebyty okres wyczekiwania w ubezpieczeniu społecznym (200 tyg. wzgl. 60 miesięcy) dopiero po zaliczeniu jej na ten okres służby państwowej, zaliczenie może nastąpić dopiero po przeprowadzeniu weryfikacji.

2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 18. 3. 1954 w sprawie trybu postępowania przy weryfikacji praw emerytalnych (Dz. U. nr 12 poz. 42). Postępowanie przeprowadza się na wniosek ZUS, który przesyła go wraz z aktami sprawy do prezydium rady narodowej, właściwej ze względu na miejsce zamieszkania zainteresowanej osoby. Prezydium przeprowadza w miarę potrzeby uzupełniające postępowanie wyjaśniające i wyznacza rozprawę, nie później niż w ciągu 30 dni od daty otrzymania z ZUS wniosku wraz z aktami, jeżeli potrzeba przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego nie uzasadnia wyznaczenia rozprawy w terminie późniejszym.

## Okólniki ZUS

MARZEC 1954

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczą następujących spraw:

### SWIADCZENIA

Okólnik nr 14 z 9. 3. 1954 podaje do wiadomości oddziałów treść komunikatu nr 5 Centrali ZUS, przesłanego zakładom pracy, który normuje tryb postępowania w tym przypadku, gdy zachodzi zbieg uprawnień do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia obojga rodziców i matka zażąda wypłaty zasiłku z tytułu swego zatrudnienia. Zagadnienie to omówione jest w oddzielnym artykule na str. 123 bieżącego numeru PUS.

Okólnik nr 16 z 18. 3. 1954 reguluje tryb postępowania ZUS w przypadkach, gdy były etatowy pracownik kolei niemieckich lub członkowie jego rodziny występują z wnioskiem do PKP o przyznanie zasiłku emerytalnego przewidzianego w art. 8 ustawy z 1. 7. 1949 (Dz. U. nr 42, poz. 304). PKP przyznaje zasiłek tylko w tych przypadkach, gdy b. etatowy pracownik kolei niemieckich spełnia warunki, od których uzależnione jest przyznanie zasiłku (niezdolność do pracy lub 60 lat życia) i po Wyzwoleniu nigdzie nie pracował albo też pracował na kolejach polskich. Jeśli w tych przypadkach były już wypłacane renty z ubezpieczenia społecznego (zarządzenie nr 13/46 Dyrektora Działu Ubezpieczeń Rentowych), zasiłek emerytalny może być przyznany tylko pod warunkiem zrzeczenia się renty. Osoby, które po Wyzwoleniu pracowały ostatnio w innych zakładach pracy niż koleje, mają prawo tylko do renty z ubezpieczenia społecznego. PKP przyznając zasiłek emerytalny zawiadamia o tym właściwy oddział ZUS i przesyła zrzeczenie się renty przez pracownika. Na tej podstawie oddział wstrzymuje wypłatę renty od najbliższego terminu płatności. Przed przyznaniem renty emerytalnej b. etatowym pracownikom kolei niemieckich, którzy mają do niej prawo, oddziały ZUS winny żądać od nich złożenia oświadczenia, że nie pobierają zasiłku emerytalnego. Gdyby dany pracownik zasiłek pobierał i mimo wyjaśnienia, że nie może pobierać zasiłku i renty, żądał jednak jej przyznania, rentę należy przyznać i zawiadomić o przyznaniu właściwą DOKP.

O terminie i miejscu rozprawy prezydium zawiadamia wojewódzki urząd bezpieczeństwa publicznego, miejscową okręgową radę zw. zaw. oraz zainteresowaną osobę, której obecność na rozprawie nie jest jednak obowiązkowa. Prezydium rady narodowej orzeka kolegialnie po wysłuchaniu ewent. wyjaśnień osoby zainteresowanej, przedstawiciela wojewódzkiego urzędu bezp. publ. i przedstawiciela miejscowej okręgowej rady zw. zaw. Orzeczenie powinno się powołać na podstawę prawną, nie wymaga jednak uzasadnienia.

3. Pismo okólne nr 58 Prezesa Rady Ministrów z 23. 3. 1954 w sprawie wykazów zwolnień do lekarzy w godzinach pracy (Monitor A-29 poz. 438). W piśmie zarządza się, iż „wykaz zwolnień do lekarzy w godzinach pracy”, który zakłady pracy muszą prowadzić w myśl ust. 9 pisma okólnego Prezesa RM z 10. 3. 1952 (Monitor A-24, poz. 309), winien być prowadzony bieżąco (w miarę wydawania zwolnień) w ciągu miesiąca w jednym egzemplarzu.

Mają nim być objęte zarówno zwolnienia wydane przez zakłady pracy jak i zwolnienia wydane przez zakłady lecznicze (gdy pracownik w nagłej potrzebie udał się do lekarza przed rozpoczęciem pracy). Wykaz pozostaje w aktach zakładu pracy z tym zastrzeżeniem, że organom administracji służby zdrowia oraz miejscowemu organowi i organom nadrzędnym zw. zaw. winien być umożliwiony wgląd do wykazu. W przypadku znacznego wzrostu liczby zwolnień do lekarzy zakład pracy jest obowiązany zawiadamiać o tym wydział zdrowia prezydium właściwej powiatowej rady narodowej.

Okólnik nr 18 wprowadza instrukcję zmieniającą dotychczasowe zarządzenia w sprawie przyznawania renty z KG z tytułu niezdolności w przypadkach, gdy pracownik wykonuje nadal pracę zaliczalną na uprawnienia z KG. Zagadnienie to omówiono w artykule zamieszczonym w numerze 4/54 PUS str. 95.

Okólnik nr 19 z 29. 3 1954 zarządza w oparciu o okólnik nr 181 prezesa RM z 31. 12. 1953 (Monitor A-117 poz. 1524 — zob. PUS nr 2/54 — Przegląd ustawodawstwa pkt 3), aby oddziały ograniczyły żądania nadsyłania wyciągów aktu urodzenia oraz poświadczenia obywatelstwa polskiego tylko kregu osób, które nie posiadają dowodów osobistych lub tymczasowych zaświadczeń tożsamości koloru czerwonego. Od innych osób oddziały winny uzyskiwać potrzebne dane przy sposobności ich bytności w biurze oddziału na podstawie dowodów osobistych i tymczasowych zaświadczeń tożsamości. W miejscowości będącej siedzibą oddziału można zwołać osoby tamże zamieszkałe, aby przedłożyły dowody (zaświadczenia) oświadczyć lub za pośrednictwem członka rodziny. Notatki z dowodów i zaświadczeń mogą sporządzać i poświadczać tylko pracownicy do tego pisemnie upoważnieni. Jeżeli osoby zainteresowane mieszkają w miejscowościach odległych od biura oddziału, należy im przesłać odpowiedni formularz z pouczeniem, iż winny się zgłosić do komitetu blokowego, soltysa lub prezydium miejscowej rady narodowej z prośbą o wypełnienie tego formularza na podstawie przedłożonego dowodu osobistego (zaświadczenia tożsamości).

### SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Okólnik nr 13 z 3. 3. 1954 ustala obowiązujący w 1954 terminarz sprawozdań finansowych i planów oraz sprawozdań rzeczowych, uchylając równocześnie okólnik 17/53.

Okólnik nr 17 z 26. 3. 1954 uchyla okólnik nr 78/53 i wprowadza nowe instrukcje w sprawie sporządzania sprawozdań przez oddziały ZUS.

### ORGANIZACJA

Okólnik nr 15 z 15. 3. 1954 zarządza likwidację z dniem 28. 2. 1954 oddziałów obwodowych ZUS w Bytomiu i Gliwicach i przekazuje ich agendy Oddziałowi Obwodowemu ZUS w Zabrze.

# Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Uprawnienie do zasiłku rodzinnego pracowników posiadających dodatkowe źródła dochodu.

Obowiązek zwrotu nieprawnie pobranych zasiłków rodzinnych.

Orzeczeniem z 26 września 1953 nr TR-III-237/53 Trybunał rozstrzygnął przedstawione mu przez jeden z okręgowych sądów ubezpieczeń społecznych zagadnienia prawne orzekając, że:

„1) Okoliczność, że osoba pozostająca w stosunku pracy posiada jeszcze drugie źródło dochodu sama przez się nie stoi na przeszkodzie pobierania przez nią zasiłku rodzinnego, jeżeli spełnia ona wszystkie warunki, przewidziane w dekreście z dnia 28 października 1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym z późniejszymi zmianami oraz w rozporządzeniach wydanych na podstawie tego dekretu.

2) Na mocy art. 13 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym z dnia 28 października 1947 r. (poz. 414 Dz. Ust.) obowiązek zwrotu bezprawnie pobranego zasiłku rodzinnego ciąży także na osobie, która zasiłek pobrała w dobrej wierze“.

Pierwsze zagadnienie — podniósł Trybunał w uzasadnieniu — dotyczy kwestii uprawnień do pobierania zasiłku rodzinnego przez pracownika, który prócz wynagrodzenia z pracy najemnej posiada jeszcze inne źródło dochodu, np. warsztat rzemieślniczy lub gospodarstwo rolne. Otóż przepisy o ubezpieczeniu rodzinnym, tj. dekret z 28.10.1947 z późniejszymi zmianami oraz wydane do niego rozporządzenia wykonawcze, ustanawiają cały szereg warunków ogólnych i szczególnych, od których uzależnione jest przyznanie pracownikowi zasiłku rodzinnego na żonę i dzieci. Warunki te pomyślane są w ten sposób że do ich spełnienia wymagane jest w zasadzie pełne zatrudnienie pracownika ubiegającego się o zasiłek. W szczególności pracownik powinien przepracować w ciągu miesiąca kalendarzowego co najmniej 20 dni, przy czym za dzień pracy uważa się normę dobową, ustaloną dla danej kategorii pracowników (rozporządzenie Ministra PiOS — poz. 72 Dz. Ust. z 1951 i poz. 267 z 1952). W konsekwencji pracownik, który chce otrzymać zasiłek rodzinny, musi poświęcić na zatrudnienie, z tytułu którego żąda zasiłku, przeważającą część swego czasu przeznaczonego normalnie na pracę zarobkową. Z drugiej strony stwierdzić należy, że przepisy (obowiązek pracy przez 20 dni w ciągu miesiąca) faktycznie umożliwiają pracownikowi uzyskanie pewnych dochodów z innego źródła poza pracą najemną, jednak dochody te ze względu na ograniczoną ilość wolnego czasu — będą zazwyczaj znacznie niższe niż dochód z pracy najemnej.

Przyjęcie przeto, że sam fakt osiągania jeszcze innego dochodu poza dochodem z pracy najemnej, z tytułu której ubiega się pracownik o zasiłek rodzinny, pozbawia go prawa do tego zasiłku, byłoby sprzeczne z przepisami o ubezpieczeniu rodzinnym, które nie przewidują, by posiadanie drugiego źródła dochodu wyłączało prawo do zasiłku rodzinnego.

Jeżeli więc pracownik spełnia wszystkie warunki, od których przepisy o ubezpieczeniu rodzinnym uzależniają przyznanie zasiłku, wówczas fakt posiadania przez niego jeszcze innego źródła dochodu nie niweczy jego prawa do zasiłku i zasiłek ten mu się należy.

Co do drugiego zagadnienia Trybunał Podkreślił, że brzmienie art. 13 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym nie daje podstawy do przyjęcia, by obowiązek zwrotu nienależnego zasiłku istniał tylko wtedy, gdy osoba pobierająca zasiłek była w złej wierze. Określenie „bezprawności“, użyte w art. 13, oznacza, że pobranie zasiłku nastąpiło bez podstawy prawnej. Zważając wykładnia tego przepisu nie dałaby się pogodzić z konstytucyjnym obowiązkiem ochrony mienia społecznego.

Dr T. S.

Pensję wdowią lub sierocą z państwowego systemu emerytalnego wypłaca się od dnia śmierci żywiciela, najwyżej jednak za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia.

W wyroku z dnia 1.4.1953 nr TR-II-2/53 Trybunał orzekł:

„Przepis art. 70 ust. 2 ustawy emerytalnej z 11 grudnia 1923 stanowiący, że jeżeli żądanie przyznania pensji wdowiej lub sieroczej nie zostało zgłoszone w ciągu jednego roku od dnia śmierci męża wzgl. ojca lub matki, należy przyznać pensję wdowią lub sierocą od pierwszego dnia miesiąca po dniu zgłoszenia żądania, zastąpiony został przepisem art. 7 ust. 1 ustawy z 1.7.1949 o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych (poz. 304 Dz. Ust.) głoszącym, że jeżeli wypłata zaopatrzeń emerytalnych uzależniona jest od zgłoszenia roszczenia, zaopatrzenie wypłaca się najwyżej za trzy miesiące wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia“.

W uzasadnieniu swego wyroku Trybunał wskazał, że nowelę do ustawy emerytalnej, wydaną 1.7.1949 można podzielić na dwie zasadnicze części. W pierwszej części obejmującej art. 2 i 3, nowela zmienia bezpośrednio tekst tej ustawy wzgl. poprzedniej noweli (dekretu z 10.12.1946 — poz. 2 Dz. Ust.). W dalszych zaś artykułach wprowadza zmiany nie w tekście ustawy emerytalnej, lecz w pewnych dotychczasowych jej zasadach, wprowadzając przy tym także nowe zupełnie instytucje, jak np. weryfikowanie praw emerytalnych. Do przepisów, które wprowadzają zmiany w dotychczasowych zasadach ustawy emerytalnej, zaliczyć należy między innymi art. 7, który potwierdzając dotychczasową zasadę wypłaty zaopatrzeń emerytalnych od dnia powstania prawa do zaopatrzenia, zmienia ją jednak jednocześnie, gdyż postanawia w ust. 1, że w przypadkach, w których wypłata zaopatrzenia emerytalnego uzależniona jest od zgłoszenia roszczenia, wypłata zaopatrzenia następuje najwyżej za trzy miesiące wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia.

Z użycia w tym przepisie określenia „najwyżej“ wysnuwany jest niejednokrotnie wniosek, że zamiarem ustawodawcy było skrócenie do trzech miesięcy wszystkich dłuższych terminów przewidzianych w ustawie emerytalnej, natomiast nie było jego zamiarem zmienić terminy krótsze, do których zalicza się termin przewidziany w ust. 2 art. 70 tej ustawy.

Zważyć jednak należy, że pojęcie „zaopatrzenie emerytalne“, o którego wypłacie mowa jest w ust. 1 art. 7 noweli, oznacza w rozumieniu ustawy emerytalnej zarówno uposażenie emerytalne (tj. świadczenie na rzecz samego emeryta) jak i pensję wdowią i pensję sierocą (patrz art. 5 ust. 1, art. 27 ustawy emerytalnej). Ponieważ funkcjonariuszom państwowym i zawodowym wojskowym przeniesionym w stan spoczynku uposażenie emerytalne wymierzane jest z urzędu (art. 27 i 46 ustawy), przeto przepis art. 7 ust. 1 noweli w części dotyczącej przypadków, w których wypłata zaopatrzenia uzależniona jest od zgłoszenia roszczenia, odnosić się może wyłącznie do pensji wdowiej i pensji sieroczej, gdyż tylko wypłata tych dwóch rodzajów zaopatrzeń, jak to wynika z art. 70 ust. 2 ustawy emerytalnej, uzależniona jest od zgłoszenia roszczenia. Skoro więc wspomniany art. 7 w ust. 1 postanawia, że jeżeli wypłata zaopatrzenia emerytalnego uzależniona jest od zgłoszenia roszczenia, wówczas wypłaca się to zaopatrzenie najwyżej za trzy miesiące wstecz i skoro tylko wypłata pensji wdowiej i pensji sieroczej wymaga zgłoszenia roszczenia przez osobę zainteresowaną, wypływa stąd konsekwentnie, że postanowienia art. 7 ust. 1 noweli z 1 lipca 1949 (poz. 304 Dz. Ust.) stanowi zmianę zasady wyrażonej w ust. 2 art. 70 ustawy emerytalnej.

Dr T. S.

# Zapytania i wyjaśnienia

## Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

396. Przedawnienie prawa do zasiłku pokarmowego.

**PYTANIE:** Ob. M. J. urodziła dziecko 13.5.1953; po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego nie przystąpiła do pracy, wskutek czego stosunek pracy ustał. Ponieważ w związku z tym nie przysługiwał jej — zgodnie z art. 117 ust. o ub. sp. i zarządzeniem okólnika ZUS nr 61/52 — zasiłek pokarmowy z tytułu własnego zatrudnienia, ob. M. J. zgłosiła 15.12.1953 roszczenie o wypłatę zasiłku z tytułu zatrudnienia męża. Oddział ZUS wypłacił zasiłek za czas karmienia dziecka od 15.6 do 4.8.1953, tj. za 51 dni, za okres zaś 13.5 do 14.6 wypłaty odmówił powołując się na przedawnienie. Czy takie załatwienie jest słuszne.

**ODPOWIEDŹ:** Dla uzyskania zasiłku pokarmowego z tytułu zatrudnienia męża wymagane są dwa warunki: 1) pozostawanie żony na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu męża i 2) karmienie dziecka piersią. Jeżeli warunki te zostały spełnione, zasiłek pokarmowy powinien być przyznany. W konkretnym jednak przypadku mógł on być wypłacony dopiero za okres od dnia ukończenia urlopu macierzyńskiego, w okresie bowiem trwania tego urlopu żona pobierała wynagrodzenie lub zasiłek pociągowy z tytułu własnej pracy. Jak stwierdza zaświadczenie lekarskie, ob. M. J. karmiła dziecko bez przerwy do dnia 20.11.1953, skoro zatem wniosła roszczenie 15.12.1953, nie ma przeszkód do wypłaty zasiłku za cały ustawowy okres zasiłkowy 84 dni. Kwotę należną za 33 dni w wysokości 41 zł 25 gr należy więc dopłacić. (Em)

397. Zasiłek sanatoryjny w razie zatrudnienia obojga rodziców.

**PYTANIE:** Ob. St. C. pobierający zasiłek rodzinny na syna wyjechał na dłuższy czas do sanatorium. Żona jego, w celu uniknięcia trudności w podejmowaniu zasiłku z tytułu zatrudnienia męża, rozpoczęła pobierać ten zasiłek i nadal pobiera go z tytułu swego zatrudnienia, na co zresztą uzyskała decyzję ZUS. Ponieważ ob. St. C. nie otrzymuje teraz zasiłku rodzinnego, zakład pracy wypłacił mu za okres pobytu w sanatorium zasiłek z ubezpieczenia chorobowego w wysokości 35% przeciętnego zarobku, a więc w wysokości przewidzianej dla pracownika samotnego. Czy słusznie?

**ODPOWIEDŹ:** Zgodnie z kodeksem rodzinnym oboje rodzice obowiązani są ponosić koszty utrzymania i wychowania dziecka. Jeśli oboje rodzice pracują, utrzymują dzieci z zarobków; w razie choroby przyczyniają się do jego utrzymania zasiłkami, które zastępują im w tym czasie wynagrodzenie. Z tych względów każdemu z zatrudnionych rodziców, jeżeli mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko, przysługują podczas pobytu w szpitalu zasiłek domowy, a podczas pobytu w sanatorium zasiłek sanatoryjny w wysokości 70% przeciętnego zarobku. W konkretnym przypadku uprawnień do zasiłku w tej wysokości nie ogranicza fakt, że zasiłku rodzinnego nie pobiera ubezpieczony przebywający w sanatorium, lecz jego żona. (Em)

398. Zawarcie związku małżeńskiego a dalsza wypłata zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia matki.

**PYTANIE:** Pracownica pobiera zasiłek na dwoje dzieci własnych. Dnia 8 listopada 1953 pracownica zawarła związek małżeński z ojcem jednego z tych dzieci, które ma jego nazwisko. Mąż pracownicy jest zatrudniony od dnia 10 września 1953 i zasiłków nie pobierał. Referent zasiłkowy zapytuje: czy ze względu na zawarcie związku małżeńskiego matka może nadal

pobierać zasiłek rodzinny na dwoje dzieci i czy dla wypłaty jej zasiłku potrzebna jest decyzja ZUS.

**ODPOWIEDŹ:** Po zawarciu związku małżeńskiego nastąpił zbieg uprawnień do zasiłku z tytułu zatrudnienia obojga rodziców. W razie zbiegu wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty z tytułu własnego zatrudnienia. Ponieważ w konkretnym przypadku matka już przedtem pobierała zasiłek rodzinny na dwoje dzieci, można go płacić w dalszym ciągu tj. za listopad i następne miesiące z tytułu jej zatrudnienia (mimo zawarcia przez nią związku małżeńskiego) jeśli matka nadal sobie tego życzy. Z tych też względów wypłatę zasiłków matce można kontynuować bez decyzji ZUS po przedłożeniu zaświadczenia z zakładu pracy ojca, że zasiłku rodzinnego na te dzieci nie pobiera. Należy także zawiadomić ten zakład, że zasiłki na dzieci pobiera matka. Gdyby matka zrezygnowała z pobierania zasiłku z tytułu własnego zatrudnienia (względnie przestała pracować), zasiłek rodzinny na dzieci przysługiwałby z zakładu pracy, w którym zatrudniony jest ojciec po uzyskaniu decyzji ZUS zezwalającej na wypłatę do jego rąk zasiłku na dziecko, które jest jego pasierbem. (ss)

399. Ustalanie uprawnień do dodatku mlecznego, gdy zasiłki rodzinne przysługują od pierwszego miesiąca zatrudnienia.

**PYTANIE:** Pracownik rozpoczął pracę 1 lutego. Ma prawo do zasiłków rodzinnych, ponieważ okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy został mu zaliczony do okresu wyczekiwania. Zarobek jego za luty nie przekroczył 900 zł. Czy pracownik ten ma prawo do dodatku mlecznego i jak to udowodnić?

**ODPOWIEDŹ:** Przy ustalaniu uprawnień do dodatku mlecznego przyjmuje się zarobki osiągnięte tylko w tym samym zakładzie pracy. Ponieważ przy ustaleniu tych uprawnień istnieje tylko zarobek za miesiąc luty (zasiłki rodzinne i dodatki płaci się z dołu), wysokość tego zarobku jest miarodajna przy ocenie uprawnień do dodatku za dany kwartał, a więc za miesiące: luty i marzec. W konkretnym przypadku zarobek za luty nie przekroczył 900 zł, pracownikowi zatem przysługuje dodatek mleczny nie tylko za luty, lecz i za marzec. Uprawnienia do dodatków za drugi kwartał należy ustalić na podstawie przeciętnego zarobku za miesiące luty i marzec. (WW)

400. Obliczenie zarobku do dodatku mlecznego przy niepełnym zatrudnieniu.

**PYTANIE:** Pracownik przepracował w lipcu 20 dni i zarobił 870 zł, w sierpniu za 21 dni zarobił 900 zł, we wrześniu za 22 — 795 zł. Czy ma on prawo do dodatku mlecznego w czwartym kwartale.

**ODPOWIEDŹ:** W żadnym z miesięcy trzeciego kwartału pracownik nie był w pełni zatrudniony. W celu stwierdzenia uprawnień do dodatku mlecznego w czwartym kwartale, należy ustalić przeciętny domniemany zarobek pracownika w trzecim kwartale w następujący sposób:

lipiec	$870 : 20 \times 25 =$	zł 1,087
sierpień	$900 : 21 \times 25 =$	zł 1,071
wrzesień	$795 : 22 \times 25 =$	zł 903

zarobek kwartalny                      zł 3.061

podzielony przez trzy daje przeciętny miesięczny zarobek w trzecim kwartale zł 1.020. A zatem pracownikowi dodatek mleczny w czwartym kwartale nie będzie przysługiwał. (WW)

401. Ustalanie uprawnień do dodatku mlecznego.

**PYTANIE:** Czy będzie przysługiwał dodatek mleczny w czwartym kwartale kalendarzowym pracownikowi, który przepracował w lipcu 10 dni i zarobił 420 zł, przez resztę dni pobierał zasiłek chorobowy, w sierpniu i we wrześniu był w pełni zatrudniony i zarobił: w sierpniu 980 zł, we wrześniu zaś 1.075 zł.

**ODPOWIEDŹ:** Przy obliczaniu przeciętnego miesięcznego zarobku pracownika w przypadku jeśli nie był on w pełni zatrudniony w którymkolwiek z miesięcy danego kwartału kalendarzowego, należy przyjąć jego przeciętny zarobek dzienny za dni przepracowane w danym miesiącu pomnożony przez 25. W konkretnym przypadku przeciętny miesięczny zarobek za lipiec wynosi  $420 \text{ zł} : 10 \times 25 = 1.050 \text{ zł}$ , przy czym okres niezdolności do pracy i kwoty pobranego zasiłku chorobowego wyłącza się.

Zatem suma zarobku za cały kwartał:  $1050 + 980 + 1075 = 3.105 \text{ zł}$ . Przeciętny więc zarobek miesięczny w trzecim kwartale był większy od 900 zł, wobec tego pracownikowi temu dodatek mleczny w czwartym kwartale kalendarzowym nie będzie przysługiwał. (WW)

402. Uprawnienia do dodatku mlecznego, gdy pracownik chorował przez cały kwartał.

**PYTANIE:** Jak ustalić uprawnienia do dodatku mlecznego w danym kwartale, jeżeli pracownik z powodu choroby w ogóle nie pracował w okresie całego poprzedniego kwartału.

**ODPOWIEDŹ:** W takich przypadkach uprawnienia do dodatku mlecznego na dany kwartał ustala się na podstawie zarobku z pierwszego miesiąca zatrudnienia po chorobie. (mb)

403. Uprawnienia do dodatku mlecznego ustala się na podstawie zarobku wypłaconego, a nie należnego.

**PYTANIE:** Czy dla oceny uprawnień do dodatku mlecznego bierze się pod uwagę zarobek, jaki pracownik osiągnął w poprzednim kwartale bez względu na to, kiedy nastąpiła wypłata, czy też zarobek, jaki został wypłacony w ciągu poprzedniego kwartału.

**ODPOWIEDŹ:** Na podstawie instrukcji MPIOS z 13.7.1953 (Monitor A-73 poz. 880) uprawnienia do dodatku mlecznego ze względu na wysokość plac rodziców lub opiekunów dziecka stwierdza się na podstawie przeciętnej miesięcznej wynagrodzeń wypłaconych, w ciągu poprzedniego kwartału kalendarzowego. Przy ustalaniu więc przeciętnego zarobku miesięcznego nie jest miarodajny należny zarobek za każdy miesiąc kwartału, lecz zarobek, który efektywnie został wypłacony pracownikowi w tym kwartale. (mb)

404. W razie braku prawa do zasiłku pogrzebowego może być wypłacona zapomoga pośmiertna.

**PYTANIE:** Ob. B.K. zmarł w trzecim miesiącu po wyczerpaniu pełnego okresu zasiłku chorobowego. Rodzina zmarłego zwróciła się do zakładu pracy z roszczeniem o wypłatę zasiłku pogrzebowego. Zakład pracy odmówił wypłaty tego zasiłku. Rodzina zmarłego zapytuje, czy takie załatwienie było słuszne.

**ODPOWIEDŹ:** W myśl przepisów zawartych w instrukcji dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa prawo do zasiłku pogrzebowego przysługuje, gdy śmierć pracownika lub członka jego rodziny nastąpiła w okresie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego, domowego, szpitalnego, sanatoryjnego. Opierając się na tych przepisach, zakład pracy słusznie odmówił wypłaty zasiłku pogrzebowego.

Nie jest jednak wykluczone, że zmarły pobierał rentę. W takim przypadku należałoby zastosować art. 8 usta-

wy z 1.3.1949 o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 18 poz. 109), w myśl którego zasiłek pogrzebowy wypłaca się także w razie śmierci osoby otrzymującej rentę lub członków rodziny tej osoby. Wówczas zasiłek pogrzebowy wypłaca ZUS.

Jeżeli jednak ob. B.K. renty nie pobierał i tym samym z tego tytułu również nie istniało prawo do zasiłku pogrzebowego, przysługuje rodzinie zmarłego zapomoga pośmiertna na podstawie obowiązujących przepisów art. 150 i 166 ust. o ub. sp. oraz art. 30a rozp. o ub. pr. um. z uwzględnieniem zmian wprowadzonych wyżej powołaną ustawą z 1.3.1949. Zapomogę taką przyznaje się po śmierci osoby, po której nie przysługuje zasiłek pogrzebowy, o ile ta osoba pozostawała przynajmniej przez jeden tydzień w zatrudnieniu uzasadniającym ubezpieczenie emerytalne robotników i od ustania tego ubezpieczenia nie upłynęło 3 lata, lub przynajmniej przez jeden miesiąc w zatrudnieniu uzasadniającym ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych i od ustania tego ubezpieczenia nie upłynęło 18 miesięcy. Zapomogę pośmiertną wypłaca się też po osobie, która w chwili śmierci podlegała wyłącznie obowiązkowi ubezpieczenia od wypadków.

Zapomogi pośmiertne wypłaca właściwy oddział ZUS w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, nie mniej jednak niż 266 zł. Zaznaczyć trzeba, że zapomoga pośmiertna przysługuje tylko po śmierci ubezpieczonego, nie należy się natomiast po śmierci członka rodziny ubezpieczonego. (em)

405. Zaliczanie premii w przemyśle cukrowniczym do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

**PYTANIE:** W przemyśle cukrowniczym wypłaca się różne premie, między innymi: premię cukrową (w naturze), premię remontową oraz premię kampanijno-oszczędnościową. Premię cukrową w naturze, ewentualnie w równowartości pieniężnej, wypłaca się w IV kwartale każdego roku za okres kampanii przeprowadzonej w trzech miesiącach tego kwartału (X, XI i XII). Według regulaminu premii cukrowej, premia ta jest wynagrodzeniem za przepracowane wszystkie miesiące w danym roku kalendarzowym. Premię remontową, która jest wynagrodzeniem za okres od 1.1.—30.9. danego roku kalendarzowego wypłaca się w dwóch ratach: pierwszą w październiku, drugą w grudniu. Premie kampanijno-oszczędnościową, która jest wynagrodzeniem za przepracowane wszystkie miesiące w danym roku kalendarzowym, wypłaca się dopiero w II kwartale następnego roku za rok ubiegły, a więc np. za rok 1953 — w II kwartale 1954.

Cukrownia Mała-Wieś prosi zatem o wyjaśnienie, jak ma wliczać do podstawy obliczenia zasiłków chorobowych wymienione premie ze względu na różne terminy ich płatności i różne okresy czasu, za które się należą:

**ODPOWIEDŹ:** Za podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego przyjmuje się zarobek wraz z premią, dodatkami itp. należny za pracę w ciągu ostatnich trzech miesięcy przed zachorowaniem bez względu na to, kiedy zarobek lub jego składniki np. premia, zostały wypłacone.

Premia cukrowa jest obliczana i wydawana bieżąco za poszczególne miesiące IV kwartału, tj. za październik w listopadzie, za listopad w grudniu i za grudzień w styczniu. Jeżeli więc podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego stanowią wynagrodzenia za wymienione miesiące kalendarzowe, należy wliczyć do nich również wartość premii cukrowej. Gdy podstawę do obliczenia zasiłku stanowią wynagrodzenia z innych miesięcy kalendarzowych, wartość premii cukrowej nie może być doliczana.

Jak wliczać do podstawy wymiaru zasiłku premie remontowe i kampanijno-oszczędnościowe? Oczywiście nie można danej premii uwzględnić przy bieżącej wypłacie zasiłków, gdy kwoty premii, jakie należałyby doliczyć do zasadniczych wynagrodzeń, nie są jeszcze wtedy znane. Dopiero po obliczeniu wysokości całkowitej premii należnej za dany okres (9 względnie 12 miesięcy), trzeba podzielić jej kwotę przez 9 względnie 12. Następnie do pierwotnej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego trzeba doliczyć za każdy miesiąc kalen-



darzowy, z którego zostało przyjęte wynagrodzenie dla obliczenia zasiłku po 1/9 lub 1/12, a za miesiące od stycznia do 30 września ewentualnie po 1/9 i 1/12 jednocześnie za każdy miesiąc. Po doliczeniu premii trzeba obliczyć kwotę zasiłku od nowej podstawy wymiaru i dopłacić zainteresowanym pracownikom różnicę między właściwymi kwotami zasiłku a niższymi kwotami zasiłków wypłaconych poprzednio bez premii.

Oczywiście przy obecnym systemie obliczania i wypłaty premii remontowych i kampanijno-oszczędnościowych nie można uniknąć konieczności przeliczania i dopłacania zasiłków chorobowych. (ss)

406. Kiedy dziecko uważane jest za sierotę zupełną.

**PYTANIE:** Ob. W. G. z Nowego Bytomia wyszła ponownie za mąż i z tego powodu nie pobiera po pierwszym mężu renty wdowiej z ubezpieczenia powszechnego ani pensji wdowiej z ubezpieczenia brackiego. Dziecko jej jednak otrzymuje z ubezpieczenia powszechnego rentę sierocą w wysokości ustalonej dla sieroty zupełnej, zaś z ubezpieczenia brackiego — pensję sierocą w wysokości przewidzianej dla sieroty niepełnej. Ponieważ ob. W.G. nie ma prawa do pensji wdowiej, sądzi przeto, że dziecku jej powinna być przyznana pensja sieroca w wysokości przewidzianej dla sieroty zupełnej. Prosi więc o wyjaśnienie jej tej sprawy.

**ODPOWIEDZ:** Różne traktowanie dziecka ob. W.G. w ubezpieczeniu brackim i w ubezpieczeniu powszechnym pochodzi stąd, że w każdym z tych rodzajów ubezpieczenia obowiązują odmiennie przepisy. W ubezpieczeniu brackim dziecko uważa się za sierotę zupełną dopiero wówczas, gdy jego ojciec i matka zmarli. Jeżeli zaś matka żyje, dziecko nie może być uważane za sierotę zupełną. Fakt, że matka nie pobiera pensji wdowiej, jest w tym przypadku bez znaczenia. Natomiast w ubezpieczeniu powszechnym dziecko jest traktowane jako sierota zupełna nie tylko wtedy, gdy oboje rodzice nie żyją, lecz także wówczas, gdy matka (wdowa) nie ma prawa do renty wdowiej.

Niejednolite traktowanie dziecka w ubezpieczeniu brackim i powszechnym usankcjonowane zostało rozporządzeniem RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33 poz. 297).

Rozporządzenie to, wprowadzając jednakowe zasady oceny warunków uprawnień do wszystkich świadczeń przysługujących dzieciom na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym, rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych oraz dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym, nie zmieniło przepisów obowiązujących w ubezpieczeniu brackim, przeciwnie — postanowiło wyraźnie (§ 1 ustęp 2), że przepisy tego ubezpieczenia w sprawie uprawnień dzieci pozostają nadal w mocy.

(JS)

407. Okres wyczekiwania liczy się od dnia faktycznego zatrudnienia, a nie od miesiąca, za który wplacono składki ubezpieczeniowe.

**PYTANIE:** Ob. B. D. urodziła dziecko 27.12.1953 a zgłaszając roszczenie o wypłatę zasiłku połogowego podała, że rozpoczęła pracę 20.8.1953. Natomiast zakład pracy podał w II części zaświadczenia L4, że ob. B.D. jest zatrudniona dopiero od 1.9.1953 od tego też miesiąca opłacane są składki ubezpieczeniowe. Informator oddziału ZUS udzielił ob. B.D. wyjaśnień, że zasiłek połogowy nie przysługuje, ponieważ licząc od 1.9.1953 nie posiada ona 120-dniowego okresu wyczekiwania wymaganego przed urodzeniem dziecka, lecz tylko 117 dni zatrudnienia. Czy informacje były właściwe?

**ODPOWIEDZ:** W myśl art. 8 ust. o ub. sp. obowiązek ubezpieczenia rozpoczyna się z dniem faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika. Prawo do świadczeń ubezpieczeniowych wynika z samego faktu zatrudnienia objętego ubezpieczeniem, niezależnie od opłacania składek lub zgłoszenia do ubezpieczenia. Licząc od dnia 20.8.1953 ob. B.D. pozostawała w zatrudnieniu przez okres 129 dni przed porodem, a zatem warunek z art. 105 ust. o ub. sp. został spełniony. Ponieważ jednak zachodzą sprzeczności w podanych danych podjęcie zatrudnienia, przeto sprawa powinna być dokład-

nie zbadana przez organ kontrolny ZUS i ustalona data faktycznego rozpoczęcia pracy.

Gdyby potwierdziły się informacje pracownicy, przysługiwać jej będzie zasiłek połogowy a zakład pracy będzie obowiązany dopłacić składkę wraz z odsetkami zwłoki i ewentualnie jeszcze dodatkową opłatę do wysokości 100% składki. (Em)

408. Szpital obowiązany jest wystawiać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na druku L4.

**PYTANIE:** Pracownik został skierowany na leczenie do szpitala. Zakład pracy z chwilą zachorowania wstrzymał wypłatę zarobku. Leczenie szpitalne trwa drugi miesiąc. Zasiłku chorobowego nie wypłaca się, ponieważ zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na L4 szpital wystawi dopiero po zakończeniu leczenia. Szpital natomiast wystawia zaświadczenia o pobycie w szpitalu. Zakład pracy zapytuje, czy może na podstawie takich zaświadczeń szpitalnych wypisać zastępczą asygnatę na zasiłek chorobowy i zasiłek taki rodzinie wypłacać do ukończenia leczenia.

**ODPOWIEDZ:** Instrukcja ZUS dla zakładów pracy o zasiłkach chorobowych w cz. IV zezwala na wystawienie zastępczej asygnaty zasiłkowej tylko w tych przypadkach, gdy zaświadczenie na druku L4 wystawione z góry na dłuższy okres czasu zostało zużytkowane przy pierwszej wypłacie zasiłku, która objęła tylko część okresu niezdolności do pracy. Wtedy przy realizacji następnych wypłat za pozostałe okresy wystawia się zastępczą asygnatę zasiłkową.

Natomiast instrukcja Min. Zdrowia nr 109/51 nakłada obowiązek na szpitalu wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy na druku L4. Wg przepisów tej instrukcji szpital z chwilą przyjęcia ubezpieczonego na leczenie obowiązany jest wystawić zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na druku L4 i wydać to zaświadczenie po upływie 14 dni pobytu w szpitalu. W przypadku, gdy pobyt ubezpieczonego w szpitalu trwa dłużej niż 14 dni, szpital obowiązany jest wystawiać następne zaświadczenia (L4) w odstępach dwutygodniowych, celem umożliwienia pracownikowi lub jego rodzinie otrzymania zasiłku. Na podstawie zaświadczeń ze szpitala wystawionych na druku L4 należy zasiłki wypłacać. (mb)

409. Zasiłek rodzinny w przypadku rozkładu rodziny.

**PYTANIE:** Podczas odbywania służby wojskowej przez męża, żona pozostawała w stosunku pracy i otrzymywała zasiłek rodzinny na córkę. Po powrocie z wojska mąż porzucił żonę i wyjechał w niewiadomym kierunku. Córkę nadal wychowuje i utrzymuje matka. Zakład pracy zapytuje, czy ze względu na powrót ojca z wojska matka może nadal otrzymywać zasiłki rodzinne na córkę.

**ODPOWIEDZ:** W razie rozkładu rodziny, gdy dziecko nie pozostaje we wspólności domowej i rodzinnej z obojgiem rodziców, zasiłek rodzinny wypłaca się z tytułu zatrudnienia tej osoby, przy której dziecko przebywa. Osobą tą może być zarówno jedno z pracujących rodziców, jak również inna uprawniona osoba faktycznie wychowująca i utrzymująca dziecko. W podanym przypadku matka ma prawo do otrzymywania na dziecko zasiłku rodzinnego z tytułu własnego zatrudnienia, tym bardziej że zasiłek ten już słusznie pobierała, gdy mąż jej pełnił służbę wojskową.

W sytuacji faktycznego rozkładu rodziny matka powinna przedłożyć zaświadczenie prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego stwierdzające, że mąż wspólnie nie zamieszkuje, a ponadto podać miejsce pobytu męża względnie oświadczyć pisemnie, że ta okoliczność nie jest jej znana. Idzie tu o to, aby ojciec nie pobierał zasiłku na to samo dziecko z tytułu własnego zatrudnienia. (mb)

410. Ojciec może pobierać zasiłek na dziecko, nad którym sąd powierzył opiekę matce.

**PYTANIE:** Orzekając rozwód sąd za zgodą rodziców powierzył wychowywanie i utrzymywanie jednego dziecka ojcu, a drugiego matce. Po kilku latach ojciec za zgodą matki zabrał do siebie dziecko przez nią wy-

chowywane (na swoje utrzymanie) i wystąpił o zasiłki rodzinne dla niego. Matka nie otrzymywała zasiłku rodzinnego, ponieważ mieszkała na wsi i nie pozostawała w stosunku pracy. Zakład pracy zapytuje, czy ze względu na prawny, ustalony przez sąd obowiązek wychowywania i utrzymywania jednego dziecka przez matkę przysługuje ojcu zasiłek rodzinny na dwoje dzieci.

**ODPOWIEDŹ:** Dziecko, nad którym sąd powierzył opiekę matce, nie przestało być dzieckiem własnym ojca. Jeżeli mimo postanowienia sądu przejęte ono zostało na dalsze wychowanie przez ojca, prawo do zasiłków na nie należy oceniać według zasad obowiązujących w przypadku rozkładu rodziny. Prawo do zasiłków na to dziecko ma osoba, przy której dziecko przebywa. Nie ma zatem przeszkód do wypłaty ojcu zasiłków rodzinnych na dwoje dzieci. (mb)

411. Dziadek może pobierać zasiłek rodzinny na wnuka bez posiadania formalnego opiekuństwa.

**PYTANIE:** Po śmierci matki pozostałym dzieckiem zaopiekował się dziadek zatrudniony w ZBM. Ojciec sieroty ożenił się po raz drugi i również jest zatrudniony, zasiłku jednak rodzinnego na swoje dziecko, utrzymywane przez dziadka, nie pobiera. Zakład pracy, w którym zatrudniony jest dziadek zapytuje, czy można mu wypłacać zasiłek na wnuczkę mimo braku formalnego dowodu opiekuńczego. Wątpliwość wynika stąd, że ojciec dziecka żyje i może mu zapewnić utrzymanie.

**ODPOWIEDŹ:** Wnuk pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych jest uważany za dziecko obce. Jeżeli choćby jedno z rodziców dziecka żyje i może mu zapewnić utrzymanie, zasiłek na dziecko obce można wypłacać osobie, której sądownie powierzona została opieka nad dzieckiem. Warunek ten nie jest jednak wymagany co do wnuków.

Jeżeli więc dziadek utrzymuje i wychowuje wnuka, wystarcza to do przyznania mu zasiłku z tytułu jego pracy pod warunkiem, że zasiłków na to samo dziecko nie otrzymuje ojciec z tytułu własnego zatrudnienia. Zasiłki rodzinne na dziecko obce przyznaje ZUS. Należy zatem przesłać do terenowego oddziału ZUS wypełnione oświadczenie dziadka oraz podać nazwisko, imię i adres ojca dziecka jak również nazwę i adres zakładu pracy, w którym jest on zatrudniony. O powyższej decyzji Oddział ZUS zawiadomi zainteresowane osoby oraz zakłady pracy. (mb)

412. Prawo do wynagrodzenia w razie choroby kończy się z ustaniem stosunku pracy.

**PYTANIE:** Pracownik umysłowy nie zgodził się na przyjęcie zapowiadzianego zmniejszenia wynagrodzenia i 30.11.1953 wypowiedział umowę o pracę na 3 miesiące. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 28.2.1954. W dniu 18.1.1954 pracownik stał się niezdolny do pracy na skutek gruźlicy płuc i skierowany został na leczenie do szpitala. Lekarze przewidują, że ze względu na rodzaj choroby niezdolność do pracy trwać będzie do końca kwietnia. Zakład pracy zapytuje, jak długo jest obowiązany płacić pełne wynagrodzenie.

**ODPOWIEDŹ:** W razie niemożności pełnienia obowiązków wskutek choroby pracownik umysłowy ma w zasadzie prawo do wynagrodzenia przez okres 3 miesięcy. Gdy jednak umowa o pracę została wypowiedziana przez jedną ze stron przed powstaniem niezdolności do pracy, prawo do pobierania wynagrodzenia ustaje z upływem okresu tego wypowiedzenia (art. 19 rozp. o umowie o pracę prac. umysł. Dz. U. z 1939 nr 71, poz. 476).

W konkretnym przypadku zachorowanie nastąpiło po wypowiedzeniu już przez pracownika stosunku pracy. Okres wypowiedzenia upływa 28.2.1954 i tylko do tego czasu pracownik ma prawo do wynagrodzenia od pracodawcy. Od 1.3.1954 ma on, w razie dalszej niezdolności do pracy, prawo do otrzymywania zasiłków chorobowych. Wysokość zasiłków uzależniona jest od rodzaju leczenia i stanu rodziny (zasiłek chorobowy, domowy, szpitalny lub sanatoryjny). Przez cały czas tej choroby zasiłki płaci zakład pracy. (mb)

413. Powstanie prawa do zasiłków chorobowych po ustaniu zatrudnienia.

**PYTANIE:** Ob. W. J. zwolniony został z pracy z końcem stycznia na skutek wypowiedzenia. Zachorował i stał się niezdolny do pracy 2 lutego, a więc w czasie, gdy nie pozostawał w stosunku pracy. Niezdolność do pracy spowodowana wadą serca występuje u niego co pewien czas (ostatni raz był niezdolny do pracy przez 12 dni w grudniu). Zakład pracy zapytuje, czy ob. W. J. przysługują zasiłki chorobowe za okres niezdolności po rozwiązaniu stosunku pracy.

**ODPOWIEDŹ:** Prawo do otrzymywania zasiłków chorobowych ustaje z dniem ustania obowiązku ubezpieczenia, tj. z dniem rozwiązania stosunku pracy. Prawo to jednak może powstać nawet po ustaniu stosunku pracy, jeśli okoliczności powodujące niezdolność do pracy istniały już przed ustaniem stosunku pracy. Skoro pracownik zachorował po zwolnieniu z pracy i podczas trwania stosunku pracy był niezdolny na skutek tej samej choroby, to należy uznać, że nastąpił nawrót tej samej choroby. Dlatego ZUS ustalił (okólnik nr 180/52), że jeśli powtórna niezdolność do pracy z powodu tej samej choroby wystąpi już po rozwiązaniu umowy o pracę, zasiłek chorobowy może być przyznany tylko wtedy, gdy przerwa między niezdolnością do pracy z okresu trwania stosunku pracy, a niezdolnością po jego rozwiązaniu nie wynosi więcej niż 8 tygodni i gdy pracownik nie wyczerpał na tę samą chorobę pełnego 26 tygodniowego okresu zasiłkowego. Ponieważ przerwa pomiędzy zachorowaniem w grudniu a zachorowaniem w lutym nie wynosi 8 tygodni, ob. W. J. ma prawo do zasiłków od 2 lutego, o ile nie wyczerpał już przedtem pełnego okresu zasiłkowego. Do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy niezdolności do pracy na tę samą chorobę, jeśli przerwa między nimi nie przekracza 8 tygodni, tj. 56 dni. (mb)

414. Na zmarłe dziecko pracownika pobierającego zasiłek chorobowy przysługuje zasiłek pogrzebowy.

**PYTANIE:** Dziecko pracownika zmarło w czasie, gdy po wygaśnięciu umowy o pracę na skutek przedłużającej się choroby pobierał on zasiłki chorobowe. Zakład pracy zapytuje, czy ze względu na fakt, że w chwili śmierci dziecka umowa o pracę nie istniała, przysługuje pracownikowi zasiłek pogrzebowy i jak go obliczyć.

**ODPOWIEDŹ:** Pracownicy pobierający zasiłki chorobowe mają prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w tym samym zakresie jako pracownicy pozostający w zatrudnieniu, bez względu na to, czy w tym czasie stosunek pracy trwa, czy też ustał na skutek przedłużającej się choroby. Zasiłek pogrzebowy jest świadczeniem z ubezpieczenia na wypadek choroby.

W konkretnym przypadku pracownikowi przysługuje więc zasiłek pogrzebowy w związku ze śmiercią dziecka. (mb)

415. Okres zawieszenia w czynnościach wlicza się do dni pracy, jeśli za okres ten wypłacono wynagrodzenie.

**PYTANIE:** Wychowawczynie przedszkola zapowiedziano rozwiązanie stosunku pracy na dzień 31.3.1954, jednak zarząd przedszkola zawiesił ją w czynnościach wcześniej, bo 20.3.1954 wypłacając mimo to wynagrodzenie do 31.3.1954. Ze względu na to, że wychowawczynie faktycznie nie pracowały w marcu 20 dni, zarząd przedszkola zapytuje, czy przysługują jej zasiłki rodzinne za ten miesiąc.

**ODPOWIEDŹ:** Zasiłki rodzinne przysługują za ten miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik osiągnął co najmniej 20 dni pracy. Do dni pracy wlicza się (§ 4 rozp. MPIOS z 12.2.1951, Dz. U. nr 9, poz. 72) wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie. Wobec tego, że wychowawczynie przedszkola otrzymała wynagrodzenie za okres zawieszenia jej w czynnościach okres ten należy zaliczyć do dni pracy. (mb)

## Zadania aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w dziedzinie spraw rentowych

Rola komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych powołanych uchwałą Sekretariatu CRZZ w roku 1950 jest powszechnie znana. Powinni oni czuwać nad całokształtem interesów w zakresie spraw socjalnych i ubezpieczenia społecznego.

Świadczenia z ubezpieczenia społecznego można podzielić na dwie zasadnicze grupy: krótko i długoterminowe. Do pierwszej grupy zaliczamy wszelkiego rodzaju zasiłki, do drugiej zaś świadczenia rentowe udzielane zwykle przez dłuższy okres czasu, a często dożywotnio.

Jeżeli chodzi o pierwszą grupę świadczeń, należy stwierdzić, że zarówno pracownicy jak też i komisje i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi są na ogół nieźle zorientowani w uprawnieniach i wypadki pozbawienia pracownika należnych mu świadczeń krótkoterminowych wskutek nieznanomości przepisów czy też niepouczenia przez komisję s-u należą obecnie raczej do rzadkości. Dzięki nawiązaniu ścisłego kontaktu między czynnikiem społecznym: zakładem pracy a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych na odcinku wypłat krótkoterminowych dzieje się coraz lepiej. Wraz bowiem z powierzeniem zakładom pracy wypłaty zasiłków konieczne stało się zwrócenie uwagi na sprawność funkcjonowania aktywu związkowego przy przyznawaniu zasiłków, stąd potrzeba szkolenia tego aktywu przez czynniki fachowe. Cała więc uwaga została skierowana w kierunku świadczeń krótkoterminowych z zupełnym niemal pominięciem niemniej ważnych i niemniej dla świata pracy żywotnych zagadnień z zakresu świadczeń rentowych, mimo że świadczenia te częstokroć wpływają i stanowią dalszy ciąg świadczeń krótkoterminowych. Trzeba w tym miejscu z pewnym żalem stwierdzić, że również i PUS stając się „vademecum” z dziedziny zasiłków poświęca zbyt mało uwagi sprawom rentowym w szerszym zakresie.

Jakże często my, pracownicy ZUS, widzimy w naszym „okienku” człowieka schorowanego lub w pode-

szłym wieku, który przychodzi złożyć roszczenie o rentę z pustymi rękami bez jakichkolwiek dokumentów pracy: jest on niekiedy całkowicie bezradny i nie umie sobie poradzić z masą formalności warunkujących uzyskanie świadczenia, które stanie się podstawą jego dalszej egzystencji. Nikt go nie pouczył, nikt mu nie wydał żadnego zaświadczenia; wypłacono mu zasiłki chorobowe i pozostawiono samopas własnemu losowi. Dopiero po pewnym czasie od ludzi postronnych dowiaduje się on o możliwości uzyskania renty, idzie więc do „ubezpieczalni” i tam odpowiednio pouczony zaczyna zbierać różne dowody i dokumenty, szukać świadków itd., oczywiście pozostając aż do przyznania renty przeważnie w trudnej sytuacji materialnej.

Nierzadkie są wypadki utraty prawa do renty za długi okres czasu pozostawania bez pracy i bez zasiłków, ZUS bowiem wypłaca zaległe świadczenia najwyżej za 3 miesiące wstecz od zgłoszenia roszczenia, o ile prawo do renty powstało przed zgłoszeniem roszczenia.

I tu właśnie wylania się doniosła rola komisji socjalno-ubezpieczeniowej i delegatów s-u. Gdyby bowiem na masówkach komisje s-u i delegaci pouczali swoją załogę w krótkich pogadankach o warunkach koniecznych do otrzymania poszczególnych świadczeń rentowych, gdyby w świetlicach umieszczono odpowiednie hasła lub postarano się o popularne wydawnictwa (Biblioteka Szkolenia Związkowego CRZZ) z zakresu świadczeń długoterminowych i włożono je do przejrzenia w świetlicach, gdyby wzywano pracowników, którzy na skutek niezdolności do zarobkowania lub starości mają odejść z produkcji i poinformowano ich, gdzie i jak należy starać się o rentę oraz udzielono im pomocy w załatwianiu niezbędnych formalności, pracownik nie tylko uzyskałby szybko należne świadczenia, ale również czułby w tym przełomowym momencie swojego życia opiekę związku, do którego całe życie nale-

żał i do którego przecież w myśl statutu należy nadal.

Już w chwili wstąpienia pracownika do zakładu pracy powinna rozpocząć się nad nim opieka delegata socjalno-ubezpieczeniowego; w tym też momencie należy rozpocząć kompletowanie przyszłego roszczenia pracownika o rentę. Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami legitymacje ubezpieczeniowe wydają zakłady pracy a nadzór nad wykonaniem tych czynności i kontrolę dokonywania właściwych wpisów do tych legitymacji powierzono organom związkowym. Legitymacja potrzebna jest każdemu pracownikowi nie tylko w celach uzyskania pomocy leczniczej, ale także jako podstawowy dokument dla udowodnienia w bliższej lub dalszej przyszłości uprawnień do renty zarówno dla siebie jak i rodziny.

Należy zatem ściśle kontrolować, czy każdy pracownik ma legitymację ubezpieczeniową, czy do niej zostały wpisane poprzednie okresy pracy (w razie stwierdzenia braku należy spowodować wpisanie ich przez poprzednie zakłady pracy nawet z urzędu) oraz czy pracownik odchodzący z danego zakładu pracy ma wpisany i potwierdzony okres pracy, jaki w nim przepracował. Jakże to ułatwi załatwienie przyszłego roszczenia o rentę, ile oszczędzi kłopotów. A trzeba — niestety — stwierdzić, że legitymacje ubezpieczeniowe z właściwymi wpisami okresów pracy, co najmniej w granicach tzw. okresu wyczekiwania, należą do zupełnych wyjątków.

W przeważnej ilości przypadków pracownik „przechodzi na rentę” po wyczerpaniu pełnego okresu zasiłku chorobowego. Skoro zatem pracownik wskutek długotrwałej choroby zbliża się do końcowego terminu przysługujących mu zasiłków, należy go pouczyć, że w przypadku odmowy przez komisję lekarską przedłużenia mu zasiłków chorobowych (ponad 26 tyg.) na dalsze 13 tygodni winien po uzyskaniu opinii komisji lekarskiej natychmiast złożyć roszczenie o rentę do właściwej placówki ZUS. Trzeba też pracow-

nika pouczyć, jakiego rodzaju dokumenty winien w tym celu złożyć.<sup>1)</sup>

Ze swej strony komisja s-u powinna zainteresować się, czy dany pracownik (przeważnie chory), da sobie sam radę, czy też trzeba mu będzie pomóc w załatwianiu formalności i w takim przypadku pomocy tej udzielić w jak najszerszym zakresie, zwłaszcza jeżeli chodzi o dostarczenie przez zakład pracy potrzebnych zaświadczeń itp. W szczególności komisja powinna np. sprawdzić, czy do formularza o wysokości zarobków wpisano pracownikowi faktycznie pobierane wynagrodzenie (zasadnicze, podatki, premie, nadgodziny, świadczenia w naturze itd.) i czy nie podano omyłkowo zarobków z miesięcy, w których pracownik nie przepracował co najmniej 20 dni, a zatem zarobił mniej niż w pełnym miesiącu pracy.

Ważną, a mocno w niektórych zakładach pracy zaniedbaną sprawą jest terminowość sporządzania i nadsyłania do ZUS doniesień o wypadkach w pracy względnie w drodze do pracy lub w drodze powrotnej. Zdarzają się częste przypadki, że zakład pracy nadsyła doniesienie o wypadku dopiero na żądanie ZUS, gdy poszkodowany pracownik zgłosił roszczenie o rentę wypadkową. Hamuje to oczywiście szybkie rozpatrzenie roszczenia. Z tymi objawami winna komisja s-u walczyć kontrolując, czy wypadek pracownika<sup>2)</sup> został w terminie zgłoszony do ZUS (i innych instytucji wymienionych w Instrukcji nr 28 GUS) oraz czy opis wypadku jest zgodny z faktycznymi okolicznościami, niezależnie oczywiście od wyciągnięcia konsekwencji w ramach akcji BHP, należącej również do obowiązków i zadań komisji. Trzeba pouczać pracowników o konieczności bezzwłocznego zgłaszania doznanych wypadków w zatrudnieniu nie tylko w komórcę BHP i delegatowi s-u swojej grupy związkowej, aby mu umożliwić skontrolowanie, czy zakład pracy wywiązał się z obowiązku zgłoszenia wypadku w ZUS.

Trzeba uświadamiać pracowników, że w przypadku gdy niezdolność do pracy przekracza 25% można po wyczerpaniu uprawnień do zasiłków chorobowych uzyskać ren-

tę wypadkową czasową lub stałą, niezależnie od dalszego zarobkowania.

Trzeba również pouczać pracowników będących jeszcze w pełni sił i zdrowia, którzy jednak ukończyli 65 rok życia, że mogą otrzymać rentę inwalidzką i pobierać ją mimo dalszego zarobkowania.

Trzeba wreszcie zająć się również i rodziną zmarłych pracowników i pomóc jej w uzyskaniu świadczeń rentowych, gdyż osoby pozostałej rodziny nie zawsze orientują się w przebiegu pracy swych zmarłych żywicieli, a najmniej w formalnościach koniecznych dla uzyskania należnych im świadczeń.

Pełna więc troska o człowieka pracy nie tylko w okresie jego czyn-

nego udziału w produkcji, ale i w ciężkich chwilach jego życia, w okresie gdy doszedł do kresu swoich zdolności do zarobkowania, oraz troska o los pozostałej po nim rodziny, winna być podstawowym obowiązkiem komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Od właściwego spełnienia tych obowiązków zależy w dużej mierze szybkie i sprawne obsłużenie świata pracy w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych. Doprowadzi to do ugrutowania świadomości, że ubezpieczenia społeczne, w myśl gwarancji art. 60 naszej Konstytucji, służą masom pracującym.

Zdzisław Fuchs  
(Wrocław)

## Współpraca oddziału ZUS

z zarządami terenowymi branżowych związków zawodowych

Rewidenci i kontrolerzy ZUS, dokonując w zakładach pracy kontroli wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego, stwierdzają niejednokrotnie przypadki nadpłat; wykrywają też niekiedy przypadki przywłaszczenia pieniędzy społecznych przeznaczonych na zasiłki.

Na terenie oddziału częstochowskiego mogliśmy wymienić kilka zakładów pracy, gdzie takie fakty zaistniały.

Rzecz jasna, w przypadkach przywłaszczeń sprawiedliwości staje się zadość, winni, tj. osoby odpowiedzialne w zakładzie pracy za gospodarowanie funduszami ubezpieczeniowymi, zostają ukarani. Powstałą stratę nie zawsze jednak można wyrównać, a sprzeniewierzone pieniądze nie zawsze odebrać.

Przypadki nadużyć, acz nieliczne, powinny być jednak sygnałem ostrzegawczym dla wzmocnienia czujności nad gospodarką funduszami ubezpieczenia społecznego w zakładzie pracy. Pracowników odpowiedzialnych za te fundusze należy otoczyć większą opieką i częściej ich kontrolować. Obowiązek ten spoczywa przede wszystkim na czynniku społecznym — komisjach socjalno-ubezpieczeniowych. Totż powinny one wzmocnić swoją aktywność i dokładnie poznać obowiązki w zakresie spraw ubezpieczeniowych, muszą wreszcie zacieśnić współpracę z kierownictwem zakładu pracy na odcinku kontroli finansowej funduszy ubezpieczeniowych.

Liczne i odpowiedzialne są obowiązki zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Aby im podolać aktyw związkowy musi sam do-

znawać stałej opieki ze strony nadzórnych władz związkowych, a więc związków branżowych. Tylko bowiem opieka i ścisła łączność zagwarantują dobrą pracę czynnika związkowego w zakładzie pracy.

Oddział Obwodowy ZUS w Częstochowie chcąc przyczynić się do ożywienia tego odcinka pracy, nawiązał ściślejszy kontakt z zarządami związków zawodowych wszystkich branż na tutejszym terenie. Postanowiono przynajmniej raz na kwartał urządzać odprawy z przewodniczącymi komisji s-u w zakładach pracy z udziałem przedstawicieli związków branżowych. Na odprawach tych zostaną omówione zadania komisji s-u oraz usterki stwierdzone przez rewidentów ZUS w czasie kontroli wypłat zasiłków na terenie danego związku branżowego. Wskazane zostaną jednocześnie sposoby uniknięcia tych usterek w przyszłości.

Odprawy takie z udziałem Związków Zawodowych Włóknarzy, Górników, Pracowników Handlu, Prac. Bud. i Cer. przewidziane zostały na kwiecień, z innymi związkami — ewentualnie na maj.

Rewidenci i kontrolerzy częstochowskiego Oddziału Obwodowego ZUS zostali pouczeni, by w czasie przeprowadzania kontroli w zakładach pracy nie ograniczali się tylko do stwierdzenia istnienia czy niestnienia współpracy aktywu s-u z referentem zasiłkowym, lecz by szczegółowo omawiali z członkami komisji s-u wyniki kontroli oraz by służyli radą, jak należy wpływać na polepszenie pracy ubezpieczeniowej.

Ludwik Piecha

<sup>1)</sup> Zob. artykuł pt. „Tryb postępowania przy przedłużaniu okresu wypłat zasiłków chorobowych“ w nr 3/51 PUS, str. 66—67.

<sup>2)</sup> Każdy nawet drobny wypadek powodujący przerwę w pracy a wynoszący co najmniej jeden dzień, nie licząc dnia wypadku, a w zasadzie każdy wypadek, winien być zgłoszony w ciągu 5 dni od dnia wypadku pod rygorem ukarania kierownika zakładu pracy grzywną.



## Nie można bezkarnie naruszać przepisów w sprawie skarg i zażaleń

Na skutek licznych uchybień zaobserwowanych na tle załatwiania skarg, zażaleń i interwencji przez Wydział Rent Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Rzeszowie, została tam przeprowadzona w marcu roku bieżącego specjalna kontrola w tym zakresie.

Kontrola ta wykazała karygodne fakty łamania i naruszania uchwały Rady Państwa i Rady Ministrów z 14.12.1950 w sprawie rozpatrywania skarg i zażaleń ludności oraz krytycznych głosów prasy.

Okazało się mianowicie, że w zagradkowy sposób „zaginięły” liczne pisma czynników interweniujących w sprawach zażaleń. Wiele zaś pism interwencyjnych mimo ponagleń spoczywało bez załatwienia nieraz przez szereg miesięcy w biurku kierownika wydziału — bezdusznego biurokraty, który gromadził je jak chomik nie bacząc, że za pismami tymi stoją żywi ludzie — robotnicy i pracownicy, dotknięci ciężkimi zdarzeniami losowymi, wdowy obciążone dziećmi — ludzie, dla których świadczenia ubezpieczeniowe są jedynym źródłem egzystencji.

A oto przykłady:

Ob. Stanisławie Dec, b. robotnicy drobnego gospodarstwa rolnego, która na skutek wypadku w zatrudnieniu w roku 1947 utraciła wzrok, b. Ubezpieczalnia Społeczna w Rzeszowie na skutek nieznamości przepisów odmówiła i to w dodatku bezprawnie (b. ubezpieczalnia społeczne nie miały prawa wydawania decyzji w sprawach rentowych) prawa do renty wypadkowej, wychodząc z założenia, że robotnicy drobnych gospodarstw rolnych objęci zostali obowiązkiem ubezpieczenia od wypadków dopiero od 1.3.1948, podczas gdy w istocie podlegali oni temu obowiązkowi już od lutego 1946, a od 1.3.1948 objęci zostali obowiązkiem ubezpieczenia chorobowego.

Na skutek interwencji ojca zainteresowanej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Rzeszowie pismem z 30.9.1952 zwróciło się do Oddziału rzeszowskiego o ponowne rozpatrzenie sprawy. Mimo jednak 3-krotnych ponagleń Oddział nie załatwił sprawy, pisma zaś Prezydium „zaginięły” bez śladu. Dopiero interwencja Prezydium w Centrali ZUS w sierpniu r. ub. spowodowała przyznanie ob. Dec renty wypadkowej.

Podobnie jak w sprawie ob. Dec „zaginięły” pisma i 4-krotne ponag-

lenia MPiOS i Centrali ZUS w sprawach ob. ob. Władysława Szejnara i Jana Sobka, a uprawnienia tych osób do świadczeń, mimo upływu kilku miesięcy, nie zostały zbadane do dnia kontroli. W sprawie ob. Szejnara, który cierpi na bezwład nóg, nie pomogła nawet i telefoniczna interwencja MPiOS, którą zresztą przyjmował sam kierownik Wydziału Rent i przyrzekł ją niezwłocznie załatwić. Trzeba było aż specjalnej kontroli, aby sprawy te zostały rozpatrzone.

Sprawa ob. Kazimierza Boczkowskiego, w której MPiOS interweniowało pięciokrotnie, została wprawdzie załatwiona, ale MPiOS nie zostało mimo tylu pism powiadomione o sposobie załatwienia, same zaś pisma interwencyjne jak i w poprzednich sprawach „zaginięły”. W aktach rentowych ob. Boczkowskiego nie ma żadnego śladu jakiegokolwiek zażalenia czy interwencji.

Karygodne niedbalstwo i deptanie zasad praworządności ludowej przez kierownika Wydziału Rent i brak nadzoru ze strony Dyrektora Oddziału nad sprawami zażaleń spowodowało, że wdowa i sieroty po robotniku ob. Antoniku, który zginął wskutek wypadku w zatrudnieniu, bez jakiegokolwiek uzasadnienia czekały na przyznanie należnych im świadczeń od początku września ub. r. prawie do końca lutego br., jakkolwiek nie było żadnych obiektywnych przyczyn uzasadniających zwłokę. Roszczenie o rentę wdowią ob. Zofii Baranik nie zostało załatwione do dnia kontroli, mimo, iż zainteresowana już w grudniu roku ub. przestała Oddziałowi wszystkie dokumenty, które nie nasuwały wątpliwości co do uprawnienia do renty wdowiej. Obie te sprawy wraz z pismami interwencyjnymi i ponagleniami przeleżały w biurku kierownika Wydziału Rent.

Przytoczone przykłady nie wyczerpują bynajmniej wszystkich wypadków karygodnego stosunku do spraw zażaleń, stwierdzonych w czasie kontroli. W całym bowiem szeregu innych spraw stwierdzono również naruszanie uchwały Rady Państwa i Rady Ministrów z 14.12.1950.

Nieterminowe udzielanie odpowiedzi czynnikom interweniującym, ukrywanie własnej winy, chęć wybielania się i unikanie samokrytyki — wszystko to wystąpiło z całą jasnością przy badaniu przez kon-

trołę spraw zażaleń, których „dotknął” kierownik Wydziału Rent.

Za te karygodne wykroczenia kierownik Wydziału Rent ob. Zdzisław Żaba został na zasadzie art. 32 rozporząd. o umowie o pracę pracowników umysł. dyscyplinarnie zwolniony z zajmowanego stanowiska. Dyrektor zaś Oddziału ob. Marian Wojturski otrzymał naganę za brak należytego nadzoru w sprawach zażaleń. Ponadto sprawę przekazano również władzom partyjnym celem wyciągnięcia właściwym konsekwencji.

Kara, jaka spotkała winnych za łamanie i naruszanie przepisów naszej Władzy Ludowej, zabezpieczających najżywotniejsze interesy ludzi pracy, winna być przestrożą dla innych oddziałów ZUS i ich Dyrektorów, powodując zaostrożenie czujności na tym odcinku. Nie ulega bowiem wątpliwości, że gdyby Dyrektor Oddz. Woj. ZUS w Rzeszowie poświęcał więcej uwagi sprawom zażaleń i otoczył je większym nadzorem, to nie doszłoby do tak skandalicznych wypadków, jakie zostały stwierdzone w kierowanym przez niego Oddziale; nie dopuściłby on bowiem do tego, aby sprawy zażaleń załatwiane były gorzej i dłużej niż sprawy załatwiane w normalnym trybie, nie dopuściłby do podważenia dobrego imienia setek pracowników ubezpieczeniowych, którzy od szeregu lat współpracowniczą między sobą o jak najsprawniejszą i jak najlepszą obsługę świata pracy na odcinku ubezpieczeń społecznych.

Ale nie tylko sam nadzór winien decydować o stosunku pracownika do spraw zażaleń, o jakości i szybkości ich załatwiania. Trzeba, aby każdy pracownik załatwiał skargi i zażalenia wnikliwie i szybko nie tylko dlatego, że postępowanie w tych sprawach unormowane jest przepisami, wydanymi przez najwyższe władze naszego Państwa, że przepisy te przewidują rygory i sankcje karne wobec tych, którzy je naruszają, lecz dlatego, że przepisy te wydane zostały w trosce o człowieka pracy i stanowią jego zdobycz, której nie wolno pod żadnymi pozorami niweczyć lub umniejszać.

Trzeba wreszcie, aby każdy pracownik rozumiał aspekt polityczny tego zagadnienia. Bardzo często bowiem przeciętny obywatel kształtuje

na tle potraktowania jego sprawy swój stosunek nie tylko do instytucji ubezpieczeń społecznych, ale do całej naszej rzeczywistości.

Konieczne jest więc, aby w parze z należyty nadzorem i kontrolą nad przebiegiem załatwiania spraw zażaleniowych szła szeroka akcja polityczno-wychowawcza, która winna kształtować i umacniać nowy so-

cialistyczny styl pracy w ubezpieczeniach społecznych.

Sprawa troski i opieki nad człowiekiem pracy była jednym z najważniejszych zagadnień II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Uchwały podjęte w tej mierze przez II Zjazd zobowiązują instytucje ubezpieczeń społecznych,

której celem jest bezpośrednia obsługa świata pracy, do polepszenia stylu pracy, do wyplenienia objawów bezduszości i biurokratyzmu tak, aby dla każdego robotnika i pracownika Zakład Ubezpieczeń Społecznych był instytucją, w której znajdzie on niezwłocznie pomoc i opiekę w trudnych sytuacjach życiowych.

G.

## O pracy Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej

w Kombinacie im. Lenina w Nowej Hucie

*Autorka zamieszczonej korespondencji tow. Maria Janota, rozpoczęła pracę w Hucie im. Lenina w 1950 roku w charakterze pracownika fizycznego.*

Z kolei przeszła przeszkolenie telefonistki. Po rozpoczęciu pracy w centrali telefonicznej Huty wyróżniła się wkrótce jako *przebiegająca telefonistka, poświęcając jednocześnie wiele energii pracy społecznej w Zarządzie Miejskiego Koła Ligi Kobiet.*

Z czasem wybrano ją przewodniczącą Rady Kobieter. Huta liczyła w tym czasie 14 dobrze pracujących rad.

Związkowe zebranie wyborcze powołało wyróżniającą się w pracy tow. M. Janotę w skład Prezydium Rady Zakładowej; powierzono jej odcinek spraw socjalno-ubezpieczeniowych. W zakresie tych spraw tow. M. Janota została przeszkolona w ośrodku szkoleniowym Z. Z. w Chorzowie. Zdobyte tam wiadomości ugruntowała i uzupełniła doświadczeniami codziennej, żmudnej pracy.

Tow. Maria Janota należy do tej grupy kobiet, które Rząd Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w uznaniu ich zasług na polu pracy społecznej zaszczytnie wyróżnił. Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet Maria Janota, jako przewodnicząca Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej w Kombinacie im. Lenina w Nowej Hucie otrzymała Srebrny Krzyż Zasługi.

Redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych składa swej korespondentce najserdeczniejsze gratulacje z powodu otrzymanego odznaczenia i życzy Jej dalszych sukcesów w pracy.

Jako przewodnicząca Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej w Hucie im. Lenina pragnę zaznaczyć czytelników PUS z jej działalnością.

Zakładowa Komisja S-U przy Radzie Zakładowej Huty im. Lenina składa się z 20 członków.

Komisja dzieli się na 4 zespoły:

- 1) zespół koleżeńskiej pomocy i odwiedzin w domu i szpitalach,
- 2) zespół kontroli zasiłków chorobowych i rodzinnych,
- 3) zespół opieki nad matką i dzieckiem,
- 4) zespół lecznictwa.

Oprócz Zakładowej Komisji S-U działającej przy Radzie Zakładowej, komisje podzielone na zespoły działają również przy Radach Oddziałowych.

Podstawą pracy Komisji i Zespołów są plany miesięczne. Dwa razy w miesiącu Komisja S-U odbywa posiedzenia, na których przewodniczący Zespołów składają sprawozdania z pracy z powierzonych sobie odcinków.

Na wspólnym posiedzeniu z Komisją S-U i Komisją Ochrony i Bezpieczeństwa Pracy — lekarz zakładowy składa sprawozdanie z absencji chorobowej, a inżynier bezpieczeństwa — z wypadkowości.

Przyznawanie zasiłków odbywa się następująco:

Po powrocie do pracy pracownik przedstawia L4 w Dyscyplinie, po czym Komisja analizuje przyczynę choroby danego pracownika; od wyniku tej analizy zależy przyznanie

zasiłku chorobowego lub jego wstrzymanie.

Lista płac oblicza zasiłki chorobowe, a członkowie zespołu kontroli zasiłków chorobowych kontrolują prawidłowość obliczenia. Wyплаты zasiłków chorobowych odbywają się dwa razy w miesiącu.

Analizując absencje chorobowe przedsiębiorstwa Komisja Socjalno-Ubezpieczeniowa zauważyła, że najczęściej jest zwolnień chorobowych trzydniowych. W związku z tym nasuwał się wniosek, że byłoby wskazane, aby już pierwszy dzień choroby był płatny; przyczyni się to do zmniejszenia zwolnień trzydniowych.

Dla zmobilizowania sił do walki z absencją chorobową wprowadziliśmy w naszej Komisji nowy sposób składania sprawozdań z absencji chorobowej przez lekarza zakładowego, a mianowicie analizujemy absencję nie ogólnie w całym zakładzie, lecz w poszczególnych wydziałach; sprawozdania takie dają jaśniejszy obraz przyczyn zachorowalności.

Przy sposobności nadmieniam, że niewypłacanie zasiłku chorobowego pracownikom fizycznym opiekującym się chorymi może stwarzać sugestie, że znajdują się one w gorszej sytuacji materialnej niż pracownice umysłowe. Sądzę jednak, że III Kongres Związków Zawodowych ureguluje tę sprawę, podobnie jak i sprawę zasiłków przy chorobach nie trwających 3 dni, zgodnie ze wskazaniami zawartymi w Uchwale KC PZPR z kwietnia br.

Kontrolę zasiłków rodzinnych przeprowadza Komisja S-U dwa razy do roku. To zagadnienie wymaga jednak oddzielnego omówienia.

Maria Janota

Przewodnicząca Komisji S-U  
w Hucie im. Lenina

**INSTANCJE ZWIĄZKOWE POWINNY PILNOWAĆ SPRAWNEGO I OSZCZĘDNEGO GOSPODAROWANIA FUNDUSZAMI UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Z uchwał KC PZPR o pracy związków zawodowych

## DOŚWIADCZENIA LUTOWEJ KONTROLI ZASIŁKÓW

*Meldunki z terenu wykazują, że okresowa kontrola zasiłków rodzinnych przez aktyw związkowy w lutym br. została przeprowadzona z różnym powodzeniem. Niektóre instancje związkowe zadanie to wykonały należycie, nie brakło jednak i takich, które nie potrafiły zmobilizować aktywu s-u do tej akcji.*

### Współdziałanie ZUS, dyrekcji i rady zakładowej zapewniło pomyślny przebieg kontroli

Tak się złożyło, że rewidenci zasilkowi Oddziału Obwodowego ZUS w Bytomiu, Marian Wiśniewski, Paulina Tomaka, Augustyna Leś i Halina Orłowska, w styczniu br. przeprowadzali szczegółową kontrolę zasiłków rodzinnych i chorobowych w hucie „Zygmunt”. Kończąc swą pracę rewidenci zainteresowali referenta zasiłkowego i Radę Zakładową zbliżając się lutową kontrolą zasiłków rodzinnych.

Na ich propozycję przewodnicząca Rady Zakładowej Tekla Koralewska zwołała posiedzenie komisji socjalno-ubezpieczeniowej z udziałem rewidentów ZUS i referenta zasiłków rodzinnych. Rewidenci udzielili uczestnikom narady szczegółowych wyjaśnień co do znaczenia i sposobu przeprowadzenia tej akcji. Omówiono szczegóły techniczne akcji i wyznaczono członków komisji s-u do jej przeprowadzenia. Było to 29 stycznia.

Okolo 5 lutego otrzymaliśmy pocztą z Oddziału ZUS specjalne kontrolne listy zasiłkowe, w których referent zasiłkowy od razu wypełnił kolumny 1, 2 i 9. Kwoty należnych zasiłków (kol. 9) wpisano po to, aby pracownik mógł sprawdzić czy istotnie otrzymuje taką kwotę.

Następnie listy otrzymała przewodnicząca Rady Zakładowej, która zwołała trzech członków komisji s-u wyznaczonych uprzednio dla przeprowadzenia akcji i udzieliła im potrzebnych wyjaśnień. Przewodnicząca Rady uzyskała od kierowników wydziałów produkcyjnych zgodę na zwolnienie tych pracowników od normalnych zajęć na przeciąg kilku dni. Wszyscy ci trzej członkowie są pracownikami fizycznymi (jedna kobieta — suwnicowa, jeden pracownik stalowni i jeden pracownik kontroli technicznej).

Zasiłki rodzinne rozbite są w hucie „Zygmunt” na 5 referatów; w skład tych referatów wchodzi 20 różnych oddziałów produkcyjnych: odlewnia, modelarnia, wykończalnia

i inne. Odpowiednio do tego podziału zostały również wypełnione listy kontrolne.

Trzej członkowie komisji wyposażeni zostali w listy kontrolne oraz w odpowiedniego formatu kawałki tektury (aby nie trzeba było pisać na kolanie). Rozeszli się oni na poszczególne oddziały i aby zakończyć szybko pracę, dokonywali kontroli na wszystkich zmianach: jednego dnia w godzinach 6—14, drugiego 14—22, trzeciego 22—6. Podchodzili oni kolejno do każdego stanowiska pracy, tak że żaden z pracowników nie był zmuszony go opuszczać, a przerwa w pracy konieczna na dokonanie wywiadu była naprawdę minimalna.

W ten sposób 14 lutego referent zasiłkowy otrzymał wypełnione listy ze wszystkich oddziałów. Przeprowadził on natychmiast przy współudziale przewodniczącego komisji s-u ob. Jerzego Cupryny porównanie list kontrolnych z „oświadczeniami”.

Stwierdzono 7 przypadków, w których mężowie nie zgłosili, że żony ich pracują, niektóre nawet pobierają także zasiłki na dzieci z tytułu własnej pracy. Pracownicy ci tłumaczyli się tym, że uważali, iż zmiany wystarczy zgłosić przy nowej wymianie „oświadczeń”. Nadpłacone zasiłki potrącono.

W każdym oddziale brak było kilku podpisów na listach kontrolnych, ponieważ niektórzy pracownicy chorowali lub byli na urlopie w czasie przeprowadzania akcji. Pracowników tych, ok. 6% załogi, wzywano przez radiowęzeł do zgłoszenia się w referacie ubezpieczeniowym, gdzie składali wyjaśnienia i podpisywali listę.

Pomimo tych nawoływań przez głośniki zainstalowane we wszystkich oddziałach, znaleźli się tacy, którzy ociągali się ze złożeniem wyjaśnień. W porozumieniu z kierownikiem biura zarobkowego, koperty z wynagrodzeniem tych pracowników przekazano przed wypłatą do referatu zasiłkowego, dokąd

musieli się oni zgłosić po wypłatę i w ten sposób uzyskano i od nich wyjaśnienia do listy kontrolnej.

Cała akcja w naszej hucie przeprowadzona była przez aktyw społeczny; przebiegała sprawnie i spokojnie i ukończona została w terminie oraz objęła wszystkich pracowników dzięki dużej pomocy ze strony Rady Zakładowej i właściwemu zrozumieniu zadań przez członków komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej.

*Teresa Seweryn*

Referent zasiłkowy Huty „Zygmunt”



Zamieszczona obok korespondencja Teresy Seweryn daje przykład należytego przeprowadzenia kontroli zasiłków rodzinnych przez aktyw s-u huty „Zygmunt”.

Przykład huty „Zygmunt” świadczy, że nawet w wielkim zakładzie pracy są możliwości należytego przeprowadzenia akcji okresowej kontroli zasiłków rodzinnych. I to przez aktyw związkowy, a nie przez administrację.

Na sukces tej akcji w hucie „Zygmunt” złożył się szereg czynników.

Same czynności wstępne wykazują, jak wielkie znaczenie ma koleżeńska pomoc ze strony ZUS. Gdyby rewidenci ZUS pojmowali swe obowiązki bezdusznie, zakończyliby kontrolę, nie wdając się w „sprawę związkową”, za jaką mogliby uważać kontrolę lutową.

Szczere zainteresowanie się kontrolą lutową okazała przewodnicząca Rady Zakładowej, T. Koralewska. Równie poważnie potraktowała to zagadnienie T. Seweryn, referent zasiłkowy huty, od niedawna wiceprzewodnicząca Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie.

Godne podkreślenia jest stanowisko kierowników wydziałów, którzy trzem członkom komisji s-u udzieliли 5-dniowego zwolnienia.

Sumienne przeprowadzenie technicznej akcji przez członków komisji s-u stanowi dalszy pozytywny element. Nie trzeba też zapominać o społecznym stanowisku załogi tych wydziałów, która własnymi siłami, bez uszczerbku dla pracy produkcyjnej, wypełniła lukę spowodowaną nieobecnością trzech pracowników.

Nasuwa się pytanie, czy nie można było zorganizować akcji bez wycofania z produkcji owych trzech członków komisji s-u.

Trzeba stwierdzić, że nawet gdyby działali oni między zmianami (w godzinach od 5 do 7, od 13 do 15 i od 21 do 23), to i wówczas musieliby być wycofani codziennie na szereg godzin z pracy produkcyjnej i akcja znacznie by się przeciągnęła. Poza tym już podczas dawniejszych kontroli stwierdzono, że istnieje pewna ilość pracowników czy to zbyt „wygodnych“, czy opieśzających, wskutek czego dawniejsze kontrole nie obejmowały znacznego odsetka załogi. Utworzenie zaś komisji s-u z samych pracowników administracyjnych i powierzenie im przeprowadzenia okresowych kontroli czyniłoby z tej akcji sprawę administracyjną a nie związkową.

Czy lutowa kontrola zasiłków rodzinnych w hucie „Zygmunt“ przeprowadzona była bezbłędnie?

Nie. Pewne uchybienia były. I tak, z radiowęzła należało skorzystać już przed rozpoczęciem

akcji, aby poinformować o akcji załogę. Dalej, pominięto pomoc mężów zaufania i delegatów s-u w grupach związkowych. Wiadomo, że ze względów czysto technicznych nie mogą oni bezpośrednio włączyć się do przeprowadzania takich akcji, przynajmniej w wielkich zakładach pracy (np. listy zasiłkowe są wg oddziałów huty a nie wg grup związkowych). Jednak na posiedzenie komisji s-u należało zaprosić delegatów s-u z grup związkowych, względnie również i mężów zaufania, aby i oni zapoznali się z celem akcji, sposobem jej przeprowadzenia i porozmawiali o tym z członkami swych grup związkowych. W ten sposób wykorzystano by okresową kontrolę zasiłków dla podniesienia znajomości spraw ubezpieczeniowych wśród załogi, co ułatwiłoby pracę członków komisji.

Mimo tych uchybień, które niewątpliwie zostaną naprawione w przyszłości, całość akcji, dzięki

zgodnej współpracy ZUS, instancji związkowych, kierownictwa oraz administracji oraz administracji huty, wypadła należycie.

Na marginesie warto zauważyć, że podnoszono zarzut, iż najbliższa z kolei kontrola przypadająca w czerwcu następuje zbyt szybko, że należałoby ją przesunąć na termin późniejszy. Zarzut ten wydaje się jednak niesłuszny. W październiku wszyscy ubezpieczeni otrzymujący zasiłki rodzinne składają dla ZUS specjalne pisemne „oświadczenia“ (w drodze administracyjnej); kontrole związkowe w lutym i czerwcu są uzupełnieniem kontroli administracyjnej. Gdyby jednak okazało się, że kontrole te ujawniają niewielki odsetek niesłusznych wypłat, warto by się zastanowić nad tym, czy nie byłaby wystarczająca dwukrotna kontrola w ciągu roku: raz przez ZUS, raz przez instancje związkowe.

F. Woźniczka

### **Komisja socjalno-ubezpieczeniowa zorganizowała kontrolę i sprawdziła jej wyniki**

Dwa tygodnie przed kontrolą Komisja Socjalno - Ubezpieczeniowa kopalni „Śląsk“ wraz z referentem ubezpieczeniowym odbyła naradę w Radzie Zakładowej. Wzięli w niej udział również delegaci S-U.

Przewodniczącą Komisji, Jerzy Bek, zagalął naradę i wyjaśnił obecnym, jaki jest cel i sens kontroli lutowej.

Ustalono, że kontrola odbędzie się w dniach od 17 do 20 lutego br. w sali zbornej kopalni w godzinach od 6 do 16, aby pracownicy mieli możliwość osobistego złożenia żądanych informacji.

Za zgodą Rady Zakładowej i Dyrekcji kopalni miejscowy radiowęzeł 6 razy w ciągu dnia zawiadamiał o odbywającej się kontroli. Do kontroli zgłosiło się około 90% pracowników i tym zasiłki rodzinne wypłacono w dniu wypłaty zaliczki, tj. 27.2.1954 r.

Natomiast tym pracownikom, którzy nie dopełnili formalności kontrolnych, zasiłek został na razie wstrzymany. Wypłacono go dopiero 5 marca br., po przeprowadzeniu z nimi wywiadu i uzyskaniu od nich własnoręcznego podpisu.

W czasie kontroli jeden pracownik przyznał się do pobierania zasiłku na pracującą żonę. Pracownik ten rzekomo dlatego nie zgłosił rozpoczęcia pracy przez żonę, że zatrudniająca ją instytucja (Narodowy Bank Polski w Chorzowie) nie chciała wydać zaświadczenia. Referent ubezpieczeniowy kopalni postanowił to załatwić osobiście.

Niezależnie od kontroli lutowej Komisja S-U kopalni wraz z referentem ubezpieczeniowym przeprowadziła porównanie oświadczeń rodzinnych z roku 1953 z oświadczeniami 1952. Porównanie to ujawniło, że 18 pracowników nie zgło-

siło zmian w gronie rodzinnym, uprawniających do zasiłków rodzinnych (podjęcie pracy przez żonę, dzieci, zaprzestanie nauki). Kwota 4.390 zł, wypłacona niesłusznie, została im potrącona i przełana na rachunek ZUS w Chorzowie.

Wypada nadmienić, że załoga kopalni jest zdania, iż kontrole uprawnień do zasiłków rodzinnych są zbyt częste i zbyt kłopotliwe. Należałoby więc pomyśleć o usprawnieniu tej akcji.

Franciszek Wieczorek  
(Chropaczów)

### **Dwa zakłady — dwa style pracy**

Urząd Pocztowo-Telekomunikacyjny w Ostrołęce stanowi przykład zakładu pracy, gdzie kierownictwo, rada zakładowa i aktyw socjalno-ubezpieczeniowy ściśle współpracują ze sobą w zakresie spraw ubezpieczeniowych. Listy wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz uprawnień pracowników do pobierania zasiłków są tam dokładnie analizowane przez te wszystkie czynniki. Protokoły pokontrolne re-

widentów ZUS stwierdzają, że „wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych są dokonywane bez zastrzeżeń“.

Kontrola zasiłków rodzinnych w miesiącu lutym dokonana przez aktyw socjalno-ubezpieczeniowy przy współudziale Rady Zakładowej wykazała, że włożył on w tę akcję wiele wysiłku i najlepszej chęci. Zasługuje to na pochwałę z wielu przyczyn.

Urząd Pocztowo - Telekomunikacyjny ma na terenie swojego obwo-  
du 16 punktów płatniczych; niektóre z nich są odległe od Ostrołęki ponad 50 km, do wielu z nich nie ma żadnej komunikacji poza furmanką. Ponieważ do połowy lute-

**UWAGA KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE!  
W CZERWCU NALEŻY PRZEPROWADZIĆ PONOWNĄ KONTROLĘ  
UPRAWNIEN DO POBIERANIA ZASIŁKÓW RODZINNYCH**

go ZUS nie dostarczył jeszcze druków list kontrolnych, Rada Zakładowa UPT w Ostrołęce, chcąc zgodnie z zaleceniem CRZZ przeprowadzić kontrolę w terminie, sporządziła je odręcznie i rozesała do wszystkich swoich placówek. Toteż w dniu 25 lutego referent zasiłkowy otrzymał gotowe listy; wypłata zasiłków mogła nastąpić bez opóźnienia.

Referent zasiłkowy UPT w Ostrołęce przejawia inicjatywę i na innych odcinkach wypłat ubezpieczenia społecznego, np. dla uniknięcia nadpłat dodatku mlecznego prowadzi ewidencję dzieci do lat 7.

Przewodniczący Rady Zakładowej Władysław Pa li Ń s k i i sekretarz Stanisław K i e l a k żywo interesują się sprawami wypłat zasiłków. Dowodem tego jest fakt, że sami zwrócili się z prośbą o wskazanie czasopisma fachowego, które by w pracy ubezpieczeniowej wyjaśniało wszelkie wątpliwości i przypadki nie objęte instrukcją dla zakładów pracy. Po zaznajomieniu się z okazanym sobie egzemplarzem PUS, Rada Zakładowa w porozumieniu z referentem zasiłkowym i głównym księgowym niezwłocznie zaprenumerowała czasopismo.

Inaczej przedstawia się sprawa wypłat zasiłków w PRK nr 7 na budowach: Ostrołęka, Grabowo i Stacja Grabowo.

W czasie kontroli w marcu br. stwierdziłem tam szereg niedociągnięć, szczególnie przy wypłatach zasiłków chorobowych, a mianowicie:

Część II i III zaświadczeń L 4 była źle wypełniana. Zarobki w wielu wypadkach były wystawione w trzech pozycjach bez zaznaczenia, za jakie miesiące, pewna ilość L 4 nie była poświadczona przez Radę Zakładową, a części III zupełnie nie wypełniano, względnie wypełniano tylko ilość dni choroby.

Na listach wypłat stwierdziłem brak liczby porządkowej, daty wypłat oraz podpisów osób, które sporządzają i sprawdzają listy oraz wypłacają zasiłki; również brak było pieczęci.

Rezultaty kontroli są następujące: na 286 pozycji wypłat zasiłków chorobowych zakwestionowałem 64 pozycje: 43 nadpłaty na kwotę 4133,71 zł i 21 niedopłat na kwotę 830 zł.

Stwierdziłem zresztą nie tylko te usterki: w PRK nr 7 nieliczne tylko listy były poświadczane przez Radę Zakładową i kierownictwo przed wypłatą. Poza tym na listach wypłat i na L 4 brak było podpisów

pracowników. Każda lista wypłat zasiłków rodzinnych była podpisywana tylko przez kierownika zakładu; podpisów i pieczęci Rady Zakładowej brakło.

A jak przedstawia się w tym przedsiębiorstwie kontrola lutowa? Listy kontrolne zostały sporządzone tylko na dwóch budowach, lecz ani Rada Zakładowa, ani kierownictwo list tych nie podpisali. I tu również zakwestionowałem niektóre pozycje do zwrotu.

Rada Zakładowa, kierownictwo i referent socjalno-ubezpieczeniowy PRK nr 7 w Ostrołęce zapytywani, dlaczego dopuścili do takiego stanu, tłumaczą się brakiem instrukcji z CRZZ i z ZUS, lecz tłumaczenie to, jak ustaliłem, nie odpowiada prawdzie.

Sprawy wypłat zasiłków w tym zakładzie pracy wymagają niezwłocznego uzdrowienia.

*Henryk Kosik*  
Rewident ZUS w Ciechanowie

## Nasi korespondenci proponują

### Uzupełnić druk L 4

Na jednej z odpraw komisji socjalno-ubezpieczeniowej lekarz zakładowy zwrócił uwagę, że absencja chorobowa pracowników jest często nieuchwytna z powodu wadliwej konstrukcji druku L 4. W części bowiem I zaświadczenia przeznaczono trzy wiersze dla wpisywania przez lekarzy okresów niezdolności do pracy, gdy natomiast odcinek górny dla zakładu pracy jest tylko jeden. W praktyce jest tak, że po otrzymaniu pierwszego zwolnienia od pracy na 3 dni pracownik zgłasza się po podpis do lekarza zakładowego, a następnie do biura kadr dla oddania górnego odcinka. Samą asygnatę pracownik zatrzymuje, bo lekarz leczący kazał mu zgłosić się po trzech dniach. Po otrzymaniu następnego zwolnienia na dalsze 3 dni pracownik już nigdzie nie zgłasza się, tylko idzie wprost do referenta zasiłkowego, aby złożyć asygnatę zasiłkową i dowiedzieć się, kiedy będą wypłacane pieniądze.

W tym stanie rzeczy ani lekarz zakładowy, ani biuro kadr nie mają pełnych danych dotyczących absencji chorobowej.

Dlatego należałoby uzupełnić druk L 4 przez dodanie górnych odcinków w ilości odpowiadającej liczbie wierszy w cz. I. W ten sposób na każde dalsze zwolnienie z pracy wypisywany byłby odcinek dla zakładu pracy i pracownik podobnie jak przy pierwszym zwolnieniu obowiązany byłby go złożyć w biurze kadr.

W części II druku L 4 kolumna przeznaczona do wpisywania zarobków jest zbyt wąska. Zarobki, które wpisuje się do tej kolumny składają się przeważnie z 5 cyfr i przez to dokonywanie wpisów jest niewygodne, nie mówiąc już o poprawkach, które nieraz zachodzi potrze-

ba rozbić. Dlatego proponuję, aby w kolumnie tej skasować z prawej strony pionową grubą linię i przedłużyć linię poziome do końca strony. Zdobędzie się przez to trochę więcej miejsca i ułatwi się tym sposobem pracę referentom zasiłkowym.

*Stanisław Jackowski*  
ZSEWM Warszawa

### Zmienić wzór oświadczenia do zasiłków rodzinnych

Praktyka wykazuje, że układ druku oświadczenia dla uzyskania zasiłków rodzinnych (Ch 35) wymaga zmiany.

Kolumny dotyczące miesięcznych wypłat zasiłków powinny znajdować się na pierwszej stronie, obok wpisanych członków rodzin. Wówczas nie zachodziłaby potrzeba przy ustalaniu wysokości zasiłków odwracać oświadczenia; praca byłaby łatwiejsza, a pomyłki rzadsze.

Kolumny dotyczące żony pracownika, które obecnie umieszczone są w prawym górnym rogu, należałoby umieścić tuż pod wierszami przeznaczonymi dla wypisywania danych o pracowniku.

Samo oświadczenie pracownika o posiadaniu na utrzymaniu członków rodziny i dodatkowe stwierdzenie o niepobieraniu renty należałoby umieścić na odwrotnej stronie. Na tej też stronie podpisywałby pracownik i prawdziwość stwierdzałoby prez. rady narodowej. Należałoby też usunąć wzmiankę o stwierdzeniu zgodności przez radę zakładową i zakład pracy, gdyż instytucje te niewiele wiedzą o stosunkach rodzinnych pracownika, szczególnie nowoprzyjętego.

Pouczenie pozostałoby na dotychczasowym miejscu.

*Feliks Jaworski*  
(Elbląg)



## ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROLE

Wystarczy przejrzeć którykolwiek z ostatnich numerów PUS, by stwierdzić, że kontakt jego z terenem jest ożywiony, że współpraca korespondentów zajmuje nieposłednie miejsce w redagowaniu pisma.

Korespondenci nasi nie mają już kłopotu z tematami, nauczyli się po nie sięgać. Potwierdziła się żartobliwa przenośnia o tematach leżących na ziemi, po które wystarczy się schylić.

Konkursy ogłoszone przez redakcję wykazały, że liczne są jeszcze potrzeby terenu w zakresie ulepszenia ubezpieczenia społecznego, zarówno jeśli idzie o metody pracy przy jego wykonywaniu, jak i w zakresie udoskonalenia przepisów i instrukcji. Szereg konkretnych postulatów pod adresem aktywu związkowego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, resortów i samej redakcji stanowi więc temat wielu korespondencji. Ich autorzy często nie ograniczają się do wskazania trudności i krytyki, lecz usiłują dać praktyczne rozwiązania. Przykładem tego mogą być korespondencje zamieszczone w ostatnich numerach PUS. I tak:

W nr 1154 zamieściliśmy wypowiedzi R. Stachowiak z Lubska i A. Kordysza z Wrocławia, które wskazywały na konieczność uzupełnienia ochrony ubezpieczeniowej, w szczególności zaś przyznania prawa do zasiłku chorobowego także za dwa dni choroby oraz prawa do zasiłku chorobowego matkom opiekującym się chorymi dziećmi w domu. Potrzeby te nurtowały od dłuższego czasu masy pracujące i były przedmiotem rozważań i badań rządu i partii; kwietniowa uchwała KC PZPR o pracy związków zawodowych stwierdziła między innymi, że wnioski przedstawione w tej sprawie przez CRZZ muszą być pozytywnie załatwione, co przyczyni się do poprawy zabezpieczenia materialnego robotników w razie choroby.

W nr 2154 pod wspólnym tytułem „W dążeniu do usprawnienia pracy ubezpieczeniowej” zamieściliśmy uwagi i życzenia wielu naszych korespondentów. Jeden z tych postulatów, a mianowicie J. Gierszona z Konstantynowskich Zakładów Przemysłu Wetnianego o przywrócenie dawnego wzoru druków list zasiłków rodzinnych znalazł szczególnie szeroki oddźwięk

wśród czytelników. Argumenty kol. Gierszona, uzasadniające potrzebę wprowadzenia druku listy zasiłków rodzinnych z rubrykami dla poszczególnych członków rodziny podzielałą liczni referenci zasiłkowi dając temu wyraz w nadsypanych korespondencjach. Świadczy to, że zagadnienie pozornie błahe, jest ważne i stanowi istotną bolączkę terenu. W tym samym numerze Marian Rychłowski z Wałbrzycha wskazuje na możliwości usprawnienia pracy przez dostarczenie przedsiębiorstwom i instytucjom wypłacającym zasiłki wykazów dokumentacji. Podobny temat poruszyła w nr 3154 A. Kaniecka z Bydgoszczy podkreślając konieczność szerszego stosowania plakatów informacyjnych.

Nr 3154 przyniósł korespondencję L. Moździanowskiego z Poznania „O niektórych brakach instrukcji ZUS”, jak również wypowiedzi na ten temat innych czytelników. W nr 4154 do tej dyskusji nad ulepszeniem instrukcji dołączył swe propozycje J. Brem z Zabrze. Uwagi w niej zgłoszone odnoszą się nie tylko do formy wyjaśnień i wskazań podanych w instrukcji, lecz zawierają także postulaty pewnych zmian w zakresie interpretacji przepisów lub ich uzupełnienia.

W tym samym numerze w korespondencji „O wyjątkowe uznanie ciągłości uprawnień” Z. Starkiewicz z Polanicy stawia wniosek, aby w przypadku uzasadnionego opóźnienia w podjęciu pracy — wniosek o uznanie ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego przekazać komisjom socjalno - ubezpieczeniowym w zakładach pracy.

Liczne są listy, w których czytelnicy nasi, referenci zasiłkowi w zakładach pracy, skarżą się na niestannę lub nieprawidłowe wypełnianie zaświadczeń o niezdolności do pracy (popularnego L 4) przez placówki służby zdrowia.

Usprawnieniu pracy służą także wypowiedzi uczestników konkursu na temat „Odrębne czy wspólne listy”. W bieżącym numerze zamieszczamy kilka z nich, jak również inne korespondencje (Zet-es z Poznania, S. Jackowskiego z Warszawy i F. Jaworskiego z Elbląga), które zawierają propozycje usprawnienia pracy.

Przykłady te nie wyczerpują, rzecz jasna, wszystkich propozycji usprawnień, nadchodzących do re-

dakcji. Uwagę tym zagadnieniom poświęcamy nie tylko w roku bieżącym: np. w roku ubiegłym drukowaliśmy na naszych łamach propozycje przekazania zakładom pracy niektórych decyzji (zastrzeżonych dotychczas dla ZUS) o wypłacie zasiłków. Częściowo sprawa ta znalazła już pozytywne rozwiązanie w postaci zarządzenia ZUS, przekazującego zakładom decyzję o wypłacie zasiłku rodzinnego matce pracującej.

Dotychczasowy wkład naszych korespondentów terenowych w usprawnienie pracy ubezpieczeniowej, wkład, do którego w silnym stopniu zo tali oni zmobilizowani uchwałami IX Plenum i II Zjazdu PZPR, nie obejmuje oczywiście wszystkich odcinków wymagających zmian i ulepszeń i nie wyczerpuje zadania. Toteż mimo znacznych i niewątpliwych sukcesów w nawiązywaniu współpracy z terenem, nie wolno zaniechać dalszych wysiłków w tym kierunku. Przeciwnie, musimy nasze kontakty wzmocnić i rozszerzyć, by uzyskać od korespondentów jak najwięcej materiału krytycznego i z kolei wpływać na realizację postulatów terenu. W tym zakresie Przegląd Ubezpieczeń Społecznych może i powinien być pośrednikiem pomiędzy wykonawcą ubezpieczenia społecznego w terenie, tj. referentem zasiłkowym a władzami ubezpieczeniowymi.

Ubezpieczenie społeczne wchodzi w tej chwili w nową fazę rozwoju: gospodarowanie ubezpieczeniem rodzinnym i chorobowym przejmą w bliskim już czasie związki zawodowe. Ogłoszona ostatnio uchwała KC PZPR, poświęcona pracy związków zawodowych, analizując ich osiągnięcia, wskazuje im cały szereg nowych obowiązków, a przede wszystkim konieczność wiązania walki o plan z troską o stałą poprawę warunków bytowych i socjalnych ludzi pracy.

Temu także celowi ma służyć przejście ubezpieczenia społecznego przez związki. Będzie to oczywiście wymagało nowego stylu pracy aktywnego związkowego. Lecz będzie wymagało również nowego stylu pracy korespondentów terenowych — referentów zasiłkowych, którym jako członkom organizacji zawodowej ubezpieczenie, jako jedna z a-

gend działalności związkowej, powinno stać się jeszcze bliższe. Będzie wymagało także rozszerzenia kręgu korespondentów, wśród których częściej pojawiać się powinni związkowi aktywiści socjalno-ubezpieczeniowi, rozszerzenia i pogłębienia tematyki w szczególności w dziedzinie współdziałania aktywu związkowego i referenta zasiłkowego.

„Najważniejszym naszym obowiązkiem jest krytycznie zanalizować braki, niedomagania, błędy naszej pracy, które są przeszkodą w naszym marszu naprzód, w naszym budownictwie, zanalizować rzetelnie i głęboko, po to, aby je usunąć” — powiedział na II Zjeździe PZPR tow. Bolesław Bierut.

Słowa te w całej rozciągłości obowiązują również wszystkich wykonawców ubezpieczenia społecznego w Polsce.

Obowiązują Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, jako organ prasowy.

Obowiązują korespondentów terenowych, którzy po tematy powinni sięgać z pełnym zrozumieniem swojej funkcji społecznej.

Oczekujemy od nich dalszych propozycji usprawnień, oczekujemy rzetelnych informacji, oczekujemy rzeczowej krytyki.

Wśród nich nie powinno zabraknąć głosów krytycznych pod adresem naszego czasopisma.

M.

## Rewidentom ZUS potrzebny jest Przegląd Ubezpieczeń Społecznych

Doceniam w całej doniosłości rolę PUS, jaką ma spełnić ten coraz bardziej ciekawie i przystępnie prowadzony miesięcznik dla referenta zasiłkowego, ale doceniam również rolę tego czasopisma dla każdego pracownika ZUS, a przede wszystkim dla rewidenta. I temu tematu właśnie chcę poświęcić kilka słów.

Do końca 1953 roku, tj. do czasu istnienia Oddziału Obwodowego w Kaliszu, egzemplarze PUS nadchodziły regularnie i w takiej ilości, że prawie każdy pracownik interesujący się sprawami i wiadomościami poruszonymi na łamach tego miesięcznika mógł bez trudności się z nimi zapoznawać i korzystać z nich w swej pracy zawodowej. Natomiast z chwilą utworzenia Terenowego Wydziału Świadczeń (a więc przy małym stanie pracowników) otrzymywanie PUS stało się sprawą niemal nieosiągalną. I tak nru 1/54 Wydział nasz otrzymał 2 egzemplarze, nru 2/54 — już tylko 1 egzemplarz, a nr 3/54 do tej chwili jeszcze nie dotarł do nas w ogóle.

Jako rewidentowi ZUS, który niejednokrotnie korzystał z bogatej skarbnicy stałego działu „Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej”, a także ciekawych i pouczających artykułów — sprawa otrzymywania każdego numeru PUS leży mi głęboko na sercu. Bo jakże paradoksalnym wydaje się fakt, że rewident propagujący prenumeratę PUS, biorący udział w kilku ankietach na temat poczytności PUS w

zakładach pracy, sam niejednokrotnie tego czasopisma nie czyta w ogóle, a jeśli zapoznaje się z nim, to nie we własnym Wydziale, lecz dopiero w zakładzie pracy, gdzie przeprowadza kontrolę.

W odróżnieniu od biurowego pracownika ZUS, który może w każdej chwili korzystać z kompletu okólników i pomocy swego zwierzchnika lub nawet kolegialnego rozwiązywania pewnych trudnych zagadnień, rewident znajdujący się w terenie pozostawiony jest sam sobie. Ma on co prawda ze sobą okólniki i instrukcje, ma duży zapas wiedzy, ale niekiedy szybkie zadecydowanie w zawilej sprawie sprawia mu trudność. A decyzja ta nie byłaby związana z niepotrzebną stratą czasu i wysiłkiem umysłowym, gdyby rewident otrzymywał na własność każdy numer PUS, w którym znalazłby z pewnością materiał potrzebny w pracy.

Piszący te słowa, rewident ZUS korzysta z wiadomości zawartych w PUS już czwarty rok i może stwierdzić z całą stanowczością, że ten miesięcznik jeszcze go nigdy nie zawiódł i że zawsze odnalazł w nim to, co było potrzebne w pracy zawodowej. Dlatego właśnie pragnę podkreślić, że PUS spełni swą rolę jeszcze bardziej, jeśli znajdzie się w ręku każdego rewidenta ZUS, który musi posiadać całkowitą znajomość zarządzeń i okólników, omawianych w tym fachowym piśmie.

Jerzy Kaźmierski  
Rewident ZUS w Kaliszu

## ROZSTRZYGNIECIE KONKURSU

n a t e m a t

### CZY LISTY WYPŁAT ZASIŁKÓW I PŁAC POWINNY BYĆ WSPÓLNE CZY ODRĘBNE

Konkurs ogłoszony przez nas w numerze 2 pod powyższym tytułem dał bogaty materiał. Księgowi i referenci zasiłkowi zakładów pracy oraz pracownicy ZUS nadesłali swoje uwagi oparte niejednokrotnie na doświadczeniu w stosowaniu list wspólnych.

Po rozpatrzeniu nadesłanych odpowiedzi Komisja konkursowa postanowiła nie przyznać nagrody pierwszej i rozdzielić ją na 2 nagrody po 200 zł.

**NAGRODĘ DRUGĄ — 300 ZŁ OTRZYMUJE**

Roman Trojanowski — Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego Nowa Huta.

**NAGRODY PO 200 ZŁ OTRZYMUJĄ:**

Aleksander Dańko — Powiatowe Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane — Stargard Szczeciński,

Zygmunt Grabek — Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne — Łódź,

Tadeusz Owsiany — Stocznia Gdańska — Gdańsk,

Roman Woźniczka — PSS — Oddział Transportowy — Tarnowskie Góry.

Redakcja dziękuje wszystkim uczestnikom konkursu za starannie i wyczerpująco opracowane odpowiedzi. Całość nadesłanego materiału redakcja przekazała Centrali ZUS do wykorzystania.

Drukujemy na str. 143 kilka wyjątków z odpowiedzi, aby zapoznać czytelników z różnymi poglądami na zagadnienie.

## Szkolenie referentów rent górniczych

Międzyoddziałowa narada ZUS w Bytomiu w sprawie ulepszenia obsługi rentowej górników uchwaliła m. in. przeprowadzenie centralnego kursu szkoleniowego w zakresie rent górniczych dla referentów ZUS. Realizując ten wniosek, Centrala ZUS urządziła w czasie od 15 do 25 marca 1954 r. kurs dla referentów i aprobantów w zakresie rent górniczych. W kursie, który odbył się w Warszawie, wzięło udział 29 referentów z wszystkich oddziałów ZUS, zajmujących się rentami górniczymi oraz z Biura Świadczeń Zagranicznych Centrali ZUS.

Dziesięć pracowitych dni kursu wypełnionych było przede wszystkim wykładami przedmiotów zawodowych, tj. z zakresu rent górniczych (renty z Karty Górnika i pensje z ubezpieczenia brackiego). Przedmioty te wykladał F. W o ó - n i c z k a, st. inspektor Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie. Wykłady z dziedziny ideologicznej i politycznej prowadzili inspektorzy Centrali ZUS: K. S ł u b o w s k i i Z. R a d z i m o w s k i.

Ogół uczestników cechowało poważne podejście do kursu, co znalazło swój wyraz nie tylko w uważnym wysłuchiwaniu wykładów, lecz nadto w czynnym udziale w seminariach, samokształceniu i dyskusjach, które przeciągały się nieraz do godzin wieczornych.

Kurs ukończyło 27 uczestników. Wynik bardzo dobry z wyróżnieniem uzyskały przy egzaminach kol. Ł u k a w s k a z Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Krakowie i kol. S t r z e m b o s z z Biura Świadczeń Zagranicznych Centrali ZUS.

Znaczny zasób wiadomości teoretycznych i praktycznych wyniesionych przez uczestników pomoże im skuteczniej i lepiej wykonywać ich odpowiedzialną pracę. Doświadczenia bowiem wykazały, że kursy organizowane przez Centralę ZUS stoją na wysokim poziomie i znacznie przyczyniają się do ulepszenia stylu pracy oddziałów ZUS.

Obecnie chodzi o to, by wszyscy absolwenci kursu w codziennej praktyce stosowali nabyte wiadomości oraz by przekazywali je swym towarzyszom na stoiskach pracy w terenowych oddziałach ZUS, przyczyniając się w ten sposób do usprawnienia obsługi rentowej górników.

U. Jonkowska  
(Chorzów)

## Tablica informacyjna przyczynia się do oszczędnej gospodarki drukami

Sprawa racjonalnego gospodarowania drukami nie jest rzeczą nową i była na łamach PUS kilkakrotnie poruszana i omawiana, przy czym podawano różne sposoby zahamowania rozrzutnej niekiedy gospodarki.

Wydział Zasiłków ZUS posługuje się różnymi formularzami i dużą ich ilość wydaje i wysyła. Często się zdarza, że zapotrzebowanie nie wystarcza na planowany okres. Jedną z wielu przyczyn przedwczesnego wyczerpywania się formularzy jest niszczenie ich z powodu mylnego lub niewłaściwego wypełniania.

Obserwacje moje w Wydziale Zasiłków ZUS w Poznaniu wykazały, że do najczęściej mylnie wypełnianych formularzy należą: oświadczenie (Ch 35), zaświadczenie do uzyskania zasiłku (Ch 34) oraz lista wypłat zasiłków rodzinnych (Ch 38). Pomimo stałych, ustnych i pisemnych pouczeń sytuacja na tym odcinku nie uległa poprawie. Tak np. w styczniu 1954 około 15 proc. nadesłanych list wypłat (Ch 38) zwrócono zakładom pracy z powodu mylnego ich wypełnienia.

W poszukiwaniu dróg zmierzających do zmiany powyższego stanu rzeczy Wydział Zasiłków ZUS w Poznaniu umieścił przy pokoju informacyjnym tablicę obrazującą właściwy sposób wypełniania najczęściej używanych formularzy, na której równocześnie umieszczono hasło: „Przez prawidłowe wypełnienie formularzy — do szybszego otrzymania zasiłku”. Tablica ta została przyjęta z dużym uznaniem zarówno ze strony ubezpieczonych jak i referentów wypłacających zasiłki w zakładach pracy.

Przeprowadzone w krótkim okresie czasu obserwacje wykazały, że tablica spełnia swoje zadania. Świadczy o tym m. in. wypowiedź pracownicy Wydziału Zasiłków, do której obowiązków należy wydawanie i przyjmowanie wypełnionych formularzy oraz udzielanie informacji z zakresu świadczeń rodzinnych i chorobowych.

„Umieszczenie tablicy z wzorami formularzy przyczyniło się w poważnej mierze do usprawnienia mej pracy w informacji. Dotychczas musiałam wielu ubezpieczonym i przedstawicielom zakładów

pracy wyjaśniać sposób wypełniania druków, nierzadko zwracając niewłaściwie wypełnione, co zabierało mi dużo czasu i przyczyniało się do tworzenia długich „kolejek” przed informacją. Obecnie rzadko kiedy spotykam uchybienia w wypełnianiu formularzy, a ewentualna informacja moja w tym względzie ogranicza się do wskazania zainteresowanemu tablicy wzorów. Obsługa osób przybywających po różne informacje odbywa się obecnie sprawniej, a zaoszczędzony czas mogę przeznaczyć na wykonywanie innych prac”.

Tablica informacyjna, to nie tylko usprawnienie pracy informatora. Daje ona również niewątpliwą oszczędność w zużyciu druków, przyczynia się ponadto do umniejszenia kosztów portoryjnych oraz przyspiesza przekazywanie należnych zasiłków i wydawanie uprawnień do zasiłków. Jakkolwiek tablica ta ma największe zastosowanie w wydziale zasiłków, z uwagą na posługiwanie się tam wieloma formularzami, sądzę, że z niemniejszym powodzeniem można by ją również zastosować w innych wydziałach, np. w wydziale składek.

Inną sprawą przysparzającą dużo pracy wydziałowi zasiłków są wnioski o zasiłki na dzieci obce. Wnioski te często są niekompletne i powodują dodatkową, przewlekłą korespondencję, co w następstwie opóźnia wydanie uprawnienia. Nierzadko rodzą się z tego skargi i zażalenia.

Pomocą tutaj jest również tablica umieszczona na widocznym miejscu. Jej treść podająca w sposób prosty i wyraźny, jakie i przez kogo wypełnione dokumenty należy w omawianych przypadkach przedłożyć, uwalnia informatora od długiego ich wylizania, co zresztą ubezpieczony nie zawsze zdola zapamiętać; przy większej liczbie interesantów informator łatwo może w pośpiechu pominąć niektóre szczegóły.

Podane usprawnienie nie wyczerpuje oczywiście sposobów przyczyniających się do oszczędnej gospodarki drukarni i do lepszej obsługi stron. Cenna byłaby w tym zakresie żywsza wymiana doświadczeń.

Zet-Es  
(Poznań)

# PROBLEMY · STUDIA · materiały

## Wspólne czy odrębne listy płac i zasiłków

Fragmety odpowiedzi nadesłanych na konkurs PUS

### WSPÓLNE DLA RODZINNYCH, ODREBNE DLA CHOROBYCH

Poddanemu pod dyskusję tematowi warto poświęcić uwagę, ponieważ inicjatywa PUS jest bardzo cenna i może przynieść realną korzyść gospodarce narodowej w postaci zaoszczędzonych roboczogodzin pracowników oraz zaoszczędzonego papieru. Pragnąłbym, aby wysunięty przez PUS projekt jak najszybciej został wprowadzony w życie. Postaram się więc możliwie jak najdokładniej przeanalizować tę sprawę na przykładzie przedsiębiorstwa, w którym pracuję.

#### Wyjaśnienia wstępne

1. Analizę przeprowadzam na przykładzie dużego przedsiębiorstwa budowlanego, wielozakładowego.
2. Przedsiębiorstwo działa na zasadach rozrachunku gospodarczego: podległe mu jednostki gospodarcze (zarządy budowlane) działają na zasadach wewnętrznego ograniczonego rozrachunku gospodarczego, prowadzą księgowość i samodzielnie bilansują.
3. Fundusz płac zarządów budowlanych nie podlega bezpośredniej kontroli bankowej.
4. Przedsiębiorstwo posiada trójstopniową organizację (Zjednoczenie — Zarząd Budowlany — Odcinek Budowlany).
5. Zlecenia robocze rozlicza Odcinek.
6. Likwidatura płac i zasiłków znajduje się w Zarządzie Budowlanym.
7. Zlecenia na wypłatę zasiłków oraz przelewy na wypłaty robocizny wystawia Zjednoczenie.

Przedmiotem moich rozważań będzie szczególnie sprawa wypłat zasiłków rodzinnym pracownikom fizycznym. Listy wypłat zasiłków dla pracowników umysłowych sporządzane są normalnie, tak jak i listy płacy, przed zakończeniem miesiąca, ponieważ pracownicy umysłowi są pracownikami stałymi i nie zachodzi konieczność czekania do końca okresu obrachunkowego, aby stwierdzić, czy dany pracownik nabył uprawnienia do zasiłku. Sporządzanie zatem jednej, wspólnej listy wypłat dla płac i zasiłków odciałyłoby tylko w znacznej mierze pracę likwidatorów płac.

#### *Dotychczasowa organizacja wypłat zasiłków rodzinnych*

Sporządzanie list zasiłków oraz rozliczenie zleceń na wypłaty powierzono w każdej jednostce (Zarządzie Budowlanym) jednemu likwidatorowi płac, tzn. referentowi zasiłków.

Dla zapewnienia sprawnej wypłaty listy zasiłków sporządzane są odrębnie dla poszczególnych odcinków budowlanych (Odcinek Budowlany jest jednostką organizacyjną kierującą pracą kilku lub kilkunastu budów).

Ponieważ pomiędzy odcinkami budowlanymi w ramach jednego Zarządu Budowlanego, a nawet pomiędzy poszczególnymi zarządami budowlanymi istnieje stała płynność kadr (pracownicy przeliczeni są stosownie do potrzeb z jednego odcinka na drugi lub też z jednego zarządu budowlanego na drugi) likwidator zasiłków napotykał bardzo często na trudności w ustaleniu miejsca pracy (odcinka pracowników przeniesionych na inne odcinki w ciągu miesiąca. W związku z tym, aby zapobiec wędrowkom pracowników w poszukiwaniu właściwego stanowiska wypłaty, zarządy budowlane przyjęły zasadę, że wypłata zasiłków niezależnie od obecnego miejsca pracy w zarządzie następuje na tym odcinku, na którym w poprzednim okresie obrachunkowym pracownik pobrał wypłatę zarobku.

Ustalenie to, jakkolwiek uporządkowało sprawę wypłat, nie wyeliminowało straty czasu, jaką pracownik musi w dalszym ciągu ponosić w związku z koniecznością udania się po wypłatę na właściwy odcinek. Dla orientacji podaję, że odcinki budowlane oddalone są od siebie do kilku kilometrów. W takich warunkach ilość straconych roboczogodzin jest przypuszczalnie poważna i przynosi budowie niewątpliwie duże straty. Usprawnienie istniejącego porządku wypłat przy zachowaniu dotychczasowej formy oddzielnego sporządzania list wypłat robocizny i zasiłków jest w praktyce niemożliwe. Twierdzenie to opieram na doświadczeniu nabytym w ciągu czteroletniej praktyki w przedsiębiorstwie budowlanym.

Odcinki budowlane z reguły przesyłają do rachuby płac rozliczone zlecenia robocze z takim opóźnieniem, że rachuba płac, chcąc dotrzymać terminu wypłaty, zmuszona jest poświęcić przed dniem wypłaty jedną lub dwie noce na sporządzenie listy płacy. W tym stanie rzeczy likwidator zasiłków nie ma możliwości ustalenia faktycznego miejsca pracy, stąd też listę wypłat zasiłków rodzinnych sporządza na podstawie list z poprzedniej wypłaty.

#### *Wypłaty zasiłków na listach wspólnych*

Wysunięty przez PUS system wspólnej listy zda egzamin, jeżeli wprowadzony zostanie w takim terminie, aby przedsiębiorstwo mogło przygotować się do zmiany i aby CWD posiadało na składzie dostateczną ilość nowych wzorów. Te na pozór błahę względy przysparzają przedsiębiorstwu bardzo często wiele kłopotów, a błędy lub opóźnienia popełnione w pierwszych dniach jakichkolwiek zmian są częstokroć nie do odrobienia, zwłaszcza w takich przypadkach, gdzie wchodzi w grę wypłaty pracownicze.

Sporządzanie wypłat zasiłków rodzinnych na listach wspólnych w obecnej sytuacji stałego rozrastania się przedsiębiorstw jest po prostu koniecznością narzuconą przez życie.

Organizację wypłat wspólnych wyobrażam sobie w sposób następujący:

Przed wprowadzeniem wspólnych list należy o zmianie sposobu wypłat powiadomić załogę w celu uniknięcia nieporozumień i reklamacji ze strony pracowników zatrudnionych w tych samych brygadach roboczych, którzy, nie posiadając uprawnień do zasiłków, otrzymają łączną wypłatę niższą od swych kolegów pobierających zasiłki.

Podstawą do sporządzania list płacy jest kartoteka zarobków. Kartoteka zarobków w swym układzie jest identyczna z kolumnami, jakie występują w listach wypłat. Aby zapobiec ewentualnym wypadkom opuszczenia na liście wypłat dodatków rodzinnych, trzeba by zamieścić w nagłówku kartoteki przeznaczonym na opis dodatkową klauzulę o uprawnieniach do zasiłków rodzinnych.

Następnie na kartotece, podobnie jak w liście płacy, należałoby po kolumnie netto do wypłaty zamieścić dwie dodatkowe kolumny: 1) „kwota zasiłku“ i 2) „razem do wypłaty“. Na takich drukach kartotek referent zasiłków przed sporządzeniem wypłaty rozliczeniowej miałby możliwość zalikwidowania zasiłku niezależnie od tego, czy robocizna została już obliczona, czy też nie. Wskazane byłoby, aby zasiłki rodzinne zostały zalikwidowane na kartotece przed wpisaniem zarobków, tak aby likwidator płac mógł po wpisaniu zarobku wyprowadzić kolumnę razem do wypłaty. Wcześniejsze zalikwidowanie należności z tytułu zasiłków jest możliwe do wykonania, ponieważ referent zasiłków będzie mógł przed napływem do rachuby płac rozliczonych zleceń roboczych uzyskać z komórek dyscypliny pracy odcinków budowlanych informacje dotyczące ilości przepracowanych roboczodniów przez poszczególnych pracowników pobierających zasiłki rodzinne.

Zastosowanie systemu wspólnych list wprowadzi również zmianę w sposobie zapotrzebowania środków pieniężnych na wypłatę w przedsiębiorstwach pośrednio finansowanych.

Jak wiemy, fundusz płac podlega ścisłej kontroli bankowej, stąd też jednostki pośrednio finansowane zapotrzebują w jednostce macierzystej kwoty, konieczne do zrealizowania wypłaty w wysokości ściśle wynikającej z list płacy. Praktyka ta nie była dotąd stosowana przy listach wypłat zasiłków, ponieważ nie podlegały one ścisłej kontroli bankowej i zlecenia na wypłatę zasiłków realizowane były bez konieczności przedłożenia do wglądu list. Wskutek tego

przedsiębiorstwo mogło pobierać z konta ZUS kwoty przekraczające faktyczne zapotrzebowanie w celu stworzenia sobie rezerwy dla wypłat zasiłków pracownikom ewentualnie pominiętym w listach. System list wspólnych usunie tę nieprawidłowość, ponieważ bank nie wykona zlecenia, które nie będzie oparte na listach wypłat, co zapobiegnie niepotrzebnemu zamrażaniu w kasach przedsiębiorstw środków obrotowych ZUS.

Sama organizacja wypłat przy zastosowaniu wspólnych list nie ulegnie zmianie i wypłaty będą realizowane nadal na odcinkach budowlanych, jednak listy wspólne wyeliminują stratę czasu robotników, o której wspominałem przy omawianiu dotychczasowego systemu wypłat.

Moim zdaniem, aby uniknąć powiększania ilości kolumn w liście płacy, potrącanie nadpłat powinno odbywać się na podstawie oddzielnych wykazów. Sposób ten jest stosowany już obecnie w przedsiębiorstwie i zdaje zupełnie dobrze egzamin.

Sposób przechowywania list w zakładach pracy nie może w żadnym przypadku utrudniać czynności kontrolnych wykonywanych przez rewidentów ZUS, bowiem obowiązkiem zakładu pracy jest przedłożyć na żądanie rewidenta do kontroli wszystkie wymagane przez niego dokumenty. Rewident ZUS nie potrzebuje więc wyszukiwać z dowodów księgowych potrzebnych mu dokumentów, lecz żąda od głównego księgowego przedłożenia mu do wglądu list na podstawie konta księgowego lub ewidencji wystawionych zleceń na wypłaty zasiłków. Dotychczasowy sposób przechowywania list zasiłków u referentów zasiłków nie zdawał egzaminu, ponieważ we wszystkich przypadkach wątpliwych obydwie strony zmuszone były i tak sięgać do dowodów księgowych, gdyż jedynie one są podstawą do ustalenia wzajemnych roszczeń.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, że system wspólnych list zasiłków rodzinnych i płac byłby usprawnieniem pracy. Zasiłki chorobowe mają wiele cech odmiennych od zasiłków rodzinnych, dlatego też system list oddzielnych należałoby tu utrzymać nadal w mocy; listy wspólne nie przyniosłyby przedsiębiorstwu żadnych korzyści, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych utrudniłyby bieżącą kontrolę, a podejmujących zasiłki chorobowe zmuszały do wyczekiwania w kolejkach po wypłatę wraz z pracownikami zdrowymi.

*Roman Trojanowski*  
ZBM — Nowa Huta

## **NIE WE WSZYSTKICH ZAKŁADACH MOŻLIWE JEST POŁĄCZENIE LIST**

Jako referent zasiłkowy w Stoczni Gdańskiej, w największym zakładzie pracy na Wybrzeżu, chciałbym zabrać głos w dyskusji dotyczącej poruszonego w PUS projektu wprowadzenia we wszystkich zakładach pracy wspólnych list wypłat zasiłków i wynagrodzeń za pracę. W ubezpieczeniach społecznych pracuję od 1946, początkowo jako rewident zakładów pracy, a od listopada 1952 objąłem obecną funkcję. Mam więc doświadczenie i orientuję się w możliwościach terenu.

W czasie pracy rewidentkiej przeprowadzałem między innymi kontrolę w zakładach pracy będącymi jednostkami budżetowymi, prowadzącymi wspólne listy wypłat. Stanowczo stwierdzam, że przeprowadzenie kontroli nie nastęczało mi jakichkolwiek trud-

ności, a przeciwnie — ułatwiało ją, gdyż na jednym dowodzie miałem ilość dni przepracowanych i wysokość zarobku (dodatki a 7.50 zł). Ponieważ referentem zasiłkowym z reguły był pracownik likwidatury płac, więc naniesienie zasiłku na wspólną listę nie sprawiało trudności a instytucja oszczędzała na czasie i na papierze.

Jednakże były to zakłady pracy zatrudniające nieduże ilości pracowników a ponadto wynagrodzenie za pracę w tych zakładach otrzymują pracownicy raz w miesiącu, z góry lub z dołu, nie ma więc niezgodności z terminem wypłaty zasiłku rodzinnego. Wspólną listę z pełnym powodzeniem stosować mogą również instytucje, gdyż tam również obowiązuje wypłata miesięczna.



Krańcowo różne warunki znajdujemy w przedsiębiorstwach produkcyjnych. Jako przykład chciałbym podać swój zakład pracy — Stocznię Gdańską.

Sekcja Ubezpieczeń Społecznych, załatwiająca wszelkie sprawy związane z ubezpieczeniem społecznym pracowników, administracyjnie należy do wydziału księgowości zarobkowej. Pięć osób z tej sekcji opracowuje zasiłki z ubezpieczenia chorobowego — przeciętnie dwa tysiące pozycji miesięcznie. Dwie osoby załatwiają zasiłki rodzinne z czterema tysiącami gron miesięcznie oraz legitymacje ubezpieczeniowe.

Wyплаты zasiłków chorobowych odbywają się 3 i 18 każdego miesiąca, a rodzinnych 6 oraz 15 z listy dodatkowej. Natomiast zaliczki na płacę wypłaca się 23 a wyrównanie 8 każdego miesiąca. Obydwa więc terminy kolidują z przepisami ZUS co do wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych. Jedynie pracownicy umysłowi otrzymują pobory w ostatnim dniu miesiąca. Tutaj więc pierwsza trudność.

Następny kłopot to listy wypłat. Ze względu na specyficzny układ graficzny list płacy w Stoczni Gdańskiej, a obecnie na ten sam system przechodzą inne stocznie w związku z wprowadzeniem adremy, umieszczanie zasiłków rodzinnych na tychże listach jest z braku miejsca niemożliwe. Ponadto pracownik fizyczny kwituje odbiór wynagrodzenia na oddzielnym dla każdego pracownika odcinku tak, że pojęcie listy wypłat w normalnym znaczeniu nie istnieje w naszym zakładzie. Stwierdzenie też przez naszą sekcję jak i Rewidenta ZUS, czy dany pracownik zasiłek pobrał czy nie, oznaczałoby w praktyce sprawdzanie co miesiąc kilkunastu tysięcy luźnych odcinków. Koszty tej pracy byłyby niewspółmiernie wysokie w stosunku do oszczędności papieru, czy nawet czasu poświęconego na sporządzenie oddzielnych list wypłat na zasiłki rodzinne.

Listę płacy sporządza się systemem przebitkowym, nakładając na dziennik konto osobowe i karty zarobkowe. Dziennikiem jest w tym wypadku arkusz, który w innym zakładzie pracy byłby listą płacy. System ten wymagałby wpisywania zasiłku rodzinnego na listę przez kontystę, a to znowu pociągnęłoby za sobą konieczność przeszkolenia w zakresie ubezpieczeń 30 kontystów, co wobec płynności kadr mogłoby okazać się przysłowiową szyfową pracą. Wpisywanie kwoty zasiłkowej przez sekcję ubezpieczeń, jak radzi kol. Stawowczyk, jest niewykonalne ze względu na czas. Wpisanie kwot zasiłkowych na 4 tysiące gron wraz z szukaniem tych pracowników wśród kilkunastu tysięcy kont i podkładaniem na aparat przebitkowy pochłonęłoby dwóm pracownikom sekcji rodzinnej co najmniej 10 dni pracy 8-godzinnej, a przecież kontysta ma w ogóle trzy dni czasu na sporządzenie list i zestawienia. Gdybyśmy — odwrotnie — czynność tę powierzyli kontystom, łatwo mogłoby powstać nie-

bezpieczeństwo niedotrzymania terminu, a w konsekwencji opóźnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę, a przecież w żadnym wypadku nie wolno stwarzać takiej możliwości. Ze zrozumiałych względów musimy więc i ten wariant odrzucić.

Pozostaje jeszcze jedna trudność, a mianowicie ustalenie kwoty dla sporządzenia zlecenia wypłaty. Miesięczna wypłata zasiłku rodzinnego dochodzi do 700 tysięcy złotych, zwroty z tytułu nie pobranych zasiłków z jednej wypłaty — 6—7 tysięcy złotych. Nie umiem wyobrazić sobie, jak wyglądałoby ustalenie kwoty dla wystawienia zlecenia wypłaty, a po wypłacie zestawienie imienne nie pobranych z zasiłków rodzinnych. Groziłoby to wpłaceniem nie pobranych zasiłków na depozyt, co jest przecież niedopuszczalne. Obecnie kasa, odbierając listy wypłat od poszczególnych płatników przesyła imienne zestawienie zasiłków nie pobranych do naszej sekcji, wpłacając równocześnie ogólną kwotę zwrotów na konto ZUS. Cała ta operacja jest bardzo prosta i nie stwarza możliwości wykroczeń czy omyłek.

Pozostają jeszcze drobne sprawy, które mogłyby utrudnić pracę. Chcąc zmusić pracownika do dostarczenia koniecznego dokumentu dodatkowego, sekcja zasiłków daje na liście wypłat pieczętkę „nie wypłacać“, co umożliwia jej kontakt z pracownikiem i pozwala wypłacić zasiłek po wyjaśnieniu kwestii. Wstrzymanie zasiłku na wspólnej liście oznaczałoby równoczesne wstrzymanie poborów, a na to nie ma najmniejszego prawa i byłoby krzywdą dla pracownika.

W wypadku polecenia wypłaty zasiłku do rąk żony wzgl. wysłania zasiłku żonie, czy też do Domu Dziecka, również mogłoby się zdarzyć wysłanie zarobku pracownika, co wywołałoby niepotrzebne kłopoty dla administracji i zainteresowanego pracownika.

Z wywodów moich wynikać może, że jestem zdecydowanym wrogiem wspólnych list. Tak jednakże nie jest. Uważam jedynie, że mniejsze zakłady pracy produkcyjne oraz instytucje wypłacające pobory jeden raz w miesiącu z pełnym powodzeniem mogą przejść na wspólne listy wypłat tym bardziej, że praktyka wykazała tę możliwość. Bardzo możliwe, że i większe zakłady produkcyjne, po zastosowaniu pewnych zmian organizacyjnych, mogłyby tę innowację wprowadzić. Jednakże nie widzę absolutnie takiej możliwości w stoczniach. Rocznie zużywamy około 1500 druków list wypłat zasiłków rodzinnych a całkowita reorganizacja systemu wypłaty wynagrodzenia, zmiana terminów wypłaty, sprawozdawczości miesięcznej i rocznej, wprowadzenie nowych druków na płacę oraz likwidacja adremy byłyby — moim zdaniem — niewspółmiernie kosztowniejsze od oszczędności uzyskanych przez połączenie wypłat na wspólnej liście.

*Tadeusz Owsiany*

Członek Klubu Korespondentów PUS w Gdańsku

## LEPSZA KONTROLA PRZY WSPÓLNEJ LIŚCIE

Warto podkreślić znaczenie wspólnej listy przy wykonywaniu kontroli prawidłowości wypłat zasiłków.

Niektóre zakłady pracy nie przeprowadzają przez swe księgi gotówki podjętej z banku na wypłatę zasiłków, a w związku z tym nie księgują również wypłat z tego tytułu (list wypłaconych zasiłków) oraz odprowadzanej do banku na rachunek ZUS różnicy między pobraną, a wypłaconą gotówką.

Podobnie mogą nie być księgowane potrącenia nadpłaconych zasiłków, jeżeli potrącenia te są dokonywane przy wypłacie wynagrodzenia bez uwidocznienia ich w liście płatniczej. W tych przypadkach pracownik kwituje odbiór pełnej kwoty wynagrodzenia netto, kasjer zaś wzgl. płatnik wypłaca pracownikowi kwotę wynagrodzenia netto pomniejszoną o nadpłacony zasiłek. W interesie zasiłkobiorców jak również

w interesie ogólnospołecznym oraz celem uniknięcia sytuacji umożliwiających nadużycia jest ujęcie wypłat zasiłków i dokonywanych potrąceń z tyt. nadpłaconych zasiłków w system księgowości zakładu pracy.

Przytoczone wyżej względy przemawiają za umieszczeniem wypłat zasiłków oraz potrąceń nadpłaconych zasiłków w liście płatniczej wynagrodzeń.

Należy przyjąć za zasadę, że jedynie lista płatnicza wynagrodzeń jest właściwym dowodem wypłaconych zasiłków oraz potrąceń z tego tytułu. W przypadku przeprowadzania kontroli prawidłowości wypłacania zasiłków odpada raz na zawsze potrzeba

szukania jakichkolwiek innych dowodów poza listą płatniczą.

Jak dotąd obowiązek obejmowania wynagrodzenia i wypłat zasiłków rodzinnymi wspólną listą płatniczą dotyczy jedynie jednostek budżetowych. Należałoby ten obowiązek rozciągnąć na wszystkie zakłady pracy, których fundusz płac jest przez banki kontrolowany. Ułatwiłoby to zadania głównych księgowych tych zakładów w zakresie odpowiedzialności za prawidłowość i terminowość wypłacania zasiłków i odprowadzania na rachunek ZUS kwot nie wypłaconych lub potrąconych.

Zbigniew Rutkowski  
Centrala ZUS

## WZGLĘDY TECHNICZNE NIE MOGĄ DECYDOWAĆ

Kiedy przeczytałem o projekcie wspólnej listy płatniczej, zdawało mi się, że rzeczywiście byłaby to pożyteczna innowacja, uproszczenie pracy. Gdy jednak do sprawy podszedłem nie od strony techniki pracy referenta zasiłkowego, lecz zacząłem rozważać ją z szerszego punktu widzenia doszedłem do wniosku, że wspólna lista płac i zasiłków byłaby szkodliwa.

1. *Ze względów społecznych.* Przepisy o zasiłkach rodzinnych wyrażają dużą troskę o to, aby pieniądze te istotnie przeznaczone były na potrzeby rodziny. Wielu pracowników posyła po zasiłek rodzinny żonę, uważając, że to są jej pieniądze. Żony mają także ułatwioną możliwość osobistego pobierania zasiłku rodzinnego w wypadku, gdy mąż zaniedbuje rodzinę i pieniędzy nie oddaje, a jednocześnie nie chce upoważnić żony do odbioru zasiłku. Przychodzi tu z pomocą § 22 pkt 1 „Instrukcji dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych”. Z tego uprawnienia wiele żon korzysta. Przy wspólnej liście płac i zasiłków żony nie mogłyby pobierać osobno zasiłku, a w każdym razie byłoby to połączone z dużymi trudnościami. A więc przy osobnej wypłacie zasiłków rodzinnych z pieniędzy ZUS korzystają ci, dla których pieniądze te są przeznaczone. Rozpatrując sprawę pod tym kątem widzenia trzeba stwierdzić, że koszt papieru na osobną listę i ewent. nakład czasu z tym związany sowiec się opłaca.

2. *Ze względów gospodarczych.* Efektywny zarobek na którego wysokość wpływają takie elementy jak akord, współzawodnictwo, przekraczanie norm itp., ma być czynnikiem mobilizującym do podniesienia wydajności pracy, do wzmocnienia współzawodnictwa pracy. Wspólna lista płatnicza za zarobki i zasiłki zaciemniając obraz faktycznego zarobku może wpłynąć w kon-

sekwencji ujemnie na wydajność pracy. Przy wypłacie robotnicy patrzą na to, co mają w rękach i porównują swoje zarobki netto.

3. *Ze względów politycznych.* Gdybyśmy wprowadzili powszechnie obowiązujące wspólne listy płac i zasiłków zatraci się szczególny charakter tego świadczenia, świadczącego o opiece i trosce państwa ludowego nad rodziną robotniczą. Wrogie elementy mogłyby wykorzystać ten moment dla siania zamętu i rozszerzania pogłosek, że z czasem zasiłki „roztopią się” w zarobkach. Takie doświadczenie mieliśmy, gdy dla uproszczenia wprowadziliśmy na listę płac ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.

W nr 2/54 PUS na str. 35 czytamy wypowiedź Jerzego Gierszona, w której autor proponuje wprowadzenie druków list zasiłków rodzinnych z rubrykami na poszczególne członków rodziny i dodatek mleczny. Wypowiedź ta przemawia za odrębnymi listami<sup>1)</sup>.

Zwolennicy wspólnych list twierdzą, że uzyskuje się przy nich oszczędność czasu. Tak jednak nie jest. Przecież zamiast wpisywania podwójnie nazwisk, dochodzi inna praca i to pochłaniająca znacznie więcej czasu. Mianowicie u każdego zasiłkobiorey trzeba zsumować zarobek i zasiłek i wypisać nową kolumnę „ogółem do wypłaty”, a kolumnę tę zsumować znowu, czyli dwie dodatkowe czynności. O oszczędności czasu nie ma więc mowy, chyba wręcz przeciwnie.

Trzeba wziąć także to pod uwagę, że listy płac zarobku sporządza się do ostatniego dnia przed wypłatą. Kiedyż więc referent zasiłkowy w dużych przedsiębiorstwach ma wpisać do listy płac zasiłki?

A więc jestem za utrzymaniem odrębnych list.

Roman Woźniczka  
PSS - Tarnowskie Góry,  
Oddział Transportowy

## SPRAWY NIE NALEŻY NORMOWAĆ JEDNOLICIE

Listy wypłat zasiłków i płac mogą być wspólne lub odrębne, zależnie od rodzaju przedsiębiorstwa. Jednostki budżetowe, przedsiębiorstwa małe i przedsiębiorstwa wykazujące bardzo małą płynność kadr mogą obejmować wynagrodzenia i zasiłki rodzinne wspólną listą płatniczą; w przedsiębiorstwach zaś o działalności zmiennej, sezonowej, np. montażowo-budowlanych, transportowych, rolnych, wykazujących dużą

płynność personelu, zastosowanie wspólnej listy wypłat zasiłków i płac byłoby niewskazane.

Za odrębnymi listami zasiłków przemawiają następujące argumenty:

1) spiętrzenie pracy w komórkach sporządzających listy płacy w związku z licznymi dodatkowymi czynnościami przy sprawdzaniu dni faktycznego zatrudnienia w warunkach dużej płynności kadr; termin wypłaty zasiłku rodzinnego w 6 dniu następnego miesiąca za miesiąc ubiegły jest wielką ulgą dla pracowników sporządzających odrębne listy zasiłków,

<sup>1)</sup> Na tę wypowiedź J. G. powołują się liczni uczestnicy konkursu, popierając zawarte w niej życzenia.

dającą im możliwość spokojnego i dokładnego sporządzenia list zasiłków;

2) wypłata zasiłków w terminie późniejszym niż wynagrodzenia pozwala na lepsze rozłożenie pracy kasjerów, banków, pracowników rachuby płac i innych;

3) zasiłki stanowią odrębne środki pieniężne, z których przedsiębiorstwo musi się rozliczyć z ZUS, przy czym nie podjęte zasiłki winny być odprowadzone do

banku na konto ZUS; odrębność list jest rękojmią lepszej kontroli i łatwiejszego, przejrzystszeo rozliczenia;

4) nie bez znaczenia jest także kwestia ilości pieniędzy znajdujących się na rynku w związku z planowym zaopatrzeniem i w ogóle planową gospodarką krajową.

*Józef Szkaradek*  
Główny księgowy Zakładów Transportowych BMW  
Warszawa

## POTRZEBA SZCZEGÓŁOWEJ LISTY ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Red. Stawowczyk podał w swoim artykule argumenty za i przeciw wspólnym listom, stawiając jednak na pierwszym miejscu względy przemawiające za listami wspólnymi.

Uznaję całkowicie konieczność oszczędzania papieru. Dla dołączenia paru koniecznych rubryk trzeba by jednak powiększyć format list, które już teraz są dość niewygodne w użyciu z powodu swych rozmiarów.

Również następny argument -- oszczędność czasu pracy -- wydaje mi się wątpliwy. Czas zużyty przy odrębnych listach na wpisywanie nazwisk pracowników otrzymujących zasiłki rodzinne, zajmie przy wspólnej liście sprawdzanie, bardziej wówczas utrudnione, gdyż na wspólnych listach nie da się zastosować kontroli systemem krzyżowym, uważanym słusznie przez kol. Gierszona (PUS nr 2/54, str. 35) za najpraktyczniejszy. W ogóle względy kontroli zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej (przez rewidentów ZUS) przemawiają przeciwko listom wspólnym.

Odrębne listy zasiłków, z żądanymi przez ob. Gierszona rubrykami ilości i wartości wypłacanych zasiłków, stwarzają najlepsze warunki szybkiego i bezbłędnego sprawdzenia. Na tychże listach proponuję jeszcze dodanie 2 rubryk: 1. „Potrącenia nadpłaconych zasiłków“ i 2. „Dopłata do zasiłku z m-ca.....“. Głosuję również za wyłączeniem z list kontrolnych z lutego i czerwca rubryki zawierającej wypłatę zasiłków. Wypłata w tych miesiącach powinna być dokonywana na zwykłych formularzach miesięcznych.

Dalszą trudność stanowi uzgodnienie terminów wypłat.

Tam, gdzie jest większość pracowników dniówkowych, może ktoś w ostatnim dniu miesiąca „zarobić“ dwudziestym dniem pracy na zasiłek rodzinny. To samo dotyczy urodzenia dziecka przy samym końcu miesiąca. Jeśli pracownik zdąży dziecko zameldować choćby do 5 następnego miesiąca, zasiłek na nie otrzyma niezwłocznie, — przy wspólnych listach wypłacono by zasiłek dopiero w miesiącu następnym.

Wydaje mi się, że dział zasiłków wyodrębniający się swoim charakterem od sprawy zarobków powinien być traktowany oddzielnie nie tylko w sensie prowadzenia dokumentacji, ale i w sensie rachunkowym i wypłat.

Zasiłki rodzinne wykazują punkty styeczne z płacami tylko na nielicznych odcinkach zasiłków mlecznych czy rodzinnych zniżek podatkowych.

Zachodziłyby również pewne trudności przy połączeniu wypłat zarobków zasiłków chorobowych. Zdarza się np., że pracownik pobierający zasiłki dostaje skierowanie do szpitala czy sanatorium w miejscowości odległej od miejsca pracy i zamieszkania. Chodzi wtedy o wypłacenie mu należnego zasiłku chorobowego natychmiast, poza terminem list płacy.

Ponadto trzeba by sporządzić odrębne listy zasiłków (także rodzinnych) dla pracowników, z którymi rozwiązany został stosunek służbowy. Nazwisko pracownika zmarłego czy nie zatrudnionego już w danym zakładzie pracy nie może figurować na liście płatniczej wynagrodzeń. Widzimy, że i tu konieczna jest oddzielna dokumentacja i że łączenie wypłat zasiłków z wypłatą poborów byłoby dość trudne.

*Magdalena Skarżyńska*  
Zakłady dla Niewidomych w Laskach

## WSPÓLNA LISTA NIE DA OSZCZĘDNOŚCI, A UTRUDNI I SKOMPLIKUJE PRACĘ

1. Jako zasadniczy argument na rzecz likwidacji odrębnej listy wysuwa się oszczędność. Przypatrzmy się temu bliżej. We wspólnej liście należy, jak to słusznie podaje ob. Stawowczyk, przewidzieć kolumnę na zasiłek rodzinny po wylczeniu zarobku netto oraz kolumnę na wpis łącznej kwoty zasiłku i zarobku razem. Ze względu jednak na możliwość (i nie tylko możliwość, ale pewność) potrąceń wypadnie dodać kolumnę trzecią i czwartą na wpis kwoty netto do wypłaty. Kolumny te należy dodać koniecznie. Wszelkie bowiem notatki w sprawie tak zasadniczej jak wypłata pieniędzy mogą być w przyszłości powodem różnych niedomówień i zatargów zawsze drastycznych, bo granicznych z nadużyciem.

A więc dodaliśmy do wspólnej listy cztery kolumny. Listy wypłat zostały zatem poszerzone i to dla

wszystkich pracowników. Tymczasem należy stwierdzić, że na ogół zasiłki rodzinne pobiera tylko około 60% pracowników. Dla 40% załogi dodane kolumny będą zupełnie zbyteczne.<sup>1)</sup> Jeżeli przyjmiemy, że wzór odrębnej listy wypłat „Ch 38“ obejmuje również tylko cztery kolumny, które nota bene należałoby o wiele zmniejszyć niż są na listach będących w użyciu, to sprawa zaoszczędzenia 12 ton papieru staje się co najmniej problematyczna.

2. Podstawowym zadaniem sekcji płacy w zakładach produkcyjnych i usługowych (np. tramwaje) jest obliczanie wykonanych prac i należności za nie. Prace te obejmują miesiące kalendarzowe i — rzecz jasna — nie mogą być wykonane przed końcem miesiąca ani też, jeśli zakład pracy jest większy, w pierwszych dniach miesiąca następnego. Tymczasem zasiłki rodzinne wg § 4 pkt. 1 rozporządzenia MPiOS z 16.I.

<sup>1)</sup> Zasiłki rodzinne pobiera ok. 41% ogółu pracowników (Red.).

1948 należy wypłacać najpóźniej do dnia 6 następnego miesiąca za miesiąc ubiegły.

Z tego tytułu w większości zakładów pracy przy wspólnej liście powstaną poważne trudności połączenia terminów wg płacy zarobków i zasiłków.

Zarzut, że zasiłkobiorcy przerywają pracę dla odebrania zasiłków, nie jest słuszny, zwłaszcza przy pracy na zmiany, gdyż wypłatę pracownicy mogą pobierać przed pracą lub po niej.

3. Dla kontroli ZUS lista płacy nie jest i nie może być podstawą orzeczenia, czy pracownik posiada uprawnienia do zasiłku z tytułu przepracowanych dni, poza bowiem dniami rzeczywistej pracy do uprawnienia wlicza się dni usprawiedliwionej nieobecności (np. choroby), które nie są księgowane na listach wypłat zarobków.

4. W zakładach pracy, które centralnie obliczają wypłatę, poszczególne wydziały prowadzą wykazy pracy. Listy płacy natomiast sporządzają pracownicy oddziałów czy sekcji płacy. Często listy te są wykonywane na specjalnych maszynach, dostosowanych do odpowiednich druków (np. maszyny „Astra”). W tych warunkach do naniesienia sum zasiłków rodzinnych okazałyby się potrzebne wykazy z wyliczeniem zasiłków dla poszczególnych pracowników, czyli wykazy byłyby opracowywane jak dzisiejsze listy, a wpis na listę wspólną — to dodatkowa praca. O nanoszeniu zasiłków na listę płacy bezpośrednio z oświadczeń w tych warunkach nie ma mowy.

5. Do trudności przy wspólnej liście należy dodać jeszcze brak czasu. Zadaniem każdego wydziału rachuby jest wypłacanie zarobków w najkrótszym czasie po zakończeniu miesiąca kalendarzowego. Tymcza-

sem przy wspólnej liście — po obliczeniu i wpisaniu zarobków na listę przez pracowników rachuby, listę otrzymuje referent zasiłkowy do wpisania zasiłku rodzinnego oraz łącznej sumy zarobku i zasiłków. W pewnych wypadkach dojdą wpisy potrąceń. W związku z tym wypłata zarobków zostanie opóźniona o czas trwania pracy referenta zasiłkowego oraz czas kontroli przez aktyw związkowy. Jest bardzo prawdopodobne, że opóźnienie przekroczyłoby termin wyznaczony na wypłatę zasiłku rodzinnego.

6. Do tych trudności w zastosowaniu wspólnej listy należałoby dodać niektóre argumenty, wyliczone przez ob. Stawowczyka a przemawiające za odrębną listą jak:

a) uwydatnienie odrębności zasiłków jako pomocy państwa,

b) ułatwienie kontroli zasiłków przez aktyw związkowy i rewidentów ZUS.

7. Wspólne zatem listy można wprowadzić bez zastrzeżeń:

a) przy stałych miesięcznych zarobkach (pracownicy umysłowi). Listy bowiem można przygotowywać wcześniej;

b) w mniejszych zakładach pracy, gdzie zarobki i zasiłki są nanoszone przez tego samego pracownika.

Ogólnie jednak wydaje się, że wprowadzając wspólną listę płacy i zasiłków niczego nie zyskamy. Oszczędność okazuje się wątpliwa. Poważnie natomiast utrudni się i skomplikuje pracę.

Dlatego przed wprowadzeniem listy wspólnej jako obowiązującej należy się głęboko zastanowić, w jakich warunkach może się ona okazać korzystną.

Zygmunt Ograbek  
Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne  
w Łodzi

## PRZEGLĄD WYDAWNICTW

ZAGADNIENIA BUDOWY EKONOMICZNYCH PODSTAW SOCJALIZMU. Włodzimierz Brus, Maksymilian Pohorille. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1953, s. 307.

Treść książki zawarta jest w czterech rozdziałach: 1) Przesłanki, charakter i zadania rewolucji socjalistycznej; 2) Ekonomika okresu przejściowego i drogi jej rozwoju ku socjalizmowi; 3) Industrializacja socjalistyczna; 4) Socjalistyczna przebudowa wsi. Całość poprzedzono obszerną przedmową, w której autorzy stwierdzają m. in.: „Celem naszym jest okazanie czytelnikowi pomocy w pogłębianiu znajomości najważniejszego dla nas obecnie rozdziału ekonomii politycznej socjalizmu, przede wszystkim zaś okazanie pomocy w samodzielnym studiowaniu dzieł klasyków marksizmu-leninizmu oraz uchwał partii rządu poświęconych zagadnieniom ekonomiki okresu przejściowego“. (zp).

KALENDARZ RACJONALIZATORA 1954. Urząd Patentowy PRL, Warszawa, s. 327.

Nr 6 (listopad-grudzień 1953) czasopisma „Wiadomości Urzędu Patentowego“ wydany jest w formie kalendarza podzielonego na odrębne działy, jak: „Informator od A do Z“; „Wiadomości zawsze przydatne“; „Nagrody państwowe“; „Książki dla racjonalizatorów“ itd. Umieszczono tu również krótkie artykuły omawiające ważne dla racjonalizatorów zagadnienia; np. „Rozwój myśli racjonalizatorskiej w Polsce Ludowej“; „Rola inteligencji technicznej w kierowaniu tematyką“; „Racjonalizator a piśmiennictwo techniczne“ i inne. Kalendarz ma służyć jako informator dla racjonalizatorów. (zp)

WZROST WYDAJNOŚCI PRACY SPOŁECZNEJ W POLSCE LUDOWEJ — Bronisław Minc. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa 1954, s. 129.

Autor omawia wydajność pracy jako zjawisko społeczne, wskazując na jej znaczenie w rozwoju społeczno-gospodarczym, szybkie tempo wzrostu w socjalizmie w porównaniu z kapitalizmem oraz czynniki wpływające na jej wzrost. Analizie poddane zostały osiągnięcia Polski Ludowej w dziedzinie wzrostu wydajności pracy w porównaniu z okresem przedwojennym, wzrost wydajności pracy w rolnictwie, w planie sześcioletnim oraz problemy wydajności pracy w przyszłym planie pięcioletnim (1956 — 1960). Książka ma charakter popularno-naukowy i przeznaczona jest dla szerokiego aktywu gospodarczego. (zp)

ŚWIADCZENIA RENTOWE Z KARTY GÓRNIKA. Podręcznik dla pracowników świadczeniowych ZUS według stanu prawnego z 1 lipca 1953. Feliks Woźniczka, Chorzów 1953, ZUS, s. 81 (maszynopis powielony).

Zasadnicza treść skryptu oparta jest na aktach prawnych, okólnikach, pismach i zarządzeniach uzupełniających i wyjaśniających uchwałę Prezydium Rządu z 10.1.1951, która wprowadziła renty z Karty Górnika. Część tych aktów nie była dotychczas nigdzie publikowana.

Poznanie materiałów zawartych w skrypcie usprawni pracę referentów świadczeniowych ZUS. Korzystanie ze skryptu ułatwia obszerny skorowidz rzeczowy. (zp)

Przypominamy, że prenumeratę **PRZEGLĄDU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH** na III kwartał br. należy zgłosić i opłacić w najbliższym urzędzie pocztowym w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 czerwca 1954 r.

---

Wydawca: **POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE**, Przedsiębiorstwo Państwowe  
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 38

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.

---



