PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

PODOBNIE JAK W 1954 ROKU ZADANIA WZROSTU STOPY ŻYCIOWEJ I POZIOMU KULTURY MAS PRACUJĄCYCH MIAST I WSI, BĘDĄ RÓWNIEŻ REALIZOWANE PRZEZ WZROST ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH I KULTURALNYCH, BUDOWNICTWO MIESZKANIOWE I KOMUNALNE, ROZWÓJ DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ, KULTURALNO-ARTYSTYCZNEJ, SPORTOWEJ.

III PLENUM KOMITETU CENTRALNEGO PZPR

Nr 2/55 1955

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚC:

Przejęcie ubezpieczenia przez związki zawodowe — Zofia Wasilkowska . 29

Ubezpieczenie wypadkowe a ochrona pracy — Mgr Roman Garlicki . . 32

W trosce o zdrowie załogi — E. Ruczew 35

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Jeszcze o zasadach obliczania zasiłków chorobowych — J. P. 37

Zasiłki związkowe 38

Zwracamy uwagę 39

Zasiłki rodzinne obliczać w zespołach PGR 39

Prawo do zasiłków pogrzebowych — M. Brojewski 40

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS 41

ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . 44

SKOROWIDZ ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ ZA ROK 1954 46

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Propozycje naszych czytelników:

Powierzyć powiatom wypłatę zasiłków dla pracowników GRN — (mb). . 52

Wszystkie zasiłki pokarmowe wypłacać w zakładzie pracy — (M. S.) . . 52

Zmienić układ zaświadczenia o niezdolności do pracy 53

Wspólne szkolenie — Teodor Motkowski 53

Samodzielna Sekcja Świadczeń Społecznych MPK w Łodzi — Maria Majewska 54

O jasną redakcję komunikatów — Irena Bilińska (Łódź) 57

Sprawy wymagające unormowania — Jan Miller (Tarnów-Świerczków) . 57

Skargi na oddziały ZUS 58

Aby PUS spełnił swą rolę — O naszych korespondentach — M. . . . 58

PRZEGLĄD WYDAWNICTW 59

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

RM	— Rada Ministrów	Monitor	— Monitor Polski
MPiOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej	PUS	— Przegląd Ubezpieczeń Społecznych
Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia	dekret o p.z.e.	— dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin
Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów	ust. o ub. sp.	— ustawa o ubezpieczeniu społecznym
PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego	rozp.	— rozporządzenie
ZUS	— Zakład Ubezpieczeń Społecznych	rozp. o ub. pr. um.	— rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych	prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych	KG	— Karta Górnicza
Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej	KZ	— Kodeks Zobowiązań
Dz. Urz.	— Dziennik Urzędowy		

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 2 LUTY 1955 ROK XXII

ZOFIA WASILKOWSKA

Sekretarz CRZZ

PRZEJĘCIE UBEZPIECZENIA PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE

W dniu 1 marca bieżącego roku wchodzi w życie dekret Rady Państwa z dnia 2 lutego 1955 o „przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym".

Aby wyjaśnić znaczenie tego aktu, trzeba przypomnieć bodaj w najkrótszym zarysie rozwój ubezpieczenia społecznego w Polsce Ludowej.

Ubezpieczenie społeczne w Polsce powstało w okresie międzywojennym w wyniku wieloletnich walk klasy robotniczej z burżuazją. Burżuazja, zmuszona pod naciskiem klasy robotniczej do pewnych ustępstw, wprowadziła ubezpieczenie tylko w ograniczonym zakresie i starała się wykorzystywać je jako narzędzie ideologicznego rozbrajania i rozbijania jedności mas pracujących. Wyrazem tego było między innymi tworzenie odrębnych systemów ubezpieczeniowych o różnej wysokości świadczeń i różnych uprawnieniach dla poszczególnych grup pracowniczych, na przykład dla pracowników państwowych, komunalnych, bankowych, pracowników monopoli itp. Najgorzej traktowani byli robotnicy, dla których ubezpieczenie emerytalne wprowadzono dopiero w 1934 roku, a pierwsze renty mogły być wypłacone dopiero w 1938 roku, Tak więc przez 20 lat istnienia państwa polskiego znaczna większość robotników była pozbawiona zabezpieczenia na wypadek starości i inwalidztwa.

Dla wprowadzenia rozłamu między robotnikami rolnymi i fabrycznymi, dla poróżnienia wsi z miastem, nie objęto w ogóle ubezpieczeniem społecznym robotników rolnych i leśnych. Ciężar utrzymywania ubezpieczenia spoczywał na barkach robotników. Robotnik opłacał bezpośrednio 43% składki ubezpieczeniowej, a pośrednio również i pozostałe 57%, kapitalista bowiem wkalkulował płaconą przez siebie część w płacę roboczą i w koszty produkcji.

Nic dziwnego, że przy takim systemie ubezpieczenia społecznego klasa robotnicza nie miała wpływu na jego działalność. Ubezpieczenie wykonane było przez aparat zbiurokratyzowany i podporządkowany burżuazji.

Po wyzwoleniu przed państwem ludowym stanęło zadanie gruntownej rewizji ustawodawstwa ubezpieczeniowego. Zadanie to wykonywano stopniowo.

Zgodnie z zapowiedzią Manifestu PKWN o odbudowie i rozbudowie ubezpieczeń społecznych, wydawano liczne akty prawne, których celem było zapewnienie światu pracy świadczeń zaspokajających coraz lepiej jego potrzeby. Jednym z pierwszych osiągnięć klasy robotniczej na tym polu było zwolnienie pracowników od jakichkolwiek składek na ubezpieczenie społeczne. Już od 1945 roku składkę w całości opłacają zakłady pracy. W toku dalszych przemian obowiązkiem ubezpieczenia objęto wszystkich robotników i pracowników umysłowych bez względu na rodzaj wykonywanej pracy. Dzięki temu ubezpieczenia społeczne stały się ubezpieczeniem powszechnym. Rozszerzono znacznie świadczenie w okresie choroby. Wszystkim pracownikom i członkom ich rodzin zapewniono pełną i nieprzerwaną pomoc leczniczą.

Bezpłatną pomoc leczniczą zapewniono również rencistom i członkom ich rodzin. Znacznie podwyższono wysokość zasiłków i rent. Wprowadzono świadczenia zupełnie nieznane przed wyzwoleniem jak zasiłki rodzinne dla pracowników wychowujących dzieci, sanatoryjne dla umożliwienia robotnikom korzystania z leczenia sanatoryjnego, oraz zasiłki dla matek opiekujących się chorymi dziećmi. Wprowadzono specjalne przywileje dla górników zatrudnionych pod ziemią oraz dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Od pierwszych dni po wyzwoleniu przystąpiono również do systematycznego zbliżania ubezpieczenia społecznego do pracujących. Ważnym krokiem w tym kierunku było powierzenie wypłaty wszelkiego rodzaju zasiłków zakładom pracy, a nadzoru w tym zakresie — zakładowym organizacjom związkowym.

Mimo jednak tych licznych i dużych zmian, jakie władza ludowa wprowadziła w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, przetrwała w zasadzie jego organizacja oparta na strukturze z okresu przedwojennego. A struktura ta nie odpowiada już przemianom społeczno-gospodarczym, jakie dokonały się w naszym kraju.

Organizacja ubezpieczenia społecznego w naszym ustroju powinna zapewniać masom pracującym nie tylko szybkie otrzymanie należnych świadczeń, lecz także bezpośredni udział w gospodarowaniu i zarządzaniu funduszami ubezpieczeniowymi oraz bezpośredni wpływ na dalszy rozwój ubezpieczenia.

Związki zawodowe — opierając się na doświadczeniach radzieckich — wysunęły postulat, aby wykony-

wanie ubezpieczenia społecznego zostało powierzone związkom zawodowym jako powszechnej organizacji klasy robotniczej, reprezentującej interesy ogółu ubezpieczonych. Komitet Centralny PZPR w swej uchwale z kwietnia ub. r. przychylił się do tej inicjatywy, uznając, że ubezpieczenia społeczne — z wyjątkiem rent i emerytur winny być przekazane związkom zawodowym.

Uchwalony w dniu 2 lutego br. przez Radę Państwa dekret stanowi realizację powyższej uchwały i otwiera nowy etap w rozwoju ubezpieczenia społecznego w Polsce Ludowej.

Na czym polega zasadnicze znaczenie omawianego dekretu?

Polega ono na tym, że związki zawodowe, a więc sami ubezpieczeni, otrzymują bezpośredni wpływ na gospodarowanie wielomiliardowymi środkami finansowymi przeznaczonymi na ubezpieczenie społeczne, na zaspokajanie potrzeb robotników i pracowników umysłowych oraz członków ich rodzin w tak ważnej dziedzinie, jaką jest zabezpieczenie przed skutkami wypadków losowych. Przejęcie ubezpieczenia społecznego przez związki zawodowe oznacza dalszą demokratyzację naszego ustroju, dalsze rozszerzenie udziału mas pracujących w decydowaniu o ich codziennych sprawach, o ich żywotnych potrzebach i interesach.

Przejęcie ubezpieczenia społecznego przez związki zawodowe nie oznacza, że przestało ono być państwowym ubezpieczeniem społecznym; ustawy państwowe bowiem określają zakres, rodzaje i wysokość świadczeń ubezpieczeniowych dla wszystkich pracujących, państwo również gwarantuje wypłatę tych świadczeń. Dekret z 2 lutego ogromnie jednak zwiększa wpływ samych ubezpieczonych na sposób wykonywania ubezpieczenia, bowiem nowe podstawowe uprawnienia, przyznane związkom zawodowym przez dekret są następujące:

1. Inicjatywa ustawodawcza.

Związki zawodowe, dzięki bezpośredniej więzi z masami pracującymi, których potrzebom służy ubezpieczenie, powinny lepiej i trafniej oceniać te potrzeby i przedstawiać organom państwowym uzasadnione postulaty mas robotniczych z wnioskiem o wydanie odpowiednich aktów prawnych.

Związki zawodowe zyskały również prawo podejmowania uchwał i wydawania instrukcji dotyczących wykonywania przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Niemałe znaczenie ma również przyznane Centralnej Radzie Związków Zawodowych uprawnienie do udzielania wyjaśnień w sprawie stosowania przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

2. Wpływ na wysokość funduszów ubezpieczeniowych.

Zgodnie z dekretem, wysokość składki ubezpieczeniowej ma być określana przez Radę Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych. Ma to szczególne znaczenie wobec zamierzonej organizacji ubezpieczenia, zgodnie z doświadczeniami radzieckimi, systemem branżowym, z czym wiąże się różna wysokość składki ubezpieczeniowej w poszczególnych związkach (branżach). Wysokość składki powinna pokrywać w pełni wydatki ubezpieczeniowe każdego związku zawodowego, skupiającego pracowników danej branży; wnioski CRZZ w tym zakresie będą przede wszystkim oparte na wnioskach poszczególnych związków.

Zasady budżetowania dochodów i wydatków ubezpieczenia społecznego również będą ustalane przez Radę Ministrów na wniosek CRZZ.

Ponadto aparat ubezpieczeniowy związków zawodowych będzie dokonywał poboru składek i kontrolował prawidłowość wypłat z tego tytułu. Związki zawodowe decydować będą także o obowiązku ubezpieczenia.

3. Określenie organizacji ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z dekretem, strukturę organizacyjną ubezpieczenia określa uchwała CRZZ uzgodniona z Prezesem Rady Ministrów.

Dekret znosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych wraz z jego terenowymi komórkami. Działalność ubezpieczeniową w zakresie rent i zaopatrzeń przejmuje Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz terenowe rady narodowe. Nie wchodząc bliżej w nową organizację ubezpieczenia w pionie rentowym, chcę zatrzymać się krótko nad sprawą organizacji ubezpieczenia w zakresie przejętym przez związki zawodowe.

Organizacja ta powinna jak najściślej powiązać aparat ubezpieczeniowy niezbędny dla wykonywania różnorodnych czynności związanych z wykonywaniem ubezpieczenia z poszczególnymi instancjami związkowymi i to w taki sposób, aby w zarządzaniu ubezpieczeniem jak najbardziej uczestniczyły zakładowe organizacje związkowe. Skoro bowiem intencją powierzenia ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym jest także rozszerzenie roli związków jako szkoły gospodarowania i rządzenia, to jasną jest rzeczą, że cel ten nie zostałby osiągnięty, gdyby to gospodarowanie stało się udziałem tylko naczelnej instancji związkowej, jaką jest CRZZ i centralnego aktywu związkowego.

Dlatego też niezbędna jest decentralizacja zarządzania ubezpieczeniem społecznym na poszczególne związki zawodowe, tak, aby każdy związek czuł się gospodarzem odpowiedzialnym za prawidłowe wykonywanie ubezpieczenia w stosunku do pracowników swojej branży. Po tej linii poszedł rozwój ubezpieczenia społecznego w ZSRR, gdzie nie tylko zorganizowany został branżowy system ubezpieczeń, lecz gdzie w zasadzie każdy zakład pracy ma własny budżet ubezpieczeniowy, za którego wykonanie odpowiedzialna jest rada zakładowa wspólnie z kierownictwem zakładu. Oczywiste jest przy tym, że gospodarowanie funduszami ubezpieczeniowymi przez niższe komórki związkowe nie wyklucza, lecz przeciwnie — zakłada kierowanie się ogólnymi wytycznymi i podleganie kontroli wyższych instancji związkowych.

Organizacja ubezpieczenia społecznego ustanowiona obecnie przez Centralną Radę Związków Zawodowych nie odpowiada w pełni tym założeniom. Jest to organizacja terenowa oparta o CRZZ i wojewódzkie rady związków zawodowych i wykorzystująca maksymalnie istniejące dotychczas komórki byłego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Toteż obecną formę organizacyjną uważamy za przejściową. Stanowi ona pierwszy etap do powierzenia wykonywania ubezpieczeń społecznych poszczególnym związkom branżowym. Przekazanie ubezpieczenia związkom branżowym wymaga wielu prac przygotowawczych tak ze strony związków jak i resortów państwowych. Zarządy główne muszą przygotować cały etatowy i społeczny aktyw ubezpieczeniowy wszystkich szcze-

bli, aby mógł sprostać zadaniom, jakie nałoży na niego nowa organizacja.

Również na okres przejściowy, a mianowicie do końca bieżącego roku, związki zawodowe przejmują obsługę ubezpieczeniową członków spółdzielni pracy. W przyszłości, zgodnie z poprzednio wydanymi już aktami prawnymi, członkowie spółdzielni pracy zostaną objęci odrębnym, własnym systemem ubezpieczeniowym. Jest to całkowicie uzasadnione wobec faktu, że członkowie spółdzielni pracy nie są pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę i ich ubezpieczenie winno się opierać na innych podstawach.

Dla wykonywania ubezpieczenia społecznego, CRZZ powołuje Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych podległy bezpośrednio Sekretariatowi CRZZ, a w poszczególnych województwach — wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, nad których działalnością sprawować będą bezpośredni nadzór prezydia wojewódzkich rad związków zawodowych.

Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych działa na podstawie obowiązujących przepisów prawnych z zakresu ubezpieczenia społecznego oraz uchwał i wytycznych Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych, zaś wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych — na podstawie wytycznych Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

Centralny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, obok zadań ściśle ubezpieczeniowych, będą miały również za zadanie zwalczanie przyczyn zachorowalności i wypadków przy pracy. Dlatego też działalność swoją na tym odcinku muszą one ściśle powiązać z działalnością technicznej i społecznej inspekcji pracy oraz służby zdrowia. Do zadań ich będzie również należało instruowanie etatowego i społecznego związkowego aktywu ubezpieczeniowego w zakresie ubezpieczenia społecznego, profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego.

Podstawowa działalność ubezpieczeniowa odbywać się będzie w zakładach pracy. Szczególnie ważne zadania przypadają tu radzie zakładowej (miejscowej) i zakładowemu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu. Do nich należy decyzja o każdorazowej wypłacie zasiłku i kontrola działalności administracji zakładu pracy w zakresie ubezpieczenia. Zadaniem zakładowych organizacji związkowych jest także udzielanie pomocy wszystkim członkom załogi, niezależnie od ich przynależności związkowej, w uzyskiwaniu świadczeń ubezpieczeniowych i leczniczych, szkolenie aktywu ubezpieczeniowego i popularyzowanie wśród załogi przepisów o rodzajach i wysokości świadczeń przysługujących ubezpieczonym i członkom ich rodzin.

Kilka słów o rozstrzyganiu sporów z zakresu ubezpieczenia społecznego przyjętego przez związki zawodowe:

Dekret stanowi, że w tym zakresie znosi się właściwość sądów ubezpieczeń społecznych oraz że Centralna Rada Związków Zawodowych określi po uzgodnieniu z Prezesem Rady Ministrów zasady i tryb rozstrzygania tych sporów. Chodzi tu o spory dotyczące obowiązku ubezpieczenia i opłacania składek oraz o zasiłki z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego.

Według nowych zasad, odwołania w tych sprawach rozpatrywać będą — zależnie od struktury organizacyjnej danego związku — zarządy okręgowe względnie zarządy główne branżowego związku.

Oto najważniejsze zasady dotyczące przejęcia ubezpieczenia społecznego przez związki zawodowe i nakreślające dalsze drogi rozwoju jego organizacji.

Trzeba sobie zdać sprawę, że na związki zawodowe zostały nałożone duże obowiązki i poważna odpowiedzalność. Szeroki aktyw związkowy musi szczegółowo zapoznać się z ustawodawstwem i sposobem wykonywania ubezpieczenia społecznego, aby móc prawidłowo i zgodnie z interesami klasy robotniczej zarządzać ogromnymi funduszami ubezpieczeniowymi. Aktyw związkowy musi powiązać się jeszcze bardziej z masami pracującymi, aby lepiej poznawać ich potrzeby, sprawnie i szybko realizować ich uzasadnione postulaty w tak ważnej dziedzinie, jaką stanowi ubezpieczenie społeczne, przezwyciężać wszelkie biurokratyczne obciążenia i podnosić na wyższy poziom obsługę wielomilionowych mas ubezpieczonych i ich rodzin.

Dokonana obecnie reorganizacja, jakkolwiek jeszcze nie ostateczna, stanowi poważny krok naprzód na drodze realizowania leninowskiej zasady zarządzania ubezpieczeniem przez samych ubezpieczonych; służyć będzie ona podstawowemu dążeniu, którym przeniknięte jest całe nasze życie polityczne, społeczne i gospodarcze — umacnianiu więzi z najszerszymi masami naszego narodu.

Zofia Wasilkowska

Przekazanie ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym stawia poważne zadania przed wszystkimi instancjami związkowymi. Doceniając w pełni odpowiedzialność związków zawodowych za prawidłowe i zgodne z interesami klasy robotniczej gospodarowanie wielomiliardowymi środkami, jakie państwo przeznacza na cele ubezpieczeń społecznych, Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych wzywa cały aktyw związkowy do szczegółowego zapoznania się z ustawodawstwem i organizacją ubezpieczeń społecznych, do jeszcze bliższego powiązania się z masami pracującymi, aby lepiej poznawać potrzeby ludzi pracy w zakresie ubezpieczeń społecznych, szybko i sprawnie realizować uzasadnione roszczenia ludzi pracy, przezwyciężając wszelkie wypaczenia biurokratyczne, podnosić na wyższy poziom obsługę ubezpieczonych i ich rodzin.

Z UCHWAŁ IV PLENARNEGO POSIEDZENIA CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

UBEZPIECZENIE WYPADKOWE A OCHRONA PRACY

Dekret z 25.6.1954 o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym kończy definitywnie w polskim ustawodawstwie pracy okres, w którym społeczne ubezpieczenie wypadkowe odgrywało rolę jednego z zasadniczych pionów służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Ta funkcja ubezpieczeń, charakterystyczna dla społeczno-gospodarczej formacji kapitalizmu, ustępuje w ustroju socjalizmu miejsca innym, nieporównanie bardziej rozległym i postępowym urządzeniom społeczno-prawnym. Postaramy się tu naświetlić tę sprawę z kilku punktów widzenia, zaczynając od kwestii najważniejszej, od omówienia szkód społecznych, będących przedmiotem tego ubezpieczenia.

Wypadki „ciężkie" i ich znaczenie społeczne

Przedmiotem ubezpieczenia wypadkowego są wypadki śmiertelne i „ciężkie". Odszkodowanie wypadków „ciężkich", tj powodujących skutki trwałe w postaci zupełnej lub częściowej utraty zdolności do zarobkowania, jest specyficznym rysem tej gałęzi ubezpieczenia społecznego w ustroju kapitalistycznym. Przedmiotem odszkodowania są tu nie skutki społeczno-gospodarcze urazu, występujące jako faktyczne zmniejszenie zarobków, ale wszelkie funkcjonalne ograniczenia sprawności organizmu, ograniczające lub raczej mogące ograniczyć zdolność do pracy zarobkowej „w ogóle", ujęte w skalę — według wartości danego uszkodzenia z punktu widzenia tej „ogólnej" zdolności zarobkowej organizmu — od 0 do 100%. Ustawodawstwa poszczególnych państw ustalają tu granicę minimalną (najczęściej ok. 10%), powyżej której uszkodzenie organizmu uzasadnia już odszkodowanie.

Biorąc to ubezpieczeniowe kryterium za punkt wyjścia, rozróżnia się w ekonomice kapitalistycznej trzy grupy wypadków:

a) wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy (choćby przez 1 dzień), nie pozostawiające jednak trwałych skutków po zakończeniu leczenia,

b) wypadki „ciężkie", powodujące trwałe, pełne lub częściowe ograniczenie zdolności do pracy po zakończeniu leczenia,

c) wypadki śmiertelne.

Jak kształtuje się liczbowo stosunek tych grup?

Weźmy jako przykład zestawienie statystyczne St. Zjednoczonych za rok 1951[1]) (wzajemne stosunki grup ulegają w poszczególnych latach minimalnym wahaniom). W 1951 zarejestrowano ogółem (w zaokr.) 2.121.000 wypadków, pociągających co najmniej 1 dzień niezdolności do pracy. Z tego przypadało na:

wypadki lekkie, 95% ogółu wypadków — 42 mln. dni niezdolności, tj. 19,2% strat

wypadki „ciężkie" 4,3% ogółu wypadków — 81 mln dni niezdolności, tj. 36.8% strat,

wypadki śmiertelne 0,7% ogółu wypadków — 93 mln. dni, niezdolności, tj. 44% strat.

Jako wspólnego miernika wagi wypadków używa burżuazyjna statystyka liczbę straconych dni pracy. Dla wypadków lekkich będą to dni pracy stracone w czasie leczenia. Dla wypadków „ciężkich" i śmiertelnych przyjmuje się, że wypadek śmiertelny wzgl. zupełnego trwałego inwalidztwa stanowi równowartość 6.000 dni pracy (20 lat prawdopodobnej dalszej pracy), każdy zaś wypadek częściowego inwalidztwa oznacza się jako stosunkową część inwalidztwa zupełnego (a więc niezdolność 25%-owa równa się 1500 straconych dni pracy itd.).

Praktyka krajów kapitalistycznych nadaje trwałym ograniczeniom funkcjonalnym pozostającym po ukończeniu leczenia, a więc wypadkom „ciężkim", decydujące znaczenie wśród społeczno-gospodarczych strat spowodowanych wypadkami przy pracy, a nieporównanie mniejszą uwagę poświęca wypadkom lekkim i śmiertelnym, chociaż zupełne inwalidztwo wypadkowe jest zjawiskiem 10-krotnie rzadszym niż śmierć wskutek wypadku, a liczba wypadków ciężkich, powodujących co najmniej 40% inwalidztwo, stanowi ok. 15% w grupie wypadków „ciężkich". Tłumaczy się to tym, że z grupą wypadków „ciężkich" wiążą się koszty rent wypadkowych, wywalczonych przez robotników za każde ograniczenie szans zarobkowych, tak dotkliwe na kapitalistycznym rynku pracy, bez względu na stopień zmniejszenia sprawności fizycznej robotnika wobec istnienia stałej i licznej rezerwy zdolnych do pracy bezrobotnych.

Koszty społeczne wypadków w ustroju kapitalistycznym sprowadzają się głównie do kosztów świadczeń ubezpieczeniowych bezpośrednio opłacanych przez pracodawców.

Jak te sprawy przedstawiają się obecnie w Polsce?

Zasadniczą formą opieki nad częściowymi inwalidami jest zapewnienie im odpowiedniego zatrudnienia. Konstytucyjne prawo do pracy obejmuje również grupy stanowiące w społeczeństwie kapitalistycznym stałą część armii chronicznie bezrobotnych — kobiety, młodzież, pracowników starszych i — na jednym z czołowych miejsc — zdolnych do pracy inwalidów. Akcja zatrudnienia inwalidów — której podłożem jest rozwój gospodarki wymagającej jak najpełniejszego wykorzystania wszelkich rezerw pracy — charakteryzuje się przez dwa szczególne momenty. Wykorzystanie zdobyczy medycyny rehabilitacyjnej i specjalne metody szkolenia umożliwiają zatrudnienie nawet wysokoprocentowych inwalidów (np. ślepota obuoczna, brak 2 kończyn) i to także w zawodach kwalifikowanych, na normalnych warunkach zarobku. Znane są powszechnie przykłady przekraczania normy przez wysokoprocentowych inwalidów. Na polu szkolenia i zatrudnienia inwalidów Polska dzisiejsza stała się jednym z czołowych krajów świata.

Te rezultaty, osiągnięte dzięki rozległym wysiłkom Państwa przy dużym nakładzie kosztów, muszą znaleźć swe odbicie w sferze prawa. Orzecznictwo sądowe przyjęło zasadę, że istniejące możliwości zatrudnienia i zarobkowania są w pełni uwzględniane przy wymiarze odszkodowań (z wszelkich tytułów prawnych), że odszkodowania te zatem nie mogą opierać się na wyłącznie lekarskim określeniu funkcjonalnego stopnia ograniczenia sprawności organizmu.[2])

Reforma świadczeń wypadkowych przeprowadzona w dekrecie z 25.6.1954, opierająca prawo do tych świadczeń również na faktycznych skutkach ekonomicznych dla jednostki następujących w warunkach pełnej realizacji prawa do pracy dla inwalidów, jest więc wyciągnięciem koniecznych konsekwencji prawnych z faktu, że opieka nad inwalidami częściowymi została zrealizowana w sposób znacznie dalej idący aniżeli ubezpieczenie wypadkowe i przy użyciu znacznie większego nakładu sił i środków.

Zakres i kierunki akcji prewencyjnej

Równie zasadniczej zmianie uległa rola kosztów świadczeń ubezpieczenia wypadkowego. W formacji kapitalistycznej koszty społeczne wypadków i chorób zawodowych występują prawie wyłącznie jako dodat-

1) Securite et Hygiene, nr 4, 1953 str. 209.

2) S. Garlicki. Odpowiedzialność cywilna za nieszczęśliwe wypadki. Państwo i Prawo nr 9/1954.

kowe koszty produkcji, przede wszystkim w formie zobowiązań z tytułu odszkodowania wzgl. składki ubezpieczeniowej. W ekonomii socjalizmu występują one jako samodzielna część budżetów publicznych, poświęconych zaspokojeniu potrzeb materialnych i kulturalnych społeczeństwa — na równi z wydatkami na zdrowie, oświatę, rozwój kultury itp.

Zapewnienie dobrych warunków pracy jest samoistnym celem a nie wynika z roszczeń odszkodowawczych. Prawo robotnika domagania się dobrych warunków pracy nie jest związane z roszczeniem o odszkodowanie — jest prawem również samoistnym. Koszty realizacji zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przestały się koncentrować głównie wokół zjawisk, uzasadniających roszczenia odszkodowawcze. Obejmują one rozległą gamę nakładów inwestycyjnych, kosztów odzieży i sprzętu ochronnego, szkolenia, placówek nauki ochrony pracy, rozległej opieki lekarskiej, wielorakich świadczeń w zakresie stosunku pracy jak przedłużenie urlopów, skrócenie czasu pracy, wyrównanie zarobków przy przeniesieniu na inne stanowisko, koszty specjalnych służb technicznych i wiele innych.

Zmiany te posiadają doniosłe praktyczne znaczenie w całym nastawieniu akcji prewencyjnej. Dawna supremacja kosztów ubezpieczeniowych, a w szczególności kosztów rent z tytułu wypadków „ciężkich", tj. powodujących trwałe skutki, prowadziła do tego, że akcje prewencyjne finansowane przez pracodawców lub zakłady ubezpieczeniowe, opierając się na statystyce ubezpieczeniowej, szły głównie w kierunku usuwania przyczyn poważniejszych urazów mechanicznych. Największe sukcesy leżały tu w sferze osłon i zabezpieczeń niebezpiecznych elementów maszyn i w sferze bezpieczeństwa transportu. Natomiast nasza pełna akcja ochrony pracy, niekrępowana tymi ubocznymi względami, równoległe i z tym samym naciskiem traktuje sprawy bezpieczeństwa wypadkowego, sprawy pełnej higieny środowiska pracy, zabezpieczającej przed chorobami zawodowymi i innymi, oraz sprawy eliminowania nadmiernego wysiłku.

W zakresie samych wypadków — wypadki ciężkie nie przesłaniają nam wagi przeważającej masy wypadków lekkich, powodujących przeciętnie kilka lub kilkunastodniową niezdolność i nie pozostawiających żadnych następstw, ale dzięki swej liczności stanowiących element utrudniający realizację planów gospodarczych, ani też wagi wypadków śmiertelnych, nieraz nie rodzących żadnych roszczeń odszkodowawczych, ale niszczących w sposób najbardziej tragiczny największe dobro narodu.

Choroby zawodowe

Rozciągnięcie obowiązku odszkodowań na choroby zawodowe, to jest choroby rozwijające się powoli wskutek stałego działania szkodliwości związanych z pracą (zatrucia ostre, jednorazowe, zaliczane są do wypadków przy pracy), było traktowane jako poważny krok naprzód w dziedzinie ochrony robotnika, powinno było bowiem stanowić bodziec do rozwinięcia akcji prewencyjnych również i w kierunku szkodliwych wpływów środowiska. Doświadczenie nie potwierdziło tych nadziei. Chroniczne choroby zawodowe raczej wyjątkowo pociągają w bezpośrednim następstwie przyczynowym takie zmiany funkcjonalne, które można ocenić jako procentową utratę zdolności do zarobkowania. W St. Zjednoczonych, mimo obszernych list chorób zawodowych, koszty świadczeń rentowych z tego tytułu kształtują się na poziomie ok. 2% ogólnego kosztu rent wypadkowych. W innych krajach w praktyce tylko pylica w niektórych zagłębiach węglowych (np. Zagłębie Walijskie w Anglii) powoduje przyznanie większej liczby rent (np. w Niemczech Zach. 4.683 nowych przypadków odszkodowanych w r. 1951). Inne choroby zawodowe występują jako przyczyna rent tylko sporadycznie. Jasne jest więc, że objęcie ubezpieczeniem wypadkowym chorób zawodowych nie mogło stać się punktem wyjścia akcji prewencyjnych ani też nie załatwiało sprawy opieki świadczeniowej nad pracownikami narażonymi na te choroby.

Zagadnienia prewencji i świadczeń w związku z chorobami zawodowymi są w ramach nowego ustroju pracy załatwiane na innych płaszczyznach. W ramach świadczeń ubezpieczeniowych znajdują one przede wszystkim uwzględnienie w obniżeniu granic wieku uprawniającego do renty starczej dla pracowników I kategorii, to jest zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Jest to w pełni uzasadnione okolicznością, że szkodliwe warunki pracy powodują raczej wcześniejsze powstawanie inwalidztwa ogólnego niż inwalidztwa typu wypadkowego.

Zasadniczą jednak formą opieki świadczeniowej jest opieka w czasie pracy — przed wystąpieniem inwalidztwa. Około 25 wydanych po Wyzwoleniu rozporządzeń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy nakłada obowiązek przeprowadzania periodycznych badań lekarskich robotników narażonych na choroby zawodowe oraz przenoszenia — na zalecenie lekarza — osób, u których stwierdzono objawy chorób zawodowych, na inne stanowiska pracy nie narażające na stykanie się z daną szkodliwością (pyłami, substancjami chemicznymi, radioaktywnymi itp.). Niektóre z tych rozporządzeń (np. rozp. z 23.8.50, Dz. U. nr 42, poz. 382) przewidują wypłacanie w tym wypadku przejściowego dodatku wyrównawczego, jeśli na nowym stanowisku robotnik otrzymuje niższe zarobki. Ale i tam, gdzie takie dodatki nie są wyraźnie przewidziane, istnieje niewątpliwy obowiązek zapewnienia pracownikowi równorzędnych warunków zarobkowania w warunkach nieszkodliwych.

Odpowiedzialność zakładu pracy

Ani zagadnienia prewencji ani zagadnienia ochrony materialnych roszczeń robotnika w postaci świadczeń ubezpieczeniowych nie można rozpatrywać i oceniać w oderwaniu od zagadnień odpowiedzialności: osobistej za zaniedbania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz materialnej (cywilnej) za szkody poniesione przez poszkodowanego.

W formacji kapitalistycznej podstawową formą odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa zakładu pracy jest odpowiedzialność cywilna za szkody, występująca przede wszystkim w formie wyższej składki ubezpieczeniowej. Odpowiedzialność na zasadzie dekretu o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1928 roku stosowana była głównie w postaci kar pieniężnych nie odgrywających roli poważniejszej represji. Również nie odgrywała większej roli rzadko sto-

sowana odpowiedzialność karna za spowodowanie śmierci, kalectwa lub przejściowej niezdolności. Trzeba podkreślić, że ubezpieczenie wypadkowe, oparte na zasadzie cywilnej odpowiedzialności poszczególnego pracodawcy za wypadki powstające rzekomo nieuchronnie przy każdej pracy przemysłowej i dające się statystycznie przewidzieć, uniemożliwiało rozwój form odpowiedzialności osobistej.[3])

Dopiero uznanie obowiązku troski o człowieka pracy za jedną z kardynalnych zasad praworządności demokratycznej, umożliwiło wszechstronny rozwój odpowiedzialności osobistej tak pod względem form odpowiedzialności (odpowiedzialność służbowa i dyscyplinarna, odpowiedzialność moralno-polityczna, rozszerzenie odpowiedzialności karno-sądowej), jak i pod względem rozwoju form kontroli rzeczowego zakresu odpowiedzialności i zakresu osób, ponoszących odpowiedzialność osobistą. Na tej podstawie fakt uchylenia wąskiej odpowiedzialności „ubezpieczeniowej" jako bodźca do ew. działalności prewencyjnej musimy ocenić jako wyraźny krok naprzód, otwierający pole do właściwego postawienia problemu.

Rozważając z kolei sprawę materialnej ochrony praw poszkodowanych wskutek wypadków na tle postanowień dekretu z 25.6.1954 rozróżnić możemy dwie grupy (uwzględniamy tu tylko pracowników zakładów uspołecznionych):

a) osoby, które uległy wypadkowi wskutek niedostatecznego jeszcze stanu techniki wzgl. niedostatecznego jeszcze rozwoju organizacji pracy, przy zachowaniu obowiązujących przepisów, — mają roszczenie o realizację w stosunku do nich prawa do pracy dla częściowo zdolnych inwalidów oraz prawa do renty, jeśli skutki wypadków uniemożliwiają wykonywanie dotychczasowego lub równorzędnego zawodu.

b) osoby, które uległy wypadkowi wskutek niezachowania przez zakład pracy obowiązujących przepisów, mają prawo do pełnego odszkodowania według zasad prawa cywilnego, obejmującego nie tylko pełne wyrównanie utraty zarobków, ale również i odszkodowanie za utracone szanse podwyższenia zarobków oraz odszkodowanie za poniesiony ból.[4]) Odszkodowanie to jest w zasadzie niezależne od nabycia praw do rent ubezpieczeniowych, może zatem być dochodzone i w przypadkach, gdy szkody nie dosięgają progu uprawniającego do renty, tj. nie powodują inwalidztwa nawet w stopniu ustalonym dla III grupy inwalidów.

Zasady odpowiedzialności cywilnej uspołecznionego zakładu pracy pozornie nie uległy zasadniczej zmianie w porównaniu z dawnymi postanowieniami art. 195 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Faktycznie jednak nastąpiło poważne rozszerzenie tej odpowiedzialności. Podnieść tu można trzy główne momenty.

Najważniejszym jest rozwój przepisów prawnych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Trzydzieści kilka wydanych w Polsce Ludowej rozporządzeń zawiera setki norm szczegółowych, których przekroczenie uzasadnia odpowiedzialność cywilną zakładu pracy. Na równi z rozporządzeniami stoją uchwały Prez. Rządu i wydane na ich podstawie zarządzenia wykonawcze, jak np. zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 16.9.1953, ustalające m. in. obowiązki personelu kierowniczego w zakresie szkolenia robotnika, czuwanie nad stanem narzędzi i urządzeń itd. Przepisy bhp są stale rozszerzane i uzupełniane; doniosłą rolę pod tym względem posiada dekret z 10.11.1954 o przekazaniu związkom zawodowym zadań w dziedzinie inspekcji pracy, który daje związkom prawo inicjatywy wydawania tych przepisów i przewiduje w art. 3 możność wydawania przepisów branżowych przez resortowego ministra w porozumieniu z zarządem właściwego związku zawodowego. Te przepisy branżowe, oparte na analizie przyczyn wypadków przy pracy, będą mogły w sposób znacznie wnikliwszy i szczegółowszy niż przepisy ogólne regulować zasady pracy bezpiecznej.

Drugim elementem rozszerzającym zakres odpowiedzialności zakładu pracy jest konsekwentnie przeprowadzana w orzecznictwie sądowym teza, że w razie braku szczegółowych norm bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialność zakładu pracy powstaje na podstawie normy ogólnej, która nakazuje zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w tych przypadkach, gdy zastosowanie metody bezpiecznej wynika z ogólnych zasad ochrony pracy i doświadczenia i nie wymaga specjalnych studiów przygotowawczych.[5])

Wreszcie elementem trzecim jest uchylenie w art. 25 dekretu z 25.6.1954 ograniczenia odpowiedzialności zakładu pracy do przypadków naruszenia przepisów „przez pracodawcę lub jego zastępcę". Obecnie zakład pracy odpowiada za szkody wyrządzone przez wszystkich swych pracowników z ich winy przy wykonywaniu powierzonych im czynności, a więc nie tylko personelu kierowniczego ale i towarzyszy pracy.

Widzimy więc, że nie tylko w teorii prawa ale w praktyce życiowej realizowana jest w pełni zasada pełnego odszkodowania według zasad prawa cywilnego za wszelkie wypadki, których można było uniknąć przez zastosowanie przepisów ogólnych (jak np. przeszkolenie pracownika), przepisów szczegółowych i opartych na ogólnym doświadczeniu zasad, nie ujętych w przepisy szczegółowe. Dla tej grupy wypadków świadczenia ubezpieczeniowe odgrywają zatem rolę pomocniczą. Oceniając zatem świadczenia określone w nowym dekrecie, pamiętać trzeba, że są one wyczerpującą formą zabezpieczenia z funduszów społecznych potrzeb ofiar wypadków i ich rodzin tylko dla wypadków wynikłych z takich przyczyn, których usunięcia nie można się od zakładu pracy domagać.

*

Olbrzymi rozwój urządzeń prawnych i społeczno-gospodarczych w dziedzinie opieki nad inwalidami, ochrony pracy, odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy pozwolił, jak widzimy, na bezpowrotne przezwyciężenie ciasnego „ubezpieczeniowego" podejścia do spraw wypadków i chorób zawodowych, dominującego w ustroju kapitalizmu, i sprowadził świadczenia rentowe z tego tytułu do właściwej funkcji — zabezpieczenia potrzeb materialnych wynikających z inwalidztwa lub śmierci żywiciela. W konsekwencji z prawa ubezpieczeniowego zostały usunięte wszystkie przepisy wiążące z ubezpieczeniem akcje prewencyjne, szkolenie inwalidów, system rejestrowania i statystyki wypadków w zatrudnieniu.

Mgr Roman Garlicki

---

[3]) Por. R. Garlicki. Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów i zasad w zakresie bhp. Przegląd Zagadnień Socjalnych nr. 7/1954.

[4]) J. Pietrzykowski. Odszkodowanie ze strony zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu. P. Z. S. nr 5/1954.

[5]) Ignatowicz. Odpowiedzialność materialna zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu w świetle powojennego orzecznictwa S. N. — P.Z.S. nr 3/1954.

W TROSCE O ZDROWIE ZAŁOGI

W roku bieżącym podpisane zostaną umowy zakładowe w kilkuset większych zakładach. Umowy zakładowe określają zobowiązania załogi i dyrekcji w zakresie wszystkich najistotniejszych spraw zakładu. Nie wolno więc zapominać o wykorzystaniu umowy zakładowej dla tak ważnej sprawy jak poprawa higieny i bezpieczeństwa pracy oraz profilaktyki i lecznictwa dla pracowników. Troska o to, aby te sprawy znalazły właściwy wyraz w umowie, spoczywa przede wszystkim na komisjach socjalno-ubezpieczeniowych. Artykuł E. Ruczewa, ogłoszony w listopadowym numerze pisma Sowietskije Profsojuzy, którego przekład poniżej publikujemy, daje dobry przykład planowania i realizacji zakładowego programu polepszenia ochrony zdrowia załogi w oparciu o postanowienia umowy zakładowej. Jest rzeczą zrozumiałą, że plan poprawy warunków zdrowotnych nie tylko może, ale i powinien być opracowany i wykonywany przez organizacje związkowe, dyrekcje i placówki zakładowej służby zdrowia także w tych przedsiębiorstwach i instytucjach, w których umów się jeszcze nie zawiera. Artykuł Ruczewa może więc oddać dużą pomoc działaczom związkowym we wszystkich zakładach pracy.

Co roku robotnicy i pracownicy umysłowi naszego przedsiębiorstwa zawierają umowę zbiorową z jego kierownictwem. Spisane w niej dwustronne zobowiązania obejmują rozmaite dziedziny życia przedsiębiorstwa, odnoszą się do ulepszenia różnych spraw w zakresie produkcji i potrzeb bytowych załogi oraz ochrony zdrowia robotników i pracowników umysłowych.

Nieodłączną, składową częścią zakładowej umowy zbiorowej jest kompleksowy plan poprawy warunków zdrowotnych. Określa on zespół środków, które mają być zastosowane w ciągu roku dla podniesienia higieny pracy, skuteczniejszego zapobiegania różnego rodzaju chorobom i wypadkom w zatrudnieniu oraz dla ulepszenia organizacji lecznictwa i działalności oświatowo-sanitarnej w przedsiębiorstwie.

Aby plan kompleksowy był wszechstronnym odzwierciedleniem potrzeb odczuwanych przez załogę i obejmował wszystkie sprawy związane z ochroną zdrowia na terenie przedsiębiorstwa, muszą w jego opracowaniu brać udział szerokie rzesze robotników i pracowników umysłowych. Przed sporządzeniem więc planu kompleksowego na rok następny, rada zakładowa wysyła do każdego wydziału, do każdej komórki produkcyjnej i brygady członków komisji socjalno-ubezpieczeniowej i komisji ochrony pracy, zakładowych i oddziałowych. Działacze ci wspólnie z delegatami socjalno-ubezpieczeniowymi grup związkowych przeprowadzają rozmowy z pracownikami, zbierają ich propozycje i życzenia stanowiące następnie podstawę opracowania planu kompleksowego. Tak więc na przykład na wniosek robotników wydziału odlewniczego włączono do planu kompleksowego na rok 1954 punkt o urządzeniu bardziej dogodnego pomieszczenia dla karmienia dzieci przez matki pracujące. Robotnicy magazynu w wydziale mechaniczno-montażowym zgłosili żądanie założenia dodatkowego krānu z wodą do picia oraz usunięcia przeciągów powodujących przeziębienia. Liczne życzenia zgłosili również robotnicy kuźni, wydziału doświadczalnego i innych wydziałów.

Ale opracować plan — to dopiero początek dzieła. Rzeczą najważniejszą jest uzyskanie wykonania każdego jego punktu.

Kontrolę nad wprowadzeniem w życie poszczególnych punktów planu w zakresie ochrony zdrowia sprawują liczni działacze socjalno-ubezpieczeniowi. Jest ich 350 na terenie przedsiębiorstwa. Aktyw ten składa się z delegatów socjalno-ubezpieczeniowych i członków oddziałowych oraz zakładowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej przy radzie zakładowej.

Jeden z rozdziałów planu zawiera zobowiązania administracji przedsiębiorstwa w zakresie polepszenia higieny pracy. Aktywiści doglądają, czy każde stanowisko robocze ma dostatecznie dobre oświetlenie, czy przestrzegane są zasady co do temperatury w miejscach pracy, czy nie ma przerw w zaopatrywaniu robotników w wodę do picia. Zwracają ich uwagę również liczne inne sprawy, związane z zapewnieniem pracownikom zdrowych i bezpiecznych warunków pracy.

Niedawno brygada aktywistów pod kierunkiem zastępcy przewodniczącego zakładowej komisji ochrony pracy tow. Salmina spowodowała wykonanie zobowiązań ulepszenia sanitarnych warunków pracy w jednym z głównych wydziałów przedsiębiorstwa — w wydziale obróbki drzewa. Okazało się, że kierownictwo wydziału niezbyt poważnie odniosło się do wypełnienia swych zobowiązań. Wskutek niedbalstwa kierownictwa u niektórych mechanizmów brak było osłon, w wydziale pełno śmieci i odpadków. Rada zakładowa zażądała od kierownika wydziału natychmiastowego usunięcia ujawnionych niedomagań. Obecnie panuje tam wzorowy porządek.

Innym razem grupa aktywistów, której przewodniczył członek komisji socjalno-ubezpieczeniowej tow. Kuczukow, zainteresowała się stanem powietrza w halach i sprawdziła działanie wszystkich urządzeń wentylacyjnych. Okazało się, że w niektórych wydziałach urządzenia wentylacyjne były nieczynne lub wymagały naprawy. Z uwagi na ważność sprawy wyniki kontroli przedstawiono na wspólnym posiedzeniu komisji socjalno-ubezpieczeniowej i komisji ochrony pracy. Na posiedzenie to zaproszono także głównego mechanika tow. Koruszenkę i głównego energetyka tow. Tazapczian, odpowiedzialnych za stan wentylacji w przedsiębiorstwie. Działacze związkowi poddali kierowników tych służb ostrej krytyce za niewykonanie zamieszczonych w planie kompleksowym zobowiązań co do poprawy wentylacji. To pomogło. Obecnie już we wszystkich wydziałach albo zainstalowano silne urządzenia wentylacyjne, albo też naprawiono stare.

Na żądanie komisji socjalno-ubezpieczeniowej administracja dokonała naprawy wszelkich natrysków i umywalni oraz doprowadziła do wszystkich umywalni ciepłą wodę. Wypełniając zadania, ujęte w planie kompleksowym dotyczącym ochrony zdrowia, zakładowa organizacja związkowa osiągnęła dalszą poprawę jakości obsługi lekarskiej robotników i pracowników umysłowych. Na terenie przedsiębiorstwa

jest czynna ekspozytura polikliniki rejonowego szpitala. Ponadto w miejscowym szpitalu wydzielone są sale dla pracowników przedsiębiorstwa, wymagających leczenia szpitalnego.

Do ubiegłego roku lekarze pracujący na terenie przedsiębiorstwa mieli także pracę gdzie indziej i tylko przez połowę swego dnia roboczego byli czynni w przychodni przyzakładowej. W oczekiwaniu na lekarzy chorzy niejednokrotnie godzinami przesiadywali przed ich gabinetem, aby uzyskać poradę. Wobec stałego pośpiechu w badaniu chorych, lekarze popełniali niekiedy błędy w rozpoznaniu.

Na skutek starań komisji socjalno-ubezpieczeniowej zagadnienie pomocy leczniczej dla pracowników przedsiębiorstwa zostało rozpatrzone na posiedzeniu okręgowej rady związków zawodowych. Zastępca dyrektora i przewodniczący rady zakładowej przedsiębiorstwa przedstawili niedomagania w pomocy leczniczej dla załogi. Przedsiębiorstwo uzyskało niezbędną pomoc. Powiększono liczbę godzin lekarskich w przychodni zakładowej i przyznano dodatkowe fundusze na urządzenie gabinetów.

Obsługa lekarska pracowników przedsiębiorstwa uległa więc wybitnej poprawie, ale komisja socjalno-ubezpieczeniowa w dalszym ciągu zwracała szczególną uwagę na tę sprawę. Co najmniej raz na kwartał komisja s-u lub rada zakładowa rozpatruje sprawozdanie składane przez naczelnego lekarza przychodni o wykonaniu planu kompleksowego w części mówiącej o polepszeniu obsługi lekarskiej pracowników.

W przychodni zakładowej zaprowadzono dyżury działaczy związkowych, członków zespołu komisji socjalno-ubezpieczeniowej, powołanego do kontroli nad działalnością urządzeń leczniczych. Działacze ci czuwają nad tym, aby w pomieszczeniach przychodni panował porządek i rozpatrują wszelkie wniesione do nich skargi. Część pracowników mieszka w osadzie położonej z dala od przedsiębiorstwa i korzysta z pomocy leczniczej nie w przychodni zakładowej, lecz w miejscu swego zamieszkania. Chcąc mieć stałe wiadomości, w jaki sposób ci pracownicy są obsługiwani i leczeni, ustanowiono dyżury działaczy związkowych także w przychodni w tej osadzie.

W wykonaniu kompleksowego planu ochrony zdrowia dyrekcja przedsiębiorstwa uruchomiła nocne sanatorium, w którym przebywają po dniu pracy robotnicy i pracownicy umysłowi wymagający leczenia i odpoczynku. Otrzymują oni tam trzykrotny posiłek, korzystają z rozmaitych zabiegów leczniczych i mają zapewniony kulturalny odpoczynek. W czasie pobytu w sanatorium robotnicy i pracownicy umysłowi poprawiają swój stan zdrowia i znacznie przybierają na wadze.

Na zlecenie Komisji socjalno-ubezpieczeniowej działalność nocnego sanatorium kontrolują aktywiści, towarzysze Janowski, Guzow i Syłajew. Dyżurując w sanatorium czuwają oni nad jakością leczenia oraz odżywiania chorych i wypoczywających.

Osobne miejsce w planie kompleksowym zajmują środki przewidziane dla ulepszenia warunków pracy i zdrowia kobiet pracujących. Zgodnie z planem uruchomiono w przedsiębiorstwie izby higieny osobistej kobiet.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa zatroszczyła się o to, żeby kobiety — pracownice, które potrzebują specjalnego leczenia, mogły otrzymać pomoc leczniczą w przychodni zakładowej bez wychodzenia z zakładu pracy. Systematycznie, tak jak to zostało ustalone w planie kompleksowym, wszystkie kobiety przechodzą profilaktyczne badanie lekarskie, których celem jest zapobieganie chorobom i równocześnie udzielanie pomocy lekarskiej.

Ściśle kontroluje się przestrzegania ustawodawstwa o ochronie pracy kobiet. Co pewien czas, nie rzadziej niż raz na 3 miesiące, komisja socjalno-ubezpieczeniowa i komisja ochrony pracy sprawdzają, jak przedstawia się ochrona pracy kobiet w ciąży i matek karmiących. Niedawno zakończono jedną z takich kontroli. Brali w niej udział członkowie komisji ochrony pracy i komisji socjalno-ubezpieczeniowej, lekarz zakładowy i techniczny inspektor pracy. Odwiedzili oni wszystkie wydziały i brygady, zapoznali się z warunkami pracy kobiet, sprawdzili, czy kobietom przeniesionym do innych prac w związku z ciążą lub karmieniem dzieci wypłaca się zarobki w poprzedniej wysokości, oraz czy przestrzega się maksymalnej normy przenoszenia ciężarów przez kobiety. Dzięki stałej kontroli społecznej nie zdarzył się w przedsiębiorstwie w ostatnich miesiącach ani jeden przypadek naruszenia przepisów o ochronie kobiet ciężarnych lub karmiących matek.

W planie kompleksowym na rok 1954 znajduje się specjalny ustęp o pracy oświatowo-sanitarnej. Systematycznie odbywają się wykłady i pogadanki dla pracowników na tematy z higieny i profilaktyki. W ostatnich czasach odbyły się wykłady o zapobieganiu chorobom żołądka i jelit, o raku i walce z nim, o zapobieganiu schorzeniom ropnym, oraz o tym jak ustrzec się przed grypą. Popularyzacja wiadomości z dziedziny oświaty sanitarnej odbywa się również za pośrednictwem gazetki zakładowej, wydawanej w wysokim nakładzie, w której zamieszczane są pogadanki lekarzy na rozmaite tematy. Celowi temu służą również „kąciki sanitarne", organizowane we wszystkich większych wydziałach. W „kącikach" tych są urządzane specjalne stoiska i wystawy na tematy sanitarne oraz wykładane są książki mówiące o rozmaitych chorobach i walce z nimi.

Wytrwała kontrola sprawowana przez aktyw związkowy nad pełnym wykonaniem planu kompleksowego przyczyniła się do tego, że większość zaplanowanych na bieżący rok środków poprawy ochrony zdrowia zostało już wprowadzonych w życie: z 52 punktów planu wykonano 45.

Równocześnie jednak nie można przemilczeć pewnych niedociągnięć w tej sprawie. Rada zakładowa w przedsiębiorstwie nie we wszystkich jeszcze przypadkach przejawia dostateczną wytrwałość i stanowczość w swoich żądaniach w stosunku do dyrekcji. Tym tylko można wytłumaczyć fakt, że niektóre punkty planu kompleksowego, jak na przykład powiększenie przychodni i urządzenie inhalatorium, nie zostały w porę wykonane.

Na te oraz inne niedociągnięcia wskazali delegaci na odbytej ostatnio w przedsiębiorstwie konferencji, poświęconej kontroli wykonania zakładowej umowy zbiorowej. Zadanie polega na tym, aby czerpiąc naukę z tej krytyki uparcie walczyć o pełne wykonanie każdego punktu planu kompleksowego w dziedzinie ochrony zdrowia.

E. Ruczew

Przewodniczący Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej fabryki „Krasnyj Aksaj"

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Jeszcze o zasadach obliczania zasiłków chorobowych

W zakończeniu artykułu o „Zasadach obliczania zasiłków chorobowych", zamieszczonego w nr 12/54 PUS, dr Stefan Stawowczyk wyraził pogląd, że wskazane w komunikacie ZUS nr 8 „sposoby obliczania zasiłków wyczerpują wszystkie możliwe przypadki, jakie w praktyce mogą występować". Niektórzy nasi korespondenci uważają, że sąd ten jest nie uzasadniony, bo — przy dosłownym rozumieniu komunikatu — istnieją sytuacje, które nie są objęte jego przepisami. Dotyczy to przede wszystkim przypadków, gdy pracownik w ostatnich miesiącach przed zachorowaniem pracował w kilku zakładach pracy. Zastrzeżenia budzą także sformułowania komunikatu, w szczególności takie określenie, jak „gdy ubezpieczony przepracował"... lub pojęcie „przerw w pracy" w zestawieniu postanowień punktu 2 i 4.

Innego rodzaju zastrzeżenia i sprzeciwy budzą zalecone sposoby obliczania zasiłków ze względu na to, że rzekomo powodują one zwiększenie pracy referentów zasiłkowych a nawet „krzywdę" ubezpieczonych. Niektóre z tych głosów drukujemy na dalszych stronach niniejszego zeszytu PUS. Tu chcielibyśmy wyjaśnić wątpliwości dotyczące samego stosowania zasad komunikatu.

Zdaniem naszym, nie można zaprzeczyć, że sformułowania komunikatu nr 8 nie są dostatecznie jasne, mimo zwodniczej ich prostoty. Termin „przepracowanie" nie jest w zasadzie pojęciem używanym w przepisach ubezpieczeniowych ani w prawie pracy i nie ma jednoznacznej treści. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym używa pojęcia obowiązku ubezpieczenia, stosunku pracy lub zatrudnienia, tymi również pojęciami posługiwały się dotychczasowe instrukcje.

Pojęcia „przepracowanych miesięcy" i „przepracowanych dni" użyto w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki społecznej z 12.2.1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9, poz. 72). Według § 4 tego rozporządzenia czas „przepracowany" oznacza „okresy", za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę oraz okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy; nie jest więc ani równoznaczny z czasem trwania stosunku pracy (czy ubezpieczenia) ani z czasem rzeczywistego wykonywania pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że pojęcie „przepracowania" nie zostało użyte w komunikacie nr 8 w znaczeniu, jakie mu nadaje rozporządzenie MPiOS z 12.2.1951. Wskazuje na to w szczególności p 4 komunikatu, który mówi wyraźnie o nieodliczaniu zarówno usprawiedliwionych jak i nie usprawiedliwionych przerw w pracy.

Art. 99 ustawy o ubezpieczeniu społecznym mówi o tym, że zasiłek chorobowy należy obliczać od „zarobku ubezpieczonego z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni". Opierając się na tym postanowieniu, którego oczywiście komunikat nie mógł ani nie zamierzał uchylić, trzeba rozumieć, że ilekroć komunikat używa zwrotu „jeżeli ubezpieczony przepracował", oznacza to, „jeżeli ubezpieczony pozostawał w zatrudnieniu" w znaczeniu trwania stosunku pracy.

Z tego wynika jednak, że komunikat nr 8 istotnie nie wyczerpuje wszystkich przypadków, z jakimi ma do czynienia referat zasiłkowy przy obliczaniu zasiłków chorobowych. Reguluje on bezpośrednio przypadki najbardziej typowe, a więc te, w których pracownik w ciągu 3 miesięcy przed zachorowaniem (lub miesiącem zachorowania) był nieprzerwanie zatrudniony w jednym tylko zakładzie pracy. Jeżeli natomiast był zatrudniony w kilku zakładach i między okresami tych zatrudnień były przerwy, należy odpowiednio dostosować postanowienia komunikatu w oparciu o cytowany art. 99 ustawy. Z postanowienia tego artykułu wynika wyraźnie, że nie należy w ogóle brać pod uwagę okresów, w których ubezpieczony nie pozostawał w zatrudnieniu, wynika to również z samego pojęcia „przerwy w pracy", jako przerwy podczas trwania stosunku pracy.

Po tych wyjaśnieniach, można ustalić ogólne wskazanie, że jeżeli ubezpieczony przed zachorowaniem pozostawał w zatrudnieniu:

a) przez pełne 3 miesiące przed zachorowaniem bez jakichkolwiek przerw — stosuje się zasadę 1,

b) w każdym z tych 3 miesięcy, lecz z przerwami — zasadę 2,

c) nie w każdym z tych 3 miesięcy — zasadę 3.

Wskazanie to odnosi się do obliczania zasiłków zarówno dla pracowników, którzy w okresie 3-miesięcznym przed chorobą byli zatrudnieni w jednym zakładzie, jak i dla tych, którzy w tym czasie zmienili zakład pracy. Jeżeli między zatrudnieniem w jednym a drugim zakładzie ubezpieczony miał przerwy w stosunku pracy, stosuje się odpowiednio zasadę 2 i 3, przy czym przy obliczaniu dni, przez które dzieli się zarobek, nie należy brać pod uwagę dni, w czasie których uprawniony do zasiłku nie pozostawał w stosunku pracy, w takim sam sposób jak nie uwzględnia się dni nieobecności w pracy usprawiedliwionym zaświadczeniem L 4.

Dla wyboru właściwego sposobu obliczenia zasiłku należy — przed przystąpieniem do jego obliczenia — ustalić, jaki był przebieg zatrudnienia pracownika w okresie poprzedzającym chorobę.

Jeśli np. pracownik zachorował w lutym, to bez względu na dzień zachorowania należy zbadać zatrudnienie jego w poprzednich miesiącach a więc: w styczniu, grudniu i listopadzie.

Jeśli w 3 miesiącach kalendarzowych poprzedzających miesiąc zachorowania pracownik był zatrudniony w tym samym lub w kilku zakładach pracy:

a) w każdym z tych 3 miesięcy zasiłek należy obliczyć od zarobków uzyskanych w tych 3 miesiącach kalendarzowych bez zarobku z miesiąca, w którym nastąpiło zachorowanie,

b) tylko w 1 lub 2 miesiącach — zasiłek należy obliczyć od zarobków, jakie pracownik uzyskał w okresie 3 miesięcy przed zachorowaniem łącznie z zarobkiem z miesiąca, w którym rozpoczęła się choroba, do dnia poprzedzającego zachorowanie.

W każdym przypadku, gdy pracownik nie ma 3 pełnych miesięcy rzeczywistej pracy, zasiłek oblicza się od zarobku dziennego, dzieląc sumę zarobku przez liczbę dni pozostawania w zatrudnieniu.

Wyjaśniamy to na przykładach, wziętych z nadesłanych pytań:

P r z y k ł a d 1: Pracownik zaczął pracować 3 listopada, zachorował 22 listop. Poprzednio pracował w innym zakładzie pracy od 2 do 27 września. Poza tym w okresie 3 miesięcy kalendarzowych przed miesiącem zachorowania nie był zatrudniony, nie miał też przed 22 listop. przerw w pracy spowodowanych chorobą.

Do obliczenia zasiłku należy przyjąć zarobki uzyskane w obu okresach zatrudnienia (od 2—27/9 oraz od 3—21/11) i podzielić je przez 45 dni pracy (26+19).

P r z y k ł a d 2: Pracownik zatrudniony od 6 sierpnia, zachorował 14 listopada. Zarobek jego wynosił w sierpniu 890 zł, we wrześniu 1320 zł, w październiku 1410 zł, w listopadzie do dnia zachorowania zarobek nie był znany. Przedtem pracownik ten nie chorował, a tylko w dniach 1 i 2 września był zwolniony z pracy, ponieważ odwoził syna do szkoły.

Ponieważ przed miesiącem zachorowania pracownik był zatrudniony w każdym z 3 miesięcy kalendarzowych, należy do obliczenia przeciętnego zarobku dziennego zastosować zasadę 2 komunikatu nr 8. Dwa dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy w miesiącu wrześniu nie podlegają odliczeniu od dni kalendarzowych. Pierwszych pięciu dni miesięca sierpnia nie liczy się do dni kalendarzowych, ponieważ stosunek pracy powstał dopiero 6 sierpnia. Wobec tego liczba dni kalendarzowych w tym okresie wynosi: w sierpniu (31 — 5) = 26, we wrześniu — 30 i w październiku — 31, razem 87 dni. Przeciętny zarobek dzienny wyniesie więc: 3.620 : 87 = 41,61 zł, a dzienna wysokość zasiłku chorobowego (70%): 41,61 × 0,7 = 29,13 zł.

P r z y k ł a d 3: Pracownik, który zaczął pracować 15 listopada, zachorował 8 grudnia. W listopadzie zarobił 810 zł. Zwrócono się do zakładu pracy, w którym był on zatrudniony poprzednio, o podanie okresu zatrudnienia i wysokości zarobków za ostatnie 3 miesiące, co było i dlatego konieczne, że w nowym zakładzie pracownik nie miał 4 tygodni zatrudnienia, a więc nie miał prawa do zasiłku. Z odpowiedzi wynikało, że pracownik ten był nieprzerwanie zatrudniony w poprzednim zakładzie od lutego do 24 października i zarobek jego wynosił w sierpniu — 1620 zł, we wrześniu 1840 zł, w październiku (do 24) zarobił 1280 zł.

Jak się więc okazało, w okresie 3 miesięcy kalendarzowych przed miesiącem zachorowania pracownik był zatrudniony w każdym miesiącu. A zatem, do obliczenia przeciętnego zarobku dziennego należało przyjąć sumę zarobków uzyskanych w listopadzie, październiku i wrześniu i podzielić ją przez liczbę dni kalendarzowych, objętych stosunkiem pracy na przestrzeni tych 3 miesięcy. Okresu od 25 października do 14 listopada, jako okresu pomiędzy ustaniem dawnego i podjęciem nowego zatrudnienia, nie zalicza się do dni kalendarzowych, ponieważ pracownik nie pozostawał wówczas w stosunku pracy. Wobec tego suma zarobków wynosi: 1840 + 1280 + 810 = 3.930 zł, a liczba dni kalendarzowych: 30 + 24 + 16 = 70. Przeciętny zarobek dzienny: 3930 : 70 = 56,14, zasiłek dzienny: 56,14 × 0,7 = 39,30 zł.

P r z y k ł a d 4: Pracownik był zatrudniony w jednym zakładzie nieprzerwanie od 1.6.1953 do 18.9.1954. Zwolniony z pracy z tym dniem, nie był w ogóle zatrudniony do 7.11.1954 włącznie. Dnia 8 listopada 1954 rozpoczął pracę w drugim zakładzie i zachorował 20 listopada. Chorował przez 3 dni do 22 listopada. W ostatnim zatrudnieniu pracownik jest wynagradzany akordowo i nie można ściśle obliczyć wynagrodzenia przypadającego za czas od 8—19 listopada. Zarobki w sierpniu wyniosły 930 zł, we wrześniu (do 18) 493 zł, za czas od 8—30 listopada 612 zł.

W okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc zachorowania pracownik był zatrudniony tylko w 2 miesiącach: sierpniu i wrześniu. Zasiłek należy więc obliczyć według zasady 3 z uwzględnieniem art. 99 ustawy o ub. sp., a więc od zarobków uzyskanych w okresie od 20.8 do 19.11. Zarobek sierpniowy trzeba podzielić przez 31 i pomnożyć przez 12, wrześniowy wziąć w całości, listopadowy podzielić przez 20 (tj. liczbę 23 dni zatrudnienia z odliczeniem 3 dni choroby) i pomnożyć przez 12 (od 8—19) dni zatrudnienia przed chorobą. Wyniesie to za VIII — (930 : 31 × 12) = 360 zł, za IX = = 493 zł, za XI — (612 : 20 × 12) = 367,20 zł. Razem 1220,20 zł. Zarobek ten należy podzielić przez 42 (12 dni w VIII, 18 w IX i 12 w XI). Zarobek dzienny, od którego należy obliczyć zasiłek, wyniesie 29,05 zł.

Sądzimy, że powyższe wyjaśnienia usuwają także częściowo trudności, na jakie skarżą się referenci zasiłkowi, a mianowicie, że w terminie obliczania zasiłków nie znają oni zarobków z miesiąca zachorowania. Uwzględnianie zarobków z miesiąca zachorowania jest jednak niezbędne w przypadkach, gdy w ogóle nie ma innych zarobków, lub przy zatrudnieniu nie obejmującym 3 miesięcy przed miesiącem zachorowania. Pisaliśmy już o tym w nr 12/54 PUS wskazując, że w takich przypadkach trzeba zaliczkowo obliczyć zasiłek na podstawie zarobków znanych, a następnie go przeliczyć, zwłaszcza jeżeli czekanie na dane o zarobkach mogłoby pozbawić ubezpieczonego źródeł utrzymania.

J. P.

Zasiłki związkowe

Na podstawie Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych uchwalonego przez III Kongres Związków Zawodowych począwszy od 1.1.1955 r. członkowie tych związków mają prawo do zasiłków w przypadkach urodzenia się dziecka i w przypadkach śmierci członka związku oraz członka jego rodziny (żony, męża, dzieci). Po zmarłym członku związku zasiłek przysługuje jego żonie, dzieciom i rodzicom.

Zasiłki te mogą być przyznane w przypadku urodzin dziecka — po 3-letnim, a w przypadku zgonu po 5-letnim stażu związkowym. Staż związkowy uprawniający do otrzymania zasiłków liczy się od 1.1.1950 i powinien być osiągnięty najpóźniej w miesiącu poprzedzającym urodzenie się dziecka lub zgon członka rodziny wzgl. członka związku.

Wysokość zasiłków jest zależna od średniej rocznej składki członkowskiej, z okresu ostatnich 3 lat (36 miesięcy) przed powstaniem prawa do zasiłku i wynosi w przypadku urodzenia się dziecka od 200 zł do 500 zł; w przypadku zgonu przewidziane są zasiłki po zmarłym członku rodziny w kwocie od 400 zł do 1.100 zł, a po zmarłym członku związku od 800 zł do 2.200 zł (zależnie od stażu związkowego i od wysokości średniej rocznej składki).

Należy podkreślić, że zaliczki wypłacane z funduszów związkowych przysługują członkom związku niezależnie od zasiłków z ubezpieczenia społecznego, a także niezależnie od ewentualnej odprawy lub zasiłków wypłacanych z funduszów zakładu pracy.

Zwracamy uwagę

W celu wzmocnienia dyscypliny finansowej w zakresie obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych, po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, Przewodniczący PKPG zarządził co następuje:

§ 1. W przypadku stwierdzenia przez organy kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przez bank finansujący działalność przedsiębiorstwa lub inne organy powołane do dokonywania kontroli, zawinionych uchybień w zakresie prawidłowego dokonywania wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych, a w szczególności:

1) błędów w ustaleniu uprawnień i obliczeniu wysokości należnego zasiłku rodzinnego i chorobowego,

2) braków w prowadzeniu bieżącej ewidencji pracowników, koniecznej dla prawidłowego ustalania uprawnień do zasiłków rodzinnych i chorobowych oraz ich prawidłowej wypłaty,

3) niedotrzymania obowiązujących terminów wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych,

pracownikowi, do którego obowiązków należy obliczanie i wypłata zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz kierownikowi działu (sekcji), któremu pracownik ten bezpośrednio podlega, należy zmniejszyć premię, przypadającą w danym miesiącu zgodnie z obowiązującymi regulaminami, w zależności od wagi uchybień, ich częstotliwości — aż do całkowitego pozbawienia premii; zmniejszenie premii nie może wynosić mniej niż 1/10 przypadającej do wypłaty w danym miesiącu premii; gdy w danym miesiącu premia nie przysługuje, zmniejszenie lub całkowite pozbawienie premii stosuje się do premii, przypadającej w najbliższym miesiącu.

§ 2. Wysokość kwoty, o którą należy zmniejszyć premię ustala kierownik zakładu pracy.

§ 3. Zmniejszenie premii nie wyklucza pociągnięcia pracowników do odpowiedzialności materialnej i karnej, wynikającej z odrębnych przepisów.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1955 roku".

Zarządzenie to ogłoszone zostało w Biuletynie PKPG nr 3 poz. 12 z roku 1955.

Czerwony ołówek rewidenta

ZASIŁKI RODZINNE OBLICZAĆ W ZESPOŁACH PGR

Kontrole ZUS stwierdzają, że w niektórych zespołach, wbrew zarządzeniu ministerstwa PGR listy płatnicze zasiłków rodzinnych nie są sporządzane przez referenta zasiłkowego w biurze zespołu. Listy płatnicze sporządzają tam księgowi techniczni poszczególnych gospodarstw rolnych i innych jednostek gospodarczych, wchodzących w skład zespołu PGR. Księgowi techniczni nie są przeszkalani w zasiłkach rodzinnych i nie znają zasadniczych przepisów o warunkach uprawnień do zasiłków, dokumentacji itp. Listy sporządzają oni na podstawie „własnych wiadomości" o stanie rodzinnym pracowników, nie mając kartoteki zasiłków rodzinnych i bez kompletnej dokumentacji.

Referent zasiłkowy w biurze zespołu, przeszkolony w zasiłkach, często nie kontroluje list płatniczych nadsyłanych z terenu, chociaż mając u siebie kartotekę zasiłków rodzinnych mógłby usunąć lub sprostować niejedną błędną pozycję.

Nie kontrolowane i nie sprawdzone listy płatnicze podpisują i zatwierdzają do wypłaty dyrektorzy i główni księgowi. Przy takiej organizacji pracy nieuniknione są zasadnicze błędy i nadpłaty zasiłków.

Oto na przykład w Zespole PGR — Żukowice, woj. zielonogórskie, referentka zasiłkowa miała wystarczające kwalifikacje, aby właściwie ustalać uprawnienia i dobrze obliczać zasiłki rodzinne. Ukończyła ona bowiem liceum administracyjno-handlowe, dwukrotnie była szkolona na kursach ZUS, dobrze zresztą znała przepisy o zasiłkach, co wynikało z odpowiedzi na zadawane jej pytania.

Ta kwalifikowana referentka nie sporządzała jednak list zasiłków rodzinnych, bowiem w zespole czynności te przerzucone zostały na nie przeszkolonych w zasiłkach księgowych technicznych; nie kontrolowała też list płatniczych przez nich sporządzonych, pomimo że zawierały one wiele zasadniczych błędów.

Ten przykład świadczy, że błędy i nadpłaty w zasiłkach rodzinnych wynikają z niewłaściwej organizacji pracy, niezgodnej i wręcz sprzecznej z powołanym pismem okólnym ministerstwa PGR. Za tolerowanie tego rodzaju zaniedbań ponoszą odpowiedzialność dyrektorzy i główni (starsi) księgowi w zespołach PGR. Toteż w takich przypadkach oddziały ZUS mają uzasadnioną podstawę, by zgodnie z wydanymi zarządzeniami występować do kolegiów orzekających przy prezydiach rad narodowych o ukaranie winnych, na podstawie art. 14 dekretu o zasiłkach rodzinnych.

Ministerstwo Państwowych Gospodarstw Rolnych w piśmie okólnym z 5 maja 1952 nr F. K.-IV-95/6/52, w sprawie błędów, zaniedbań i niedociągnięć przy wypłatach zasiłków ubezpieczeniowych przez jednostki organizacyjne PGR, ogłoszonym w Biuletynie Ministerstwa z 20 maja 1952 nr 15/52 wyjaśniło i nakazało m. in. co następuje (cytujemy dosłownie):

„1. Przyznawanie i obliczanie zasiłków rodzinnych, ewidencje pracowników uprawnionych do ich pobierania na podstawie „oświadczeń do zasiłków rodzinnych" powinno być dokonywane w zespole a nie w poszczególnych gospodarstwach należących do zespołu.

2. Zagadnienie ubezpieczenia społecznego powinno być w zespołach powierzone jednemu pracownikowi poza jego innymi czynnościami. Traktowanie sprawy zasiłków jako czynności doraźnej, wykonywanej przez różnych pracowników, uniemożliwia odpowiednie opanowanie wiadomości niezbędnych do właściwego i zgodnego z przepisami ustalenia kwot należnych zasiłków".

Dyrektorzy i główni księgowi zespołów PGR, w których listy płatnicze zasiłków rodzinnych sporządzają księgowi techniczni, powinni niezwłocznie zmienić dotychczasową praktykę. Księgowi techniczni mogą spełniać tylko pewne czynności pomocnicze, jak odbieranie i sprawdzanie dokumentów zasiłkowych składanych przez pracowników, dostarczanie wykazu przepracowanych dni pracy dla ustalenia prawa do zasiłku rodzinnego itp. Wszystkie inne czynności, jak ustalanie uprawnień, obliczanie zasiłków, sporządzanie list płatniczych zasiłków rodzinnych i rozliczenia z ZUS powinny być skupione w biurze zespołu i wykonywane przez kwalifikowanego referenta zasiłkowego.

Prawo do zasiłków pogrzebowych

Przepisy ubezpieczeniowe zapewniają jednorazową pomoc w formie zasiłku pogrzebowego w razie śmierci pracownika lub członka jego rodziny. Prawo do zasiłku pogrzebowego istnieje, jeżeli zgon nastąpił w okresie gdy:

a) pracownik pozostawał w stosunku pracy,
b) pobierał zasiłki z ubezpieczenia chorobowego,
c) otrzymał rentę i
d) gdy czasowo nie pozostawał w stosunku pracy i w tym czasie nie otrzymywał żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

a) W okresie trwania stosunku pracy

Ustawa o ubezpieczeniu społecznym przyznaje prawo do zasiłku pogrzebowego w przypadku śmierci ubezpieczonego i członków jego rodziny (art. 108 i 110). Ubezpieczonym jest ten, kto pozostaje w stosunku pracy lub w stosunku służbowym (art. 2 ustawy). A zatem zasiłek pogrzebowy w myśl tej ustawy przysługuje, jeżeli śmierć nastąpiła w okresie, gdy trwał stosunek pracy lub stosunek służby.

Za pracowników uprawnionych do zasiłków pogrzebowych uważa się również zatrudnionych uczniów, terminatorów i praktykantów oraz chałupników.

Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci pracownika i tych członków jego rodziny, którzy są uprawnieni do świadczeń leczniczych z tytułu zatrudnienia pracownika, a mianowicie:

a) współmałżonek: żona nie pracująca lub mąż niezdolny do zarobkowania,

b) dzieci stanu wolnego własne i przysposobione oraz dzieci obce wzięte przez pracownika na utrzymanie i wychowanie,

c) dwie osoby spośród pozostałej dalszej rodziny oraz ewentualnie

d) jedna osoba obca.

Za żonę lub męża uważa się osobę, z którą został zawarty związek małżeński w formie prawnej. Bez istnienia formalnego związku małżeńskiego osoby pozostające w faktycznym pożyciu kwalifikuje się pod względem uprawnień do świadczeń jako osoby obce.

Po śmierci żony nie pracującej pracownik ma prawo do zasiłku pogrzebowego jeśli zmarła żona pozostawała na wyłącznym i całkowitym jego utrzymaniu oraz nie pobierała żadnej renty lub zaopatrzenia.

Po śmierci męża nie pracującego przysługuje zasiłek pogrzebowy żonie z tytułu jej zatrudnienia wtedy, gdy zmarły mąż pozostawał na wyłącznym utrzymaniu pracującej żony, zamieszkiwał z nią we wspólnym gospodarstwie domowym oraz gdy był niezdolny do zarobkowania i nie otrzymywał renty ani zaopatrzenia.

Na zmarłe dziecko własne lub przysposobione przysługuje pracownikowi zasiłek pogrzebowy wtedy, gdy dziecko to pozostawało na wyłącznym utrzymaniu pracownika, nie przekroczyło 16 lat, a jeśli uczęszczało do szkoły — 24 lat.

Na zmarłe dziecko obce wychowywane i utrzymywane przez pracownika przysługuje zasiłek pogrzebowy, jeśli przyjęcie na wychowanie i utrzymanie przez pracownika nastąpiło przed ukończeniem przez dziecko 18 roku życia.

W razie śmierci dziecka niezdolnego do zarobkowania zasiłek pogrzebowy przysługuje pracownikowi bez względu na wiek zmarłego pod warunkiem, że niezdolność do zarobkowania zaistniała przed ukończeniem 16 wzgl. przy uczęszczaniu do szkoły — 24 lat życia.

Poza współmałżonkami i dziećmi prawo do świadczeń leczniczych z tytułu zatrudnienia pracownika mają 2 osoby z dalszej rodziny. Warunkiem tego prawa jest pozostawanie tych osób od 3 miesięcy na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika, zamieszkiwania z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym oraz niepobierania przez te osoby żadnej renty ani zaopatrzenia. Przy czym muszą istnieć dla tych osób obiektywne warunki, które uzasadniają pozostawanie ich na utrzymaniu pracownika, jak wiek, niezdolność do zarobkowania.

Osoba obca może nabyć prawo do świadczeń leczniczych z tytułu zatrudnienia pracownika wtedy, gdy nie ma on nikogo z dalszej rodziny na utrzymaniu, oraz gdy osoba obca od 6 miesięcy spełnia warunki wymagane dla członka dalszej rodziny.

W razie więc śmierci członka dalszej rodziny lub osoby obcej, spełniających powyższe warunki pracownikowi przysługuje zasiłek pogrzebowy.

b) W okresie pobierania zasiłków

Przepisy ubezpieczeniowe w zasadzie traktują na równi z pracownikami czynnymi osoby pobierające zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Jeśli więc śmierć pracownika lub członka jego rodziny nastąpiła w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego, domowego, szpitalnego, sanatoryjnego lub połogowego, wówczas istnieje prawo do zasiłku pogrzebowego na tych samych warunkach i w tej samej wysokości jak w przypadku istnienia stosunku pracy.

Przykład: Pracownika zwolniono z pracy po 3 miesiącach przedłużającej się choroby. Pobierał on jednak zasiłek chorobowy; w 16 tygodniu niezdolności do pracy zmarło mu dziecko. Ma on prawo do zasiłku pogrzebowego na tych samych warunkach i w tej samej wysokości, jak w czasie trwania zatrudnienia.

c) W okresie pobierania renty

Przepisy dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin przewidują prawo do zasiłku pogrzebowego w razie śmierci zarówno rencisty jak i członka jego rodziny (art. 60—62).

Jeśli jednak rencista w chwili śmierci własnej lub członka rodziny pozostawał w stosunku pracy, wówczas przysługuje zasiłek pogrzebowy z tytułu zatrudnienia. Zasiłek pogrzebowy z tytułu pobierania renty przysługuje więc tylko wtedy, gdy nie należy się zasiłek z tytułu zatrudnienia.

Zasiłek pogrzebowy z tytułu pobierania renty przysługuje po śmierci:

a) osób pobierających rentę (pensję lub zaopatrzenie) na podstawie dekretu o p. z. e. lub przepisów obowiązujących przed 1.7.1954,

b) członków rodziny osoby pobierającej rentę (pensję lub zaopatrzenie) z tytułu własnej pracy, a więc renty inwalidzkie i starcze, zaopatrzenie emerytalne, zaopatrzenie dla b. właścicieli aptek itp.

Nie przysługuje natomiast zasiłek pogrzebowy po śmierci członka rodziny osoby pobierającej rentę o charakterze pochodnym, np. rentę wdowią i sierocą.

Za członków rodziny osoby pobierającej rentę, po których przysługuje zasiłek pogrzebowy, uważa się:

a) małżonka i rodziców oraz
b) dzieci, wnuki i rodzeństwo stanu wolnego.

Po śmierci małżonka lub rodziców przysługuje zasiłek pogrzebowy wtedy, gdy osoby te w chwili śmierci pozostawały na utrzymaniu rencisty.

Po śmierci dziecka, wnuka, lub rodzeństwa przysługuje zasiłek pogrzebowy wtedy, gdy zmarła osoba:

a) była na utrzymaniu rencisty,

b) nie przekroczyła 16 a w razie uczęszczania do szkoły 18 lat życia, albo bez względu na wiek, jeśli była inwalidą, a inwalidztwo powstało przed ukończeniem 16 wzgl. 18 lat życia.

d) W czasie nieistnienia stosunku pracy

Prawo do zasiłku pogrzebowego może istnieć także wtedy, gdy śmierć nastąpi w okresie, kiedy pracownik chwilowo nie pozostaje w stosunku zatrudnienia ani nie pobiera zasiłku chorobowego ani renty.

Okólnik ZUS (nr 59/54) ustalając zasady wypłaty zasiłków pogrzebowych po śmierci rencistów i ich rodzin wyjaśnił, że za rencistów w sensie uprawnień do zasiłku pogrzebowego uważa się również osoby, które w chwili śmierci spełniały warunki do renty starczej, inwalidzkiej lub rodzinnej, a renty tej z jakichś powodów jeszcze nie pobierały.

Podstawowym warunkiem uprawniającym do zasiłku pogrzebowego jest więc przebycie przez pracownika określonej liczby lat w zatrudnieniu (w stosunku pracy) w ostatnich latach przed śmiercią. Prawo do zasiłku pogrzebowego nie powstaje jednak z tytułu zatrudnienia pracownika, który zwolnił się z ostatniej pracy na własną prośbę. Wysokość zasiłków oblicza się w tych przypadkach w ten sam sposób jak po śmierci rencisty lub członka rodziny rencisty.

Przykład: Pracownik zatrudniony bez przerwy od 1945 zachorował w 1953 na gruźlicę. Na skutek przedłużającej się choroby rozwiązano z nim stosunek pracy. Okres zasiłkowy 39 tygodniowy wyczerpał w kwietniu, a zmarł w czerwcu 1954 mając lat 56. Wniosku o rentę nie składał. Spełniał w chwili śmierci podstawowe warunki do renty inwalidzkiej, ponieważ w okresie ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia miał ponad 5 lat pracy, nie porzucił ostatniego zatrudnienia na własną prośbę i od daty ustania tego zatrudnienia nie upłynęło jeszcze 2 lata.

Wysokość i wypłata zasiłku

W sytuacjach omówionych pod a i b zasiłek wypłaca zakład pracy w wysokości 7-tygodniowego zarobku w razie śmierci pracownika, lub 5-tygodniowego — w razie śmierci członka rodziny.

W sytuacjach omówionych pod c i d zasiłek wypłaca instytucja rentowa w wysokości 3-krotnej renty w razie śmierci rencisty, lub w wysokości podstawy wymiaru renty w razie śmierci członka rodziny rencisty.

Zasiłek pogrzebowy przysługuje osobie, która pokryła koszty pogrzebu. Małżonek oraz dzieci (a w razie ich braku kolejno: wnuki, rodzice, dziadkowie, rodzeństwo) mają prawo do pełnego zasiłku również i wtedy, gdy pogrzeb urządzony był na koszt państwa, pod warunkiem że zmarły pozostawał na ich utrzymaniu, lub osoby te były na utrzymaniu zmarłego.

W ten sposób praktycznie biorąc wszyscy ludzie pracy są objęci uprawnieniami do zasiłków pogrzebowych, a odmowa tego zasiłku stanowić może rzadki wyjątek.

M. Brojewski

Przegląd Ustawodawstwa

15.12.1954 — 15.1.1955

W okresie sprawozdawczym ogłoszone zostały następujące akty prawne związane z działalnością ZUS:

1. Uchwała nr 855 RM z 11.12.1954 w sprawie praw i obowiązków, wynikających z dotychczasowego stosunku pracy pracowników prezydiów gminnych rad narodowych (Monitor 118, poz. 1674).

Pracownicy prezydiów gminnych rad narodowych przechodzą do pracy w prezydiach rad narodowych innych stopni. W razie niemożności zatrudnienia ich tamże prezydia powiatowych rad narodowych kierują ich w miarę możliwości do pracy w przedsiębiorstwach, zakładach lub instytucjach w porozumieniu z kierownikami tychże. Czas przepracowany w prezydiach gminnych rad narodowych zalicza się do ciągłości pracy.

2. Uchwała Prezydium Rządu nr 859 z 11.12.1954 w sprawie częściowego rozciągnięcia szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym na pracowników Ministerstwa Kontroli Państwowej — Zespołu Górnictwa (Monitor 120, poz. 1690).

Uchwała rozciąga przywileje przewidziane w Karcie Górnika, tj. uchwale RM z 30.4.1949 (Monitor A-100, poz. 1175) oraz w uchwale RM z 30.11.1949 w sprawie zasiłków pogrzebowych dla rodzin zmarłych górników (Monitor A-100, poz. 1176) na tych pracowników Ministerstwa Kontroli Państwowej — Zespołu Górnictwa, którzy na skutek doznanego podczas wykonywania obowiązków służbowych w kopalni pod ziemią nieszczęśliwego wypadku stali się częściowo lub całkowicie niezdolni do pracy. Uchwała wchodzi w życie z dniem 11.12.1954.

3. Uchwała Prezydium Rządu nr 860 z 11.12.1954 w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa węglowego przeniesionych służbowo do Ministerstwa Kontroli Państwowej (Monitor 120, poz. 1691).

Uchwała postanawia, że pracownicy górnictwa węglowego, przeniesieni służbowo do pracy w Ministerstwie Kontroli Państwowej — Zespół Górnictwa, korzystają nadal w czasie pracy w tym Zespole z przywilejów przyznanych górnikom w górnictwie węglowym uchwałą RM z 30.11.1949 (Monitor A-100, poz. 1175) oraz uchwałą nr 15 Prezydium Rządu z 10.1.1951 w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor A-5, poz. 64), jeśli w dniu przeniesienia korzystali z przywilejów. Uchwała obowiązuje od 11.12.1954.

4. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.12.1954 w sprawie ustalania wysokości zarobku stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych (Monitor 3 z 1955, poz. 41).

Zarządzenie ustala wysokość zarobku stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek

ubezpieczeniowych dla pracowników zatrudnionych w uspołecznionym zakładzie pracy na kw. 36 zł tygodniowo względnie na 150 zł miesięcznie. Podstawa ta wynosi odpowiednio 72 zł tygodniowo lub 300 zł mies. dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy będących własnością prywatną lub pozostających w prywatnym użytkowaniu. Do uczniów rzemieślniczych jednak, odbywających naukę rzemiosła w indywidualnych zakładach rzemieślniczych w zawodach, których wykaz ustala Minister Przemysłu Drobnego w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej stosuje się tę samą najniższą podstawę wymiaru składek i świadczeń co w uspołecznionych zakładach pracy. Najniższą podstawę przyjmuje się w odniesieniu do osób, które pobierają wynagrodzenie niższe lub nie pobierają żadnego wynagrodzenia, jeżeli szczegółowe przepisy nie zawierają odmiennych postanowień. Jednakże postanowień zarządzenia nie stosuje się do świadczeń uregulowanych w dekrecie z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30 poz. 116). W stosunku zatem do pracowników objętych tym dekretem zarządzenie obowiązuje tylko, jeżeli idzie o wymiar składek. Zarządzenie obowiązuje od 1.1.1955. Od tego terminu utraciło moc zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 21.2.1949 (Monitor z 1949 A-14, poz. 194, z 1950 A-128, poz. 1586, z 1953 A-74, poz. 887).

5. Instrukcja Ministrów Leśnictwa oraz Pracy i Opieki Społecznej z 6.12.1954 w sprawie zabezpieczenia ciągłości pracy robotników w tartakach przemysłu leśnego (Monitor 3 z 1955, poz. 48).

W związku z sezonowością przecierania drewna tartacznego i koniecznością przerywania corocznie pracy tartaków ma okres czasu pomiędzy zakończeniem jednej a rozpoczęciem nowej kampanii przecierania, interesy robotników narażone są na uszczerbek ponieważ ponoszą oni skutki materialne z tytułu nie przepracowanego czasu pomiędzy zwolnieniem z pracy w tartaku a przystąpieniem do nowej pracy, a w szczególnością tracą prawo do zasiłku rodzinnego na okres 3 miesięcy. Instrukcja wprowadza więc szereg środków mających na celu zabezpieczenie zarówno interesów robotników jak i interesów przedsiębiorstw tartacznych. Między innymi w myśl § 5 instrukcji zakład pracy zatrudniający czasowo robotnika tartacznego w okresie międzykampanijnym wypłaca mu zasiłek rodzinny bez 3 miesięcznego okresu wyczekiwania przewidzianego w § 2 rozporządzenia z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72). Pracownik, który mimo wezwania tartaku przystępuje do pracy w tartaku w terminie późniejszym niż dzień rozpoczęcia kampanii, traci prawo do wliczenia okresu zatrudnienia w czasowym miejscu pracy do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania przewidzianego w cytowanym poprzednio rozporządzeniu. Pracownik, który podejmie pracę w czasowym miejscu pracy w okresie międzykampanijnym ma prawo do korzystania ze wszystkich urządzeń socjalnych i kulturalnych (żłobki, przedszkola, stołówki, świetlice itp.) tartaku. Prawo to ustaje z dniem niepodjęcia pracy na wezwanie tartaku przy rozpoczęciu kampanii.

6. Zarządzenie Ministra Zdrowia z 10.12.1954 w sprawie kwalifikowania pod względem lekarskim pracowników i członków ich rodzin, kierowanych na leczenie uzdrowiskowe przez związki zawodowe (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 23, poz. 120).

Zarządzenie dotyczy kwalifikowania pod względem lekarskim pracowników i członków ich rodzin w wieku powyżej 14 lat, uprawnionych do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, którym organy związków zawodowych wydają skierowania na leczenie uzdrowiskowe (sanatoryjne lub ambulatoryjne) stosownie do § 4 ust. 1 uchwały nr 494/54 Prezydium Rządu z 17.7. 1954 w sprawie przekazania CRZZ rozdziału skierowań na pobyt i leczenie w sanatoriach prowadzonych przez przedsiębiorstwa uzdrowiskowe. Pracownik (członek rodziny) ubiegający się o uzdrowiskowe leczenie winien zwrócić się o wydanie orzeczenia lekarskiego w sprawie potrzeby tego leczenia do zakładu leczniczo-zapobiegawczego przy zakładzie pracy lub do właściwej przychodni rejonowej albo ośrodka zdrowia, jeżeli przy zakładzie pracy zakład leczniczo-zapobiegawczy nie został zorganizowany względnie jeżeli dana osoba (członek rodziny) nie jest uprawniony do korzystania z tego zakładu.

Orzeczenie lekarskie zachowuje ważność w ciągu 3 miesięcy od daty wystawienia. W przypadku, gdy przeprowadzone badania nie wskazują na konieczność leczenia uzdrowiskowego, lekarz powiadamia o tym daną osobę ustnie.

O wydaniu skierowania na leczenie sanatoryjne decyduje właściwy organ związku zawodowego na podstawie wspomnianego orzeczenia lekarskiego po uzyskaniu opinii lekarza-konsultanta wyznaczonego przez wydział zdrowia prezydium wojewódzkiej rady narodowej (RN w m. st. Warszawie, m. Łodzi), zaś bez takiej opinii, jeśli idzie o skierowanie na uzdrowiskowe leczenie ambulatoryjne.

Uzdrowiskowe leczenie powinno być w zasadzie odbyte w okresie przysługującego danej osobie urlopu wypoczynkowego. Jedynie tym pracownikom, którym przysługuje urlop wypoczynkowy krótszy od przyznanego im leczenia uzdrowiskowego wydaje się orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy na okres leczenia przekraczajacy okres urlopu wypoczynkowego. Osobie, która nie ma w danym roku prawa do urlopu wypoczynkowego, musi jednak w celu odzyskania zdolności do pracy przeprowadzić leczenie sanatoryjne, wystawia się orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy na cały okres uzdrowiskowego leczenia sanatoryjnego.

Orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy osób skierowanych na leczenie sanatoryjne wystawia wspomniany poprzednio lekarz-konsultant, osób zaś skierowanych na leczenie ambulatoryjne — lekarz zatrudniony w zakładzie opieki zdrowotnej otwartej właściwym dla danej osoby. Formularz L4, na którym wystawia się orzeczenie o niezdolności do pracy, winien być opatrzony w nadruk „Ważne po stwierdzeniu w rubryce 7 okresu pobytu w sanatorium — na wczasach leczniczych".

Pracownik, który otrzymał orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy, jest obowiązany przedłożyć w swoim zakładzie pracy górny odcinek orzeczenia — przed wyjazdem do uzdrowiska, zaś dolny odcinek orzeczenia poświadczony przez sanatorium bądź ośrodek wczasów pracowniczych — po powrocie z uzdrowiska.

Wobec wydania omówionego zarządzenia, stały się nieaktualne przepisy cz. I ust. 1—4 i 6—8 instrukcji nr 110/51 Ministra Zdrowia z 8.11.1951 w sprawie kierowania na leczenie uzdrowiskowe oraz wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy osobom skierowanym na to leczenie (Dz. Urz. Min. Zdr. nr. 22, poz. 241).

7. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 27.12.1954 w sprawie likwidacji pracowniczych kas emerytalnych (Monitor 123, poz. 1779).

W oparciu o art. 94 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin zarządzenie likwiduje: 1) Kasę Emerytalno-Pożyczkową Pracowników Miejskich Zakładów Komunikacyjnych w Łodzi, 2) Kasę Emerytalno-Pożyczkową Pracowników Elektrowni Łódzkiej, 3) Kasę Emerytalno-Pożyczkową Pracowników Gazowni Miejskich w Łodzi, 4) Robotniczą Kasę Emerytalną Hut Batory i Florian w Chorzowie, 5) Kasę Emerytalną i Zapomogową Huty Baildon w Stalinogrodzie, 6) Kasę Emerytalną Huty Pokój w Nowym Bytomiu, 7) Kasę Emerytalną Huty Zygmunt w Łagiewnikach Śląskich. Likwidację przeprowadza ZUS. W związku z tym ZUS ustala uprawnienia członków kas do świadczeń w myśl art. 94 ust. 3 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, zawiadamiając ich pisemnie o wysokości przysługujących świadczeń.

Prawa i zobowiązania oraz majątek kas przechodzą na ZUS. Przejęty majątek nieruchomy ZUS przekazuje właściwym prezydiom rad narodowych z wyjątkiem nieruchomości w Jastrzębiu Zdroju, która ma być przekazana Funduszowi Wczasów Pracowniczych.

Okólniki ZUS

15.12.1954 — 15.1.1955

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczą następujących spraw:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 1 z 7.1.1955 wyjaśnia, że dobrowolne ubezpieczenie chorobowe członków rodzin, do którego mieli prawo w myśl art. 44 ustawy z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. U. nr 22 z 1945, poz. 131 z późniejszymi zmianami) inwalidzi wojenni i wojskowi z utratą zdolności do zarobkowania powyżej 64%, ustało z dniem 30.6.1954, ponieważ ustawa ta została uchylona przez dekret z 14.8.1954 (Dz. U. nr 37, poz. 159). Dekret ten przewiduje zarazem w art. 22, że od 1.7.1954 członkom rodziny inwalidów przysługuje prawo do pomocy leczniczej w takim samym zakresie jak członkom rodzin pracowników. Okólnik zarządza zatem, że oddziały powinny zaniechać pobierania składek za wspomniane ubezpieczenie, wpłacone zaś po 30.6.1954 składki zwrócić, udzielając równocześnie zainteresowanym odpowiednich informacji na piśmie.

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 96 z 23.12.1954 zarządza, iż z dniem 1.1.1955 ZUS przejmuje wypłatę zasiłków dziennych przysługujących w myśl dekretu z 14.4.1948 (Dz. U. nr 29, poz. 139) oraz ustawy z 4.12.1950 (Dz. U. nr 6, poz. 46) członkom rodziny: a) żołnierzy rezerwy odbywających ćwiczenia, przeszkolenie wojskowe lub zebrania kontrolne, b) żołnierzy odbywających pomocniczą lub terytorialną służbę wojskową i c) żołnierzy powołanych z rezerwy do odbycia zastępczej służby wojskowej. Zasiłki przyznają prezydia właściwych rad narodowych, wypłacają zaś oddziały ZUS właściwe według miejsca zamieszkania osób uprawnionych. Kontrola merytoryczna dowodów stanowiących podstawę wypłaty zasiłków należy do wydziałów wojskowych prezydiów rad narodowych. Osobom zamieszkałym na obszarze województwa stalinogrodzkiego zasiłki wypłaca Oddział Obwodowy ZUS w Sosnowcu, zamieszkałym na obszarze województwa koszalińskiego — Oddział Wojewódzki w Słupsku, zamieszkałym zaś na obszarze województwa wrocławskiego — Oddział Wojewódzki we Wrocławiu.

Podstawę wypłaty zasiłków stanowi „Lista płatnicza zasiłków dziennych" nadesłana przez wydział wojskowy wojewódzkiej rady narodowej. Wypłata następuje po odbyciu przez żołnierza służby wojskowej, jeżeli zaś służba trwa dłużej niż miesiąc — po upływie każdego miesiąca. Technika wypłaty zasiłków odbywa się według wskazówek podanych szczegółowo w okólniku.

Okólnik nr 97 z 24.12.1954 wprowadza w życie instrukcję regulującą sprawę przejęcia przez ZUS emerytur wypłacanych w naturze przez państwowe gospodarstwa rolne na obszarach, na których obowiązywało ubezpieczenie emerytalne robotników rolnych już przed 1.1.1953 (województwa: koszalińskie, szczecińskie, gdańskie, olsztyńskie, zielonogórskie, poznańskie z wyłączeniem powiatów konińskiego, kaliskiego, tureckiego i kolskiego, bydgoskie bez powiatów włocławskiego, rypińskiego, aleksandrowskiego i lipnowskiego, stalinogrodzkie z wyłączeniem powiatów bialskiego, cieszyńskiego, będzińskiego, zawierciańskiego, częstochowskiego i kłobuckiego; powiaty Ełk, Olecko, Gołdap z woj. białostockiego). Przejęcie emerytur następuje od 1.10.1954, jeśli były one wypłacane przed 1.7.1954 robotnikom rolnym lub wdowom po nich.

Emerytury przyznane z tytułu własnej pracy wypłaca się w kw. 67 zł miesięcznie, jeżeli emeryt pobiera także rentę emerytalną z ZUS, zaś w kwocie 160 zł mies., jeżeli emeryt renty takiej nie pobiera. Wdowom, które miały przyznane emerytury zwyczajowe z tytułu pracy żywiciela, wypłaca się je w kw. 67 zł mies., jeżeli wdowa pobiera również rentę emerytalną z ZUS, w kw. zaś 110 zł mies., jeżeli renty takiej nie pobiera.

Oddziały przejmują wypłatę emerytur na podstawie list osób uprawnionych, dostarczonych przez PGR na warunkach podanych w tych listach. Kontrola tych warunków należy do oddziału. Jeżeli PGR nie podaje żadnych warunków, kontrolę uprawnień przeprowadza się na warunkach ogólnych.

W razie śmierci osoby pobierającej z ZUS emeryturę zwyczajową lub członka jej rodziny, przysługuje zasiłek pogrzebowy na zasadach przewidzianych w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (ok. 59/54). Zasiłek wypłaca się, jeżeli śmierć nastąpiła 1.10.1954 lub później.

W razie zgłoszenia wniosku o rentę rodzinną po osobie pobierającej rentę zwyczajową z PGR lub ZUS, która zmarła po 1.7.1954, wniosek podlega rozpatrzeniu na podstawie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. Za podstawę wymiaru renty rodzinnej przyjmuje się kw. 500 zł, jeśli pracownik w chwili śmierci pobierał emeryturę zwyczajową lub rentę z ZUS w minimalnej wysokości. Jeżeli zaś pracownik pobierał oprócz emerytury zwyczajowej również rentę z ubezpieczenia społecznego według grupy zarobkowej podstawę wymiaru renty rodzinnej ustala się w zależności od grupy zarobkowej zmarłego pracownika (pkt. 14 ok. 58/54).

Okólnik nr 98 z 24.12.1954 wprowadza w życie instrukcję w sprawie dalszej wypłaty zaopatrzeń inwalidzkich przejętych przez oddziały ZUS od wydziałów pracy i pomocy społecznej prezydiów wojewódzkich rad narodowych.

Okólnik nr 99 z 27.12.1954 podaje szereg wyjaśnień interpretacyjnych do znowelizowanego dekretem z 27.11.1954 (Dz. U. nr 54, poz. 268) art. 89 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. W myśl nowego brzmienia tego artykułu pracownicy, którzy w dniu 1.7.1954 objęci byli państwowym systemem emerytalnym, mogą uzyskać na swój wniosek rentę starczą z dekretu, jeżeli do 1.7.1959 osiągną: a) 35 lat zatrudnienia i ukończą 55 lat lub b) 25 lat zatrudnienia i ukończą 60 lat, pod warunkiem jednak, że zatrudnienie ustanie bądź wskutek zwolnienia się pracownika z pracy, bądź też wskutek rozwiązania z nim stosunku służbowego.

Okólnik wyjaśnia, że za pracowników objętych w dniu 1.7.1954 państwowym systemem emerytalnym uważa się tylko takich pracowników, którzy w tym dniu byli zatrudnieni na podstawie mianowania (powołania) oraz tych pracowników prezydiów rad narodowych, którzy w zakresie praw i obowiązków wynikających ze stosunku służbowego podlegali ustawie z 17.2.1952 o państwowej służbie cywilnej. Fakt służby cywilnej musi być ustalony na podstawie dokumentów nominacyjnych względnie na podstawie zaświadczeń prezydiów rad narodowych.

Przez ustanie zatrudnienia rozumie się faktyczne zaprzestanie pracy w zakładzie pracy, w którym stosunek służbowy miał charakter publiczno-prawny. Samo rozwiązanie publiczno-prawnego stosunku służbowego przy równoczesnym zawarciu z tą samą władzą lub instytucją umowy o pracę o charakterze prywatno-prawnym oraz przeniesienie służbowe pracownika (z urzędu lub na prośbę) do innej instytucji w tym samym bądź zmienionym charakterze stosunku służbowego nie mogą być traktowane jako ustanie zatrudnienia, uzasadniające prawo do renty starczej. Podjęcie innej pracy po ustaniu zatrudnienia wskutek zwolnienia ze służby nie stanowi przeszkody do uzyskania renty na podstawie art. 89 dekretu.

Prawo do renty starczej powstaje tylko wówczas, gdy podany wyżej wiek osiągnięty został przez pracownika w czasie zatrudnienia pracownika w charakterze publiczno-prawnym. Osiągnięcie okresu zatrudnienia lub wieku przewidzianego w art. 89 dekretu już po rozwiązaniu publiczno-prawnego stosunku służbowego nie daje prawa do renty na podstawie tego artykułu.

Rentę z art. 89 dekretu przyznaje się od daty ustania zatrudnienia, jednakże za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia wniosku o rentę.

Okólnik nr 100 z 28.12.1954 wyjaśnia, kogo uważać za pracownika nauki, uprawnionego do dodatku do renty, przewidzianego w art. 58 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin w wysokości 50% renty bez uwzględnienia dodatku na dzieci. W myśl art. 46 i art. 47 ustawy z 15.12.1951 o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (Dz. U. nr 6 z 1952, poz. 38) pracownikiem nauki jest osoba, która poświęca się zawodowo pracy naukowej w Polskiej Akademii Nauk i podległych jej placówkach, w szkole wyższej, instytucie naukowym lub innej placówce naukowej i posiada tytuł samodzielnego lub pomocniczego pracownika nauki.

Samodzielnymi pracownikami nauki są profesorowie zwyczajni i nadzwyczajni oraz docenci. Pomocniczymi pracownikami nauki są adiunkci, starsi asystenci i asystenci. Prawo do dodatku mają więc osoby, które udowodnią zaświadczeniem właściwej instytucji naukowej, że posiadają jeden ze wspomnianych tytułów.

Okólnik nr 101 z 30.12.1954 ustala nowy tryb i terminy kontroli uprawnień do świadczeń rentowych oraz technikę przeprowadzania tej kontroli.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 95 z 22.12.1954 podaje szereg wskazań w sprawie otwarcia ksiąg i rachunków na 1955.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 94 z 20.12.1954 wyjaśnia, w oparciu o pismo Ministerstwa Finansów z 6.12.1954 BA 17486/1/54, że zmniejszenie stawki ryczałtowej za noclegi z 8 zł na 4 zł po 5 dniach pobytu w jednej i tej samej miejscowości stosuje się zarówno w okresie podróży służbowych jak i delegacji służbowych. W związku z tym okólnik uchyla pkt. 2, 3 okólnika 38/54, przywraca moc obowiązującą zarządzenia zawartego w pkt 1.4 okólnika 12/54 i zmienia odpowiednio pkt 4.1 okólnika 97/54.

Zapytania i wyjaśnienia Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

519. Wypłata zasiłku rodzinnego pracownikowi mimo zgłoszenia roszczenia przez żonę i odpowiedzialność zakładu pracy za niewłaściwą wypłatę.

PYTANIE: **Ob. H. J. był zatrudniony od dnia 2.11. 1952 do 30.3.1954 i z tym dniem został zwolniony z pracy na podstawie art. 32, między innymi za pijaństwo. Niezatrudniona żona pracownika, którą porzucił z dwojgiem dzieci, zwróciła się pisemnie w miesiącach sierpniu i wrześniu 1953 bezpośrednio do zakładu pracy o wypłacanie do jej rąk zasiłku rodzinnego na dwoje dzieci z tytułu zatrudnienia ich ojca.**

Zakład pracy pierwotnie wyjaśnił żonie pracownika, że mąż zasiłku rodzinnego nie pobiera ani nie pobierał oraz że powinna wystąpić na drogę sądową w celu uzyskania alimentów i zasiłku rodzinnego na siebie i dzieci z tytułu zatrudnienia męża. W następnym piśmie z dnia 10.9.1953 zakład pracy przesłał żonie pracownika dwa formularze „oświadczenia" z informacją, że oba formularze powinna wypełnić i po poświadczeniu przez prezydium rady narodowej przesłać jedno zaświadczenie zakładowi pracy a drugie oddziałowi ZUS w celu wydania decyzji o wypłacie zasiłku rodzinnego na dzieci do jej rąk z tytułu zatrudnienia męża. Oddział ZUS zwlekał z wydaniem decyzji, a zakład pracy mimo zgłoszenia roszczenia o zasiłek przez żonę pracownika, nie upominając się o decyzję ZUS, wypłacił pracownikowi w dniu 3.1.1954 zasiłek rodzinny na dwoje dzieci za sześć miesięcy wstecz i następnie bieżąco płacił zasiłek za miesiące: styczeń, luty i marzec 1954.

Pobranych zasiłków pracownik nie przesłał swej żonie, lecz zużył na własne potrzeby. Żona pracownika w dalszym ciągu żądała wypłaty zasiłku powołując się na swoje roszczenie zgłoszone w sierpniu 1953. Wreszcie zakład pracy zawiadomił ją, że mąż pobierał zasiłek rodzinny i że wobec tego pretensja jej o wypłacenie zasiłku jest nieuzasadniona. Czy postępowanie zakładu było uzasadnione?

ODPOWIEDŹ: W myśl ustępu 2 § 6 rozporządzenia RM z 26.7.1950 w sprawie ujednolicenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych — Dz. U. nr 33 poz. 297 osoby sprawujące faktycznie opiekę nad dzieckiem mają prawo zgłaszać roszczenie o wypłatę zasiłków do ich rąk, jeżeli osoba uprawniona do świadczeń (ojciec) zaniedbuje spełnienie obowiązków rodzicielskich. Decyzję w tej sprawie wydaje ZUS.

W konkretnym przypadku więc roszczenie matki o wypłacanie do jej rąk zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia ojca było uzasadnione. Od chwili gdy zakład pracy otrzymał jej roszczenie, nie powinien był wypłacać zasiłków ojcu dzieci.

Jeżeli zakład pracy mimo to wypłacał zasiłek ojcu, to ponosi on pełną odpowiedzialność za takie postępowanie.

ZUS musi uznać wypłatę zasiłków dokonaną do rąk ojca za bezprawną i ściągnąć ją od zakładu pracy, zlecając równocześnie wypłatę zasiłku do rąk matki, za okres 6 miesięcy wstecz od daty zgłoszenia przez nią roszczenia, tj. od lutego 1953. Niezależnie od tego ZUS może wystąpić do kolegium orzekającego przy PRN o ukaranie kierownika Zakładu za bezprawną wypłatę zasiłku. *(ss).*

520. Dla wypłaty zasiłku z tytułu opieki nad chorym dzieckiem wymagany jest również okres wyczekiwania.

PYTANIE: **Ob. C. A. przystąpiła do pracy 2.8.1954 i 23.8.1954 uzyskała na okres dni 5 zaświadczenie L4 z powodu choroby jednorocznego dziecka. Zakład pracy odmówił wypłaty zasiłku. Ob. C. A. zapytuje czy słusznie?**

ODPOWIEDŹ: Dla uzyskania zasiłku z tytułu opieki matki nad chorym dzieckiem muszą być spełnione ogólne warunki wymagane dla przyznania zasiłku chorobowego, m. in. matka pracująca musi również przebyć okres wyczekiwania, tj. powinna pozostawać poprzednio przez pewien minimalny okres w zatrudnieniu: przez 4 tygodnie nieprzerwanego zatrudnienia lub 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy przed dniem niezdolności do pracy. W konkretnym przypadku ob. C. A. nie posiadała okresu 4 tygodniowego nieprzerwanego zatrudnienia, gdyż pracowała dni tylko 21 (od 2 do 22.8), należy więc zbadać, czy przed 2.8. nie pracowała w innym zakładzie pracy i nie osiągnęła łącznie 26 tygodni zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy licząc od 23.8.1954. Jeżeli jednak i ten warunek nie został spełniony, odmowa wypłaty zasiłku była słuszna. *(Em).*

521. *Zarobki za godziny nadliczbowe a wymiar renty.*

PYTANIE: **Referent zasiłkowy M. S. prosi o wyjaśnienie, czy podając zarobki pracownika ubiegającego się o rentę należy uwzględniać również wynagrodzenie wypłacone mu za przepracowane godziny nadliczbowe.**

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 11 ust. 2 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym z 25.6.1954, za zarobek uważa się pełny zarobek w gotówce przysłu-

gujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia wraz z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość. Wynika stąd, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe musi być uwzględnione w wykazie zarobków, który zakład pracy sporządza dla pracownika ubiegającego się o rentę. *(J. S.)*

522. *Podjęcie pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej a prawo do zasiłku rodzinnego.*

PYTANIE: **Ob. J. K., oficer pełniący służbę wojskową od 1944, został zdemobilizowany 27 marca 1953; w końcu kwietnia złożył podanie o pracę, którą rozpoczął 1 maja. Czy przysługiwał mu dodatek rodzinny na dziecko za miesiące: maj, czerwiec i lipiec? Ob. J. K. powołuje się na dekret z 6 września 1951 (Dz. U. nr 46, poz. 339 art. 3, pkt 3), w myśl którego rzekomo przysługiwało mu prawo wyboru miejsca pracy w ciągu 60 dni od zwolnienia z wojska.**

ODPOWIEDŹ: W myśl § 5 ust. 1 pkt. 6 lit. b rozp. MPiOS z 23.8.1953 (Dz. U. nr 38, poz. 267) do trzechmiesięcznego okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego przy podjęciu zatrudnienia wlicza się okres służby wojskowej, jeżeli żołnierz zwolniony z wojskowej służby zawodowej lub nadterminowej podjął pracę w jakimkolwiek zakładzie pracy w ciągu 30 dni po zwolnieniu z tej służby. Ob. J. K. podjął zatrudnienie po upływie 30 dni, zgodnie więc z przytoczonym przepisem nie miał prawa do zasiłków rodzinnych za m-ce maj, czerwiec i lipiec.

Dekret 6.9.1951, na który ob. J. K. powołuje się — również zapewnia zachowanie ciągłości uprawnień socjalnych tylko wtedy, gdy żołnierz stawi się do pracy w ciągu 30 dni w swoim poprzednim zakładzie pracy. W ciągu 60 dni żołnierz ma zagwarantowane ułatwienia (pomoc) w otrzymaniu pracy, ten termin natomiast nie odnosi się do uprawnień do zasiłków rodzinnych. Ponadto przepisy te odnoszą się tylko do przypadków, gdy żołnierz odbywał kadrową (zasadniczą) służbę wojskową. *(H. Z.)*

523. *Potwierdzanie oświadczeń do zasiłków rodzinnych.*

PYTANIE: **Ob. N. zapytuje, czy oświadczenie Ch 35 podpisane przez sołtysa może stanowić podstawę do wypłaty zasiłku rodzinnego, czy też musi być ono potwierdzone przez prezydium gminnej rady narodowej.**

ODPOWIEDŹ: Art. 10 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym z 28.10.1947 (Dz. U. nr 66, poz. 414) nałożył na władze i urzędy państwowe i komunalne, a w szczególności zarządy gminne, obowiązek bezpłatnego wystawiania zaświadczeń potrzebnych przy ustalaniu uprawnień do zasiłków rodzinnych. W dawnym podziale administracyjnym wsi sołtys reprezentował władzę wykonawczą gminnej rady narodowej, był więc uprawniony do wydawania wszelkich zaświadczeń. Reforma podziału administracyjnego wsi z 25 września 1954 (Dz. U. nr 43, poz. 191) zniosła gminne rady narodowe, tworząc gromady jako jednostki nowego podziału administracyjnego wsi (art. 1) i przekazała im dotychczasowy zakres działania gminnych rad narodowych i ich organów (art. 10). Jeśli zatem idzie o wydawanie wszelkich zaświadczeń potrzebnych dla celów ubezpieczenia społecznego, a więc także i stwierdzanie oświadczeń Ch 35, obowiązki sołtysów przejęły prezydia gromadzkich rad narodowych. *(m)*

524. *Renta rodzinna (sieroca).*

PYTANIE: **1) Dziecku, którego rodzice zmarli, wypłacono rentę sierocą do rąk opiekuna. Obecnie dziecko to zostało przysposobione. 2) Uczeń uprawniony do renty sierocej przebywa w internacie, w którym ma pełne utrzymanie, nie otrzymuje jednak umundurowania. 3) Osoba w wieku lat 40, której przysługuje renta sieroca ze względu na trwałą niezdolność do pracy powstałą w okresie dzieciństwa, przebywa w Państwowym Domu Opieki, który daje jej utrzymanie i ubranie. Ob. W. Z. z Nowego Bytomia prosi o wyjaśnienie, czy sierotom wymienionym pod 1) i 2) przysługuje renta, oraz czy do osoby wymienionej pod 3) ma zastosowanie art. 53, czy też art. 65 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.**

ODPOWIEDŹ: Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym z 25.6.1954 nie przewiduje możliwości pozbawienia dziecka renty sierocej przysługującej mu po jego naturalnym ojcu względnie matce z tego powodu, że zostało ono przysposobione. Mimo więc przysposobienia renta sieroca przysługuj nadal.

Renta sieroca przysługuje również uczniowi, który przebywając w internacie otrzymuje tam tylko wyżywienia, inne zaś wydatki pokrywa jedno z żyjących rodziców lub opiekun. W tym bowiem przypadku nie można twierdzić, że sierota korzysta ze świadczeń z funduszów publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania (art. 53 dekretu).

Do osoby wymienionej w pytaniu pod 3) ma zastosowanie art. 53 a nie art. 65 dekretu. Ponieważ osoba ta otrzymuje w Państwowym Domu Opieki pełne utrzymanie i ubranie, renta podlega wstrzymaniu w całości a nie w 80%. Fakt bowiem, że wspomiana osoba ma już 40 lat nie zmienia w niczym charakteru renty. Renta jest nadal rentą sierocą (rodzinną), podpada zatem pod przepis art. 53 dekretu. *(J. S.)*

525. *Dodatkowe wynagrodzenie pracownika za pracę w zakładowej orkiestrze dętej a podstawa wymiaru zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: **W Żupie Solnej w W. istnieje zakładowa orkiestra dęta utworzona na podstawie zarządzenia PKPG z 20. 10. 1950 o zakładowych orkiestrach dętych (biuletyn PKPG nr 22, poz. 249). Członkami orkiestry są przeważnie pracownicy Żupy, którzy otrzymują, zgodnie z postanowieniami uchwały nr 862 Prezydium Rządu 10. 10. 1952 o jednolitym uregulowaniu uposażeń dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych, za ćwiczenia (lub występy w orkiestrze) dodatkowe wynagrodzenia. Ćwiczenia (próby) mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy. Łączne wynagrodzenie miesięczne członka orkiestry z tytułu ćwiczeń nie może przekraczać kwoty przypadającej za 20 godzin ćwiczeń. Członkom orkiestry przysługują ponadto diety oraz zwrot kosztów przejazdu, jeżeli na zlecenie dyrektora zakładu biorą udział w występach poza stałym miejscem pracy. Wynagrodzenia członków orkiestry zakładowej pokrywa się ze środków obrotowych (z funduszu bezosobowego) zakładu pracy. Od wypłaconych wynagrodzeń potrąca się należny podatek (podatek od wynagrodzeń). W związku z powyższym zakład pracy zapytuje, czy dodatkowe wynagrodzenie za pracę w orkiestrze należy wliczać także do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.**

ODPOWIEDŹ: Podstawę do obliczenia zasiłków chorobowych stanowi całkowity zarobek brutto w gotówce i naturze (wartości świadczeń w naturze nie wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku jeżeli pracownik w czasie choroby otrzymuje świadczenie w naturze). Za zarobek uważa się wszelkie należności, które w myśl umowy o pracę, układu zbiorowego, przepisów służbowych, regulaminów lub z innych tytułów przysługują pracownikowi, a więc należności za pracę, do których pracownik ma roszczenie prawne. Praca w zakładowej orkiestrze jest obok normalnej pracy zawodowej dodatkowym zatrudnieniem pracownika. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za dodatkową pracę w orkiestrze na podstawie specjalnych przepisów. Wobec tego dodatkowe wynagrodzenie za pracę w orkiestrze należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego *(ss)*.

Józef Gnizia z Oddziału ZUS w Tarnowskich Górach poszukuje następujących zeszytów PUS: nr 1 i 6 z roku 1947 oraz 2, 3, 4 i 5 z 1952. Może natomiast odstąpić nr 11/12 z 1948, nr 4 z 1950 oraz nr 2, 3 i 11 z 1953.

SKOROWIDZ

ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

OGŁOSZONYCH W PRZEGLĄDZIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W 1954 ROKU

Skorowidz podaje istotną treść wyjaśnień; przy posługiwaniu się nim w konkretnych sprawach wskazane jest jednak zapoznanie się z pełnym tekstem wyjaśnienia. Przy każdej pozycji podane zostały numer zeszytu PUS oraz numer bieżący, pod którym to wyjaśnienie zostało ogłoszone. A więc 5/407 oznacza, że wyjaśnienie jest wydrukowane w numerze 5 (majowym) pod nr 407.

ZASIŁKI Z UBEZPIECZENIA NA WYPADEK CHOROBY I MACIERZYŃSTWA

Zasiłki chorobowe

Prawo do zasiłku

— Okres wyczekiwania do uzyskania zasiłku liczy się od dnia faktycznego zatrudnienia, a nie od miesiąca, za który wpłacono składki ubezpieczeniowe — 5/407.

— Okres wyczekiwania obejmuje 4 tygodnie nieprzerwanego zatrudnienia, lub 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy przed zachorowaniem — 2/359, 7—8/430, 9/459.

— Do okresu wyczekiwania uzasadniającego prawo do zasiłków zalicza się również okres kadrowej służby wojskowej pod warunkiem, że żołnierz w ciągu 30 dni od zwolnienia z tej służby podejmie pracę w jakimkolwiek zakładzie pracy. Ma on więc prawo do zasiłku od 1 dnia zatrudnienia — 2/357, 4/385.

— Jeżeli pracownik zachoruje przed upływem 4 tygodni zatrudnienia, a poprzednio nie przebył 26-tygodniowego okresu wyczekiwania w ciągu roku, ma prawo do zasiłku od 29 dnia trwania stosunku pracy — 3/365, 7—8/430.

— W przypadkach ostrych chorób lub ostrych chorób zakaźnych (np. tężec, czerwonka, dur brzuszny) pracownik ma prawo do zasiłku bez względu na okres poprzedniego zatrudnienia — 2/358.

— Wypadek w zatrudnieniu uzasadnia prawo do zasiłku bez względu na okres poprzedniego zatrudnienia. Dla uzyskania zasiłku z powodu wypadku poza zatrudnieniem (w czasie wolnym od pracy) wymagany jest okres wyczekiwania — 3/362.

— W razie przymusowego odosobnienia zarządzonego w celu zapobieżenia rozwlekaniu zakaźnej choroby, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli ma przebyty okres wyczekiwania. Samo stwierdzenie choroby zakaźnej u dzieci nie jest wystarczające do wypłaty zasiłku, jeżeli zaświadczenie L4 nie jest zaopatrzone pieczęcią „sanitarne", lub jeżeli nie zachodzi potrzeba opieki nad dzieckiem ze strony matki — 3/361, 4/390.

— W razie zachorowania lub wypadku pracownika biorącego udział w akcji żniwnej przysługują mu normalne zasiłki na ogólnych warunkach. Zasiłki wypłaca macierzysty zakład pracy — 11/485.

— Nurkowie, zatrudnieni w Polskim Ratownictwie Okrętowym w Gdyni, którzy w ramach dodatkowego urlopu korzystają z leczenia sanatoryjnego, nie mają z tego tytułu prawa do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego (sanatoryjnego) — 6/419.

— W przypadku tej samej choroby zasiłek przysługuje przez nowy okres zasiłkowy tylko wówczas, jeżeli istnieje przerwa w niezdolności do pracy między jednym a drugim zachorowaniem, trwająca więcej niż 8 tygodni, tj. co najmniej 57 dni; przerwa ta musi być ciągła — 11/477.

— Zasiłki nie należą się jeżeli pracownikom (np. wynagradzanym miesięcznie) nie potrąca się z wynagrodzenia należności za dni niezdolności do pracy—1/338.

— Pracownicy umysłowi zatrudnieni na statkach Polskiej Marynarki Handlowej otrzymują normalne zasiłki chorobowe już od pierwszego dnia niezdolności do pracy, w czasie bowiem choroby nie mają oni prawa do wynagrodzenia — 10/461.

— Jeżeli stosunek pracy z pracownikiem umysłowym ustał przed upływem 3 miesięcy choroby, połączonej z niezdolnością do pracy, pracownik ma prawo za dalszy okres tej niezdolności do zasiłku chorobowego a nie do wynagrodzenia — 5/412.

— W razie niezdolności do pracy powstałej po ustaniu stosunku pracy zasiłek chorobowy przysługuje, jeżeli niezdolność z powodu tej samej choroby istniała podczas trwania stosunku pracy i przerwa między poprzednią a ponowną niezdolnością do pracy nie była dłuższa niż 8 tygodni. Łączny jednak okres zasiłkowy nie może przekraczać 26 tygodni, a w razie przedłużenia 39 tygodni — 1/339, 4/394, 5/413.

— Jeżeli ponowne zachorowanie pozostaje w związku przyczynowym z poprzednim zachorowaniem, wówczas należy je uważać za dalszy ciąg choroby poprzedniej — 4/394.

— Jeśli chory nie godzi się na umieszczenie go w szpitalu mimo poleceń lekarza, może być pozbawiony zasiłku chorobowego w całości lub w części, jeśli zaś nie stosuje się do innych poleceń lekarza, można mu ograniczyć wypłatę zasiłku chorobowego do wysokości 40% zasiłku. Decyzję o wstrzymaniu zasiłku powinna podjąć komisja socjalno-ubezpieczeniowa kolegialnie po wysłuchaniu chorego — 12/496.

— Nieślubny małżonek nie ma prawa do podjęcia niezrealizowanej kwoty z tytułu zasiłków chorobowych po zmarłym współmałżonku — 2/360.

Wymiar zasiłku

— Zasiłek chorobowy wynosi 70% zarobku — 4/380, 10/461.

— Pracownikowi przemysłu węglowego w razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią przysługuje podczas leczenia ambulatoryjnego przez 5 dni zasiłek chorobowy (70% zarobku) a od 6 dnia niezdolności do pracy zasiłek podwyższony w wysokości 100% zarobku — 4/380.

— Górnik, który uległ wypadkowi przy pracy pod ziemią i został skierowany na sanatoryjne leczenie skutków tego wypadku ma prawo do zasiłku sanatoryjnego w wysokości 100% zarobku, jeżeli ma na utrzymaniu rodzinę, a 50% zarobku, jeśli nie ma nikogo na utrzymaniu — 9/456.

— Górnik ma prawo do podwyższonego zasiłku, pomimo że bezpośrednio po wypadku pracował, a stał się niezdolny do pracy dopiero w jakiś czas później, oczywiście jeżeli ta niezdolność powstaje w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy pod ziemią — 4/380.

— W razie nawrotu niezdolności do pracy będącej następstwem wypadku przy pracy pod ziemią pracownik ma prawo do podwyższonego zasiłku już od pierwszego dnia ponownej niezdolności do pracy, jeżeli przerwa między pierwszą a drugą niezdolnością do pracy nie przekraczała 8 tygodni — 10/472.

— Górnik, który po wyczerpaniu okresu zasiłkowego uzyskał z tytułu wypadku przy pracy pod ziemią rentę z KG ma w razie nawrotu niezdolności do pracy spowodowanej tym wypadkiem prawo do normalnego zasiłku a nie podwyższonego — 6/418.

— Zasiłek domowy (50%) przysługuje, gdy pracownik przebywający w szpitalu ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób, w zasadzie razem z nim zamieszkujących. Fakt, że pracownik przed chorobą (pójściem do szpitala) zamieszkiwał w hotelu robotniczym nie stanowi przeszkody w wypłacie zasiłku domowego, skoro zameldowany jest na stałe w miejscu zamieszkania rodziny — 10/468.

— Jeżeli oboje rodzice pracują i mają na utrzymaniu przynajmniej jedno dziecko, każde z nich ma prawo— w razie pobytu w szpitalu lub sanatorium — do zasiłku domowego (50%) lub sanatoryjnego w wysokości 70% zarobku — 5/397.

— Pracownik ma prawo do zasiłku domowego, pomimo, że nie mieszka razem z dzieckiem, jeżeli je utrzymuje, np. płaci alimenty — 4/389.

Zasiłki połogowe

Prawo do zasiłku

— Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy bez względu na okres jej zatrudnienia przed porodem, natomiast prawo do zasiłku połogowego i pokarmowego uzależnione jest od przebycia okresu wyczekiwania — 6/417.

— Okres wyczekiwania do zasiłku wynosi 4 miesiące zatrudnienia w ciągu roku, licząc wstecz od porodu (okres zatrudnienia po porodzie nie może być zaliczony). Okres 4 miesięcy obejmuje 120 dni, do których (nie wyłączając niedziel i świąt) oprócz dni pracy zalicza się również dni niezdolności do pracy z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego przed porodem i dni zatrudnienia za granicą — 3/366, 4/379, 7—8/436, 10/469 i 475.

— Kobieta, z którą umowę zawartą na czas określony przedłużono do dnia porodu, nie uzyskuje tym samym prawa do zasiłku połogowego, jeżeli nie ma okresu wyczekiwania — 10/475.

— Kobieta będąca w ciąży, zwolniona z pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy ma prawo do zasiłku połogowego na ogólnych warunkach, jeżeli poród nastąpi nie później niż w ciągu 4 miesięcy od daty zwolnienia z pracy — 9/445.

— Kobieta, która pracowała za granicą a po powrocie nie podjęła jeszcze pracy zarobkowej, ma prawo do zasiłku połogowego, jeżeli poród nastąpił przed upływem 4 miesięcy po osiedleniu się w Polsce. Za podstawę obliczenia zasiłku przyjmuje się wówczas 3-krotny minimalny zarobek stanowiący podstawę wymiaru składek w uspołecznionych zakładach pracy — 4/383.

— Zasiłek połogowy ponad 12 tygodni może być przyznany wyjątkowo w przypadku, gdy lekarz udzielił pracownicy urlopu macierzyńskiego wcześniej aniżeli na 4 tygodnie przed porodem. Nadzwyczajna wypłata zasiłku za pełny ustawowy okres 8-tygodniowej ochrony po porodzie może być przyznana pod warunkiem uzasadnienia przez lekarza wcześniejszego rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego — 3/373.

— Kobieta, która przed porodem pozostawała na urlopie bezpłatnym, nie ma prawa do zasiłku połogowego — 10/469.

Wymiar zasiłku

— W okresie 12 tygodni przerwy w pracy z powodu połogu przysługuje zasiłek połogowy (100%) lub — za dni, w których w tym czasie położnica przebywała w zakładzie położniczym lub szpitalu — zasiłek szpitalny (20%) albo domowy (50%). Jeżeli pracownica w tym okresie przechodzi także chorobę, nie zmniejsza się zasiłku do wysokości 70% względnie 14% zarobku— 1/342, 3/367, 368 i 370.

— Za ostatni dzień pobytu w zakładzie położniczym wypłaca się zasiłek połogowy (100%) — 1/342.

— Pracownica, która w okresie połogu przebywa z dzieckiem w szpitalu lub zakładzie położniczym i nie ma nikogo na utrzymaniu w domu, ma prawo tylko do zasiłku szpitalnego (20%) a nie domowego (50%)—1/342.

— W razie poronienia (pierwsze cztery miesiące ciąży) pracownica nie może otrzymać zasiłku połogowego; ma prawo do zasiłku chorobowego na ogólnych warunkach — 2/359.

Zasiłki pokarmowe

Prawo do zasiłku

— Zasiłki przysługują tylko pracownicom lub członkom rodziny pracowników; rencistom ani członkom rodziny rencistów nie przysługują — 4/381.

— Zasiłek pokarmowy jest świadczeniem odrębnym (wypłacanym niezależnie od zasiłku połogowego); może być przyznany pracownicy, jeżeli po ukończeniu urlopu macierzyńskiego nadal pozostaje ona w stosunku pracy. Nabyte prawo do zasiłku pracownica zachowuje przez 84 dni pod warunkiem, że nadal karmi dziecko choćby w tym okresie później zaprzestała pracy — 1/341, 4/392, 9/443.

— Pracownica, która nie posiada warunków dla uzyskania zasiłku pokarmowego z tytułu własnego zatrudnienia, może otrzymać zasiłek przewidziany dla członka rodziny — 5/396, 9/443.

— Kobieta, która została zwolniona z pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy i uzyskała prawo do zasiłku połogowego, ma prawo również do zasiłku pokarmowego — 9/450.

Wymiar zasiłku

— Zasiłek pokarmowy przysługuje pracownicy w wysokości ekwiwalentu 1 litra mleka dziennie a dla członka rodziny pracownika w wysokości 1/2 litra mleka dziennie — 9/443.

Zasiłki pogrzebowe

— W razie śmierci pracownika lub członka jego rodziny przysługują zasiłki pogrzebowe z tytułu zatrudnienia, jeżeli śmierć nastąpiła w okresie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku, względnie w okresie niezdolności do pracy, za który zasiłki te przysługują — 4/384, 5/414.

— W razie zatrudnienia obojga rodziców, po zmarłym dziecku wypłaca się jeden zasiłek z tytułu zatrudnienia tego z rodziców, które pobiera wyższe wynagrodzenie — 4/391.

— Siostra ma prawo do nadwyżki z zasiłku pogrzebowego (reszty kosztów pogrzebu) po zmarłej siostrze, jeżeli przed jej śmiercią pozostawała przez 3 ostatnie miesiące na jej utrzymaniu — 9/448.

— Zakład pracy ma prawo do zwrotu poniesionych przez siebie kosztów pogrzebu z zasiłku pogrzebowego tylko w wysokości tych kosztów i w granicach wysokości zasiłku pogrzebowego. Zasiłek po zmarłym pracowniku wynosi 7-tygodniowy jego zarobek — 1/343, 9/446.

— W razie śmierci rencisty, który pozostawał w zatrudnieniu, przysługuje zasiłek pogrzebowy tylko z tytułu zatrudnienia — 9/455.

Dokumentacja wypłaty zasiłków

— Zasiłki w razie choroby mogą być przyznane i wypłacone tylko na podstawie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy wydanych na druku L4 — 7—8/428.

— Zaświadczenie L4, wydane w przypadku przymusowego odosobnienia z powodu zakaźnej choroby w domu pracownika, musi być zaopatrzone w pieczątkę „sanitarne". Podkreślenie rubryki kwarantanna jest niewystarczające — 3/361, 4/390.

— Za okres leczenia szpitalnego zaświadczenie L4 wydaje szpital, a nie lekarz przyzakładowy czy rejonowy, czy też komisja lekarska. W razie skierowania pracownika na leczenie sanatoryjne poza okres urlopu wypoczynkowego zaświadczenie L4 wydaje Komisja Lekarska. W przypadkach przedłużenia leczenia sanatoryjnego poza okres przewidziany w skierowaniu komisji lekarskiej dalsze zaświadczenie L4 wydaje sanatorium. Oprócz zaświadczenia L4 wymagane jest potwierdzenie przez sanatorium faktycznego okresu pobytu chorego w sanatorium — 3/363, 5/408, 7—8/428.

— Orzeczenie Komisji Lekarskiej o zwolnieniu z pracy matki opiekującej się chorym dzieckiem jest dokumentem uprawniającym do uzyskania zasiłku, jeśli oczywiście wszystkie pozostałe warunki wymagane dla wypłaty tego zasiłku są spełnione — 9/458.

— Jeżeli położnica domaga się za cały okres urlopu macierzyńskiego pełnego 100% zasiłku połogowego należy żądać zaświadczenia położnej lub lekarza na dowód, że poród odbyła pracownica w domu — 3/367.

— Jeżeli pracownik uprawniony do zasiłku jest zatrudniony równocześnie w 2 zakładach powinien przedłożyć dodatkowo zaświadczenie wystawione przez drugi zakład pracy o wysokości zarobku oraz stwierdzenie, że ten drugi zakład pracy zasiłku nie wypłacił — 7—8/437.

— Podstawowym dowodem uprawnień do zasiłku pogrzebowego jest świadectwo zgonu i rachunek kosztów pogrzebu — 1/343.

— Dla uzyskania zasiłku domowego i pogrzebowego, fakt wspólnego zamieszkiwania i pozostawania członka rodziny na utrzymaniu pracownika musi być udowodniony zaświadczeniem prezydium rady narodowej (lub komitetu blokowego). Zaświadczenie to jest zbędne, jeżeli pracownik pobierał zasiłek rodzinny — 1/342, 9/448.

Podstawa obliczania zasiłków

— Zasiłki chorobowe oblicza się od zarobku wraz z dodatkami, premiami itp., należnych za okres 3-ch miesięcy przed zachorowaniem, bez względu na to kiedy wynagrodzenia za ten okres zostały wypłacone i bez względu na to, czy pracownik był zatrudniony w tym czasie w jednym czy też w kilku zakładach pracy. Zarobki spoza okresu 13 tygodni (3 miesiące) przed miesiącem zachorowania nie mogą stanowić podstawy obliczenia zasiłku chorobowego — 1/337, 4/395, 5/405, 10/471.

— Do podstawy wymiaru zasiłków wlicza się wszelkie wynagrodzenia należne z tytułu pracy zależnej, a więc także za nadgodziny, choćby ich było mniej niż 10 godzin w miesiącu — 3/376.

— Jak długo pracownik w czasie choroby otrzymuje wynagrodzenie w naturze, wymiar zasiłku następuje od zarobków zmniejszonych o wartość tego wynagrodzenia — 10/465.

— Wartości ubioru służbowego (umundurowania) przydzielonego pracownikowi nie wlicza się do podstawy obliczenia zasiłku chorobowego — 9/460.

— Jeżeli przerwa między jednym a drugim zachorowaniem na tę samą chorobę nie wynosi więcej niż 8 tygodni, zasiłek należy obliczyć od tej samej podstawy, którą przyjęto przy pierwszym zachorowaniu — 10/473.

— Jeżeli pracownica bezpośrednio przed urlopem macierzyńskim pobierała zasiłek chorobowy, zasiłek połogowy należy obliczyć od tych samych zarobków, od których obliczono zasiłek chorobowy — 11/479.

— Zasiłek pogrzebowy oblicza się od zarobków z ostatniego miesiąca (tygodnia) zatrudnienia przed śmiercią, a nie od zarobków, które stanowiły podstawę obliczenia zasiłku chorobowego — 9/446.

— Zasiłek pogrzebowy oblicza się od pełnego zarobku (a więc także z dwóch zatrudnień) w ostatnim tygodniu przed śmiercią — 7—8/437.

— Najniższa podstawa wymiaru zasiłków dla pracowników zatrudnionych w nieuspołecznionych zakładach pracy wynosi 72 zł tygodniowo, czyli 300 zł miesięcznie — 3/371.

Pomoc lecznicza

— Wpis do legitymacji ubezpieczeniowej jest wystarczającym dowodem do uzyskania pomocy leczniczej — 11/487.

— Po ustaniu stosunku pracy przysługuje przez okres 13 tygodni prawo do pomocy leczniczej (jednak nie do zasiłku), jeśli chory przed ustaniem stosunku pracy pozostawał w zatrudnieniu co najmniej przez ostatnich 10 tygodni lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy przynajmniej przez 30 tygodni i jeżeli choroba powstała nie później niż w ciągu 3 tygodni od dnia ustania stosunku pracy — 11/478.

— Pracownik ma prawo do kontynuowania leczenia przez okres 26 tygodni po ustaniu stosunku pracy, bez względu na przyczyny rozwiązania umowy o pracę — 6/427.

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

ZASIŁKI Z UBEZPIECZENIA RODZINNEGO

Zasiłki rodzinne

Osoby uprawnione do zasiłku

— Pracownik, którego zatrudnienie ma podstawowe cechy stosunku pracy i stanowi główne źródło utrzymania jego rodziny ma prawo do świadczeń ubezpieczeniowych a więc także do zasiłków rodzinnych, choćby wynagrodzenie jego było wypłacane z bezosobowego funduszu płac — 2/354, 9/440, 11/488.

— Sprzątaczka w szkole ma prawo do zasiłku rodzinnego, jeżeli jej wynagrodzenie ryczałtowe równa się co najmniej kwocie odpowiadającej XII grupie uposażenia pracowników państwowych — 12/493.

— Pracownik, którego łączne zatrudnienie w jednym, dwu lub więcej zakładach pracy odpowiada normom pełnego zatrudnienia ma prawo do zasiłku — 12/493.

— Zasiłki rodzinne przysługują chałupnikowi, jeżeli w poszczególnych miesiącach ma on 20 dniówek obliczonych wg ilości wykonywanej pracy — 1/330.

— Osoby lub instytucje sprawujące faktyczną opiekę nad dzieckiem są uprawnione do zgłoszenia roszczeń o zasiłki i do ich pobierania, jeśli pracownik uprawniony do zasiłku na dziecko zaniedbuje swoje obowiązki rodzicielskie — 4/387, 11/483.

— Dziadek ma prawo do zasiłku na wnuka, pod warunkiem, że zasiłku nie otrzymuje ojciec tego dziecka. Akt powierzenia opieki jest zbędny — 5/411.

— W razie rozkładu rodziny, zasiłek przysługuje z tytułu zatrudnienia tego małżonka, przy którym dziecko przebywa, bez względu na to, któremu z rodziców była powierzona opieka nad dzieckiem — 5/409 i 410.

— Pracownica pobierająca na dzieci zasiłki z tytułu swego zatrudnienia ma nadal do nich prawo mimo zawarcia związku małżeńskiego pod warunkiem, że zasiłków na te dzieci nie pobiera mąż — 5/398, 10/462.

— W razie zbiegu uprawnień do zasiłku z tytułu zatrudnienia obojga rodziców, wypłaca się zasiłek jeden z tytułu zatrudnienia, ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku z tytułu swego zatrudnienia — 5/398.

— Gońcy gromadzcy nie mają prawa do zasiłków rodzinnych, gdyż ich czynności mają z reguły charakter pracy dodatkowej — 2/352.

— Matka nie ma prawa do zasiłków rodzinnych na dzieci z tytułu swego zatrudnienia, jak długo nie przebyła 3 miesięcy w zatrudnieniu — 7—8/434.

— Pracownik nie ma prawa do zasiłków po rozwiązaniu stosunku pracy, choćby sąd uznał natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę za bezprawne i pracownik otrzymał odszkodowanie za niedochowanie okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie za utratę zasiłku rodzinnego w tym okresie powinien zapłacić zakład pracy z własnych funduszów — 1/335, 2/350, 12/490.

Ciągłość zatrudnienia

(3-miesięczny okres wyczekiwania)

— Pracownik ma prawo do zasiłku po upływie 3 miesięcy zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, za każdy następny miesiąc zatrudnienia. W każdym z tych miesięcy pracownik musi mieć 20 dni pracy o pełnym wymiarze godzin. Za miesiące, w których nie było 20 dni pracy, zasiłki nie przysługują, jednak wznowienie wypłaty przy ciągłości zatrudnienia następuje od miesiąca o pełnym zatrudnieniu przez 20 dni — 7—8/432, 434 i 435.

— Miesiąc, w którym pracownik przepracował mniej niż 20 dni, względnie był zatrudniony przez 20 dni, lecz nie w pełnym wymiarze nie może być zaliczony do okresu wyczekiwania — 7—8/429 i 435.

— Do dni pracy zalicza się zasadniczo przepracowane dni robocze, a dni niedzielne lub świąteczne tylko wtedy, gdy pracownik pracował w tych dniach. Zalicza się również wszystkie dni nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w szczególności dni choroby stwierdzonej zaświadczeniem L4 — 5/415, 7—8/429 i 433.

— Okres, za który wypłacono odszkodowanie za nie wykorzystany urlop, liczy się do dni pracy pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych — 2/347 i 353.

— Zatrudnienię w niepełnym wymiarze godzin nie przerywa ciągłości uprawnień do zasiłku, nie stwarza jednak podstawy do wypłaty zasiłku rodzinnego w danym miesiącu kalendarzowym — 7—8/432.

— Do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania zalicza się zatrudnienie w poprzednim zakładzie pracy, gdy nowe zatrudnienie nastąpiło wskutek: reorganizacji lub likwidacji poprzedniego zakładu pracy, zmniejszenia etatów lub zakończenia robót, a przerwa w zatrudnieniu nie przekracza 15 dni. Okres przerwy przedłuża się o okres udowodnionej zaświadczeniem L4 niezdolności do pracy na skutek choroby powstałej w czasie tej przerwy — 2/347, 7—8/435 i 438, 12/491.

— Pracownik, przeniesiony służbowo do innej miejscowości nie musi przebyć nowego 3 miesięcznego okresu zatrudnienia, aby otrzymać zasiłki rodzinne choćby to przeniesienie nastąpiło na jego prośbę. Przerwa w zatrudnieniu nie może przekraczać 5 dni — 9/447.

— Stali robotnicy państwowych gospodarstw leśnych z terenów centralnych, którzy skierowani zostali w ramach akcji osiedleńczej do pracy w tych gospodarstwach na terenach ziem zachodnich, zachowują ciągłość uprawnień do zasiłków, a więc mają prawo do zasiłku już za pierwszy miesiąc zatrudnienia. Robotnicy nowoprzyjęci do państwowych gospodarstw leśnych na terenach osiedleńczych muszą przebyć 3 miesięczny okres wyczekiwania — 6/420.

— Pracownik przedsiębiorstwa budowlanego, który wskutek niekorzystnych warunków atmosferycznych miał przerwy w pracy nie musi przebyć nowego 3 miesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany, a pracownik po wznowieniu robót przystąpił zaraz do pracy — 2/348.

— Pracownik, który zmienił miejsce pracy ze względu na stan zdrowia i przedłoży odpowiednie orzeczenie komisji lekarskiej oraz wyjaśnienie poprzedniego zakładu pracy zachowuje ciągłość uprawnień, jeśli przerwa w zatrudnieniu nie przekracza 15 dni — 9/457.

— Nie można zaliczyć okresu poprzedniego zatrudnienia, jeśli pracownik zmienił miejsce pracy ze względu na stan zdrowia żony — 9/457.

— Pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę w związku z przedłużającą się chorobą zachowuje prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego — 9/449.

— Pracownik powołany do odbycia zasadniczej służby wojskowej zachowuje prawo do wynagrodzenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym rozpoczął odbywanie służby; przysługuje mu więc za ten miesiąc zasiłek rodzinny na dzieci oraz na żonę, chociaż podjęła ona pracę w połowie miesiąca, w którym on rozpoczął służbę wojskową — 1/327, 11/480.

— Żona, która podjęła zatrudnienie w ciągu 30 dni po powołaniu męża do wojska ma prawo do zasiłku bez 3 miesięcznego okresu wyczekiwania; także wtedy, gdy podjęła zatrudnienie przed rozpoczęciem przez męża służby wojskowej — 11/480.

— Okres poprzedniego zatrudnienia, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy może być zaliczony do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania tylko wtedy, gdy nowe warunki były sprzeczne z obowiązującymi przepisami — 7—8/438.

— Skrócenie na prośbę pracownika okresu wypowiedzenia, udzielonego przez zakład pracy, nie przerywa samo przez się ciągłości zatrudnienia, jako warunku uprawniającego do zasiłku rodzinnego — 12/491.

— Okresu poprzedniego zatrudnienia nie można zaliczyć na okres wyczekiwania, jeżeli pracownik został zwolniony z własnej winy, choćby następnie został przyjęty ponownie do tego samego zakładu pracy — 9/459.

— Przerwa w pracy dla odbycia kary aresztu przerywa ciągłość uprawnień do zasiłku — 7—8/431.

— Rodzina aresztowanego pracownika zachowuje prawo do zasiłku rodzinnego przez okres trwania stosunku pracy, tj. przez 3 miesięczny okres wypłaty połowy wynagrodzenia. Jeżeli w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego pracownik zgłosi się w ciągu 7 dni do pracy w swoim poprzednim zakładzie pracy ma prawo do zasiłku bez nowego 3 miesięcznego okresu zatrudnienia — 1/335, 7—8/435.

Członkowie rodziny na których przysługuje zasiłek

— Zasiłek przysługuje na dziecko do 16 roku życia, a po ukończeniu 16 lat aż do ukończenia 24 lat życia, jeżeli uczęszcza do państwowych szkół ogólnokształcących, zawodowych lub wyższych. Uczęszczanie na kursy bez względu na ich rodzaj — z wyjątkiem kursów techniczno-pedagogicznych — nie uprawnia do zasiłku — 2/351, 11/482.

— Na dziecko (w wieku ponad 16 lat), które uczęszcza do szkoły dla pracujących, ogólnokształcącej lub zawodowej, może być wyjątkowo przyznany zasiłek pod warunkiem, że złożone zostanie zaświadczenie lekarskie, stwierdzające niemożność uczęszczania z powodu choroby do normalnej szkoły oraz zaświadczenie Prezydium Rady Narodowej lub Komitetu blokowego, że dziecko nie pracuje zarobkowo oraz zaświadczenie szkoły, że bierze rzeczywisty udział w zajęciach szkolnych — 4/382.

— Zasiłki na dzieci wypłaca się za okres wakacji szkolnych; także wtedy, gdy dzieci pracują w czasie wakacji w państwowych gospodarstwach rolnych — 6/424 i 425.

— Na dziecko trwale niezdolne do zarobkowania przysługuje rodzicom zasiłek bez względu na wiek dziecka, jeżeli niezdolność powstała przed 16 wzgl. 24 rokiem życia. Fakt, że dziecko przejściowo przebywa w zakładzie leczniczym dla nerwowo chorych nie stanowi przeszkody do wypłaty zasiłku — 1/328 i 329.

— Nie przysługuje zasiłek na dziecko, u którego niezdolność do zarobkowania wystąpiła dopiero po ukończeniu 16 lat życia i po zaprzestaniu nauki — 1/328.

— Na dzieci, które podjęły pracę zapewniającą im stałe i normalne wynagrodzenie nie przysługuje prawo do zasiłku — 6/424 i 425.

— Zasiłek na rodzeństwo, podobnie jak na dzieci obce przysługuje, gdy dziecko jest faktycznie wychowywane i utrzymywane przez pracownika i zostało przyjęte na wychowanie przed 18 rokiem życia, a rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą mu zapewnić utrzymania — 9/447, 11/482.

— Zasiłek przysługuje z tytułu zatrudnienia rodziców także na dziecko, które wychowuje i utrzymuje inna osoba i niezależnie od tego, czy pracownik łoży na jego utrzymanie. W tych przypadkach zasiłek należy wypłacać do rąk osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem — 4/387, 11/483.

— Zasiłek przysługuje na żonę, jeżeli — poza innymi warunkami jest ona całkowicie i wyłącznie utrzymywana przez pracownika z jego zarobku i nie ma innych źródeł dochodu — 1/331 i 332, 4/387.

— Na żonę prowadzącą meldunki, która z tego tytułu zarabia ponad 140 zł miesięcznie nie wypłaca się zasiłków — 1/332.

— Nie istnieje prawo do zasiłku na nieślubnego męża, chociaż jest niezdolny do zarobkowania — 9/444.

— Prawo do zasiłku istnieje od miesiąca, w którym powstały warunki do wypłaty zasiłku na danego członka rodziny, a ustaje z końcem miesiąca, w którym ustały te warunki. Zasiłek należy więc wypłacić także na dziecko, które wkrótce po urodzeniu zmarło — 1/334, 3/370, 6/421.

Wysokość zasiłku

— Zasiłek na żonę lub niezdolnego do zarobkowania męża, jeśli jednocześnie przysługuje zasiłek na dzieci oraz na żonę w 9 miesiącu ciąży wynosi 37 zł 50 gr, w innych przypadkach zasiłek ten wynosi 30 zł — 2/349, 4/386.

Dodatek mleczny

— Dodatek mleczny wynosi 10 zł miesięcznie i przysługuje na dziecko nie mające ukończonych 7 lat jeżeli łączny zarobek rodziców wraz z ew. rentą nie przekracza 900 zł miesięcznie. Dla oceny uprawnień do dodatku mlecznego miarodajny jest przeciętny miesięczny dochód rodziców z zarobków i rent pobranych w ciągu poprzedniego kwartału kalendarzowego. Nieco odmiennie ocenia się uprawnienie jeśli pracownik nie był zatrudniony w pełni w którymkolwiek z miesięcy danego kwartału lub z powodu choroby nie pracował — 5/399, 400, 401, 402 i 403.

Dokumentacja wypłaty zasiłków

— Dla wypłaty zasiłku konieczne jest złożenie „oświadczenia" dla uzyskania zasiłków rodzinnych — Ch35, oraz ewentualnie innych dokumentów — 1/326, 4/387, 11/487.

— Pracownik, który podejmuje pierwsze zatrudnienie, powinien niezależnie od „oświadczenia — Ch 35" przedłożyć dodatkowo: zaświadczenie komitetu blokowego, że żona nie pracuje, a jeśli żona pracuje, zaświadczenie z jej zakładu pracy, że nie otrzymuje ona zasiłków — 2/356.

— W razie zmiany miejsca pracy ze względu na stan zdrowia pracownika, wymagane jest odpowiednie orzeczenie komisji lekarskiej i stwierdzenie poprzedniego zakładu pracy, że zwolnienie nastąpiło ze względu na brak odpowiedniej dla niego pracy — 9/457.

— Okres choroby usprawiedliwiającej opóźnienie w podjęciu nowej pracy musi być udowodniony odpowiednim zaświadczeniem (L4) — 2/347.

— Dla wypłaty zasiłku na dzieci z tytułu zatrudnienia matki konieczne jest zaświadczenie z zakładu pracy ojca, że nie pobiera on na te dzieci zasiłku — 5/398, 10/462.

— Wpis do legitymacji ubezpieczeniowej uprawnia tylko do korzystania z pomocy leczniczej z tytułu zatrudnienia pracownika, na którego utrzymaniu pozostają wpisane do legitymacji osoby, nie jest natomiast dokumentem przy wypłacie zasiłków rodzinnych — 11/487.

— Dla wypłaty zasiłku na dzieci z tytułu zatrudnienia ojca do rąk matki lub opiekuna wymagana jest decyzja ZUS — 4/387, 11/483.

— Wypłata zasiłku na pasierba (dziecko obce) wymaga decyzji ZUS — 5/398.

— Bezpłatną wyprawkę niemowlęcą otrzymać można na podstawie talonu z Wydziału Zdrowia, gdzie należy przedłożyć: 1) zaświadczenie lekarskie o okresie ciąży lub o urodzeniu dziecka, 2) zaświadczenie o wysokości zarobków z 3 ostatnich miesięcy zatrudnienia obojga rodziców, 3) dowód przynależności do organizacji związkowej — 11/484.

WYJAŚNIENIA OGÓLNE
wiążące się z uprawnieniami do zasiłków

Obliczanie terminów

— Okres czasu, po upływie którego następuje przedawnienie prawa do zasiłków, wynosi 6 miesięcy — 1/326.

— Przy obliczaniu terminów na dni nie uwzględnia się dnia, od którego się rozpoczyna bieg terminu. Jeżeli koniec terminu przypada na niedzielę lub święto, ostateczny termin upływa w dniu następnym — 4/393.

Urlopy

— Pracownikowi, któremu wypowiedziano stosunek pracy, należy udzielić w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu, jednak jeżeli okres urlopu jest równy okresowi wypowiedzenia lub dłuższy od okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop. Okres odszkodowania za nie wykorzystany urlop pod względem uprawnień do zasiłku rodzinnego liczy się jak okres pracy — 2/347 i 353.

— Pracownik, który mając prawo do urlopu wypoczynkowego nie mógł go wykorzystać z powodu choroby w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, może żądać odszkodowania za nie wykorzystany urlop — 12/494 i 495.

— W razie rozwiązania stosunku pracy na prośbę pracownika lub z powodów, które dają zakładowi prawo do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia — między innymi z powodu przedłużającej się choroby, pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego, a tym samym także prawo do wynagrodzenia za niewykorzystany urlop — 3/374, 9/449, 12/495.

— Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło przez zakład pracy, skrócenie okresu tego wypowiedzenia na prośbę pracownika nie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę na prośbę pracownika. W takim przypadku pracownik nie traci prawa do urlopu ani uprawnień do zasiłku rodzinnego — 12/491.

— Zasada, że urlop wypoczynkowy zostaje przedłużony o czas trwania choroby, która nastąpiła w okresie urlopu, nie ma zastosowania do przerwy połogowej w pracy (urlopu macierzyńskiego) — 7—8/439.

— Z pracownicą, z którą mimo przedłużającej się choroby (3 mies.) nie rozwiązano stosunku pracy ze względu na jej ciążę, zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę dopiero po upływie urlopu macierzyńskiego i ewentualnie nowego trzymiesięcznego okresu niezdolności do pracy z powodu choroby. Jeżeli do tego czasu pracownica nie wróci do pracy, traci prawo do urlopu wypoczynkowego za rok, w którym następuje rozwiązanie umowy o pracę — 3/374 i 375.

— Do wynagrodzenia pracownicy umysłowej za czas urlopu (także i urlopu macierzyńskiego) wlicza się również wynagrodzenie za pracę nadliczbową (przeciętne z 3 miesięcy poprzedzających urlop), jeżeli wynagrodzenie to jest wypłacane w postaci stałego miesięcznego ryczałtu, lub jeżeli praca nadliczbowa ma charakter stały albo przekracza 10 godzin w każdym z 3 miesięcy poprzedzających urlop). To ograniczenie nie dotyczy jednak zasiłków połogowych, które oblicza się od wszelkiego wynagrodzenia a więc i od nadliczbowych godzin, choćby te nie wyniosły 10 godzin w miesiącu — 3/376, 12/489.

Różne

— Z pracownikiem fizycznym, którego zakład pracy przeniósł na stanowisko pracownika umysłowego nie zastrzegając wyraźnie, iż przeniesienie nastąpiło na okres próbny, umowa o pracę może być rozwiązana nie za 2 tygodniowym lecz za 3 miesięcznym wypowiedzeniem — 6/422.

— Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby pracownika ponad 3 miesiące zależy od uznania zakładu pracy. Stawienie się do pracy na jeden dzień w celu przerwania biegu choroby nie przerywa ciągłości choroby — 12/495.

— Rodzinie zmarłego pracownika, który przepracował w tym samym zakładzie pracy co najmniej 10 lat przysługuje — niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia — od zakładu pracy odprawa w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia pobieranego ostatnio przez robotnika, w wysokości zaś 4 tygodniowego wynagrodzenia, jeżeli robotnik przepracował 20 lat i więcej. Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły robotnik pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy — 6/423.

— Pracownicy sektora prywatnego zobowiązani są wpłacać do ZUS równocześnie ze składkami ubezpieczeniowymi wpłaty na fundusz akcji socjalnej — 12/477.

Opracował
Emil Szeremeta

Przypominamy, że prenumeratę na II kwartał należy zgłosić i opłacić w najbliższym urzędzie pocztowym lub u listonosza, w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 marca 1955 roku.

RENTY

Wyjaśnienia dotyczące przepisów obowiązujących po 1. 7. 1954

Prawo do zaopatrzenia emerytalnego

— Pracownik, który po przeszło 20 letniej pracy pod ziemią został przed 1. 1. 1951 przeniesiony do pracy na powierzchni na stanowisko mechanika przy drużynie ratowniczej nie ma prawa do renty starczej z KG ponieważ ostatnia jego praca nie jest uznana za pracę równorzędną z pracą pod ziemią — 9/442.

— Pracownik, który otrzymuje już zaopatrzenie inwalidzkie (wojenne) ma prawo do renty na podstawie dekretu o p. z. e. jeśli spełnia wszystkie warunki przewidziane w dekrecie dla uzyskania danej renty. Zaopatrzenie inwalidzkie podlega wstrzymaniu od daty przyznania renty — 9/451.

— Dziecko przebywające w chwili śmierci pracownika w Domu Dziecka, a więc nie będące na jego utrzymaniu, ma prawo do renty rodzinnej, jednakże prawo to pozostaje w zawieszeniu przez czas pobytu w Domu Dziecka — 9/453.

— Pracownik, który w dniu 1. 7. 1954 pobierał już rentę lub zaopatrzenie emerytalne, ma prawo żądać na miejsce tej renty jednej z rent przewidzianych w dekrecie o p. z. e. dopiero po przepracowaniu 3 lat po 1. 7. 1954, bez względu zaś na okres zatrudnienia, jeżeli po tym terminie uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową — 10/467, 11/481.

— Osoba, której wstrzymano przed 1. 7. 1954 rentę z powodu zarobkowania, może zgłosić po tym terminie wniosek o rentę przewidzianą w dekrecie o p. z. e., jeżeli ma spełnione warunki, od których przyznanie danej renty (inwalidzkiej, starczej) jest uzależnione — 12/492.

— Wypłata renty sierocej, która została wstrzymana przed 1. 7. 1954 wskutek nieprzedłożenia zaświadczenia stwierdzającego, że dziecko chodzi do szkoły, winna być wznowiona, mimo że zaświadczenie to przedłożono dopiero po 1. 7. 1954 i chociaż dziecko przekroczyło wiek (16 lat) uprawniający do renty rodzinnej w myśl dekretu o p. z. e. Renta winna być płacona, dopóki dziecko chodzi do szkoły, najwyżej jednak do ukończenia przez nie 24 lat — 10/466.

— Sierota pobierająca po ukończeniu 16 lat życia rentę ze względu na odbywanie nauki szkolnej, która utraciła jednak prawo do renty wskutek przerwania nauki przed 1. 7. 1954, nie może już otrzymać renty, mimo że podjęła znowu naukę, jeżeli wniosek o rentę zgłoszono po 1. 7. 1954 — 10/466.

— Osoba, która przed ukończeniem 18 lat stała się inwalidą, nigdy jednak nie pracowała, nie może mieć prawa do renty inwalidzkiej — 10/474.

Inwalidztwo

— Pracownik będący inwalidą od urodzenia ma prawo do renty inwalidzkiej na podstawie dekretu o p.z.e. dopiero wówczas, gdy od inwalidztwa istniejącego od urodzenia dołączą się nowe choroby lub kalectwa, powodujące same przez się inwalidztwo w stopniu wymaganym przez dekret lub zwiększające się w sposób istotny istniejące już inwalidztwo — 10/463, 10/474.

Zbieg uprawnień

— W razie przyznania na podstawie dekretu o p.z.e. renty z tytułu własnego zatrudnienia wdowie, która pobierała renty wdowie — powypadkową i poinwalidzką — przyznane w myśl przepisów sprzed 1. 7. 1954, renty te podlegają wstrzymaniu. Wdowa jednak ma prawo wyboru między rentą z dekretu a rentami przyznanymi na podstawie dawnych przepisów — 9/452.

Termin wypłaty renty

— Rentę przysądzoną wyrokiem OSUS, który został zaskarżony do TUS, wypłaca się od dnia wydania wyroku przez OSUS. Dopiero po wydaniu przez TUS wyroku zatwierdzającego wyrok OSUS, wypłaca się zaległość — 11/476.

Rewizja decyzji

— Wniosek wdowy o rentę z tytułu własnego zatrudnienia nie może być oddalony z tego powodu, że wdowa pobiera renty wdowie — poinwalidzką i powypadkową na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954 — 9/452.

Zasiłek pogrzebowy

— W razie śmierci rencisty, który był przed śmiercią zatrudniony, zasiłek pogrzebowy może być przyznany tylko z tytułu zatrudnienia — 9/455, 11/486.

Zaliczenie do kategorii zatrudnienia

— Zaliczenie do I kategorii zatrudnienia może nastąpić tylko w tym przypadku, gdy czynności wykonywane przez pracownika w danym przemyśle są wyraźnie wymienione w wykazie prac szkodliwych dla zdrowia w tym właśnie przemyśle, w którym pracownik jest zatrudniony — 10/464, 12/499.

Dodatek na dzieci

— Rencista pobierający rentę z KG, który jest zatrudniony, nie ma od 1. 10. 54 prawa do dodatku na dzieci z tytułu pobierania renty — 12/54/500.

Dodatek bezradności

— Na sierotę zupełną, która z powodu wieku niemowlęcego znajduje się w stanie bezradności, nie przysługuje dodatek dla bezradnych — 2/346.

Wyjaśnienia dotyczące przepisów o rentach i zaopatrzeniu emerytalnym, obowiązujących przed 1. 7. 1954

Są one na ogół już nieaktualne. Wyjaśnienia te dotyczyły następujących spraw:

— uprawnienia autochtonów ziem odzyskanych — 3/377,

— uprawnienia pracowników publiczno-prawnych — 4/378,

— prawo do renty pracowników, którzy wznowili zatrudnienie po ukończeniu 60 lat życia — 1/344, 6/426,

— obowiązku zwrotu nadebranych świadczeń — 2/345, 3/372,

— wymiaru renty dla sierot mających uprawnienie z ubezpieczenia powszechnego i brackiego — 5/406,

— wymiaru zaopatrzenia dla pracowników państwowych — 12/498.

— terminów wypłaty renty i jej wysokości — 3/369, 9/441.

Opracował *Józef Szczygielski*

Z dniem 1 marca 1955 roku nastąpiła reorganizacja ubezpieczenia społecznego (zagadnieniu temu poświęcony jest artykuł wstępny). Działalność Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie rent i zaopatrzeń przejęło Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz prezydia wojewódzkich rad narodowych, sprawy zaś zasiłków i finansowe (składki) — związki zawodowe, które powołały w tym celu centralny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń. Trzeba o tym pamiętać, ilekroć w wyjaśnieniachjest mowa o prawach i obowiązkach ZUS lub jego oddziałów.

Propozycje naszych czytelników

Powierzyć powiatom wypłatę zasiłków dla pracowników GRN

Jednym z podstawowych warunków utrzymania na właściwym poziomie wypłat zasiłków w zakładach pracy jest stałe i bezpośrednie czuwanie oddziału ZUS, by wypłaty zasiłków odbywały się zgodnie z przepisami. Zadanie to oddział ZUS spełnia przez utrzymywanie kontaktu z zakładami pracy, szkolenie referentów zasiłkowych i głównych księgowych oraz częstą bytność rewidenta ZUS w zakładzie pracy.

Na żywość tego kontaktu wpływa wielkość zakładu pracy oraz jego położenie w terenie. Im większy jest zakład pracy, tym baczniejszą uwagę zwraca na niego oddział ZUS ze względu na wysokość i częstotliwość wypłat; im bliżej jest położony, tym łatwiejsze jest skomunikowanie się z nim. I na odwrót.

W wyniku podziału administracyjnego na wsi, dokonanego w końcu ub. roku, powstało w miejsce 3000 gminnych — 8800 gromadzkich rad narodowych, które pod względem finansowym są jednostkami budżetowymi. Wskutek tego zamiast 3 tysięcy, powstało prawie trzykrotnie więcej punktów wypłat zasiłków. Siedziby prezydiów gromadzkich rad narodowych zgodnie z ich zadaniami rozmieszczone są głęboko w terenie. Dlatego stałe i bezpośrednie utrzymywanie przez oddział wojewódzki ZUS kontaktu z prezydiami gromadzkich rad narodowych w wielu przypadkach będzie utrudnione. Dotyczy to przede wszystkim województw o rozległym terenie i rzadszej sieci komunikacyjnej.

Nasuwa się obawa, że przy wypłatach zasiłków w gromadzkich radach narodowych mogą zdarzać się błędy, szczególnie w okresie początkowym działalności tych rad. Błędy takie, ujawnione dopiero podczas bytności rewidenta, powodować mogą nadpłaty.

Prawdopodobieństwo popełniania błędów przy wypłacie zasiłków jest duże, gdyż personel prezydiów gromadzkich rad narodowych nie jest na ogół przygotowany do wypłaty zasiłków i nie zna zasad ustalania uprawnień.

Sprawę tę pogarsza to, że wyczerpany jest nakład instrukcji, w które powinno się zaopatrzyć rady gromadzkie. Wyjaśnień o zasadach wypłaty zasiłków można udzielać tylko na kursach specjalnie w tym celu organizowanych. Jednakże oddziały ZUS mają znaczne trudności w powszechnym i niezwłocznym przeprowadzeniu takiego szkolenia. Pracownicy rad narodowych zajęci są obecnie pracami organizacyjnymi, przede wszystkim pracami związanymi z podstawowym zakresem działania rad. Toteż trudno jest od nich wymagać, aby poznali od razu prawidła dotyczące uprawnień i wypłat zasiłków, tym bardziej, że dla większości z nich jest to zagadnienie zupełnie nowe. Znacznie lepiej kształtuje się sytuacja w prezydiach powiatowych rad narodowych, gdzie są pracownicy obeznani z tymi czynnościami. Ponadto pomiędzy tymi instytucjami a oddziałem ZUS utrzymywany jest stały kontakt.

W tych warunkach wydaje się słuszne, by prezydia powiatowych przyszły z pomocą prezydiom gromadzkich rad narodowych, chociażby w początkowym okresie, zanim te ostatnie nie uporają się z trudnościami. Pomoc ta powinna się wyrazić przez zgrupowanie wypłat zasiłków pracownikom prezydiów gromadzkich rad narodowych w powiecie.

W tym celu prezydium powiatowej rady narodowej powinno by zlecić odpowiedniej komórce organizacyjnej przejęcie wypłat zasiłków dla wszystkich pracowników gromad w powiecie, oraz wystąpić do wojewódzkiego oddziału ZUS o upoważnienie podejmowania na ten cel gotówki w NBP z rachunku ZUS. Dokumenty uzasadniające wypłatę znajdowałyby się w radach powiatowych. O wszelkich zmianach obowiązane byłyby zawiadomić bieżąco prezydia gromadzkich rad narodowych. Odpowiedzialny wobec ZUS za prawidłowość wypłat byłby powiat. Terminy i sposób wypłat ustalić można w zależności od warunków lokalnych. Oddziały ZUS prowadziłyby zamiast 8800 kont rozliczeniowych — jedno konto dla każdego powiatu. *(mb)*

Wszystkie zasiłki pokarmowe wypłacać w zakładzie pracy

W myśl obowiązujących przepisów zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wypłacają zakłady pracy. Jedynie wypłatę zasiłków pokarmowych dla żon niezatrudnionych pozostawiono w oddziałach ZUS, wychodząc z założenia, że chociaż zasiłek pokarmowy dla żony niezatrudnionej jest świadczeniem przysługującym z tytułu zatrudnienia męża, to jednak faktycznie należy się karmiącej matce (żonie pracownika), a więc osobie, która nie jest pracownicą zakładu pracy. Poza tym zasiłek pokarmowy nie jest świadczeniem, które, jak np. zasiłek pogrzebowy, musi być wypłacony niezwłocznie po zgłoszeniu roszczenia.

Jednakże na terenie niektórych oddziałów ZUS zakłady pracy same wypłacają zasiłki pokarmowe na żony niezatrudnione. Tak postępują m. in. wszystkie zakłady pracy na terenie Oddziału Warszawskiego, Oddziału Obwodowego w Wałbrzychu. Na terenie Oddziału ZUS w Białymstoku zasiłki te wypłaca około 90% zakładów pracy; również i na terenie innych oddziałów ZUS czyni to część zakładów pracy. Wypłatę tych zasiłków podjęły zakłady pracy z własnej inicjatywy i na prośbę samych pracowników.

Inicjatywę tę należy uznać za słuszną. Wypłata w zakładzie pracy jest bowiem dogodniejsza zarówno dla samych pracowników jak i dla kierownictwa zakładu pracy, które dysponuje całością wypłat zarobków swojej załogi.

Czy wobec tego nie należałoby

zarządzić, aby wypłatę zasiłków pokarmowych na żony niezatrudnione podjęły wszystkie zakłady pracy na terenie całego kraju?

Zasadniczo zasiłek pokarmowy dla żony niezatrudnionej powinien wypłacać ten zakład pracy, w którym pracownik był zatrudniony w dniu porodu żony (urodzenia dziecka), pracuje nadal w momencie zgłoszenia roszczenia o zasiłek oraz o ile pobiera zasiłek rodzinny na żonę.

Mogą się jednak zdarzać przypadki, że od chwili urodzenia dziecka do dnia zgłoszenia roszczenia o zasiłek pokarmowy pracownik zmieni miejsce pracy. Który zakład pracy powinien wówczas wypłacić zasiłek?

Powinien to uczynić nowy zakład pracy, o ile pracownik przedłoży zaświadczenia o okresie zatrudnienia w poprzednim zakładzie i stwierdzenie, że zasiłek pokarmowy nie został tam wypłacony oraz ponadto, że pobierał zasiłek rodzinny na żonę. *(M. S.)*

Zmienić układ zaświadczenia o niezdolności do pracy

Referent zasiłkowy ob. S. sądzi, że druk zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy L4 wymaga dostosowania do zmian, jakie zaszły w ostatnich latach w zakresie uprawnień do zasiłków (zasiłki z tytułu odosobnienia, pielęgnacji chorego dziecka) oraz w sposobie obliczania zasiłków (komunikat nr 8 i inne). Ob. S. nadesłał nam projekt nowego układu druku L4, uważając, że wzór zaprojektowany przez niego jest bardziej przejrzysty i byłby wygodniejszy w pracy zarówno lekarzy, jak i referentów zasiłkowych. Proponowane zmiany dotyczą przede wszystkim: na pierwszej stronie asygnaty punktu 4 i rubryk dotyczących poświadczeń pobytu w szpitalu, na drugiej zaś — części II. Według tych propozycji punkt 4 asygnaty powinien mieć układ następujący:

4. Powód niezdolności do pracy

Nr statystyczny choroby				Poród normalny ..... w przybliżeniu wskazać datę porodu	Opieka nad chorym Imię..... ur. .....19..... ..... stos. pokrew.	Kwarantanna Pieczęć władz sanitarnych
Ostra choroba zakaźna	Poród przedwczesny	Wypadek w pracy	Pozostałe			

Dotychczasowe rubryki 7 i 8 powinny również zdaniem naszego korespondenta ulec zmianie; przede wszystkim nie należy odgradzać linią treści oświadczeń szpitala o pobycie i zwolnieniu od podpisu i pieczęci szpitala, aby zapobiec zdarzającym się przypadkom wypełniania tych rubryk bez podpisu i pieczęci.

W części II, w poświadczeniu zakładu pracy, rozpoczynającym się od słów „Stwierdza się, że..." należałoby dodać punkty o czasie przerwy w pracy z powodu choroby i o pobieraniu lub niepobieraniu zasiłku rodzinnego. Rubryki na podanie wysokości zarobków powinny — zdaniem ob. S. — mieć następujący układ:

Wynagrodzenie	(brutto bez deputatu)	Okresy choroby	Dni
od ..... do	zł	od ..... do	
od ..... do	zł	od ..... do	
od ..... do	zł	od ..... do	
od ..... do	zł	od ..... do	
razem		ogółem dni podlegających obliczeniu	
..... podpis i pieczęć		..... (podpis ref. zas.)	

Projekt ob. S. przekazaliśmy do ewentualnego wykorzystania Centrali ZUS. Ogłaszamy najważniejsze jego propozycje w przekonaniu, że w sprawie druku L4, jako podstawowego dokumentu przy wymiarze zasiłków chorobowych, referenci ubezpieczeniowi w zakładach powinni zgłosić swoje uwagi i doświadczenia.

WSPÓLNE SZKOLENIE

Myśl zorganizowania wspólnego szkolenia rewidentów ZUS i referentów zasiłkowych zakładów pracy zrodziła się na naradzie roboczej rewidentów Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Kielcach, odbytej 3 grudnia 1954. Obecny na naradzie zastępca Dyrektora Naczelnego dr R. Pomerski, po dyskusji i wysłuchaniu wniosków rewidentów w sprawie podniesienia poziomu jakości ich pracy, wyraził zgodę na zorganizowanie takiego wspólnego kursu.

Kurs odbył się w okresie od 6 do 11 grudnia 1954 roku. Tak szybkie zorganizowanie kursu stało się możliwe dzięki pomocy Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Kielcach, która użyczyła sali wykładowej w pięknym Wojewódzkim Domu Kultury. Tutaj też uczestnicy kursu korzystali z odpłatnej stołówki, a zamiejscowi mieli zapewniony nocleg.

Na kurs zaproszono 16 pracowników ubezpieczeniowych jednego z największych na tym terenie zakładów pracy Zakładów Metalowych— Skarżysko, ponadto wzięło w nim udział 26 rewidentów ZUS. Program obejmował zasiłki chorobowe i rodzinne, oraz technikę kontroli zakładów pracy. Wykłady prowadzili koledzy z Centrali ZUS: E. Szeremeta, W. Woydyłło i K. Ślubowski.

Dobra organizacja kursu będąca w dużej mierze zasługą dyr. S. Janikowskiego i kol. W. Kotlarczyka z Oddziału kieleckiego, staranna praca wykładowców, odbywane seminaria oraz wzorowa dyscyplina i chęć opanowania całego materiału ze strony słuchaczy, dały dobre rezultaty. Na 26 uczestników kursu — z pracowników ZUS 3 kolegów zdobyło noty wyróżniające. Są to G. Korcz, T. Motkowski i B. Zabłocki; pozostali uzyskali b. dobre i dobre. 3 uczestników nie klasyfikowano.

Również spośród uczestników Zakładów Metalowych — Skarżysko większość otrzymała noty b. dobre i dobre. Szczególną pilnością i starannością odznaczyli się: O. Białek, W. Gluza, H. Chodyna i A. Żak.

Ważnym czynnikiem podniesienia poziomu wiedzy ubezpieczeniowej było samokształcenie, któremu uczestnicy kursu poświęcali godziny wolne od wykładów. Wymiana wzajemnych doświadczeń z praktyki i wspólne przedyskutowanie problemów nasuwających się na tle wykładów w dużym stopniu przyczyniły się do podniesienia kwalifikacji zawodowych zarówno rewidentów ZUS jak i referentów zakładu pracy.

Na kursie panowała wyjątkowo miła atmosfera sprzyjająca intensywnej pracy i wymianie myśli. Kielecka WRZZ otoczyła kurs troskliwą opieką. Zaproszenie na kurs pracowników zasiłkowych z zakładu pracy, zastosowane po raz pierwszy na kursie kieleckim, jest godna naśladowania. Ta forma szkolenia powinna rozpowszechnić się jak najszerzej.

Teodor Motkowski
Inspektor ZUS — Kielce

SAMODZIELNA SEKCJA ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH MPK W ŁODZI

Przyczynek do dyskusji nad formami organizacji czynności ubezpieczeniowych w zakładach pracy

Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Łodzi cieszy się w miejscowym Oddziale Wojewódzkim ZUS dobrą opinią: zakład pracujący w zakresie zasiłków wzorowo i bez nadpłat, posiadający Sekcję Świadczeń dobrze zorganizowaną, Sekcję, która dysponuje stałym i przeszkolonym personelem. Wobec tej reputacji, warto chyba przedstawić pracę Sekcji Świadczeń MPK Łódź szerszemu kręgowi naszych czytelników — referentów zasiłkowych.

ORGANIZACJA PRACY

Każdego, kto w gmachu MPK-Łódź wchodzi do pokoju mieszczącego Sekcję Świadczeń Społecznych i Rzeczowych, uderza estetyka tego pomieszczenia i troskliwość, z jaką urządzono tu każde miejsce pracy. Pokój obszerny, wysoki, firanki w oknach, kwiaty na parapetach, wygodne nowoczesne jednakowe biurka — kartoteki, maszyna do pisania, odpowiednie oświetlenie górne, instalacja elektryczna doprowadzona do każdego biurka. Czysto i przestronnie, choć lokal wykorzystany jak najracjonalniej. W części przeznaczonej dla interesantów, oddzielonej barierką, wygodna meblowa kanapa ułatwia chwilowe oczekiwanie.

Już na podstawie tych powierzchownych spostrzeżeń nikt nie przypuści, że w tym zakładzie pracy sprawy zasiłków traktowane są po macoszemu, że nie dba się o dobre warunki pracy personelu ubezpieczeniowego. Pierwsze wrażenia zostają potwierdzone w rozmowie z pracownikami Sekcji i w czasie wielogodzinnej obserwacji ich pracy.

Kiedy zakładom pracy powierzono wypłatę zasiłków rodzinnych, utworzono w MPK — Łódź samodzielny referat zasiłków. W nowym schemacie organizacyjnym ustalonym przez Ministerstwo Gospodarki Komunalnej od lutego 1952 roku, referat przekształcił się w samodzielną sekcję wchodzącą w skład wydziału finansowego. Kierownikiem sekcji jest tow. Zygmunt Ograbek pracujący tu bez przerwy od 1948 roku. Zastępuje go tow. Janina Urbankiewicz, która pracuje od 1949 roku. Zasiłki chorobowe prowadzą towarzysze: Bronisław Olczyk, Felicja Saganowska i Marta Siech. Zasiłki rodzinne — Helena Kubiak i Apolonia Przywarska. Przyjmuje interesantów, udziela informacji itp. tow. Helena Wawrzyk. Tow. Eugeniusz Misiak prowadzi wszelkie prace statystyczne: zwolnienia, przyjęcia, absencja chorobowa, liczebny stan członków rodziny i inne dane potrzebne CRZZ, Zarządowi Okręgu Pracowników Gospodarki Komunalnej i innym instytucjom. I wreszcie tow. Jadwiga Sobolewska prowadzi dział nie związany bezpośrednio z zasiłkami ubezpieczeniowymi, a mianowicie dział świadczeń rzeczowych (ekwiwalent węglowy).

W jaki sposób udało się stworzyć tak dobre warunki pracy? — Nasza praca została należycie oceniona przez dyrekcję — wyjaśnia tow. Ograbek. Stworzono nam odpowiednie warunki, od których przecież w dużej mierze zależy sprawna obsługa ubezpieczonych. Ich, tzn. ubezpieczonych, zasługą śmieje się tow. Ograbek — jest zainstalowany niedawno drugi aparat telefoniczny w naszej Sekcji.

Praca odbywa się sprawnie. Około 90% stanu załogi MPK — to pracownicy fizyczni: konduktorzy i motorowi. Rozproszeni są oni po całej Łodzi, bowiem w skład MPK wchodzi pięć stacji (zajezdni).

ZASIŁKI RODZINNE

Pracownik przyjęty do pracy w MPK przychodzi do Sekcji Zasiłków z „kartą obiegową" otrzymaną w kadrach. Tu odbywa się z nim wywiad: czy nabył już uprawnienia, kogo ma na utrzymaniu, czy posiada legitymację itp.? Wręcza mu się też oświadczenie do zasiłków rodzinnych oraz udziela wskazówek, jakie dokumenty ma dostarczyć i gdzie dać do stwierdzenia oświadczenie.

Gdy pracownik złoży potrzebne dokumenty, Sekcja kwituje mu na „karcie obiegowej", że wszystkie formalności związane z zasiłkami zostały dopełnione. Oświadczenie wędruje do kartoteki, a załączniki oddzielnie do segregatora.

Druki oświadczeń, które sporządzono we własnym zakresie, są nieco większe niż druki ZUS. Na pierwszej stronie oświadczenia znajdują się dodatkowe rubryki. Specjalne stempelki odnotowują złożone zaświadczenie szkolne oraz zwracają uwagę, od kiedy należy zasiłek na poszczególnych członków rodziny wstrzymać lub od kiedy podjąć jego wypłatę.

Na listę wypłat wpisuje się zasiłek rodzinny tylko w jednej pozycji wykazanej na prawo u góry oświadczenia, gdzie znajduje się specyfikacja. Po wypłacie pracownik zespołu zasiłków księguje wypłacone zasiłki na odwrocie oświadczenia, stwierdzając własnoręcznym podpisem, że wypłaty dokonano prawidłowo tak pod względem formalnym jak i merytorycznym.

Rzecz jasna, że w tak wielkim zakładzie pracy niepodobna uniknąć nadpłat. Zdarzają się one najczęściej na skutek podjęcia pracy zarobkowej przez członków rodziny pracowników. Po stwierdzeniu takiego faktu. Sekcja Świadczeń wzywa pracownika i omawia z nim warunki spłaty, niekiedy ratalnej, nadebranej sumy. Potrącenia znajdują odbicie na odwrocie druku „oświadczenia".

Tak zbudowana karta zasiłków rodzinnych — zdaniem tow. Ograbka — jest wiernym i pełnym odbiciem dokonanych wypłat i potrąceń i skutecznie zapobiega nieprawnym wypłatom.

Dla pracowników nie pobierających zasiłków rodzinnych prowadzi się karty zastępcze, na których odnotowuje się wszelkie wydane zaświadczenia potrzebne do uzyskania uprawnienia do zasiłków przez współmałżonka. Ta niby „niepotrzebna" czynność okazuje swoją przydatność, gdy zamiast męża chce zasiłek pobierać żona i na odwrót i zapobiega podwójnemu pobieraniu zasiłku.

Zwalniając się z pracy pracownik również przychodzi z „kartą obiegową" na której Sekcja Świadczeń stwierdza, że nie ciążą na nim żadne zaległości. W przeciwnym razie kadry nie wydają mu zaświadczenia o zwolnieniu z pracy.

Dorocznej wymiany oświadczeń dokonuje się w MPK — Łódź we wrześniu, a nie w październiku. Ma to być praktyczniejsze i zapobiegać nieprawidłowym wypłatom zasiłku na nie uczące się dzieci od początku nowego roku szkolnego. O wymówieniu pracy zawiadamiają Sekcję Świadczeń kadry, one też przysyłają co miesiąc wykaz dni opuszczonych przez pracowników bez usprawiedliwienia.

Stanowisko wzgl. Nr służbowy .....

OŚWIADCZENIE W SPRAWIE PRAWA DO ZASIŁKU RODZINNEGO

Ilość zasiłków na						Ogólna suma zasiłków
żonę bezdz.	żonę dzietną	1 dziecko	2 dziecko	3 dziecko	4 dziecko	
po złotych						
dod. mleczny						
Wypełnia pracodawca						

A Pracownik

Ob. ..... ur. dn. ..... r.

zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjn.

w Łodzi od dn, ... 19..... r.

zamieszkały w ....., ul ..... Nr .....

Stan cywilny .....

B Współmałżonek

..... Imię żony lub męża — Data urodzenia — Naz. panieńskie żony

Jeśli małżonek (a) pracuje podać zakł. w którym jest zatr. ewent. czym się trudni

Stwierdzam, że niżej wymienieni członkowie rodziny pozostają na moim utrzymaniu, nie pracują u nikogo najemnie i że na nich nie są pobierane zasiłki rodzinne przez inną osobę. O każdej zmianie zobowiązuję się zawiadomić Sekcję Świadczeń Społecznych MPK

Nazwisko i imię członka rodziny	Pokrewieństwo	Data urodzenia	Wspólnie zamiesz. od dnia	Pobiera emeryturę tak lub nie	Uwagi	Złożył zaświadczenia	Wpisy i kreślenia
						Wypełnia pracodawca	

Prezydium Rady Narodowej — Prowadzący meldunki wzgl.
Rada Zakładowa stwierdza wiarogodność niniejszego oświadczenia

Prawdziwość powyższych danych stwierdzam pod odp. prawną

..... (Stempel i podpis) ....., dn. ..... 195 ... r. ..... (Podpis ubezpieczonego)

Rok 195 .... / 5 .... **Zmiany wysokości i rozliczenia zasiłku rodzinnego** Strona 2

Miesiąc	Miesięczny zarobek rodziców lub opiekunów (do dod. mlecz.)	Ilość dni nieuspraw. w pracy	Wypłacono zasiłki na						Suma zasiłku	Podpis księguj.	Dopłata względnie zwrot na												Suma	Rozliczenia dokonano w m-cu	Uwagi
			żonę bezdzietną	żonę dzietną	1 dziecko	2 dziecko	3 dziecko	4 dziecko			żonę bezdz.		żonę dzietną		1 dziecko		2 dziecko		3 dziecko		4 dziecko				
											W-n	Ma	W-n	Ma	W-n	Ma	W-n	Ma	W-n	Ma	W-n	Ma			

ZASIŁKI CHOROBOWE

Asygnaty L4 (dolne odcinki) składane są bezpośrednio w Sekcji. Na każdą asygnatę wydaje się pokwitowanie — maleńki karteluszek odbity na powielaczu. Posiada ono zdaniem tow. Ograbka wielorakie znaczenie. Przyjmowanie asygnaty z pokwitowaniem stwarza z jednej strony poczucie odpowiedzialności u pracowników Sekcji przyjmujących ten dokument — i na odwrót — zapobiega nieuzasadnionym pretensjom posiadacza asygnaty, który mógłby ją na przykład zgubić, a później rościć pretensję do personelu Sekcji. Poza tym pokwitowanie przypomina pracownikowi o dacie wypłaty, kasjera zaś orientuje, czy dany pracownik istotnie ma coś do odebrania w tym dniu, oszczędza więc jego czas zapobiegając daremnemu przeglądaniu list. Przyjmowanie L4 za pokwitowaniem podkreśla również, że asygnata to dokument pieniężny, którego nie należy niszczyć, ani tym bardziej gubić.

Oto wzór pokwitowania używanego w MPK w Łodzi:

POKWITOWANIE

Ob. . . . . Nr sł. . . . .
złożył zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na . . . . dni zgłosił się po zasiłek w kasie M. P. K. ul. Tramwajowa 6
dnia . . . . . .
. . . . . .
(podpis)

Asygnaty L4 wysyła się (wraz z ich zestawieniem) do zakładowej placówki leczniczej dla wciągnięcia zwolnień pochodzących z obcych placówek leczniczych do indywidualnych kart zdrowia pracowników, nie wszyscy bowiem leczą się u lekarza zakładowego. W ten sposób ma on zawsze aktualną kartę chorobową każdego pracownika i pełne dane dotyczące zachorowalności w przedsiębiorstwie. System ten zapobiega bumelanctwu, bywają bowiem takie sytuacje, że lekarz zakładowy nie chce zwolnić pracownika, którego zna jako symulanta i agrawanta. Idzie on wówczas do innego „obcego" lekarza, gdzie niekiedy udaje mu się zwolnienie wyłudzić. Na drugi dzień asygnaty L4 wracają do zespołu zasiłków chorobowych Sekcji.

Pracownik tego zespołu wypożycza z Sekcji Zarobków karty zarobkowe, osobiście wylicza zarobki stanowiące podstawę wypłaty zasiłku chorobowego, oblicza wysokość zasiłku i wpisuje go na kartę zasiłkową (wpisu nazwiska na kartę zasiłkową dokonuje w MPK „Adrema", do której wpływają wszystkie nazwiska osób przyjmowanych do pracy; Sekcja Świadczeń otrzymuje więc od razu kartę zasiłkową z nazwiskiem i numerem służbowym każdego nowoprzyjętego pracownika). Od pracowników, którzy zacho-

rowali w ciągu pierwszych 8 tygodni od podjęcia pracy, żąda się poświadczenia z poprzedniego miejsca pracy o zarobkach i ewentualnych chorobach.

Przekroczeniu okresu zasiłkowego zapobiegają stempelki: „Przedłużono okres zasiłku — dowód nr....' i „Płacić nowy okres zasiłkowy". Ten ostatni przykłada się na kartach zasiłkowych przy ponownym zachorowaniu na tę samą chorobę, ale po przerwie przynajmniej 8 tygodni, lub w wypadku innej choroby. W przeciwnym razie wszystkie dni zasiłkowe zlicza się razem.

Dzięki temu pracownik Sekcji wie, że: a) trzeba wystąpić o przedłużenie okresu zasiłkowego o dalsze 13 tygodni, b) że bez takiego przedłużenia nie wolno dalej zasiłku płacić, a ponadto stempelek świadczy także o tym, że upływu okresu zasiłkowego nie przeoczono i że jeżeli nadal płaci się zasiłek, to są do tego podstawy (przedłużony okres lub inna choroba).

Asygnaty L4 analizuje komisja socjalno-ubezpieczeniowa. W posiedzeniach komisji s-u biorą udział przedstawiciele oddziałowych komisji s-u (komisje oddziałowe istnieją przy radach oddziałowych w poszczególnych stacjach, przy czym większe stacje mają po kilka komisji s-u). Obecność przedstawicieli komisji oddziałowych wnosi znajomość terenu i ludzi, zapewnia więc daleko idącą skuteczność kontroli. W naradach komisji s-u uczestniczy również kierownik Sekcji Świadczeń. Z każdego posiedzenia spisuje się protokół, którego schemat jest ustalony i przewiduje m. in. decyzje o przekazaniu poszczególnym członkom komisji niektórych asygnat do skontrolowania oraz decyzje o wstrzymaniu wypłaty z uzasadnionych przyczyn.

Przypadki odmowy zasiłku, aczkolwiek nieliczne, zdarzały się w MPK. Pracownicy Sekcji Świadczeń z wesołością wspominają tramwajarza, który w okresie przedświątecznym przypomniał sobie, że jest z zawodu... fryzjerem. „Zachorował" więc i poszedł popracować w dawnym fachu do zakładu fryzjerskiego. Niestety, został tam „odkryty" przez członka komisji s-u, która miała go od dawna na oku.

Wizyty komisji s-u w domu chorego stwierdzają, że niekiedy lekarz nie zastanawia się nad wydawaną decyzją: przedstawiciele komisji s-u poszli odwiedzić pewną chorą pracownicę (osobę samotną), która miała polecenie leżeć w łóżku. Na drzwiach mieszkania zastali kłódkę. Czyżby bumelantka? Nic podobnego. Po prostu chora niezależnie od polecenia trzydniowego leżenia w łóżku dostała od tegoż doktora skierowanie na OB, morfologię, elektrokardiogram i budki elektryczne. I jak te zalecenia razem pogodzić?

Wskaźnik absencji chorobowej kształtował się w MPK następująco: we wrześniu 4,4, a w październiku 3,8, w listopadzie 3,9, a w grudniu 4,5.

Obliczenia wskaźnika dokonuje kier. Ograbek; w opanowaniu zasad obliczania pomogła praca T. Gleixnera pt. „Zagadnienie zachorowalności z niezdolnością do pracy".

Nad stanem zdrowia załogi MPK w Łodzi czuwają dwa ambulatoria przyzakładowe: celem jednego z nich (z trzema lekarzami — 2 internistów i 1 chirurg-ginekolog) jest leczenie. Zadaniem drugiego ambulatorium, gdzie pracuje tylko jeden lekarz internista, jest działalność profilaktyczna. Kierownikiem tej placówki jest młody, energiczny lekarz, doktór Henryk Zalech, specjalizujący się w zagadnieniach higieny pracy.

Istnieją również dwa gabinety dentystyczne; w jednym z nich odbywa się leczenie, w drugim leczenie planowe (badanie okresowe wydziałami). Apteczki mieszczą się we wszystkich halach pracy, oraz autobusach i tramwajowych wozach motorowych linii zamiejskich. Przy ambulatorium znajduje się pokój higieniczny dla kobiet; brak takich pomieszczeń w podstacjach, spowodowany jest ciasnotą lokalową. Dążeniem dyrekcji MPK jest stworzyć pod jednym dachem wielki ośrodek leczniczo-profilaktyczny dla całej załogi. W budowie znajduje się ambulatorium analityczne, które ułatwi pracownikom dokonywanie wszelkich analiz.

Pracownicy przechodzą badania lekarskie z reguły w chwili przyjmowania do pracy. Przy pracach szkodliwych dla zdrowia badani są co pół roku. Również co pół roku podlegają badaniu lekarskiemu młodociani. Wszyscy inni — w miarę możności. W grudniu 1954 przeprowadzono akcję specjalnego badania tych motorowych, którzy mieli przerwę w pracy, spowodowaną chorobą trwającą dwa tygodnie lub dłużej, pod kątem przydatności ich na zajmowane dotychczas stanowisko. Zbadano również wszystkich zwrotniczych i dróżników; w przypadkach wątpliwych kierowano ich do badań psychotechnicznych.

O bezpieczeństwo i higienę pracy troszczy się inżynier BHP z pomocą 3 techników BHP. W trakcie organizacji jest gabinet metodyczny zagadnień higieny pracy. W ramach akcji profilaktycznej dokonuje się w podstacjach i warsztatach badania powietrza na zawartość składników szkodliwych dla zdrowia, jak pary, pyłu rtęci, ołowiu itp.

WYPŁATA ZASIŁKÓW

Listy wypłat sporządza się na drukach według wzoru ZUS.

Listy podpisują: kierownik Sekcji, główny księgowy i dyrektor przedsiębiorstwa. Pracownicy kwitują odbiór tylko na asygnatach L4, które pozostają jako załączniki przy wypłaconych listach. Wypłaca kasa (jedna dla całego przedsiębiorstwa) trzy razy miesięcznie: 5, 14 i 25 każdego miesiąca.

Zapotrzebowanie na gotówkę wystawia Sekcja Świadczeń. Lista wypłat zasiłków przed wypłatą nie jest zamknięta sumarycznie. Po wypłaceniu wykreśla się sumy nie podjęte, listę zamyka się. Sporządza się z kolei zestawienie zasiłków nie podjętych i Sekcja Świadczeń daje kasie zlecenie dokonania przelewu na konto ZUS różnicy między kwotą pobraną z tego konta a faktycznie wypłaconą. Księgowość przesyła odpis dokonanego przelewu do Sekcji Świadczeń, która w ten sposób jest zorientowana w stanie rozliczeń z ZUS i może czuwać nad ich prawidłowością.

Pracownicy MPK w Łodzi darzą Sekcję Świadczeń i jej kierownika wielkim zaufaniem. Zdarzają się przypadki, że przychodzą nawet z prośbą o interwencję w dziale kadr lub obcych instytucjach. Nielicznych malkontentów tow. Ograbek potrafi całkowicie rozbroić niezwykłą cierpliwością, z jaką wyjaśnia im kwestie sporne póty póki wszystko nie stanie się jasne i zrozumiałe.

Cały zespół Sekcji Świadczeń przeszedł wielokrotne szkolenie w ZUS. Poza tym tow. Ograbek szkoli pracowników we własnym zakresie; na naradach roboczych Sekcji omawia się nowe zarządzenia, zmiany i uzupełnienia obowiązujących przepisów.

Dobra organizacja Sekcji Świadczeń i autorytet jej kierownika pozwalają wszystkim pracownikom Sekcji pracować wydajnie i z pełnym zadowoleniem oraz korzystać z tych samych uprawnień, jakie mają inni pracownicy administracyjni Przedsiębiorstwa.

Należy nadmienić, że w uznaniu wysokich kwalifikacji zawodowych kierownik Sekcji Świadczeń Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Łodzi, tow. Zygmunt Ograbek, został powołany na przewodniczącego zespołu świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy Zarządzie Okręgu Pracowników Gospodarki Komunalnej.

Maria Majewska

O jasną redakcję komunikatów

Już niejednokrotnie referenci zasiłkowi pisali na łamach PUS o swoich kłopotach i trudnościach w pracy. Pisali także o tym, że komunikaty ZUS dostarczane są z dużym opóźnieniem i o tym, że nie dość jasno redagowane zarządzenia ZUS utrudniają pracę referentom zasiłkowym. Dotyczy to w dużym stopniu także zarządzenia o nowym sposobie obliczania zasiłków chorobowych. Komunikat nr 8 z dnia 10 sierpnia 1954 dostarczony został z kilkumiesięcznym opóźnieniem, omawiany był na konferencjach szkoleniowych i zalecany do stosowania na wiele tygodni wcześniej, zanim dotarł do rąk referenta.

Zastrzeżenia rodzą się także co do redakcji tego komunikatu. O ile zasada pierwsza nie budzi żadnych wątpliwości, o tyle stosowanie zasady 2 i 3 wybitnie utrudnia pracę. Jeżeli bowiem pracownik rozpoczął pracę np. 5 lipca, a zachorował 13 października — trzeba by — stosując ściśle przepisy komunikatu — najpierw wyliczyć, jak daleko sięga okres 3-miesięczny, następnie odpowiednio podzielić zarobek lipcowy (powstaje przy tym wątpliwość, czy przy tym podziale liczyć miesiąc jako dni 30 czy też 31) i następnie... zgadywać zarobek za miesiąc październik lub czekać na jego ustalenie.

W oddziale ZUS wyjaśniono, że należy wziąć do obliczenia zarobek przewidywany, a jeżeli okaże się, że zarobek faktycznie był wyższy lub niższy dopłacić lub potrącić różnicę. Ale czy taka praca jest w ogóle możliwa? Kto ma „przewidywać" zarobek, a ponadto co pomyśli sobie pracownik o referencie zasiłkowym.

Warto by się ponadto zastanowić, czy jest zupełnie słuszne nieodliczanie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku jakichkolwiek dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z wyjątkiem L4. W niektórych przypadkach daje to dość znaczne różnice w wymiarze zasiłku.

To, co napisałem jest nie tylko moją opinią; na szkoleniach i spotkaniach referentów zasiłkowych często słyszy się takie zdania, nurtują one liczne rzesze referentów zasiłkowych w Łodzi.

Dlatego też zwracam się do władz ubezpieczeniowych za pośrednictwem PUS w imieniu naszego klubu korespondentów i wielu referentów zasiłkowych:

Żądacie od nas dobrej i sumiennej pracy, my chcemy pracować sumiennie dla dobra całego społeczeństwa i pracowników naszych przedsiębiorstw. Mamy więc prawo wymagać od Was pomocy w naszej pracy, nie chcemy zarządzeń, które komplikują naszą pracę, chcemy, aby zarządzenia były jasne i opracowane z myślą o warunkach naszej pracy.

Irena Bilińska
Klub Korespondentów PUS w Łodzi

Sprawy wymagające unormowania

O uproszczenie obliczania zasiłków chorobowych

Nasz referat zasiłków chorobowych przy Zakładach Azotowych im. F. Dzierżyńskiego w Tarnowie — Świerczkowie jest dobrze postawiony i pracuje ku zadowoleniu zarówno pracowników, jako też ZUS. Jeżeli trafiają się, zresztą nieliczne, usterki, to wynikają one z nawału pracy, mamy bowiem do obliczenia przeciętnie ok. 200 zasiłków chorobowych tygodniowo, przy czym sami musimy wyszukiwać zarobki w listach płac, bo karty zarobkowe nie są jeszcze zaprowadzone.

Otrzymując zawarte w biuletynie ZUS nr 8 nowe przepisy o obliczaniu zasiłków chorobowych spodziewaliśmy się, że nowe sposoby będą prostsze, że zyskamy na tym nieco czasu; oczekiwaliśmy wreszcie, że nowe przepisy będą korzystniejsze dla pracownika, jak wynikałoby to z uwag wstępnych do komunikatu nr 8.

Tymczasem spotkało nas rozczarowanie, gdyż nowy sposób obliczania zasiłków jest bardziej skomplikowany, a zatem pochłania o wiele więcej czasu. Już sam fakt, że we wszystkich przypadkach kiedy pracownik pracuje 3 miesiące z przerwami przechodzi się na dni kalendarzowe, pochłania o wiele więcej czasu, a już prawdziwą udręką jest nowy sposób obliczania, gdy pracownik nie ma 3 miesięcy zatrudnienia i obliczenie zasiłków trzeba opierać na zarobkach od dnia zatrudnienia do dnia poprzedzającego zachorowanie.

PUS wyjaśniał, że takich przypadków jest bardzo niewiele i że zasiłek należy wtedy wypłacać zaliczkowo (aby pracownik nie czekał na ustalenie zarobków z ostatniego miesiąca), a później zasiłki te obliczać ponownie. Otóż u nas w jednym tylko tygodniu mieliśmy takich przypadków 21. A my nie mamy czasu na to, aby zasiłki obliczać dwukrotnie, bo czasu ledwie nam starcza na obliczenie zasiłków bieżących. Zresztą, jak wykazały obliczenia, różnice bywają groszowe i praktycznie nie mają żadnego znaczenia dla pracownika. Czy więc warto dla tych nielicznych groszowych różnic dodawać nam tyle pracy?

Najważniejszą więc rzeczą jest wprowadzenie uproszczenia do trzeciego sposobu obliczania gdy brak 3 miesięcy zatrudnienia w tym sensie, aby obliczać przez dni kalendarzowe, tak, jak się poprzednio obliczało, z wyłączeniem miesiąca, w którym pracownik zachorował, gdyż sposób nowy jest prawdziwą udręką dla nas i dla pracowników, a w efekcie, poza dodatkową pracą, nic nie daje.

Uważam, że głos mój nie jest odosobniony, że popierają go liczne większe zakłady pracy.

O wypłatę zasiłków pokarmowych od dnia porodu

Pracownica karmiła dziecko od dnia porodu, tj. od 1 września 1954. Dziecko zmarło 15 listopada.

Zgodnie z instrukcją ZUS otrzymała zasiłek pokarmowy od dnia ukończenia urlopu połogowego do dnia śmierci dziecka, tj. od 9 listopada do 15 listopada 1954, a więc zaledwie za 7 dni.

Pracownica czuje się tym pokrzywdzona, bo karmiła faktycznie przez 11 tygodni, od daty porodu, a zasiłek otrzymała tylko za 7 dni. Dlatego chciałbym się dołączyć do ogłoszonych w poprzednich numerach PUS głosów o zmianę zasad zasiłku pokarmowego i zaproponowanego

wać, aby nie tylko dla żon pracowników, ale i dla pracownic wypłacać zasiłek pokarmowy za czas karmienia bez względu na to w jakim czasie karmiła (oczywiście w granicach 12 tygodni).

O zasiłki dla ojców

Pracownicy (ojcowie rodzin) zwracają się za naszym pośrednictwem do władz, aby prawo do otrzymywania zasiłku za opiekę nad chorym dzieckiem rozszerzyć też na ojców w tych wyjątkowych wypadkach, gdy nie tylko dzieci lecz także matka jest chora, a ojciec, nie mając nikogo, kto mógłby opiekować się chorymi dziećmi, musi pozostać w domu. W naszym zakładzie mieliśmy już kilka takich wypadków.

Jan Miller

Referent zasiłków chorobowych
Tarnów—Świerczków

SKARGI NA ODDZIAŁY ZUS

Powiatowe Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane w Starogardzie Szczecińskim skarży się, że Oddział ZUS w Szczecinie nie odpowiada na jego prośbę o pomoc w ściąganiu nadpłaconych zasiłków. W dniu 19 listopada 1954 przedsiębiorstwo to złożyło Oddziałowi ZUS prośbę o wydanie decyzji zobowiązującej pracownika do zwrotu nadebranych zasiłków, a dotychczas (przynajmniej do końca stycznia, kiedy PPR-B pisało do PUS) nie otrzymało żadnej odpowiedzi. Niezależnie od tego, że stanowi to naruszenie zasad współdziałania ZUS z zakładami pracy w dziedzinie walki z nadpłatami zasiłków, nie można zapominać, że każda zwłoka utrudnia ściąganie należności. Przypominamy, że o pomocy ZUS dla zakładów pracy przy ściąganiu nadpłaconych zasiłków pisaliśmy w nr 1/54 str. 21.

Na Oddział ZUS w Opolu skarży się ob. E. Lokaj z Krzanowic. Na podstawie decyzji ZUS (Zn. 178/54) przysługuje jej zasiłek rodzinny na dziecko z tytułu pracy męża Leona Lokaja, zatrudnionego w MHD w Prudniku; zasiłku tego MHD w Prudniku nie płaci już od lipca ub. roku, a jej prośby o interwencje kierowane do oddziału ZUS w Opolu są bezskuteczne. Oddział w Opolu nie powiadomił jej także o ewentualnych przeszkodach w wypłacie zasiłku.

Aby PUS spełnił swą rolę

O NASZYCH KORESPONDENTACH

W związku z końcem roku, za stałą i cenną dla pisma współpracę z redakcją premiami książkowymi zostali nagrodzeni: Irena Bilińska (Łódź), Lech Możdżanowski (Poznań), Tadeusz Owsiany (Gdańsk), Ludwik Piecha (Częstochowa), Alojzy Podgórski (Gliwice), Tadeusz Skoczycki (Rzeszów), Feliks Woźniczka (Chorzów) i Bogusław Wójcik (Częstochowa).

Tymi skromnymi — jeśli idzie o ich wartość materialną — nagrodami redakcja chciała wyrazić podziękowanie i uznanie dla pracy tych naszych korespondentów, których współpraca z pismem jest szczególnie żywa. Stanowią oni „czołówkę", która stale pozostaje w kontakcie z kolegium redakcyjnym. Ich współpraca z czasopismem przejawia się bowiem w nadsyłaniu nie tylko artykułów i gotowych korespondencji, lecz także różnego rodzaju informacji, opinii i uwag o najbardziej aktualnych sprawach i niedomaganiach na „swoim" terenie w poszczególnych zakładach pracy, o potrzebach w zakresie przepisów i organizacji pracy i wreszcie o materiałach zamieszczanych w PUS. Często właśnie krótka, kilkuwierszowa wiadomość lub uwaga stanowi dla redakcji bardzo cenną pomoc w pracy.

Korespondenci wyróżnieni za współpracę z pismem w roku 1954 — to właśnie członkowie klubów korespondentów; są wśród nich pracownicy ZUS i referenci zasiłkowi z zakładów pracy. Wśród „zusowców" jednak nie znalazł się ani jeden rewident ZUS; a przecież właśnie rewidenci i kontrolerzy ZUS, stykając się stale i codziennie z zakładami pracy dysponują po prostu „kopalnią" tematów do korespondencji dla PUS, niestety, niedostatecznie wykorzystywaną.

Jak wynika z naszego ostatniego konkursu, który omówiliśmy w ostatnim numerze PUS, czytelnicy nasi domagają się szerszej współpracy rewidentów i kontrolerów z naszym pismem. Pragną oni, aby rewidenci ZUS dzielił się na łamach pisma swymi doświadczeniami w zakresie obserwacji różnych form organizowania pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach i instytucjach. Chcą, aby rewidenci i kontrolerzy omawiali na łamach PUS błędy napotykane w zakładach pracy i w ten sposób uczyli dobrej pracy a ostrzegali przed pomyłkami.

Wśród wyróżnionych korespondentów z zakładów pracy nie ma, niestety, żadnego aktywisty związkowego, członka komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Niektórzy z nich piszą wprawdzie do PUS, lecz na ogół kontakt z redakcją tej grupy czytelników nie jest jeszcze zadowalający. Wiąże się to z faktem, że praca ubezpieczeniowa w przedsiębiorstwach i instytucjach opiera się dotychczas w stopniu decydującym na pracownikach administracji, a nie na aktywie związkowym, co stanowi jedno z największych niedomagań tej pracy, które tym bardziej i tym szybciej musi być przezwyciężone, że właśnie teraz odpowiedzialność związków zawodowych za sprawy ubezpieczenia społecznego wzrosła tak bardzo poważnie.

Mamy jednak nadzieję, że współpraca tej grupy korespondentów z naszym pismem wybitnie się ożywi; może ona dać nieocenioną pomoc nowowybranemu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu, któremu chcielibyśmy pokazać zakres jego zadań i sposoby ich realizacji na przykładzie przodujących zakładów i organizacji związkowych.

Te uwagi kierujemy także pod adresem naszych klubów korespondentów, zachęcając je do żywszego werbunku współpracowników z zakładów pracy i zakładowych organizacji związkowych. Ostatnio chorzowski klub korespondentów PUS wykazał, że inicjatywa w zakresie rozszerzania bazy autorskiej daje rezultaty. Oto dla uczczenia dziesięciolecia wyzwolenia Śląska i pięciolecia Karty Górnika klub ten dostarczył materiałów do pełnego prawie numeru grudniowego PUS. Klub zmobilizował do tej pracy znaczną liczbę swoich członków i przy tej okazji zdobył „nowe pióra", które niewątpliwie pozostaną nadal czynnymi korespondentami klubu.

Osiągnięcie klubu chorzowskiego powinno stać się bodźcem do ożywienia pracy pozostałych klubów PUS. Im więcej bowiem informacji i zagadnień dostarczy teren, tym bogatsze w treść stanie się nasze czasopismo, tym bardziej interesujące i przydatne w pracy ogółu pracowników ubezpieczeniowych.

M.

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

PODRĘCZNIK ORZECZNICTWA LEKARSKIEGO DO SPRAW INWALIDZTWA I ZATRUDNIENIA. Praca zbiorowa pod redakcją *prof. dra K. Szaniewicza* i *dra A. Hulka* (skrypt), tom I — 247 str., tom II — 306 str. Nakładem PZWL, Warszawa 1954.

Dostarczenie lekarzom orzekającym w komisjach dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia odpowiedniego podręcznika jest sprawą bardzo ważną dla prawidłowości orzekania o inwalidztwie, a tym samym także o uprawnieniach inwalidów do renty, zgodnie z założeniami i konkretnymi przepisami dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. W związku z tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministerstwem Zdrowia powołało komisję złożoną z lekarzy różnych specjalności dla opracowania takiego podręcznika. Zdając sobie jednak sprawę, że zagadnienie jest nowe i że brak doświadczenia w tej dziedzinie spowodować może luki i wady opracowania, zdecydowano się na tymczasowe wydanie podręcznika nie drukiem, a w formie skryptu o ograniczonym nakładzie. Wydanie właściwego podręcznika zamierzone jest jeszcze w roku bieżącym w oparciu o doświadczenia w stosowaniu skryptu i ewentualne uwagi krytyczne uzyskane w toku dyskusji, która powinna się wokół tego problemu rozwinąć.

Zamieszczając poniżej uwagi prof. dra W. Dżułyńskiego o podręczniku orzecznictwa lekarskiego wydanym dla użytku KIZ, wyrażające oczywiście jego osobiste opinie, redakcja jest przekonana, że zapoczątkują one szerszą dyskusję na ten temat, tak bardzo potrzebną w chwili obecnej.

W związku z powołaniem komisji lekarskich dla spraw inwalidzkich, stosownie do postanowień dekretu z dnia 25 czerwca 1954 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, wydany został skrypt pt. „Podręcznik orzecznictwa lekarskiego dla spraw inwalidzkich i zatrudnienia".

Podręcznik taki jest niewątpliwie bardzo potrzebny, zwłaszcza obecnie, gdy wprowadzone zostało nowe pojęcie inwalidztwa. Podręcznik jednak wydany jako praca zbiorowa pod redakcją prof. dra K. Szaniewicza i dra A. Hulka zawiera szereg niedociągnięć i wad, błędów i niedomówień, nie wyczerpuje wielu zagadnień z tego działu wiedzy lekarskiej.

Cechą dobrego orzecznika jest zdolność indywidualnego analizowania poszczególnych przypadków, a nie wtłaczanie poszczególnych chorych w ramy jakiejś sztywnej instrukcji.

Podręcznik, który miałby być pomocny lekarzom w orzekaniu poszczególnych przypadków, powinien omawiać szczegółowo przede wszystkim te zagadnienia, które dla lekarza w orzekaniu inwalidztwa mają doniosłe znaczenie. Dlatego każdy rozdział powinien być poprzedzony ogólną charakterystyką grup chorych danej specjalności, powinien zawierać właściwą interpretację typowych objawów przedmiotowych, podkreślić znaczenie należycie zebranych wywiadów, zwrócić uwagę na rozpoznanie różnicowe, w razie potrzeby na określanie łączności przyczynowej stwierdzonych zmian chorobowych z wypadkiem w zatrudnieniu i ocenić upośledzenie sprawności ustroju badanego w związku ze stwierdzonymi zaburzeniami czynnościowymi lub zmianami anatomicznymi. Po szczegółowym omówieniu jednostek chorobowych z danej specjalności można było dołączyć do każdej grupy chorób (do każdego rozdziału) schematyczne zestawienie, podobnie jak to uczynili uczeni radzieccy w pracy zbiorowej pt. „Wraczebno-Trudowaja Ekspiertiza".[1])

Autorzy skryptu wprowadzili podział stopni zdolności do zarobkowania — na kategorie, poszczególne choroby lub zespoły chorób oznaczyli paragrafami, a okresy danych chorób — punktami danego paragrafu. Wprowadzili również podział badanych starających się o rentę inwalidzką na grupy. Te podziały bynajmniej nie ułatwiają, lecz przeciwnie, utrudniają pracę lekarzom orzekającym w komisjach.

Podział utraty zdolności do zarobkowania na kategorie A, B, C, D, E i F nie jest celowy chociażby z tego powodu, że kategorie A, B i C nie dają podstawy do zaszeregowania do jakiejkolwiek z grup inwalidzkich. Taki podział stał się przyczyną omawiania przez autorów skryptu zagadnień nie związanych z inwalidztwem ze szkodą dla właściwego tematu. Wystarczy nadmienić, że autorzy skryptu uważają jako „bardzo istotne zagadnienie dla komisji lekarskich inwalidzkich" sprawę ustalenia rozpoznania ciąży, odpowiedzialności w razie poronienia albo obumarcia płodu w łonie matki, a nawet zagadnienie czasowej niezdolności do pracy w związku z dolegliwościami miesiączkowania (str. 231, 239. T. I skryptu).

Niezrozumiałe jest, dlaczego autorzy skryptu wprowadzili taki podział, a nie skorzystali, z wyjątkiem dr Kosieradzkiego, ze wzorów radzieckich, skoro w 3-tomowym dziele orzecznictwa lekarskiego,[2]) z którego pomocy autorzy korzystali, radzieccy uczeni wprowadzili inną, godną naśladowania kwalifikację. Przedstawia się ona w następujący sposób:

Rozpoznanie	Charakterystyka obrazu klinicznego stanu czynnościowego	Wyniki orzeczeń		
		przeciwwskazane warunki pracy	odpowiednie rodzaje pracy	opinia o zdolności do pracy

Jeżeli autorzy skryptu przejęli niektóre ustępy z polskiego tłumaczenia radzieckiego podręcznika, mogli także przejąć treść zasadniczą, praktycznie ważną i zrozumiałą, tj. podział i kwalifikację wg powyższej tabeli.

Radzieccy uczeni posługują się w opinii mniej rygorystycznymi pojęciami: np. „dana choroba rzadko powoduje obniżenie kwalifikacji i zarobków oraz zaliczenie do grupy inwalidzkiej", albo „dana choroba może doprowadzić do znacznego obniżenia kwalifikacji i zarobków i może być podstawą zaliczenia do grupy inwalidzkiej" itp. Taki sposób ujęcia świadczy wymownie, jak wielką wagę przywiązują autorzy radzieccy do indywidualnego analizowania poszczególnych przypadków, pozostawiając w ocenie pewną swobodę lekarzom orzekającym; natomiast autorzy skryptu, podziałem na kategorie, wypaczyli właściwą myśl radzieckich uczonych, wprowadzając sztywne symbole.

Również podział badanych starających się o renty na 4 grupy w zależności od zatrudnienia i ustanowie-

[1]) Wraczebno-Trudowaja Ekspiertiza (Rukowodztwo dla Wraczej) T. 1. — str. 479, T. 2 — str. 387. T. 3 — str. 382. Centralnyj Institut Ekspiertizy Trudosposobnosti i Organizacji Truda Inwalidow Ministerstwa Socjalnowo Obezpieczenija. Moskwa, 1950.

[2]) Ekspertyza lekarsko-pracownicza T. I, Orzecznictwo lekarskie T. II i T. III. Nakład PZWL, Warszawa 1953.

nie tych grup przez podział zatrudnienia na: 1. pracę produkcyjną ciężką, 2. pracę produkcyjną średnio ciężką lub lekką, 3. pracę usługową w ruchu, 4. pracę usługową w miejscu — nie jest celowy ani zrozumiały. Autorzy skryptu podają wyjaśnienie, że przez pracę produkcyjną rozumieć należy pracę głównie o charakterze fizycznym, a przez pracę usługową — pracę umysłową, co jest niesłuszne, bo praca usługowa może być również ciężka (np. numerowych, masażystów, pielęgniarek, położnych itd.).

Dla lekarzy orzekających podział taki nie ma praktycznego znaczenia, a lekarzy mniej doświadczonych może wprowadzić w błąd, sugerując jakąś łączność z grupami inwalidów, ustalonymi w dekrecie.

W niektórych rozdziałach skryptu wspominają autorzy o konieczności stosowania prób czynnościowych dla stwierdzenia sprawności poszczególnych narządów. Takie próby, niewątpliwie wartościowe, powinny być stosowane w niektórych przypadkach i to wyłącznie w szpitalu. W przeważającej większości przypadków będą one zbędne, jeśli dokładnie przeprowadzi się badanie chorego zwykłymi metodami klinicznymi i uwzględni wyniki badań pomocniczych (rentgen, elektrokardiogram, morfologiczny obraz krwi itp.). Żądanie, aby komisje lekarskie ustalały np. stopień wytrzymałości kręgosłupa badanych na różnego rodzaju obciążenia (p. t. I str. 26 skryptu), uważam za zbyt ryzykowne dla zdrowia badanych.

Autorzy skryptu pominęli zagadnienie wypadku w zatrudnieniu. Jakkolwiek dekret o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników nie zezwala na pobieranie dwóch lub więcej rent, a więc i renty wypadkowej w pojęciu odrębnego ubezpieczenia niezależnie od ubezpieczenia emerytalnego lub inwalidzkiego, niemniej jednak następstwa wypadku w zatrudnieniu mogą stanowić jedną z podstaw do przyznania renty inwalidzkiej. W tych warunkach, osobom, które w następstwie wypadku w zatrudnieniu stały się inwalidami, przyznaje dekret szczególne ulgi i wyższe zaopatrzenie inwalidzkie, dlatego pominięcie tego zagadnienia w skrypcie nie było właściwe.

Autorzy skryptu nie widzą na ogół różnicy pomiędzy urazem w znaczeniu wypadku w zatrudnieniu („nagłe zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną" art. 36 dekretu) a wielokrotnym działaniem czynników szkodliwych podczas pracy, np. pośrednim działaniu drogą powietrzną (p. t. I str. 179 skryptu). W ustępie XII skryptu „O przepuklinach" (p. str. 131) skrócił autor do jednej strony treść 5-stronicowego artykułu podanego przez radzieckiego kand. nauk Rajchmana (p. tłumaczenie polskie radzieckiego Orzecznictwa T. II, str. 307—311). Skracając ów artykuł opuścił autor ustępu XII właśnie szczegóły najistotniejsze dla orzecznictwa, tj. cechy odróżniające przepukliny typowe urazowe powstałe z wypadku w zatrudnieniu od powstałych samoistnie bez działania urazu (wieloletnia praca fizyczna zwłaszcza ciężka, jakkolwiek nie jest bez wpływu na jej rozwój, nie może być zaliczona do wypadku w rozumieniu dekretu). Diagnostykę różnicową podał kand. nauk Rajchman w sposób przystępny i krótko, gdyż w 14 wierszach (p. str. 310, ust. 2 od dołu tłumaczenia). Przytoczenie w skrypcie owych wyjaśnień Rajchmana usunęłoby lekarzom wątpliwości w ocenianiu przepuklin.

Jako niewłaściwe uważam wprowadzenie paragrafów dla poszczególnych jednostek chorobowych od 1 do 441, obejmujących w jednym szeregu arytmetycznym jednostki chorobowe różnych specjalności (nie zastosował się do tych zaleceń redakcji skryptu jeden z autorów). Takie liczbowe ujęcie może być mylnie zrozumiane przez lekarzy KIZ jako dane potrzebne dla zestawień statystycznych. W podręczniku Orzecznictwa napisanym przez autorów radzieckich numeracja dla każdej specjalności jest osobna.

Również jako niewłaściwe uważam zestawienie w jednej grupie takich rodzajów prac jak zawód cieśli czy murarza obok portiera lub szatniarza (p. str. 138), skoro między tymi zawodami ze względu na stopień wysiłków fizycznych zachodzi duża różnica. To samo dotyczy i innych zestawień, np. masażysty z windziarzem, retuszera ze szwaczką (p. str. 140).

Także za niewłaściwe uważam wyszczególnienie zajęć odpowiednich dla obłożnie chorych („przy stałym przebywaniu w łóżku"), przy czym wyplatanie koszy wydaje mi się już nierealne do wykonania w tych warunkach. To zagadnienie nie należy do kompetencji KIZ, gdyż praca chałupnicza nie może mieć wpływu na zmianę grupy inwalidzkiej.

W końcu nie brak i błędów rzeczowych oraz terminologicznych. I tak na str. 111 skryptu podał autor jak należy określać wartościowość ręki po odjęciu palców. Zasadniczo sprawność ręki po odjęciu palców jest równa zeru; natomiast czynności ręki wyraża się ruchami chwytnymi, rozstawnymi i kleszczowymi. Jeżeli owe ruchy są zachowane i odpowiednio silne, jest również w pełni zachowana zdolność do wykonywania ruchów precyzyjnych. Wprowadzenie do terminologii lekarskiej dla wyrażenia sprawności ręki pojęć „podtrzymywanie", „przyciskanie" nie jest właściwe. Nie można także usztywnienia w stawie kolanowym pod kątem 175° nazwać „ustawieniem fizjologicznym" (str. 115 skryptu).

W końcu trzeba zauważyć, że zawarta w rozdziale I krytyka orzecznictwa dotychczasowego jest powierzchowna i zbyt wąska; taka krytyka jest oczywiście całkowicie niedostateczna dla wyjaśnienia lekarzom nowych zadań w zakresie orzecznictwa, jakie postawił przed nimi dekret z 25 czerwca 1954 r.

Prof. Dr Witold Dżułyński

OCHRONA PRACY W GOSPODARCE SOCJALISTYCZNEJ — *E. Modliński.* Warszawa 1954. Wyd. PWT, str. 45, cena 2 zł.

ZAGADNIENIA PRAWNE OCHRONY PRACY — *F. Szubert.* Warszawa 1954. Wyd. PWT, str. 56, cena 3 zł.

ORGANIZACJA I DZIAŁALNOŚĆ SŁUŻB BHP — *R. Garlicki.* Warszawa 1954. Wyd. PWT, str. 52, cena 2,50 zł.

Jako pierwsze pozycje serii „Biblioteczki Wykładowcy BHP" ukazały się trzy wymienione prace ujmujące zagadnienia ochrony pracy w Polsce Ludowej pod względem politycznym, gospodarczym i prawnym.

Broszury te, dostosowane do programu szkolenia kadr inżynieryjno-technicznych w zakładach pracy, zawierają w formie przystępnej i skróconej wszechstronne omówienie całej nietechnicznej problematyki ochrony pracy. Stanowią one nie tylko niezbędną ogólną podbudowę i uzupełnienie dla inżynierów i techników, dla których przeznaczone są dalsze pozycje „Biblioteczki", ale są również nader pożyteczne dla szerszych kół czytelników, interesujących się stanem i rozwojem ochrony pracy w Polsce Ludowej.

Praca E. Modlińskiego, mimo popularnego ujęcia, stanowi poważny przyczynek do teorii socjalistycznej ekonomii i prawa pracy. Zagadnienie ochrony pracy

przedstawione tu jest w powiązaniu z istotą socjalistycznego stosunku pracy wolnego od cech antagonistycznych i w powiązaniu z podstawowym prawem ekonomicznym socjalizmu, jako zaspokojenie jednej z podstawowych potrzeb społecznych. W dalszym ciągu omówione są wielokrotne powiązania problemów rozwoju ochrony pracy z problemem postępu technicznego i wzrostem wydajności produkcji socjalistycznej. Przedstawione są również w ujęciu kompleksowym szkody gospodarcze wynikające z niedostatecznej dbałości o warunki pracy, ze szczególnym podkreśleniem ujemnego wpływu na realizację planów gospodarczych i na zapewnienie stałości kadr. Autor rozprawia się z burżuazyjnymi teoriami o nieuniknioności wypadków i przedstawia w skrócie założenia i osiągnięcia nauki ochrony pracy. Przedstawiając w ogólnych zarysach wielokierunkowość działania dla uzyskania postępu w dziedzinie ochrony pracy, autor podkreśla podstawową wagę zespolenia zadań produkcyjnych i zadań w zakresie troski o człowieka, które znalazło dobitny wyraz w uchwale Prezydium Rządu z 1.8.1953 o zapewnieniu postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uzupełnieniem niejako pracy E. Modlińskiego jest broszura R. Garlickiego, przedstawiająca zakres działania i zakres obowiązków poszczególnych pionów i organów realizujących postęp ochrony pracy w ich wzajemnym powiązaniu na terenie zakładu pracy. Na tle historycznego ujęcia rozwoju zakładowej służby bhp, w ramach której omówione są również przedwojenne usiłowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przedstawiony jest uspołeczniony zakład pracy, jako komórka społeczna powołana do realizacji troski o człowieka na tym odcinku i wyposażona we wszystkie środki działania. W części szczegółowej omówiony jest zakres działania i obowiązków kierownictwa zakładu, zakładowej służby bhp, związków zawodowych i inspekcji pracy, przemysłowej służby zdrowia.

Praca F. Szuberta ma charakter ogólniejszy. Przedstawia ona rolę norm prawnych, jako wynikających z bazy ekonomiczno-technicznej i z kolei oddziałujących na tę bazę pośrednio drogą ustalania obowiązujących reguł postępowania. Autor uwypukla prawny charakter obowiązków administracji gospodarczej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jako obowiązku tak wobec państwa, jak wobec klasy robotniczej i załogi zakładu oraz podkreśla znaczenie socjalistycznego prawa pracy w walce z przejawami biurokratyzmu, formalizmu i niedoceniania spraw troski o człowieka. Praca zawiera dalej usystematyzowany przegląd źródeł norm prawnych w dziedzinie bhp i przegląd obowiązujących przepisów w dziedzinie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, w dziedzinie opieki nad pracą kobiet i młodocianych oraz pracowników zatrudnionych przy pracach szkodliwych i uciążliwych, w dziedzinie kontroli przestrzegania przepisów i w dziedzinie odpowiedzialności materialnej i osobistej.

Żałować należy, że wszystkie omówione prace wydane zostały przed ukazaniem się aktów prawnych stanowiących dalszy poważny krok naprzód w tej dziedzinie, a w szczególności przed dekretem z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym i dekretem z 10.11.1954 o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy.

Mimo braku omówienia tych dekretów, łatwego do uzupełnienia, broszurki powinny znaleźć się w ręku nie tylko inżynierów i techników, dla których są przede wszystkim przeznaczone, lecz także działaczy związkowych z dziedziny ochrony pracy i socjalno-ubezpieczeniowej. Z. W.

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 19, tel. 890-41, wewn. 63
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze
Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł, cena egz. pojed. 5 zł.

Zam. PWG 61/Cz/54 z dn. 1.II.55. Podpisano do druku 22.II.55. Druk ukończ. 28.II.55.
Nakład 7492. Papier gaz. mat. 50 gr. A1. Ark. wyd. 6,1. Zam. 592/C.
Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. B-6-280.

Jeżeli chcesz miło spędzić wczasy,
odkładaj na ten cel wcześniej
pieniądze na książeczkę PKO

POL
GOS

Cena egz. zł – 5.