

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

POTEŻNY OBÓZ PAŃSTW POKOJO-
WYCH, LICZĄCY DZIŚ 900 MILIONÓW
LUDZI, ROZCIĄGAJĄCY SIĘ OD ŁĄBY
PO OCEAN SPOKOJNY, PRZENIKNIĘ-
TY JEST NA WSKROŚ WOLĄ POKOJU.

J. CYRANKIEWICZ

T R E Ś Ć :

Co zrobiono i co trzeba zrobić — Stefan Będkowski	161
O zatrudnieniu rencistów III grupy inwalidztwa — Potrzeba zmiany polityki zatrudnienia — F. Woźniczka	163

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Kiedy pracownikowi przysługuje prawo do zasiłków chorobowych — M. Brojewski	165
Zasiłki rodzinne dla zatrudnionych rencistów	167
Urlop macierzyński i zasiłek pogłogowy w razie urodzenia martwego dziecka — E. Szeremeta	168
O rencie starczej na podstawie dekretu z 25 czerwca 1954 — Okoliczności warunkujące przyznanie renty starczej — T. Wasylecki	169
Obowiązek zakładu pracy i rady zakładowej w zakresie przyjmowania wniosków o renty — M. Brojewski	171
Zasiłek rodzinny bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania — St. St.	173
OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA	173
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA	174
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	175

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Z ogólnokrajowej narady dyrektorów wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych — Maria Majewska	180
Narada WRZZ i WZUS w Stalinogrodzie w sprawie załatwiania odwołań — Instruktor - rewident, który właściwie pojmuje swoje obowiązki — Józef Brem	181
Kto ponosi odpowiedzialność za nadpłaty zasiłków? — Maria Majewska	182
Ujednolicenie zaświadczenia o zwolnieniu z pracy usprawni wypłatę zasiłków z ubezpieczenia społecznego — Kazimierz Pelec (Trzciel k. Międzyrzecza)	183
Ochrona matki i dziecka w Związku Radzieckim — Urządzenia w zakresie polityki populacyjnej w ZSRR — J. Szczygielski	184
PRZEGLĄD WYDAWNICTW	187

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

RM — Rada Ministrów	MP — Monitor Polski
MPIOŚ — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej	PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych
Min. Zdr. — Ministerstwo Zdrowia	dekret o p.a.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
OSUS — Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych	rozp. o ub. pr. um. — rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
TUS — Trybunał Ubezpieczeń Społecznych	prawo o s.u.s. — prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
Dz. U. — Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej	KG — Karta Górnicza
Dz. Urz. — Dziennik Urzędowy	KZ — Kodeks Zobowiązań

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 6
CZERWIEC

1955
ROK XXI

STEFAN BĘDKOWSKI
Naczelny Dyrektor CZUS

Co zrobiono i co trzeba zrobić

PO NARADZIE DYREKTORÓW WOJEWÓDZKICH I OBWODOWYCH ZARZĄDÓW UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W WARSZAWIE

Realizując konsekwentnie program Partii i Rządu w sprawie stałego podnoszenia warunków materialnych i kulturalnych mas pracujących, ubezpieczenia społeczne — jako jeden z czynników wpływających na poprawę bytu mas pracujących — powierzone są związkom zawodowym.

Powierzenie związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych ma na celu zapewnienie pełniejszego zaspokojenia potrzeb mas pracujących i ich rodzin w razie choroby i trwałej niezdolności do pracy, oraz zapewnienie ubezpieczonym bezpośredniego udziału w gospodarowaniu funduszami ubezpieczeniowymi i bezpośredniego wpływu na prawidłowy rozwój ubezpieczeń społecznych.

Centralna Rada Związków Zawodowych, której przyznano podstawowe uprawnienia w zakresie ubezpieczeń społecznych, powołała — jako centralny związkowy organ wykonawczy ubezpieczeń — Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, podległy bezpośrednio Sekretariatowi CRZZ. Jako placówki terenowe Centralnego Zarządu powołane zostały wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, nad których działalnością bezpośredni nadzór sprawują prezydja wojewódzkich rad związków zawodowych. Ponadto w województwie stalino-grodzkim i wrocławskim powołano obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych.

Centralny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych są zatem odpowiedzialne, jako związkowy organ wykonawczy ubezpieczeń społecznych, za realizację tych zadań, jakie Partia i Rząd postawiła przed związkami zawodowymi, powierzając im ubezpieczenia społeczne.

Jak Centralny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych przystąpiły do realizacji nałożonych na nie zadań i co w tym względzie do tej pory zrobiły?

Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych postawił sobie, jako pierwsze zadanie, przeszkolenie wszystkich pracowników wojewódzkich i obwodowych zarządów w zakresie wykonywania nowych obowiązków na odcinku ubezpieczeń społecznych. W szkoleniu zwrócono głównie uwagę na poznanie struktury związków zawodowych i ich zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych, a ponadto na formy współpracy z poszczególnymi instancjami związko-

wymi. Chodziło o to, ażeby aparat ubezpieczeniowy poczuł się aparatem związkowym. Centralny Zarząd zaplanował poza tym przeszkolenie w najbliższym czasie kierowników wydziałów instruktażowo-kontrolnych wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych. W szkoleniu tym główny nacisk będzie położony na praktyczne kierowanie pracą wydziałów. Przewidziano także przeszkolenie aktywów związkowego zarządów głównych, WRZZ, zarządów okręgowych i aktywów zakładowego. Obok akcji szkoleniowej Centralny Zarząd planuje udzielanie stałego instruktażu wojewódzkim i obwodowym zarządom ubezpieczeń społecznych.

Niezależnie od przeprowadzonego już i planowanego przeszkolenia, pracownicy Centralnego Zarządu obsługiwali w terenie narady pracowników aparatu kontroli terenowej niektórych wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych. Zadaniem pracowników Centralnego Zarządu było między innymi, zapoznanie się — w bezpośrednim kontakcie z rewidentami — z uwagami i trudnościami terenu, a następnie udzielanie tym rewidentom wskazówek co do praktycznego wykonywania poruczonych im zadań.

Postanowiono, że zespoły pracowników Centralnego Zarządu będą jak najczęściej i obowiązkowo brały udział w możliwie często organizowanych naradach terenowych, które mają stanowić sprawny instrument twórczej więzi organów centralnych z terenowymi organami wykonawstwa ubezpieczeń społecznych.

Centralny Zarząd zdając sobie sprawę, że dotychczasowe metody pracy aparatu kontroli nie pozwalają na właściwą realizację jego podstawowych zadań, postanowił zmienić dotychczasowe formy kontroli. Idąc po tej linii, opracowano na początek nowy regulamin premiowania pracowników instruktażowo-kontrolnych i komórek świadczeniowych wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych. W miejsce dotychczasowych regulaminów, które na obecnym etapie nie spełniają swojego zadania, a przeciwnie, wpływały hamująco na instruktaż i jakość pracy, wprowadzono nowe regulaminy, które mają podnieść jakość pracy, oraz wzmocnić kontrolę i instruowanie zakładowego aktywów związkowego i administracji zakładów pracy.

Czego trzeba żądać i oczekiwać od instruktorów-kontrolerów i od kierowników wydziałów instruktażowo-kontrolnych?

Wiadomo, że rewidenci zbyt powoli przedstawiają się w swojej pracy terenowej, jeśli chodzi o wprowadzenie nowych form pracy. Nie czują się jeszcze instruktorami, a raczej unikają instruowania zakładowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Na ten fakt kierownictwo organów nadrzędnych nie zwracało dostatecznej uwagi. Kierownicy wydziałów nie analizowali protokołów pokontrolnych. Stąd też cały szereg niedociągnięć w terenie, jak np. nadpłaty z tytułu nieprawnie czy niesłusznie wypłaconych zasiłków, różnego rodzaju nadużycia finansowe itp. Ten stan rzeczy musi być radykalnie i na lepsze zmieniony.

Instruktor-kontroler, po dokonaniu kontroli w zakładzie pracy, obowiązany jest omówić wyniki kontroli i przyczyny ewentualnych niedociągnięć z kierownictwem zakładu pracy, aktywem związkowym i organizacją partyjną oraz udzielić szczegółowego instruktażu aktywowi związkowemu i pracownikom obliczającym zasiłki. Instruktor powinien ponadto dopomagać radzie zakładowej w zorganizowaniu pracy aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, udzielając wskazań, jak analizować asygnaty zasiłkowe, jak kontrolować listy wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych, jak udzielać pomocy członkom załogi w uzyskaniu należnych im świadczeń ubezpieczeniowych itp. W końcu wreszcie instruktor powinien pomagać i wskazywać zakładowemu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu, jakie są jego zadania w zakresie podnoszenia stanu zdrowotności załogi i zwalczania absencji chorobowej oraz jak praktycznie zadania te należy wykonywać.

W najbliższej przyszłości miernikiem oceny pracy instruktora nie będzie, jak dotychczas, tylko ilość skontrolowanych pozycji i stwierdzonych nadpłat, lecz również jakość wykonywania rozszerzonych co do zakresu i treści zadań ustalonych w planie pracy.

Od kierowników wydziałów ubezpieczeniowo-instruktażowych będzie się wymagało, ażeby analizowali protokoły pokontrolne instruktorów oraz sprawdzali w terenie, jak instruktorzy wykonują powierzone im zadania. Trudno bowiem sobie wyobrazić, aby bez bieżącej i dokładnej analizy tych protokołów można było mieć dokładne i bieżące rozeznanie sytuacji w terenie oraz trafną ocenę pracy instruktorów-kontrolerów tudzież pracowników rozpracowujących protokoły pokontrolne instruktorów.

A trzeba tu stwierdzić, że niestety w terenie nie jest dobrze.

Mnożą się nadpłaty na odcinku zasiłków i wszelkie inne nadużycia finansowe. Jak wykazała analiza, nadpłaty w roku 1954 wynosiły ponad 60 milionów złotych. Popełniono duże nadużycia w zakładach Metalowych w Skarżysku na około półtora miliona złotych, w hucie „Stalowa Wola“ w Stalowej Woli na około pół miliona złotych. Ostatnio Ministerstwo Kontroli Państwowej wykryło poważne nadużycia w jednym z zakładów w Zduńskiej Woli.

Nadużycia te są tym bardziej niepokojące, że brali w nich udział niektórzy rewidenci. Świadczy to o niedostatecznym kierowaniu ich pracą oraz o braku wnikliwej kontroli i analizy pracy rewidentów. Świadczy to ponadto o niskim poziomie moralnym i ideologicznym tych rewidentów.

Do ujemnych zjawisk należy również niedostatecznie sprawna ściągalność składek od zakładów pracy gospodarki nieuspołecznionej i w związku z tym utrzymywanie się zbyt dużych zaległości na kontaktach składkowych tych zakładów pracy. Stan zaległych składek, należnych od sektora gospodarki nieuspołecznionej na dzień 31. 3. 1955 wynosił około 66 milionów złotych. Ściągalność składek, jakkolwiek uległa w I kwartale br. pewnej poprawie, nadal jest jeszcze niedostateczna. Wynosi 99,7%. Nieuniknione w tej sytuacji straty z tytułu umorzenia i odpisów nieściągalnych składek od nieuspołecznionych zakładów pracy wynosiły w 1954 roku około 4 milionów złotych, a w I kwartale br. wyrażają się sumą ponad 300 tysięcy złotych.

Ten stan rzeczy dłużej trwać nie może i musi być jak najszybciej likwidowany w interesie zarówno całości gospodarki narodowej, jak i ubezpieczonych.

Powyższe fakty i okoliczności, przytoczone przykładowo dla ilustracji niedociągnięć i zaniedbań aparatu ubezpieczeń społecznych, powinny stać się bodźcem do wzmocnienia samokrytycznej oceny własnej pracy. A praca ta pozostawia niemało do życzenia.

Na przykład zbyt długo przygotowuje się tak bardzo potrzebną instrukcję dla zakładów pracy, wprowadzie instrukcja ta jest już na ukończeniu, lecz sporo jeszcze upłynie czasu, zanim będzie mogła być oddana do użytku. Zbyt późno pomyślano o instrukcji dla aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Nie wydano jeszcze żadnej instrukcji, jak należy realizować wytyczne na odcinku profilaktyki i lecznictwa, walki z absencją chorobową i współpracy z BHP.

Przy okazji można nadmienić, że do tej pory przedłożono na Sekretariat CRZZ dwa wnioski, które zostały przekazane do decyzji Prezydium Rządu, a mianowicie:

1) projekt Uchwały Prezydium Rządu w sprawie wzmocnienia dyscypliny finansowej i odpowiedzialności kierownictwa zakładów pracy za prawidłową wypłatę zasiłków oraz

2) wniosek w sprawie zryczałtowania składek na ubezpieczenia społeczne za pracownice domowe oraz dozorców domowych, zatrudnionych w nieruchomościach pozostających we władaniu prywatnym.

Poza tym przygotowuje się na Sekretariat wniosek w sprawie uregulowania nieściągalności nadpłat z tytułu wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych.

Zaniedbano również nieco sprawę nawiązania ścisłego kontaktu ze wszystkimi zarządami głównymi związków zawodowych i nie udzielono im takiej pomocy, jakiej oczekiwały.

Trzeba tu jednak zauważyć, że niektóre wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, poczynając już od 1 marca br. przystąpiły do stopniowego przedstawiania dotychczasowych metod pracy na nowe formy dostosowane do nowych zadań. Nawiązały one ścisłą współpracę z wojewódzkimi radami związków zawodowych i zarządami okręgowymi związków zawodowych. Zarządom okręgowym udzielają poprzez instruktaż i wykłady na szkoleniu zawodowym systematycznej pomocy w wykonywaniu ich zadań, a zwłaszcza w zakresie rozpatrywania odwołań. Wskazują na konieczność wstawiania problematyki ubezpieczeniowej do planów posiedzeń prezydium zarządów okręgowych związków zawodowych, na posiedzeniach prezydium referują sprawy ubezpieczeniowe itp. W ten sposób pracują wo-

jewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych w Bydgoszczy, Chorzowie, Krakowie, Poznaniu, Szczecinie i inne. Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku, poza nawiązaniem ścisłej współpracy z WRZZ, wyszedł z bardzo cenną inicjatywą, a mianowicie spowodował, że do programu odczytów i pogadanek w Wojewódzkim Domu Kultury włączono również tematykę ubezpieczeniową. Dobrze byłoby, aby takie formy popularyzacji ubezpieczeń społecznych stosowały także pozostałe zarządy ubezpieczeń społecznych.

Oceniając z grubsza dotychczasową działalność Centralnego oraz wojewódzkich i obwodowych zarządów, można zanotować, że w tym krótkim okresie czasu, jaki dzieli chwilę obecną od daty przejścia ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe, sporo istotnych spraw załatwiono bądź załatwienie ich znacznie posunięto naprzód. Nie można jednak w żadnym razie powiedzieć, że to jest wszystko, co powinno się było zrobić. W tej chwili przed aparatem, zarówno centralnym jak i terenowym ubezpieczeń społecznych, stoją, jako najpilniejsze, do rozwiązania w najbliższej przyszłości następujące zadania:

1. Wzajemnie powiązać się na co dzień z instancjami związkowymi i organizacjami partyjnymi.
2. Wzmocnić współpracę z kolegami przy radach narodowych i z wydziałami finansowymi rad narodowych w sprawie ściągłości składek z sektora nieuspołecznionego.
3. Odbywać systematycznie miesięczne narady z instruktorami i rewidentami. Na naradach tych zwracać szczególną uwagę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i poziomu politycznego instruktorów.

4. Walczyć z nadpłatami i nadużyciami poprzez instruowanie i kontrolę aktywu związkowego i pracowników, obliczających zasiłki w zakładach pracy.

5. Przyspieszyć wydanie instrukcji dla zakładów pracy i dla aktywu socjalno-ubezpieczeniowego.

6. Udzielać pomocy zakładowemu aktywowi związkowemu w zakresie organizacji profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego oraz organizowania kontroli nad działalnością przyzakładowych placówek służby zdrowia.

Na zakończenie nie od rzeczy będzie, jeżeli przytoczy się tu wezwanie tow. Bieruta na III Plenum KC PZPR, że aby szybciej realizować program podnoszenia stopy życiowej mas pracujących, musimy, niezależnie od wykonywania bieżących zadań produkcyjnych, pracować taniej i oszczędniej — musimy wygospodarować 7,5 miliarda zł.

Do powszechnego wysiłku o wygospodarowanie wskazanej sumy musi się również włączyć aparat ubezpieczeń społecznych: uczyni to przez likwidację nadpłat i nadużyć, przez terminowe ściąganie należności na ubezpieczenia społeczne oraz przez szybkie i sprawne załatwianie roszczeń ubezpieczeniowych.

Likwidując nadpłaty i kradzieże oraz ściągając w pełni przypisane składki, aparat ubezpieczeniowy przyczyni się do szybszego podwyższenia i rozszerzenia świadczeń ubezpieczeniowych. Załatwiając szybko i sprawnie roszczenia pracowników przyczyni się do nieodrywania ich od produkcji, a ponadto — do wzrostu zaufania mas pracujących do związków zawodowych i ich kierownictwa — Centralnej Rady.

Stefan Będkowski

○ zatrudnieniu rencistów III grupy inwalidztwa

POTRZEBA ZMIANY POLITYKI ZATRUDNIENIA

Dekret z 25.6.54 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin wprowadził nowe pojęcie inwalidztwa.

Spośród trzech grup inwalidztwa, przewidzianych w art. 13 dekretu, III grupa inwalidów obejmuje „osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie, w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej albo przy skróconym dniu pracy lub w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji”.

Grupę inwalidztwa ustalają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ).

Inwalidzi III grupy, jak wynika z jej definicji, mogą być kierowani do zatrudnienia, odpowiadającego stopniowi ich obniżenia zdolności do pracy.

Art. 41 dekretu przewiduje sankcje w odniesieniu do rencisty, który nie podjął zatrudnienia do jakiego został skierowany i które — w myśl orzeczenia komisji — odpowiadało jego sprawności fizycznej i kwalifikacjom zawodowym. Sankcje te znajdują swój wyraz albo we wstrzymaniu renty albo w odmowie przyznania w późniejszym okresie wyższej renty.

Te, dawniejszemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu nieznane przepisy, wychodzą poza ramy spraw

rentowo-ubezpieczeniowych a zająbiają się ściśle z kwestią polityki zatrudnienia, prowadzonej przez samodzielne referaty zatrudnienia przy przedsiębiorstwach narodowych oraz przez zakłady pracy.

Jak dotychczas, ani referaty zatrudnienia ani zakłady pracy nie zwróciły uwagi na konsekwencje wynikające z nowej merytorycznej treści prawa ubezpieczeniowego.

Przytoczone wyżej pojęcie inwalidztwa przewiduje nie tylko możliwość, lecz nawet obowiązek podjęcia przez rencistę pracy, na którą zezwała pozostała mu jeszcze częściowa zdolność do pracy. Zakres tego obowiązku czyli rodzaje prac, do których rencista jest jeszcze zdolny, oraz maksymalny dzienny czas pracy ustalają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. (KIZ).

Mimo półrocznej już działalności KIZ stwierdzić trzeba, że orzeczenia tych komisji ustalające, iż dana osoba jest inwalidą III grupy i zawierające wskazania, do jakich prac oraz w jakich warunkach i rozmiarach czasowych rencista jest jeszcze zdolny, nie mogą doczekać się należytej realizacji. To znaczy, że w większości przypadków wskazania KIZ pozostają martwą literą i ani referaty zatrudnienia ani też zakłady pracy na ogół nie zajmują się kwestią

dostarczania renciście takiej pracy, jaka została mu przez komisję lekarską wskazana.

— Mógłby ktoś powiedzieć, że sprawa zatrudnienia inwalidów należy do Spółdzielni Pracy Inwalidów i że tam jest miejsce dla rencistów, uznanych za inwalidów III grupy. Opinia taka jest tylko częściowo uzasadniona. Sieć spółdzielni pracy inwalidów niezbyt jeszcze jest rozbudowana i mają one z tej racji ograniczone możliwości zatrudniania inwalidów. Natomiast stwierdzić trzeba, iż możliwości ogółu zakładów pracy w tym zakresie są niemałe, a na ogół jeszcze nie wykorzystane. Wprawdzie znajdziemy w naszych zakładach pracy sporo inwalidów na podrzędnych stanowiskach, ale chodzi nie tylko o to i nie tylko o podrzędne stanowiska.

Podane na wstępie brzmienie definicji III grupy inwalidztwa mówi wyraźnie o pracy „przy skróconym dniu pracy” i o pracy w odpowiednich warunkach. Tymczasem można prawie z 100% pewnością powiedzieć, że robotnik czy pracownik umysłowy, który przedstawi kierownikowi swego zakładu pracy żądanie — na podstawie orzeczenia KIZ — zatrudnienia go ze skróconym dniem pracy albo w specjalnych warunkach, otrzyma pełną „oburzenia” odpowiedź, że schemat organizacyjny czy plan etatów nie przewidują możliwości zatrudniania osób przy krótszym niż 8-godzinny dniu pracy albo w specjalnie ułatwionych warunkach pracy. Wobec tego zachodzi „konieczność” zwolnienia z pracy robotnika niezdolnego do pełnego 8-godzinnego dnia pracy lub do pracy w dotychczasowych warunkach.

Autorowi niniejszych uwag, jako zwyktemu korespondentowi terenowemu, trudno jest uzyskać od zakładów pracy konkretne informacje, umożliwiające choćby przykładowe podanie, ilu inwalidów „ze skróconym dniem pracy” zatrudnia np. „Konstal” w Chorzowie czy Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Stalinogrodzie lub inny zakład pracy. Są to bowiem informacje objęte tajemnicą służbową. Ale już te skąpe informacje, jakie udało się zebrać oraz spostrzeżenia, rozmowy z rencistami itp. wskazują, że sytuacja w zakresie zatrudnienia inwalidów III grupy daleko odbiega od intencji dekretu z 25.6.1954.

Konkretny tu przykład może stanowić choćby był Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W b. oddziałach ZUS województwa stalinogrodzkiego zatrudnionych jest sporo rencistów, ale żaden z nich nie pracuje ze „skróconym dniem pracy”, aczkolwiek stan zdrowia wielu z nich tego by bezwzględnie wymagał. Spośród innych instytucji, jako wyjątek, można przytoczyć wydziały oświaty prezydiów rad narodowych, które widocznie zatrudniają nauczycieli ze skróconym dniem pracy, gdyż często zwracają się do KIZ o ustalenie, czy żądanie danego nauczyciela o zatrudnienie go w niepełnym wymiarze godzin jest ze względu na jego stan zdrowia uzasadnione.

Zasada socjalistycznej praworządności wymaga, aby przepisy dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym były w pełni realizowane. Obowiązek zatrudniania inwalidów III grupy czy to przez przydzielenie im stanowisk odpowiadających ich obniżonej zdolności zarobkowej czy też przez stworzenie im łatwiejszych warunków pracy czy też wreszcie przez skrócenie im dnia pracy, musi być realizowany we wszystkich zakładach pracy a kontrolowany przez referaty zatrudnienia rad narodowych.

Aby zatrudnienie inwalidów III grupy było w pełni realizowane, należałoby zmienić politykę zatrudnienia w zakładach pracy i referatach zatrudnienia. Zastosować należałoby tu następujące środki:

1. Referaty zatrudnienia rad narodowych w porozumieniu z wojewódzkimi radami związków zawodowych oraz wydziałami rent i pomocy społecznej wojewódzkich rad narodowych powinny przeprowadzić odpowiednią akcję uświadamiającą w zakładach pracy (w odniesieniu do kierownictwa administracyjnego, referatów kadr i czynników związkowych). Akcja ta winna się przede wszystkim koncentrować na zwalczaniu niechęci do zatrudniania inwalidów pracy i na łepieniu wygodnictwa, które paraliżuje inicjatywę w zakresie tworzenia stanowisk, gdzie dałoby się zastosować skrócony czas pracy.

2. Terenowe samodzielne referaty zatrudnienia powinny następnie dokonać ewidencji stanowisk pracy dla inwalidów III grupy (ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk ze skróconym czasem pracy).

3. Rencista, uznany przez KIZ za inwalidę III grupy, powinien uzyskać odpowiednie zatrudnienie przede wszystkim w tym zakładzie pracy, w którym był dotychczas (przy pełnej zdolności do pracy) zatrudniony. Dopiero, gdy tu nie ma absolutnie żadnej możliwości, należy rencistę skierować do referatu zatrudnienia o przydzielenie odpowiedniego zatrudnienia i to bezwzględnie w miejscowości jak najbliższej miejsca zamieszkania rencisty. Nie można bowiem wymagać od rencisty, by będąc już w okresie jesieni swego żywota, zmieniał swe miejsce zamieszkania dla podjęcia pracy, siłą rzeczy słabo płatnej.

4. We wszystkich większych zakładach pracy kwestia zatrudnienia inwalidów III grupy powinna stać się przedmiotem troski komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Dobrze byłoby, by komisje te podobnie, jak to się już stało w niektórych kopalniach, ustanowiły specjalnego „społecznego inspektora inwalidzkiego” do których zadań należałaby indywidualna opieka nad każdym zatrudnionym inwalidą oraz wyszukiwanie stanowisk, które mogłyby być obsadzone przez inwalidów, albo gdzie można by zastosować skrócony dzień pracy.

5. Sankcje z art. 41 dekretu z 25.6.54 można stosować do rencisty tylko wtedy, jeżeli w ciągu 3 miesięcy nie podjął wskazanego zatrudnienia.

Kwestia zatrudniania rencistów III grupy inwalidztwa jest sprawą nie tylko administracyjno-prawną. Chodzi tu zarówno o względy natury gospodarczej, jak i względy natury społecznej. Względy natury gospodarczej wymagają, by wszystkie ręce, choćby tylko częściowo zdolne do pracy, były czynne przy odbudowie kraju, a tym samym przy budowie dobrobytu wszystkich ludzi pracy. Względy natury społecznej — to umożliwienie i ułatwienie renciście uzyskania odpowiedniej pracy, który to trud nie może być zwalony na jego barki. Przez pracę tę rencista winien mieć możliwość poprawy swego bytu, a jednocześnie stać się pożytecznym członkiem społeczeństwa w granicach swych możliwości fizycznych i umysłowych.

Humanistyczne i nieformalistyczne podejście do b. istotnej sprawy zatrudniania inwalidów III grupy jest obowiązkiem zarówno zakładów pracy, jak i naszej ludowej administracji.

F. Woźniczka

Kiedy pracownikowi przysługuje prawo do zasiłków chorobowych

W okresie niezdolności do pracy każdy pracownik ma według przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym (art. 95 i 115) prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli:

1) stał się niezdolny do pracy wskutek choroby w czasie trwania stosunku pracy i

2) przebył w zatrudnieniu do dnia, w którym stał się niezdolny do pracy:

a) albo 4 tygodnie, tj. 28 dni,

b) albo 26 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz

3) nie otrzymuje w okresie niezdolności do pracy wynagrodzenia i nie ma do niego prawa na podstawie przepisów regulujących stosunek pracy.

Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje tylko wtedy, gdy powyższe trzy warunki występują jednocześnie.

Niezdolność do pracy

Niezdolność do pracy uzasadnia prawo pracownika do zasiłku chorobowego tylko wtedy, gdy nastąpi w czasie trwania stosunku pracy.

Przyczyna, która spowodowała niezdolność do pracy oraz miejsce i okoliczności, w których ta niezdolność wystąpiła, są tu zupełnie obojętne. Na równi ocenia się zwykle zachorowanie, jak i nagłe zdarzenie wskutek zadziałania czynników zewnętrznych, np. wypadek. Bez wpływu jest również okoliczność, czy zachorowania względnie wypadek nastąpiły w miejscu zatrudnienia, czy w drodze do pracy lub z pracy do domu, czy w miejscu i warunkach nie związanych z zatrudnieniem, np. skaleczenie się przy rąbaniu drzewa w domu, złamanie nogi w drodze podczas powrotu do domu od znajomych.

Istotnym jedynie dla powstania prawa do zasiłku chorobowego jest sam fakt zaistnienia niezdolności do pracy oraz to, żeby niezdolność ta wystąpiła w czasie trwania stosunku pracy.

Przepisy art. 98 i 117 ust. 2 ustawy o ubezp. społecznym przewidują wyjątki od tej zasady i postanawiają, że w pewnych warunkach pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego również i wtedy, gdy niezdolność do pracy wystąpi po ustaniu stosunku pracy.

Prawo to przysługuje pracownikowi (patrz okólnik ZUS nr 180 z 20.12.1952), jeżeli:

1) był niezdolny do pracy w czasie trwania zatrudnienia i nie wyczerpał z tego tytułu pełnego 26-tygodniowego okresu zasiłkowego i

2) stał się niezdolny do pracy po ustaniu zatrudnienia z powodu tej samej choroby, która wywołała niezdolność w czasie trwania zatrudnienia oraz

3) przerwa między końcem niezdolności do pracy podczas trwania zatrudnienia a początkiem niezdolności po ustaniu zatrudnienia nie wynosi 8 tygodni, tj. 56 dni.

W takim przypadku, gdy powyższe trzy warunki występują jednocześnie, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego przez tyle tygodni względnie dni, ile potrzeba do uzupełnienia niewyczerpanego 26-tygodniowego okresu zasiłkowego podczas niezdolności do pracy w czasie trwania zatrudnienia.

Przykład: Pracownik chory na serce został zwolniony z pracy 31 stycznia. W czasie zatrudnienia często chorował i pobrał zasiłek za 89 dni. Ostatnia niezdolność do pracy, poświadczona na druku L4, obejmowała okres do 14 stycznia. 17 lutego, już po zwolnieniu z pracy, pracownik znowu uzyskał zaświadczenie lekarskie na druku L4 o niezdolności do pracy od 17 do 28 lutego z powodu choroby serca. Pracownik ten ma prawo do zasiłku, ponieważ w czasie zatrudnienia pobrał zasiłek tylko za 89 dni i po zwolnieniu z pracy stał się niezdolny z powodu tej samej choroby oraz przerwa między jedną a drugą niezdolnością do pracy (od 14.1 do 17.2) jest mniejsza niż 8 tygodni.

Poza tym prawo do zasiłku chorobowego w przypadku powstania niezdolności po ustaniu stosunku pracy przysługuje pracownikowi (patrz okólnik ZUS nr 61 z 7.4.1952), jeżeli:

1) stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby o dłuższym okresie wylegania i

2) niezdolność ta wystąpi w ciągu 4 tygodni od dnia ustania stosunku pracy.

Do chorób o dłuższym okresie wylegania zostały zaliczone: błonica, cholera, czerwonka, dur brzuszny, dury rzekome, dur plamisty, dur powrotny, dżuma, kiła, krztusiec, nosaczka, odra, ospa, płonica, rzeżączka, tężec, wąglik, włośnica, wodowstręt (wścieklizna), zapalenie opon mózgowych, zapalenie ślinianek przyusznych (świnka) i zimnica (patrz rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z 28.12.1933 — Dz. U. nr 103, poz. 813).

Okres wyczekiwania

Okres wyczekiwania wyraża się w tym, że pracownikowi w razie niezdolności do pracy przysługuje zasiłek chorobowy tylko wtedy, gdy bezpośrednio przed powstaniem tej niezdolności przebył w zatrudnieniu co najmniej albo 4 tygodnie, tj. 28 dni albo 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy, licząc wstecz od daty powstania niezdolności do pracy.

Z powyższego ujęcia okresu wyczekiwania w dwóch różniących się wariantach wynika, że 4-tygodniowy okres zatrudnienia powinien być okresem ciągłym w przeciwieństwie do 26-tygodniowego okresu zatrudnienia na przestrzeni 12 miesięcy, który z natury rzeczy może być sumą okresów przedzielonych przerwami w zatrudnieniu.

Powstaje tu pytanie: czy pracownik dla zachowania ciągłości 4-tygodniowego okresu zatrudnienia musi przebyć go w tym zakładzie pracy, w którym stał się niezdolny do pracy, czy też może te 4 tygodnie przepracować bez przerwy kolejno w dwu lub więcej zakładach pracy.

Pracownik, który był zatrudniony w kilku zakładach pracy i nie miał między tymi zatrudnieniami żadnych przerw, pozostaje nieprzerwanie w stosunku pracy i z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczenia. Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje po upływie 4 tygodni podlegania temu obowiązkowi.

wi (art. 115 ust. 1 pkt. 1 ustawy o ubezp. społecznym). Należy więc przyjąć, że pracownik spełnia warunek ciągłości 4-tygodniowego zatrudnienia również i wtedy, gdy te 4 tygodnie przepracuje bez przerwy kolejno w dwu czy więcej zakładach pracy.

Na okres 26-tygodniowego zatrudnienia w ciągu 12 ostatnich miesięcy przed powstaniem niezdolności do pracy także mogą się składać okresy przepracowane nie tylko w jednym, lecz w kilku różnych zakładach pracy.

Art. 115 ust. pkt. 1 ustawy o ubezp. społecznym stanowi, że prawo do zasiłku chorobowego przysługuje po upływie 4 tygodni podlegania obowiązkowi ubezpieczenia. Z tego postanowienia wynika następująca zasada: pracownik, który w chwili powstania niezdolności do pracy nie posiada jeszcze 4-tygodniowego okresu wyczekiwania, może osiągnąć ten okres w czasie trwania przewlekającej się niezdolności. Rozumuje się tu w ten sposób: ponieważ pracownik w czasie choroby i połączonej z nią niezdolności pozostaje nadal w stosunku pracy, gdyż w tym czasie nie wolno rozwiązać z nim umowy o pracę, przeto nadal podlega obowiązkowi ubezpieczenia. Skoro zaś przez cały okres trwania niezdolności do pracy podlega obowiązkowi ubezpieczenia, to do okresu wyczekiwania należy mu zaliczyć odpowiedni okres niezdolności na równi z okresem wykonywania zatrudnienia. W ten sposób pracownik, który np. stał się niezdolny do pracy po 2 tygodniach wykonywania zatrudnienia i niezdolność ta trwała 3 tygodnie, osiąga 4-tygodniowy okres wyczekiwania z końcem 2-go tygodnia niezdolności i od tego terminu nabywa prawo do zasiłku chorobowego za 3-ci tydzień niezdolności do pracy.

Stusność powyższej zasady jest obecnie przedmiotem rozważań w Centralnym Zarządzie Ubezpieczeń Społecznych. Chodzi o to, czy stosowanie jej nie stwarza możliwości nadużyć wskutek tego, że „warunek osiągnięcia okresu wyczekiwania w czasie trwania zatrudnienia” może być w pewnych przypadkach omijany. I czy wobec tego nie należałoby bezwzględnie stanąć na stanowisku, że pracownik osiąga 4-tygodniowy okres wyczekiwania tylko wtedy, gdy faktycznie przepracuje bez przerwy 4 tygodnie. Oczywiście stanowisko to nie wykluczałoby, że w szczególnych sytuacjach życiowych zaliczono by się do okresu wyczekiwania również odpowiednie okresy niezdolności do pracy. De-

czyja jednak w tym względzie powinna należeć w każdym konkretnym przypadku do wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych.

Przykład: Pracownika przyjęto do pracy 1 lutego. Zachorował 22 lutego i niezdolność trwała do 15 marca. Ponieważ przed zachorowaniem nie przebył w tym zakładzie pracy 4 tygodni, należy ustalić poprzedni okres jego zatrudnienia. Jeśli pracownik ten od 25 do 31 stycznia był nieprzerwanie zatrudniony w innym zakładzie pracy, to posiada ciągły 4-tygodniowy okres wyczekiwania. Gdy zaś pracownik miał w okresie od 25 stycznia do 22 lutego przerwy w zatrudnieniu, to trzeba ustalić, czy na przestrzeni 12 miesięcy, licząc wstecz od 22 lutego, ma łącznie przepracowanych 26 tygodni. Jeśli przed powstaniem niezdolności pracownik nie przepracował tych 26 tygodni, to należy do okresu zatrudnienia od 1 do 21 lutego doliczyć okres niezdolności od 22 do 28 lutego i wówczas z tym dniem zostanie spełniony warunek 4-tygodniowego okresu wyczekiwania.

Pracownik, który stał się niezdolny do pracy z powodu wypadku w zatrudnieniu (w rozumieniu art. 36 ust. 2 dekretu o p.z.e z 25.6.54 i § 1 rozp. MPIOS z 1.7.54) lub wskutek choroby ostrej czy też ostrej choroby zakaźnej, nie potrzebuje dla uzyskania prawa do zasiłku chorobowego posiadać 4-tygodniowego okresu zatrudnienia (wyczekiwania).

Dotychczasowy wykaz chorób ostrych i chorób zakaźnych (ogłoszony w Dz. Urz. Ministerstwa Opieki Społecznej nr 15 z 5.8.1938) zostanie wkrótce uzupełniony i częściowo zmieniony wykazem CRZZ.

Warunek wynagrodzenia

Ponieważ zasiłek chorobowy jest świadczeniem, które ma zastąpić utracony w okresie niezdolności do pracy zarobek, przeto prawo do tego zasiłku przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy w czasie niezdolności nie otrzymuje wynagrodzenia.

Przepisy o umowie o pracę pracowników umysłowych zapewniają im w czasie niezdolności do pracy pełny zarobek przez okres 3 miesięcy. Dlatego pracownicy ci w okresie tych 3 miesięcy niezdolności nie mają prawa do zasiłku chorobowego. Prawo pracowników umysłowych do tego zasiłku powstaje dopiero od czwartego miesiąca choroby, gdy już nie mają prawa do wynagrodzenia. Jeśli w szczególnych przypadkach pracownik umysłowy nadal pobiera wynagrodzenie po upływie 3 miesięcy niezdolności, to wówczas prawo do zasił-

ku zawiesza mu się do czasu wstrzymania wypłaty wynagrodzenia.

Przepisy prawne regulujące zatrudnienie robotników nie zapewniają im zarobku w okresie niezdolności do pracy. Dlatego robotnicy mają prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia i za każdy następny dzień niezdolności do pracy. Jeśli robotnik otrzymuje w czasie niezdolności zarobek w pełnej wysokości, to za ten okres, tak samo jak pracownikowi umysłowemu, nie przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego.

Na równi z zasiłkami chorobowymi traktuje się i przyznaje zasiłki:

- 1) ogółowi pracowników (mężczyzn i kobiet) w przypadku zarządzonego przez władze sanitarne odosobnienia z powodu choroby zakaźnej w domu (kwarantanna) i
- 2) matkom pracującym w razie nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka w wieku do lat 14, wymagającego opieki.

Prawo do tych zasiłków przysługuje pracownikowi tylko wtedy, jeżeli:

- a) przed dniem przerwania pracy z powodów wymienionych w pkt. 1 i 2 był zatrudniony nieprzerwanie przez 4 tygodnie lub z przerwami przez 26 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy i
- b) w czasie przerwy w pracy z powodów wymienionych w pkt. 1 i 2 nie pobiera wynagrodzenia ani też nie ma do niego według obowiązujących przepisów prawa.

Powyższe zasiłki wypłaca się po przedłożeniu zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy — L4: a) przy kwarantannie — z napisem „sanitarne” (zgodnie z instrukcją Min. Zdrowia nr 121 z 12.12.1952 Dz. Urz. Min. Zdr. nr 24, poz. 241), b) dla opieki nad chorym dzieckiem — z wypisaniem w kol. 4 imienia i daty urodzenia dziecka (według instrukcji Min. Zdrowia nr 20 z 22.5.1954 — Dz. Urz. Min. Zdr. nr 11, poz. 56).

Zasiłek w przypadku przerwy w pracy z powodu kwarantanny przysługuje przez cały czas trwania kwarantanny, nie dłużej jednak niż przez okres równy okresowi pobierania zasiłku chorobowego.

Zasiłek w razie przerwy w pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem przysługuje przez okres nie przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym.

M. Brojewski

Zasiłki rodzinne dla zatrudnionych rencistów

Nie zatrudnieni renciści i emeryci — z wyjątkiem pobierających renty wypadkowe z powodu utraty mniej niż 50% zdolności do zarobkowania — mają prawo do zasiłków rodzinnych na dzieci z tytułu pobierania renty lub zaopatrzenia.

To samo prawo mają również wdowy otrzymujące renty wdowie z tytułu wychowywania dzieci, na które przysługują renty sieroce, oraz opiekunowie dzieci mających prawo do renty rodzinnej.

Zasiłki rodzinne wypłaca się łącznie z rentami lub zaopatrzeniami.

1

Każdy rencista lub emeryt, który podejmuje pracę, traci prawo do zasiłku na dzieci z tytułu pobierania renty, a nabywa prawo do tego zasiłku z tytułu podjętego zatrudnienia.

Renciście lub emerytowi, który podjął zatrudnienie, wlicza się do okresu wyczekiwania, warunkującego prawo do zasiłku rodzinnego, okres pobierania renty. A zatem renciście lub emerytowi, który przed podjęciem zatrudnienia pobierał rentę co najmniej przez 3 miesiące, przysługuje prawo do zasiłku na dzieci od 1-szego dnia tego 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, w którym przepracował co najmniej 20 dni.

o pełnym wymiarze godzin pracy.

Jeżeli rencista lub emeryt pobierał przed podjęciem zatrudnienia rentę przez okres krótszy aniżeli 3 miesiące, to prawo do zasiłku na dzieci z tytułu zatrudnienia uzyskuje po osiągnięciu 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, do którego wlicza się faktyczny okres pobierania renty i odpowiedni okres podjętego zatrudnienia. Do chwili zaś osiągnięcia okresu wyczekiwania i tym samym nabycia prawa do zasiłków na dzieci z tytułu zatrudnienia rencista lub emeryt otrzymuje zasiłki z tytułu pobierania renty.

2

Nie zatrudnieni renciści i emeryci mają z tytułu pobierania renty prawo do zasiłków rodzinnych tylko na dzieci, natomiast nie przysługuje im z tego tytułu prawo do tych zasiłków na żony.

Z chwilą jednak podjęcia zatrudnienia przez rencistę lub emeryta uprawnienia jego w zakresie zasił-

ków rodzinnych regulują przepisy obowiązujące ogół pracowników czynnych. Stąd też renciście lub emerytowi, który podjął zatrudnienie przysługuje z tego tytułu prawo również do zasiłku i na żonę, o ile odpowiada ona wymaganym w tym względzie warunkom.

Powstaje tu jednakże pytanie, od jakiego terminu przysługuje renciście lub emerytowi zasiłek na żonę: czy od 1-szego dnia tego 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, w którym przepracował co najmniej 20 dni, czy też dopiero, po osiągnięciu 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, tj. od 1-szego dnia 4-tego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia.

Ponieważ renciście lub emerytowi, który podjął zatrudnienie, wlicza się do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania odpowiedni okres pobierania renty, przeto prawo do zasiłku na żonę przysługuje mu, o ile rentę pobierał co najmniej przez 3 miesiące, od 1-szego dnia tego 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, w którym przepracował przynajmniej 20 dni.

Jeżeli zaś rencista lub emeryt pobierał przed podjęciem zatrudnienia rentę przez okres krótszy aniżeli 3 miesiące, to prawo do zasiłku na żonę uzyskuje po osiągnięciu 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, do którego wlicza się faktyczny okres pobierania renty i odpowiedni okres zatrudnienia.

3

Renty wypłaca się za okresy miesięczne z góry w różnych terminach, a mianowicie: w dniach 5, 10, 15, 20, 25, i 30-go danego miesiąca kalendarzowego za okres miesięczny do dnia 4, 9, 14, 19, 24 i 29-go następnego miesiąca kalendarzowego.

Zasiłki na dzieci, przysługujące z tytułu pobierania renty, wypłaca się w tych samych terminach i za te same okresy jak renty. Natomiast zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia są wypłacane z dołu za pełne miesiące kalendarzowe, tzn. że w żadnym wypadku nie mogą być wypłacane za okresy miesięczne obejmujące część jednego i część drugiego miesiąca kalendarzowego.

W tym stanie rzeczy rencista lub emeryt, który podjął zatrudnienie np. dnia 1 maja, może otrzy-

mać za ten miesiąc w gruncie rzeczy podwójny zasiłek na dzieci, a mianowicie: zasiłek z tytułu pobierania renty wypłacony dnia 30. 4. za okres do 29 maja i zasiłek z tytułu zatrudnienia w maju wypłacony w końcu tego miesiąca.

Wobec tego powstaje pytanie, od jakiego terminu należy wypłacać zasiłek na dzieci z tytułu zatrudnienia renciście lub emerytowi, który, podjąwszy zatrudnienie, nabył prawo do zasiłków rodzinnych z końcem 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia: czy od 1-szego dnia po upływie okresu, za który otrzymał zasiłek na dzieci z tytułu pobierania renty, czy też od 1-szego dnia tego 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, w którym nabył prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia.

Ponieważ renciście lub emerytowi, który podjął zatrudnienie wlicza się do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania odpowiedni okres pobierania renty, przeto nabywa on prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia już od 1-szego dnia tego 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, w którym przepracował co najmniej 20 dni. Skoro więc prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia przysługuje renciście lub emerytowi od 1-szego dnia 1-szego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia, to również od tego samego terminu należy mu wypłacać zasiłek na dzieci z tytułu zatrudnienia (bez względu na wypłacony zasiłek z tytułu pobierania renty).

Ponadto zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia wypłaca się za pełne miesiące kalendarzowe i stąd zasiłki na dzieci z tytułu zatrudnienia należy także wypłacać za pełne miesiące kalendarzowe. A zatem kwota zasiłku na dzieci z tytułu zatrudnienia, przysługująca za miesiąc kalendarzowy, w którym powstało prawo do tego zasiłku, nie może być zmniejszona o odpowiednią kwotę zasiłku na dzieci z tytułu pobierania renty wypłaconego za okres miesięczny obejmujący część miesiąca kalendarzowego, za który przysługuje zasiłek na dzieci z tytułu zatrudnienia.

4

Rencista lub emeryt, podejmując zatrudnienie, powinien przedłożyć w zakładzie pracy decyzję przyzna-

jącą mu rentę oraz ostatni odcinek pocztowego przekazu renty.

Z dokumentów tych, jeśli kwota na odcinku pocztowego przekazu zgodna jest z kwotą podaną w decyzji rentowej, zakład pracy dowiadyuje się, przez jaki okres czasu rencista lub emeryt pobierał rentę i na ilu członków rodziny wypłacano mu z tego tytułu zasiłek rodzinny.

Na podstawie w ten sposób uzyskanych danych, uzupełnionych oświadczeniem Ch 35, zakład pracy ustala prawo rencisty lub emeryta do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia.

Jeżeli dane, zawarte w przedlo-

zonych dokumentach rentowych, budzą wątpliwości, zakład pracy powinien zwrócić się do instytucji wypłacającej rentę o podanie okresu czasu, przez jaki rencista lub emeryt pobierał rentę oraz członków rodziny, na których wypłacano mu zasiłki rodzinne z tytułu pobierania renty.

W końcu należy przypomnieć, że renciści lub emeryci niejednokrotnie zwlekają z zawiadamianiem instytucji wypłacającej renty o podjęciu zatrudnienia i wskutek tego pobierają przez dłuższy okres czasu podwójny zasiłek na dzieci, tzn. z tytułu pobierania renty i z tytułu zatrudnienia.

W wyniku tego okresowe kontrole w zakresie wypłaty rent wykrywają nierzadko poważne nadpłaty zasiłków na dzieci z tytułu pobierania rent.

Ażeby zapobiec powstawaniu takich nadpłat, zakłady pracy powinny zawiadamiać instytucję wypłacającą rentę o każdym przypadku, w którym przyjęty do pracy rencista lub emeryt wystąpił z roszczeniem o wypłacanie mu zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia.

Zawiadomienie powinno zawierać następujące dane: nazwisko i imię rencisty lub emeryta, numer renty oraz datę podjęcia zatrudnienia.

Urlop macierzyński i zasiłek połogowy w razie urodzenia martwego dziecka

Stosownie do przepisu art. 16 ust. 2 ustawy z 2.7.1924 o ochronie pracy młodocianych i kobiet (w brzmieniu ustawy z 28.4.1948—Dz. U. nr 27, poz. 182) pracownica w ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni, z których 2 powinny przypadać przed porodem i co najmniej 8 po porodzie. Pozostałe 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź przed 2-tygodniową obowiązkową przerwą przed porodem, bądź po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie.

W myśl art. 105 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym (w brzmieniu ustawy z 28.4.1948 — Dz. U. nr 27, poz. 183) pracownicy przysługuje zasiłek połogowy przez okres czasu, w którym wstrzymuje się ona od pracy, nie dłuższy jednak (wliczając niedziele i święta) niż 12 tygodni, z których co najmniej 8 tygodni powinno przypadać po porodzie.

Ponieważ powyższe przepisy nie zawierają żadnych ograniczeń, przeto urlop macierzyński i zasiłek połogowy powinny być pracownicy przyznawane (w granicach przewidzianych w tych przepisach) zarówno wtedy, gdy urodzi dziecko żywe, jak i w tych przypadkach, kiedy urodzi dziecko nieżywe, lub gdy dziecko po porodzie umrze.

¹⁾ W myśl art. 2 tego dekretu CRZZ udziela wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów prawnych z zakresu ustawodawstwa pracy.

W myśl art. 16 tegoż dekretu uprawnienia zastrzeżone dla MPiOS w zakresie ubezpieczeń społecznych przekazanych związkom zawodowym przechodzą na CRZZ.

W wielu jednak zakładach pracy, szczególnie w zakładach przemysłu leśnego, wprowadzona została następująca zasada: pracownicy, w przypadku urodzenia nieżywego dziecka lub zgonu noworodka w ciągu 6 tygodni po porodzie, przyznaje się tylko 6-tygodniowy urlop macierzyński po porodzie; w przypadku zaś śmierci dziecka po upływie od porodu 6 tygodni przyznaje się urlop przez okres do dnia śmierci dziecka, dodając do tego okresu jeszcze dalsze 2 dni wolne od pracy.

Podstawę do wprowadzenia tej zasady dało rozumowanie wychodzące z założenia, że ochronne urlopy macierzyńskie miały na celu: a) zdrowie matki i przede wszystkim b) dobro dziecka. Skoro dziecko po porodzie zmarło, to nie zachodzi konieczność opiekania się nim i odpada tym samym racja przyznawania urlopu przez okres przewidziany w normalnej sytuacji, tj. gdy dziecko żyje.

W związku ze stosowaniem powyższej zasady, pracownikom, którym w razie urodzenia nieżywego dziecka lub jego zgonu po porodzie ograniczono urlopy macierzyńskie do 6 tygodni, wypłacano tym samym zasiłki połogowe również tylko przez 6 tygodni, a więc przez okres krótszy aniżeli przewiduje ustawa o ubezpieczeniu społecznym.

Powstało więc zagadnienie, w jaki sposób powyższą zasadę, stosowaną przez niektóre zakłady pracy, pogodzić z obowiązującymi przepisami w zakresie urlopów macie-

rzyńskich i zasiłków połogowych.

Z przepisów ustawy z 2.7.1924 wynika niezbicie, że dla przyznania ciężarnej pracownicy przerw w pracy, przewidzianych tą ustawą, decydujące znaczenie ma tylko fakt urodzenia dziecka, bez względu na to czy dziecko żyje czy po porodzie zmarło.

Wobec tego Centralna Rada Związków Zawodowych uznała, że jakiegokolwiek ograniczanie urlopów macierzyńskich jest nieuzasadnione w świetle obowiązujących postanowień ustawowych. Stąd CRZZ, opierając się na przepisach art. 2 i 16 dekretu z 10.11.1954 (Dz. U. nr 5, poz. 260)¹⁾, zwróciła się do Centralnego Zarządu Przemysłu Leśnego o wydanie zarządzenia polecającego komórkom CZPL, aby w przypadkach urodzenia nieżywego dziecka lub jego zgonu po porodzie przyznawano tym pracownikom urlopy macierzyńskie na tych samych zasadach i w takich rozmiarach, w jakich korzystają z tego uprawnienia pracownice, które urodziły dzieci żywe i którym noworodki nie zmarły po porodzie.

Stosowanie dotychczasowej praktyki przez zakłady pracy przemysłu leśnego i niektóre inne zakłady budzi nie tylko wątpliwości co do jej zgodności z obowiązującymi przepisami, lecz jest także społecznie i moralnie krzywdzące.

Zajęte przez CRZZ stanowisko wyjaśnia obowiązująco, że prawo do ustalonych ustawami z 2.7.1924 i 28.3.1933 urlopów macierzyńskich i zasiłków połogowych przysługuje na równych warunkach pracownikom, które urodziły dzieci żywe i pracownikom, które urodziły dzieci nieżywe, lub którym noworodzone dziecko zmarło po porodzie.

E. Szeremeta

O rencie starczej na podstawie dekretu z 25 czerwca 1954

Okoliczności warunkujące przyznanie renty starczej

Dekret z 25.6.54 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym przewiduje dwa rodzaje rent dla pracownika: rentę starczą i rentę inwalidzką.

Tego rodzaju rozróżnienie rent przed wejściem w życie powyższego dekretu (1.7.1954) istniało tylko w ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych. W gruncie rzeczy jednak renta starcza w tym ubezpieczeniu niczym nie różniła się od renty inwalidzkiej. Bowiem wysokość obu tych rent oraz warunki do ich nabycia były jednakowe, z tym tylko że prawo do renty starczej nabywało się z dniem osiągnięcia wieku starczego, a do renty inwalidzkiej — z dniem powstania inwalidztwa.

W ubezpieczeniu emerytalnym robotników rozróżnienia rent na starczą i inwalidzką nie było. W tym ubezpieczeniu traktowało się wiek starczy, jako inwalidztwo i z tytułu osiągnięcia tego wieku robotnikowi przysługiwała renta inwalidzka (jeśli były spełnione inne warunki do tej renty).

Renta starcza przewidziana w dekrecie o p.z.e. różni się natomiast od renty inwalidzkiej; jest ona znacznie wyższa niż renta inwalidzka, przewidziana dla pracowników zaliczonych do III grupy inwalidów, a prawo do niej zależne jest:

- 1) od posiadania dłuższego okresu zatrudnienia, innego dla mężczyzn i innego dla kobiet oraz
- 2) od osiągnięcia określonego wieku starczego, zróżnicowanego w zależności od płci i kategorii zatrudnienia pracownika.

Warunki do renty starczej

Warunki do renty starczej ustalone są w art.28-30 dekretu z 25.6.54 i w pkt. 42.2 instrukcji z 23.2.1955, dołączonej do okólnika ZUS nr 9/55.

W myśl tych przepisów prawo do renty przysługuje pracownikowi, który:

- 1) posiada wymagany okres zatrudnienia i
- 2) osiągnął wiek starczy:
 - a) w czasie zatrudnienia albo
 - b) w ciągu 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia, jeśli zwolnienie nastąpiło na prośbę pracownika, lub
 - c) w ciągu dwu lat po ustaleniu zatrudnienia, jeżeli zwolnienie nastąpiło nie na prośbę pracownika, lecz z innych przyczyn (np. reorganizacja zakładu pracy, zmniejszenie etatów itp.).

Jeżeli pracownik osiągnął wiek starczy przed osiągnięciem wymaganego okresu zatrudnienia, prawo do renty starczej powstanie z chwilą osiągnięcia wymaganego okresu zatrudnienia.

Z powyższego wynika, że obojętna jest kwestia, kiedy pracownik osiągnie wymagany okres zatrudnienia, tj. przed, czy też po osiągnięciu wieku starczego. Wpłyne to jedynie na to, że data powstania prawa do renty starczej będzie różna.

Jeśli wymagany okres zatrudnienia został przebyty przed osiągnięciem wieku starczego, prawo do renty

powstaje z dniem osiągnięcia tego wieku, jeśli zaś wymagany okres zatrudnienia został przebyty po osiągnięciu wieku starczego, to prawo do renty starczej powstaje z dniem przebycia tego okresu zatrudnienia.

W obu jednak przypadkach wymagane jest, aby samo osiągnięcie wieku starczego nastąpiło bądź w czasie zatrudnienia, bądź po ustaniu zatrudnienia, lecz nie później niż w ciągu 6 miesięcy, jeśli pracownik sam się zwolnił z pracy, lub w ciągu 2 lat — jeśli zwolnienie pracownika nie nastąpiło na jego prośbę.

Jeśli osiągnięcie wieku starczego nie nastąpiło ani w czasie zatrudnienia, ani w okresach wyżej podanych, pracownik nie ma prawa do renty starczej i może w przyszłości otrzymać już tylko rentę inwalidzką, jeśli stanie się niezdolny do pracy i zostanie zaliczony do jednej z trzech grup inwalidów.

Zauważyć tu należy, że osiągnięcia wieku starczego nie uważa się za równoznaczne z powstaniem inwalidztwa. Inwalidztwo w każdym wypadku musi być ustalone przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Wymagamy okres zatrudnienia

Przez „wymagany okres zatrudnienia“ rozumie się taki minimalny okres zatrudnienia, od którego przebycia zależne jest prawo do renty. Do tego okresu zalicza się:

- 1) okresy zatrudnienia i okresy równorzędne z zatrudnieniem w rozumieniu art. 7 dekretu o p.z.e. osób wymienionych w art. 4 i 96 dekretu¹⁾ oraz
- 2) tzw. okresy zaliczalne do okresów zatrudnienia, wymienione w art. 8 dekretu o p.z.e. (np. pobieranie zasiłków chorobowych, służbę wojskową itd.).

Wszystkie wyżej wymienione okresy oraz warunki ich zaliczania zostały omówione w artykule pt. „Co to jest okres zatrudnienia, wymagany dla powstania prawa do świadczeń rentowych“, zamieszczonym w PUS nr 4155 str. 103.

W związku z oceną powstałych warunków do renty starczej należy zwrócić szczególną uwagę na to, że jakkolwiek na tzw. wymagany okres zatrudnienia zalicza się w myśl art. 7 i 8 dekretu wszystkie wymienione w pkt. 1 i 2 okresy, to jednak między okresami zatrudnienia i okresami równorzędnymi z zatrudnieniem (pkt. 1) a tzw. okresami „zaliczalnymi“ (pkt.2) zachodzi zasadnicza różnica. Tzw. okresy „zaliczalne“ nie są bowiem przez dekret uważane za okresy równorzędne z zatrudnieniem i przy ocenie pozostałych warunków do renty starczej nie odgrywają one żadnej roli (pkt. 41.3 instrukcji z 23.2.1955, dołączonej do okólnika ZUS nr 9/55).

P r z y k ł a d 1: Pracownik pozostawał w zatrudnieniu II kategorii do dnia 1.5.1941 przez okres 17 lat. W czasie od 1.5.1941 do 9.5.1945 (tj. ponad 4 lata) przebywał w obozie koncentracyjnym w Rzeszy i po powrocie do Polski pracował ponad 5 lat. Wiek starczy (65 lat) osiągnął w dniu 10.11.1944. Pracownik ten nie ma prawa do renty starczej, albowiem 65 lat ukończył po upływie 2 lat od ustania zatrudnienia. Okres pobytu w obozie zalicza się wprawdzie na tzw. wy-

¹⁾ Tj. okresy zatrudnienia oparte na umowie o pracę, mianowaniu lub nakazie pracy, okresy pełnienia funkcji z wyboru, okresy pracy członków i kandydatów na członków w spółdzielniach pracy, okresy pracy chałupniczej, okresy uczęszczania do szkół przysposobienia zawodowego lub szkół partyjnych i szkół związków zawodowych, okresy pracy w zakładach pracy w związku z nauką zawodu.

magany (25 lat) okres zatrudnienia, jednak nie jest on okresem równorzędnym z okresem zatrudnienia, wobec czego nie można przyjąć, że warunek osiągnięcia wieku starczego w czasie zatrudnienia został spełniony. Pracownik ten może otrzymać jedynie rentę inwalidzką, jeśli zostanie przez KIZ zaliczony do jednej z grup inwalidów.

P r z y k ł a d 2: Pracownik pozostawał w zatrudnieniu I kategorii przez 24 lata, po czym objął aspiranturę naukową. W trzecim roku trwania aspirantury ukończył wiek starczy (60 lat) przewidziany dla pracowników I kategorii zatrudnienia. Jakkolwiek pracownik ten ukończył 60 lat w czasie trwania tzw. okresu zaliczalnego, nie ma on prawa do renty starczej, albowiem od ustania zatrudnienia do daty osiągnięcia tego wieku upłynęło więcej niż 2 lata.

Okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty starczej jest zróżnicowany w zależności od płci pracownika i wynosi 25 lat dla mężczyzn, a 20 lat dla kobiet.

Wiek starczy

Wiek starczy uprawniający do renty starczej zróżnicowany jest w zależności od płci pracownika i kategorii jego zatrudnienia i wynosi:

- 1) dla pracowników I kategorii zatrudnienia — 60 lat dla mężczyzn i 55 lat dla kobiet,
- 2) dla pracowników II kategorii zatrudnienia — 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

Do I kategorii zatrudnienia zalicza się okresy pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia, do II kategorii zatrudnienia zalicza się prace wszystkich pozostałych pracowników.

Kategorie zatrudnienia omówione zostały w artykule pt. „Kategorie zatrudnienia“, zamieszczonym w PUS nr 5/55, str. 142.

Zwrócić należy uwagę, że dekret z 25.6.54 wprowadził znacznie łagodniejsze warunki do renty starczej, obniżając granicę wieku:

- 1) dla wszystkich bez wyjątku kobiet, czego nie przewidywały przepisy obowiązujące do 1.7.1954, oraz
- 2) dla mężczyzn i kobiet zatrudnionych pod ziemią lub w warunkach, szkodliwych dla zdrowia, co w porównaniu z przepisami obowiązującymi do 1.7.1954 stanowi znaczne rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do renty starczej na warunkach ulgowych.

SPROSTOWANIE

Z winy drukarni w nr 5/55 PUS na str. 139 w artykule pt. „Zaopatrzenie emerytalne robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło“ (druga szpalta, ustęp trzeci od góry) poprzestawiano wiersze w ten sposób, że został zniekształcony stan faktyczny w zakresie warunków uprawniających do renty inwalidzkiej (w myśl uchwały z 27.3.54) z tytułu niezdolności do wykonywania dotychczasowego zawodu.

Wobec tego zamieszczamy poniżej odpowiedni ustęp wyżej wymienionego artykułu w jego właściwym brzmieniu, a mianowicie:

„Za wypadek w zatrudnieniu, powodujący niezdolność uzasadniającą prawo do rent inwalidzkich z uchwały z 27. 3. 1954 uważa się w zasadzie wypadek w rozumieniu art. 36 dekretu z 25 6. 54 i rozp. MPIOS z 1. 7. 1954.

Rozporządzenie z 15. 1. 1955 wprowadza tu jednak pewne ograniczenie, a mianowicie: renta inwalidzka z tytułu spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu całkowitej niezdolności do wykonywania dotychczasowego zawodu w zespole formującym szkło przysługuje robotnikowi tego zespołu w zasadzie tylko wtedy, gdy wypadek w zatrudnieniu nastąpił podczas pracy w zespole formującym szkło. W przypadku, gdy wypadek w zatrudnieniu nastąpił nie podczas pracy w zespole formującym szkło, lecz w innych okolicznościach (np. w drodze do pracy lub z pracy, przy czynnościach wyluczonych w § 1 rozp. MPIOS z 1. 7. 54), warunkiem koniecznym do przyznania renty inwalidzkiej jest przepracowanie przed wypadkiem co najmniej 10 lat w zespołach formujących szkło.

Ograniczenie to nie dotyczy rent inwalidzkich przysługujących z tytułu spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu nie dołności do jakiegokolwiek pracy“.

W ustaleniu tych łagodniejszych warunków przebiega socjalistyczna zasada „każdemu według jego pracy“.

Z przepisów obowiązujących do 1.7.1954, jedynie przepisy ubezpieczenia emerytalnego robotników przewidywały niższą granicę wieku do renty starczej dla robotników zatrudnionych w górnictwie i hutnictwie. Przepisy te jednak wymagały od tych robotników stażu pracy dłuższego aniżeli od ogółu robotników.

Wysokość renty starczej

Wysokość renty starczej również została zróżnicowana w zależności od kategorii zatrudnienia i wynosi: 1) dla pracowników I kategorii zatrudnienia 60%, a 2) dla pracowników II kategorii zatrudnienia 40% podstawy wymiaru renty.

Dekret o p.z.e. przewiduje możliwość podwyższenia wysokości renty starczej na wniosek zainteresowanego (art. 32). Prawo do podwyższenia renty powstaje, jeśli zostaną spełnione wszystkie następujące warunki:

- 1) rencista musi być po przyznaniu renty starczej zatrudniony co najmniej 2 i 1/2 roku w okresie 3-letnim, przypadającym w czasie po dniu przyznania renty; ten 3-letni okres nie musi jednak następować bezpośrednio po dniu przyznania renty, lecz może również przypadać w czasie późniejszym; w tym 3-letnim okresie nie mogą zachodzić przerwy w pracy, wynoszące łącznie więcej niż 6 miesięcy,
- 2) przeciętny miesięczny zarobek rencisty w powyższym okresie ostatnich 3 lat musi być wyższy niż przeciętny miesięczny zarobek, który był obliczony dla ustalenia podstawy wymiaru renty.

Wypłata renty starczej, ustalonej w nowej wysokości, następuje od najbliższego terminu, w którym była płacona dotychczasowa renta, przypadającego po wydaniu decyzji podwyższającej rentę (art. 18 dekretu).

Zamiana renty starczej na rentę inwalidzką

Dekret z 25.6.1954 przewiduje możliwość zamiany renty starczej na wniosek zainteresowanego na rentę inwalidzką w następujących przypadkach:

- 1) gdy pobierający rentę starczą stanie się inwalidą i zostanie zaliczony do I grupy inwalidów,
- 2) gdy pobierający rentę starczą stanie się inwalidą wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej i zostanie z tego powodu zaliczony do jednej z trzech grup inwalidów.

Wprowadzenie możliwości zamiany renty starczej na rentę inwalidzką, uzasadnione jest tym, że dekret o p.z.e. nie uznaje osiągnięcia wieku starczego za równoznaczne z inwalidztwem. Ponieważ renta inwalidzka dla inwalidy I grupy względnie renta inwalidzka przewidziana dla inwalidy z wypadku jest w zasadzie znacznie wyższa od renty starczej, przeto dekret dał rencistom prawo żądania zamiany renty starczej na rentę inwalidzką, gdy to dla nich będzie korzystne.

Zauważyć tu należy, że w myśl pkt. 45 instrukcji z 23.2.1955 (dołączonej do okólnika ZUS nr 9/55) w obu powyższych przypadkach zamiany renty starczej na rentę inwalidzką (pkt. 1 i 2) przyjmuje się do obliczenia renty inwalidzkiej tę samą podstawę wymiaru, która była przyjęta do obliczenia renty starczej.

Tę samą podstawę wymiaru renty inwalidzkiej przyjmuje się nawet w tym przypadku, gdy rencista otrzymujący rentę starczą stanie się inwalidą w czasie nowopodjętego zatrudnienia z zarobkiem niższym od zarobku, który stanowił podstawę wymiaru renty starczej.

Przykład 1: Robotnik wykonywał prace, uzasadniające zaliczenie do I kategorii zatrudnienia i otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 1100 zł miesięcznie. W sierpniu 1954 osiągnął 60 lat życia i otrzymał rentę starczą w wysokości 60% od kwoty 1100 zł, tj. rentę w kwocie 660 zł. Po przyznaniu renty starczej podjął zatrudnienie uzasadniające zaliczenie do II kategorii zatrudnienia i zarabiał 800 zł miesięcznie. W maju 1955 uległ wypadkowi i stał się inwalidą II grupy. Renta inwalidzka dla II grupy inwalidów z wypadku wynosi 75% podstawy wymiaru renty. Rencista otrzyma zatem w miejsce renty starczej rentę inwalidzka w kwocie 825 zł miesięcznie (1100 x 75%).

Przykład 2: Robotnik zaliczony do II kategorii zatrudnienia, otrzymywał rentę starczą w wysokości 40% od kwoty 800 zł, jako podstawy wymiaru renty, czyli renta starczą wynosi 320 zł miesięcznie. Po upływie roku od przyznania renty starczej, rencista stał się inwalidą i został zaliczony do I grupy inwalidów. Renta inwalidzka dla I grupy inwalidów wynosi 60% podstawy wymiaru renty. Renta starczą w kwocie 320 zł zostanie zamieniona w tym przypadku na rentę inwalidzka, która wyniesie 480 zł miesięcznie (800 x 60%).

Renta inwalidzka przyznana w miejsce renty starczej przysługuje od daty powstania uprawnienia do tej renty, jednak za okres nie dłuższy niż za 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia wniosku o zmianę.

Zauważyć w końcu należy, że dekret o p.z.e. nie przewiduje przedawnienia prawa do renty starczej. Wniosek zatem o tę rentę może być zgłoszony w terminie znacznie późniejszym niż data osiągnięcia wieku starczego.

T. Wasylecki

Obowiązek zakładu pracy i rady zakładowej w zakresie przyjmowania wniosków o renty

Dekret z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym postanawia, że postępowanie o świadczenia rentowe wszczyna się na podstawie wniosku, zgłoszonego za zgodą osoby zainteresowanej przez zakład pracy lub radę zakładową albo na wniosek samego zainteresowanego lub jego pełnomocnika (art. 66).

Z tego postanowienia wynika, że podstawą do wszczęcia postępowania o świadczenia rentowe przez Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej jest wniosek zgłoszony: a) bądź przez zakład pracy lub radę zakładową za zgodą osoby zainteresowanej, tj. pracownika lub członka rodziny po zmarłym pracowniku, b) bądź przez samego zainteresowanego lub jego pełnomocnika.

W kolejności ustawienia upoważnionych do zgłaszania wniosków o rentę, na pierwszych miejscach figuruje zakład pracy i rada zakładowa. Pierwzeństwo to nie jest przywilejem, lecz obowiązkiem, spoczywającym w tym względzie na zakładzie pracy i na radzie zakładowej.

Obowiązek ten wynika również z zarządzenia MPiOS z 1.7.1954 o wykonaniu dekretu o p. z. e. (Monitor nr 70, poz. 874), które postanawia: wniosek o rentę może osoba zainteresowana zgłosić w zakładzie pracy lub w radzie zakładowej i miejscowej (§ 4), zaś instytucje te mają udzielać zgłaszającym wnioski wszelkich informacji i pomocy w sprawie ustalenia uprawnień do świadczeń oraz mają pouczać o dokumentach, które należy dołączać do wniosku (§ 6).

A zatem z przepisów tych wynika, że:

- pracownik (lub członek rodziny po zmarłym pracowniku) ma prawo zgłosić wniosek o rentę w zakładzie pracy lub w radzie zakładowej, gdzie ostatnio był zatrudniony,
- zakład pracy i rada zakładowa obowiązane są przyjąć wniosek o rentę i udzielić w tym zakresie pełnej pomocy,
- pomoc ze strony tych instytucji obejmuje informację o uprawnieniach oraz pouczenie o dokumen-

tacji potrzebnej dla ustalenia prawa do renty. Przyjęty przez zakład pracy lub radę zakładową (miejscową) wniosek o świadczenia rentowe wraz z pełną dokumentacją powinien być przekazany po zaopatrzeniu go w datę wpływu (§ 4), instytucji przyznającej renty, tj. Wydziałowi Rent i Pomocy Społecznej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej.

Według dotychczasowej praktyki wszelkie dosyć zawile starania o rentę pracownik podejmował we własnym zakresie, nawiązując bezpośredni kontakt z instytucją przyznającą renty. Okazywane mu w tym względzie zainteresowanie ze strony zakładu pracy i rady zakładowej ograniczało się wyłącznie do wystawienia i potwierdzenia zaświadczeń z ostatniego zatrudnienia.

Ponieważ każdy pracownik stara się o rentę przeważnie raz tylko w życiu, przez co nie orientuje się w trybie postępowania rentowego ani też w rodzaju i ilości dokumentów, od przedłożenia których uzależnione jest przyznanie renty. W rezultacie ostateczne załatwienie roszczenia i przyznanie renty przewleka się wskutek konieczności długotrwałego kompletowania i uzupełniania wniosku niezbędnymi dokumentami. Dzieje się to oczywiście ze szkodą pracownika, znajdującego się często w krytycznym położeniu materialnym. Ponadto pracownik lub wdowa po nim zaczynają nierzadko starania o rentę od udania się po pomoc do adwokata, ponosząc niepotrzebne wydatki na rachunek przyszłej renty.

Przytoczone przepisy dekretu z 25. 6. 1954 i zarządzenia MPiOS z 1. 7. 54 mają pracownikowi lub w razie jego śmierci członkom rodziny ułatwić starania o rentę, nakładając na zakłady pracy i rady zakładowe obowiązek udzielenia pomocy wnoszącym roszczenie rentowe.

Pomoc ta musi być wszechstronna i ma obejmować takie czynności jak: przyjęcie wniosku o rentę, ułatwienie pracownikowi skompletowania potrzebnych dokumentów i przesłania tego wniosku wraz z pełną dokumentacją do Wydziału Rent i Pomocy Społecznej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodo-

wej. Chodzi tu głównie o pomoc w kompletowaniu dokumentów warunkujących przyznanie renty, co zakładowi lub radzie zakładowej nie powinno narządzać większych trudności. Zakład pracy bowiem, orientując się wskutek częstotliwości załatwiania spraw rentowych w trybie postępowania rentowego, będzie mógł wskazać pracownikowi, jakie powinien złożyć dokumenty lub sam dołączyć do wniosku potrzebne dokumenty z własnych akt osobowych bądź sporządzić w szczególnych przypadkach odpowiednie dokumenty w postaci zeznań świadków.

Do tej pory zakłady pracy i rady zakładowe tylko w rzadkich i wyjątkowych okolicznościach wykazywały zainteresowanie dla sprawy wniosków pracowników o renty. Obecnie idzie o to, by zainteresowanie to rozciągnięto na całą załogę i by każdy pracownik, zanim złoży wniosek o rentę, zwrócił się przedtem o informację i pomoc do rady zakładowej lub ubezpieczeniowej komórki w zakładzie pracy.

Trzeba tu również zauważyć, że pozostawienie starań o rentę własnej inicjatywie i trosce pracownika posiada jeszcze jedną ujemną stronę, a mianowicie: instytucja przyznająca renty, mając kontakt wyłącznie z pracownikiem, zawiadamia (w formie wydania decyzji) o załatwieniu roszczenia rentowego tylko pracownika. W rezultacie ani zakład pracy, ani rada zakładowa nie wiedzą, komu spośród załogi przyznano, a komu odmówiono renty. Tak samo też nie wiedzą o wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty renty.

Zakłady pracy i rady zakładowe są w ten sposób pozbawione b. istotnego elementu w zakresie rozstrzygnięcia i załatwiania całokształtu spraw bytowych pracowników. Poza tym istnieje w tym stanie rzeczy zwiększone niebezpieczeństwo nadpłat zasiłków rodzinnych wskutek podwójnej wypłaty zasiłków na dzieci: z tytułu pobierania renty i z tytułu zatrudnienia.

Powyższe ujemne skutki dotychczasowej praktyki zostaną wydatnie ograniczone z chwilą pełnej i konsekwentnej realizacji postanowień wyżej przytoczonych przepisów dekretu z 25. 6. 54 i zarządzenia MPiOS z 1. 7. 54. Bowiem włączenie zakładów pracy i rad zakładowych w tryb załatwiania spraw rentowych pociągnie za sobą obowiązek informowania ich przez instytucje załatwiające roszczenia rentowe o wydawanych decyzjach przyznających lub odmawiających renty oraz o wszelkich zmianach w wypłacie renty pracownikowi zatrudnionemu lub członkom rodziny po zmarłym pracowniku.

Powstaje pytanie, czy zakłady pracy i rady zakładowe sprostają nałożonym na nie nowym zadaniom i czy będą w stanie załatwiać bez większych zakłóceń wnioski czy sprawy rentowe pracowników.

Należy tu przypomnieć, że podobna kwestia wypłynęła lat temu parę, kiedy zapadła decyzja o przekazaniu zakładom pracy czynności przyznawania, obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych. Wtedy podnoszono zastrzeżenia i odzywały się liczne głosy, że zakłady pracy nie są do tego zadania należycie przygotowane.

Obecnie, po kilku latach doświadczenia, okazuje się, że obliczanie i wypłata zasiłków chorobowych w zakładach pracy odbywa się coraz lepiej i coraz sprawniej. Zakłady pracy potrafiły na przestrzeni tych kilku lat zorganizować u siebie mniejsze lub większe komórki ubezpieczeniowe, obsadzone nierząd-

ko wyszkolonym fachowo i doświadczonym personelem.

Tym właśnie komórkom można przekazać załatwianie również spraw rentowych pracowników, zwłaszcza że sprawy te są znacznie prostsze aniżeli sprawy zasiłkowe. Bowiem zakłady pracy, załatwiając sprawy zasiłków chorobowych, muszą we własnym zakresie podejmować decyzje o przyznaniu i wypłacie tych zasiłków, natomiast przy załatwianiu spraw rentowych czynności zakładu pracy ograniczą się do przyjęcia roszczenia, skompletowania potrzebnych dokumentów i przekazania wniosku wraz z dokumentacją do decyzji Wydziału Rent i Pomocy Społecznej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej.

Prezydium Wojewódzkich Rad Narodowych, chcąc ułatwić i umożliwić zakładom pracy należyte wykonywanie zadań w zakresie załatwiania spraw rentowych, przeprowadzą z polecenia MPiOS w b. roku szkolenie wydelegowanych przez zakłady pracowników. Przedmiot tego szkolenia będą stanowiły zasadnicze postanowienia obowiązujących przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym oraz sposób ich wykonywania. Poza tym zostaną szczegółowo omówione kwestie dotyczące dokumentacji niezbędnej do poszczególnych rodzajów rent oraz sposób kompletowania wniosków rentowych.

Na szkolenie należy delegować pracowników, którym kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową powierzy wykonywanie czynności w zakresie przyjmowania wniosków o świadczenia rentowe oraz udzielania pomocy w ich uzyskaniu. Najlepiej byłoby, gdyby czynności te powierzono pracownikom, którzy obecnie załatwiają w zakładzie pracy zasiłki chorobowe i rodzinne, a to ze względu na powiązania, jakie istnieją pomiędzy rentami a zasiłkami.

O terminie i miejscu szkolenia każdy większy zakład pracy zostanie zawiadomiony przez Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej.

Trzeba również pomyśleć o tym, ażeby zakładom pracy w zakresie ich czynności w związku z załatwieniem spraw rentowych zapewnić pomoc także ze strony rewidentów Wojewódzkich Zarządów Ubezpieczeń Społecznych. Chodzi tu o przygotowanie tych rewidentów do tego, ażeby mogli udzielać zakładom pracy pomocy o charakterze instruktazowym na odcinku spraw rentowych przy okazji swego pobytu w zakładzie w celu przeprowadzenia kontroli przyznawania i wypłaty zasiłków.

Ponadto zakłady pracy powinny zaopatrzyć się w odpowiednie materiały informacyjne wydawane przez CRZZ. Dotychczas ukazała się broszura pt. „Uprawnienia emerytalne pracowników i ich rodzin“, która zawiera informacje o rodzajach świadczeń, o warunkach ich uzyskania oraz o dowodach wymaganych dla uzasadnienia uprawnień. Posiadanie materiału informacyjnego w dużym stopniu ułatwi zakładom pracy załatwianie spraw rentowych pracowników.

*

PRZEGLĄD UBEZPIECZEN SPOŁECZNYCH w następnych numerach poda i omówi wyczerpująco tryb postępowania przy zgłaszaniu i przyjmowaniu wniosków rentowych oraz przy kompletowaniu dokumentacji, koniecznej dla udowodnienia uprawnień do renty.

M. Brojewski

Zasiłek rodzinny bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania

1.

W myśl rozporządzenia MPiOS z 30.4.1952 (Dz. U. nr 23, poz. 154) nowoprzyjęty robotnik do pracy w kopalni węgla nabywa prawo do zasiłku rodzinnego bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli do pracy w tej kopalni został przyjęty:

a) na podstawie skierowania w ramach planowego werbunku siły roboczej lub przez organa zatrudnienia prezydium rad narodowych,

b) w formie tzw. pośrednictwa przez akceptację p o s o b i s t y m stawieniu się w organach zatrudnienia.

Ten ostatni warunek (pkt. b) został obecnie uchylony. Robotnik nie jest obowiązany do osobistego stawiennictwa w organach zatrudnienia przed przyjęciem go do pracy w kopalni. Kierownictwo kopalni natomiast winno zgłaszać organom zatrudnienia każdy przypadek przyjęcia robotnika do pracy oraz każde wolne miejsce pracy.

A zatem dla stwierdzenia prawa robotnika do zasiłku rodzinnego bez konieczności przebycia 3-mie-

sięcznego okresu wyczekiwania nie należy żądać od niego, by przedłożył d o w ó d, że został przyjęty do pracy w kopalni za pośrednictwem organu zatrudnienia prezydium rady narodowej. Trzeba jedynie zbadać, czy nie zachodzi okoliczność s a m o w o l n e g o przejścia robotnika z jednej kopalni do pracy w drugiej kopalni. W takim bowiem przypadku robotnik traci ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego i musi w nowej kopalni przebyć 3-miesięczny okres wyczekiwania (wyjaśnienie Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30.3.1955 Znak: Z. 1-00-15).

2.

Przywilej prawa do zasiłku rodzinnego bez konieczności przebycia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania przysługuje robotnikowi nowoprzyjętemu do kopalni w ę g l a k a m i e n n e g o bez względu na rodzaj pracy, do jakiej został przydzielony. To znaczy, że z przywileju tego korzysta robotnik zatrudniony tak pod z i e m i ą, jak i przy pracach n a p o w i e r z c h n i.

W kopalniach w ę g l a b r u n a t n e g o natomiast, w których eksploatacja różni się od eksploatacji w kopalniach węgla kamiennego, nowoprzyjętemu robotnikowi prawo do zasiłku rodzinnego bez konieczności przebycia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania przysługuje tylko wtedy, gdy został zatrudniony przy pracach ściśle związanych z w y d o b y c i e m węgla. Nie mogą więc korzystać z tego przywileju robotnicy zatrudnieni w charakterze stróżów, woźnych, sprzątaczek itp. (wyjaśnienie Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26.4.1955 Znak: Z. 1-03-26).

3.

Przywilej prawa do zasiłku rodzinnego bez przebycia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania został rozszerzony na nowoprzyjmowanych robotników d o ł o w y c h (zatrudnionych pod ziemią). Przedsiębiorstwa Robót Górniczych (wyjaśnienie MPiOS z 16.2.1955 Znak: Uz. 6/Pf. 55) i na robotników dołowych Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń (wyjaśnienie Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z 26.4.1955 Znak: Z. 1-00-44).

St.-St.

Okólniki i zarządzenia

15.4 — 15.5.1955

W okresie sprawozdawczym wydane zostały następujące okólniki:

1. Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 10 z 4.5.1955 wyjaśnia, iż inkasenci podatkowi, zatrudnieni w gromadzkich radach narodowych, podlegają od 1.1.1955 obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie; są uprawnieni do świadczeń na warunkach ogólnie obowiązujących, a w szczególności mają również prawo do zasiłków rodzinnych, chociażby nawet posiadali lub użytkowali gospodarstwa rolne. Z inkasentami podatkowymi, których stanowiska utworzone zostały na mocy uchwały nr 760/54 Prezydium Rządu z 11.12.1954 określającej zarazem ich obowiązki, prezydium gromadzkich rad narodowych zawierają umowy o pracę. Do inkasentów więc mają zastosowanie przepisy rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323) oraz inne przepisy prawa pracy. Okólnik wyjaśnia również, że oprócz inkasentów podatkowych prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego mają zatrudnieni w gromadzkich radach narodowych: stale urzędujący przewodniczący i sekretarze, referenci i młodszy referenci oraz delegaci do spraw skupu.

SPRAWY ORGANIZACYJNE

Okólnik nr 11 z 6.5.1955 ustala w oparciu o uchwałę Prezydium CRZZ z 4.2.1955 (patrz wyżej „Przegląd Ustawodawstwa“ pkt 4) szczegółową strukturę organizacyjną i zakres działania komórek ustrojowych Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych oraz wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych.

Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych dzieli się na 2 działy — Dział Ubezpieczeniowy, Dział Planowania i Rachunkowości — oraz Samodzielny Wydział Organizacyjny, działy zaś dzielą się z kolei na wydziały.

Dział Ubezpieczeniowy obejmuje: 1) Wydział Instruktażowo-Kontrolny, 2) Wydział Profilaktyki i Lecznictwa Przyzakładowego i 3) Wydział Prawno-Normatywny.

Dział Planowania i Rachunkowości obejmuje: 1) Wydział Planowania, 2) Wydział Statystyki, 3) Wydział Budżetowo-Księgowy i 4) Wydział Administracji.

Wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, z wyłączeniem WZUS w Stalinogrodzie z siedzibą w Chorzowie, dzielą się na wydziały, a mianowicie: 1) Wydział Ubezpieczeniowo-Instruktażowy, 2) Wydział Planowania i Księgowości, 3) Wydział Składek, 4) Inspektorat Kadr i 5) Wydział (ewentualnie sekcja, referat) Administracyjno-Gospodarczy.

Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych w Stalinogrodzie z siedzibą w Chorzowie obejmuje: 1) Wydział Instruktażowo-Kontrolny, 2) Wydział Świadczeń i 3) Wydział Profilaktyki Lecznictwa.

Dla obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych okólnik nie przewiduje podziału na odrębne jednostki organizacyjne.

Wojewódzkie i obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych mogą utrzymać w ramach przyznaných etatów istniejące komórki terenowe (Terenowe Wydziały Świadczeń i Ekspozytury b. ZUS) jako „punkty informacyjne” wojewódzkich względnie obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych.

Okólnik nr 8 z 23.4.1955 normuje — w oparciu o uchwałę CRZZ z 15.4.1955 — tryb finansowania kosztów związanych z rozstrzygnięciem odwołań z zakresu ubezpieczeń społecznych. Wyплаты kosztów stawiennictwa związanych z rozstrzygnięciem odwołań dokonują bieżąco z własnych środków finansowych zarządy okręgowe (zarządy oddziałowe w kolejnictwie), względnie zarządy główne związków zawodowych, rozpatrujące odwołania. Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych dokonuje ze środków budżetu ubezpieczeń społecznych zwrotu kosztów stawiennictwa, poniesionych przez odnośne zarządy związków zawodowych na podstawie nadsyłanych przez nie do CZUS miesięcznych zestawień. Wzywanie biegłych, świadków oraz uprawnionych do świadczeń winno być ograniczone do tych przypadków, w których wydanie orzeczenia na podstawie akt jest niemożliwe.

Do czasu wydania przez CRZZ szczegółowej instrukcji w sprawie wysokości kosztów stawiennictwa, podlegających zwrotowi osobom wzywanim, zarządy związków zawodowych winny przyjmować za podstawę ustalania tych kosztów przepisy dekretu z 26.10.1950 o należnościach świadków, biegłych i stron w postępowaniu sądowym (Dz. U. nr 49, poz. 445).

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 9 z 29.4.1955 podaje do wiadomości wykaz jednostek budżetowych oraz instytucji społecznych, które w myśl zarządzenia Ministra Finansów z 20.12.1954 (Monitor nr 4 z 1955, poz. 56) objęte zostały od 1.1.1955 kontrolą bankową funduszu płac. Jednostki te i instytucje opłacać będą składki na ubezpieczenie społeczne przy składaniu zapotrzebowania na środki płatnicze z osobowego funduszu płac. W związku z tym okólnik normuje tryb postępowania wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych z chwilą otrzymania zawiadomienia o przelewie składek należnych od uspołecznionych jednostek i instytucji lub egzemplarzy zleceń wypłaty na gotówkę pobraną przez nie na wypłatę zasiłków.

STATYSTYKA

Okólnik nr 7 z 22.4.1955 podaje do wiadomości, że zgodnie z pismem Głównego Urzędu Statystycznego z 7.3.1955 Zn. X-2-4-1/55 w bieżącym roku nie przewiduje się badania stanu ubezpieczonych i ich zarobków w państwowych, spółdzielczych i innych uspołecznionych zakładach pracy. Okólnik zarządza przeto, jakie materiały i w których terminach wojewódzkie względnie obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych winny przesyłać do GUS i CZUS odnośnie do nieuspołecznionych zakładów pracy.

2. OKÓLNİK MPIOS (ZARZĄD RENT)

Pismo okólne nr 1/55 z 12.4.1955 dotyczy sprawy szkolenia pracowników rad narodowych i pracowników zakładów pracy w zakresie rent i zaopatrzeń. MPIOS przeprowadzać będzie szkolenie pracowników na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych w wydziałach rent i pomocy społecznej wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych.

Prezydja wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych prowadzą we własnym zakresie szkolenie swoich pracowników zatrudnionych przy załatwianiu spraw rentowych i zaopatrzeniowych. Wspomniane prezydja mają również w czasie możliwie krótkim przeszkolić pracowników załatwiających sprawy związane z rentami w prezydiach powiatowych rad narodowych względnie rad narodowych miast stanowiących powiaty.

W celu ułatwienia zakładom pracy i radom zakładowym (miejscowym) wykonywania nałożonych na nie przez obowiązujące przepisy prawne obowiązków w zakresie udzielania zainteresowanym osobom wszelkich informacji i pomocy w realizacji ich upraw-

nień do świadczeń emerytalnych, prezydja wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych winny zorganizować na swoim terenie odpowiednią liczbę kursów dla pracowników zakładów pracy.

W pierwszej kolejności szkoleniu winni być objęci pracownicy większych zakładów pracy, w następnej zaś — zakładów zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Jednym kursem należy objąć najwyżej 50 pracowników.

Pismo okólne nr 2/55 z 14.4.1955 ustala technikę przejścia przez wydziały rent i pomocy społecznej rad narodowych wypłaty państwowych zaopatrzeń emerytalnych, wypłacanych dotychczas przez MPIOS — Biuro Pełnomocnika do Likwidacji Państwowych Zaopatrzeń Emerytalnych.

Pismo okólne nr 3/55 z 12.5.1955 podaje do wiadomości prezydów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej nr 42 z 5.5.1955 w sprawie podwyższenia rent rodzicielskich z ustawy z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz.U. nr 22, poz. 131).

Stosownie do zarządzenia rentę rodzica podwyższa się do kwoty 110 zł miesięcznie, a dwojga rodziców do 150 zł miesięcznie z tym jednak zastrzeżeniem, iż rodzice nie posiadają poza tą rentą żadnych innych źródeł dochodu względnie członków rodziny zobowiązanych do alimentacji. Podwyżka obowiązuje od 1.1.1955.

Na tle zarządzenia pismo okólne wyjaśnia, że za źródła dochodu uważa się nie tylko dochody z własnej pracy, gospodarstwa rolnego itp., lecz także inne zaopatrzenie bez względu na jego wysokość. W przypadku, gdy renta rodzicielska nie może być wprowadzona, lecz rodzice nie posiadają — zgodnie z warunkami przepisów, które obowiązywały przed 1.7.1954, niezbędnych środków utrzymania, kontynuuje się wypłatę renty rodzicielskiej w dotychczasowej wysokości.

Przegląd Ustawodawstwa

15. 4 — 15. 5. 1955

W okresie sprawozdawczym opublikowane zostały następujące akty prawne związane ze sprawami omawianymi na łamach PUS:

1. Zarządzenie Prezesa Państwowej Komisji Etatów z 21.4.1955 w sprawie tabeli stanowisk oraz dodatków funkcyjnych i służbowych dla pracowników wydziałów rent i pomocy społecznej prezydów rad narodowych (Monitor nr 39, poz. 384).

Zarządzenie zezwala na utworzenie dla pracowników administracyjnych, zatrudnionych w wydziałach rent i pomocy społecznej prezydów rad narodowych, odpowiednich czasowych stanowisk służbowych oraz określa grupy uposażenia i stawki dodatków funkcyjnych bądź służbowych przywiązane do tych stanowisk.

2. Uchwała CRZZ z 11.2.1955 w sprawie sposobu ogłaszania uchwał i instrukcji CRZZ, dotyczących wykonywania przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz organizacji wykonywania ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe (Biuletyn CRZZ nr 4 poz. 10).

Treść tej uchwały podano w numerze 5/55 PUS str. 144 pkt. 3 „Przeglądu Ustawodawstwa“.

3. Uchwała Prezydium CRZZ z 4.2.1955 w sprawie organizacji ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe (Biuletyn CRZZ nr 4 poz. 11).

Organizacja ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe została podana w PUS

Pytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

572. Wartość bezpłatnego umundurowania pracowników straży pożarnej i przemysłowej a podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i składek ubezpieczeniowych.

PYTANIE: Straż pożarna i przemysłowa zatrudniona w Zakładach Gumowych Górnictwa otrzymuje bezpłatne umundurowanie. Zakład pracy pyta: a) czy należy obliczać składki ubezpieczeniowe od wartości bezpłatnego umundurowania wydawanego pracownikom straży pożarnej i przemysłowej, oraz b) czy wartość tego umundurowania należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

ODPOWIEDŹ: Zakłady Gumowe Górnictwa opłacają składki ubezpieczeniowe przez bank, który kontroluje fundusz płac Zakładów. Wobec tego do Zakładów ma zastosowanie instrukcja MPiOS z 18.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1437), instrukcja o składnikach funduszu płac, stanowiąca załącznik do Uchwały nr 53 Prezydium Rządu z 10.1.1953 (Monitor A-15, poz. 210) i „wskazówki w sprawie ustalania podstawy wymiaru oraz obliczania składek na ubezpieczenie” z dnia 31.5.1954, znak: PK 411-19/54, wydane przez b. ZUS. W myśl powołanych przepisów Zakłady Gumowe Górnictwa obowiązane są obliczać i opłacać składki ubezpieczeniowe od wszelkich wypłat z osobowego funduszu płac objętych sprawozdaniem z wykonania planu funduszu płac. Ponieważ bezpłatne umundurowanie wydawane pracownikom straży pożarnej i przemysłowej jest składnikiem osobowego funduszu płac, wobec tego od wartości umundurowania należy obliczać i przekazywać należne składki. Od wartości bezpłatnego umundurowania nie opłacają składek tylko te zakłady pracy, których fundusz płac nie jest kontrolowany przez banki, a które nadal starym systemem obliczają składki w deklaracjach miesięcznych i wpłacają na swoje konta osobowe w wojewódzkich (obwodowych) zarządach ubezpieczeń społecznych.

Opłacanie składek od wartości umundurowania przez Zakłady Gumowe Górnictwa nie pociąga jednak za sobą automatycznie wliczania tej wartości do podstawy obliczania należnego zasiłku chorobowego. Są to dwie sprawy zupełnie niezależne od siebie. Wartości umundurowania nie wlicza się do podstawy obliczenia zasiłku chorobowego, chociaż składki ubez-

nr 3/55, str. 65 w artykule omawiającym dekret z dnia 2 lutego 1955 roku (Dz. U. nr 6, poz. 31) o przekazaniu związkom zawodowym wykonywania państwowego ubezpieczenia społecznego (z wyjątkiem spraw dotyczących rent i zaopatrzeń).

4. Uchwała CRZZ z 4.2.1955 w sprawie zasad i trybu rozstrzygnięcia odwołań z zakresu ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 12).

Treść uchwały została omówiona w PUS nr 5/55 str. 135.

5. Uchwała CRZZ z 25.3.1955 w sprawie rozstrzygnięcia odwołań z zakresu ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe w stosunku do członków spółdzielni (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 13).

Uchwała stanowi, że rozstrzygnięcie odwołań w sprawach dotyczących ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe w stosunku do członków spółdzielni pracy, zatrudnionych w przedsiębiorstwach tych spółdzielni, należy do zarządów okręgowych Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drzewnego i Terenowego. Rozstrzygnięcie odwołań odbywa się zgodnie z postanowieniami uchwały CRZZ z 4.2.1955 (patrz pkt 4).

pieczeniowe są opłacane od wartości umundurowania; w czasie choroby i niezdolności do pracy pracownik nie ponosi żadnej straty w umundurowaniu, a zasiłek chorobowy jest ekwiwalentem za utracony zarobek przez okres niezdolności do pracy. (ss)

573. Dochód z gospodarstwa rolnego przy ocenie prawa do dodatku mlecznego.

PYTANIE: Zakład pracy zatrudnił pracownika, który posiada 5 ha gruntu. Pracownik ten ma na utrzymaniu troje dzieci (w tym dwoje poniżej 7 lat życia) i żonę zajmującą się gospodarstwem domowym. Zarobek pracownika wynosi 899 zł miesięcznie. Czy przy ocenie i ustalaniu prawa do dodatku mlecznego należy brać pod uwagę dochód z gospodarstwa rolnego i odmówić dodatku mlecznego? Takiego zdania jest nasz korespondent ob. Z. M., który uważa, że dochód z gospodarstwa wiejskiego należy traktować tak, jakby traktowało się przy ustalaniu uprawnień do dodatku mlecznego na przykład zarobek drugiego współmałżonka czy też rentę jednego z nich. Dochodowość z gospodarstwa powoduje bowiem przekroczenie 900 zł ich miesięcznego dochodu.

ODPOWIEDŹ: Z § 2 instrukcji MPiOS z 13.7.1953 (Monitor A-73, poz. 880), regulującego ustalenie uprawnień do zasiłków mlecznych na każdy kwartał kalendarzowy wynika, że przy ocenie prawa do dodatku mlecznego bierze się pod uwagę płace rodziców i pobierane przez nich renty. Przychodowość zużytkowanej przez pracownika ziemi, stanowiąca m. in. podstawę do wymiaru podatku gruntowego, nie jest płacą, nie powinna zatem być brana pod uwagę przy ustalaniu przeciętnego miesięcznego zarobku dla oceny prawa do dodatku mlecznego. (ss)

574. Art. 89 dekretu o p.z.e.

PYTANIE: Ob. M. M. z Tomaszowa Lub. prosi o wyjaśnienie następujących kwestii na tle art. 89 dekretu o p.z.e. i okólnika Centrali ZUS nr 99/54: 1) czy pracownik może po otrzymaniu renty starczej na podstawie tego artykułu pracować i pobierać rentę; 2) czy pracownik dawnego Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych, który miał swój własny fundusz emerytalny, może otrzymywać rentę starczą po przepracowaniu 35 lat, nie ukończywszy jednak 65 lat życia; 3) czy były pracownik państwowy, któremu w myśl posiadanej przezeń dekretu zaliczono do wyслуги emerytalnej 11 lat pracy i który przepracował następnie w charakterze pracownika nie publiczno-prawnego (np. w ubezpieczeniach społecznych) 26 lat, może otrzymać rentę po ukończeniu 55 lat.

ODPOWIEDŹ: 1) Pracownik, który otrzymał rentę starczą na podstawie art. 89 o p.z.e. może, podobnie jak każdy inny pracownik, pobierający rentę starczą, podjąć zatrudnienie nie tracąc prawa do renty. 2) Pracownicy PZUW nie byli pracownikami publiczno-prawnymi. Po zniesieniu funduszu emerytalnego b. PZUW przez dekret z 23.4.1953 (Dz. U. nr 23, poz. 92) przeszli oni do ubezpieczenia społecznego i obecnie mogą otrzymać rentę starczą dopiero po ukończeniu 65 (mężczyźni) względnie 60 lat (kobiety) i po przepracowaniu 25 (mężczyźni) względnie 20 lat (kobiety). 3) Pracownik, który był swego czasu zatrudniony w charakterze publiczno-prawnym i przeszedł z tego zatrudnienia do innego, które nie miało charakteru publiczno-prawnego, był objęty ubezpieczeniem społecznym. Po wejściu w życie dekretu o p.z.e. pracownik taki może uzyskać rentę starczą tylko na warunkach w tym dekrete przewidzianych

(pkt 2). Stany faktyczne przytoczone w punktach 2 i 3 nie podpadają w ogóle pod przepis art. 89 dekrety o p.z.e. (J.S.)

575. *Prawo do renty inwalidzkiej.*

PYTANIE: Pracownik zostaje zwolniony jako niezdolny do pełnienia dotychczasowych obowiązków. Ten sam pracodawca zatrudnia go jednak nadal przy obniżonych zarobkach. Ob. M. M. zapytuje, czy pracownik taki może się ubiegać o rentę inwalidzką.

ODPOWIEDŹ: Każdy pracownik, który uważa, że jest niezdolny do wykonywania swego zawodu, może ubiegać się o rentę inwalidzką. O tym jednak, czy pracownik jest istotnie niezdolny do wykonywania swego zawodu, decyduje obwodowa komisja do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, a w razie sporu — wojewódzka komisja do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Na badanie przez tę komisję kieruje instytucja przyznająca renty. Pracownika, który w chwili składania wniosku o rentę jest zatrudniony, wspomniana instytucja kieruje na badanie tylko wtedy, gdy przedłoży on zaświadczenie komisji lekarskiej do orzekania o tymczasowej niezdolności do pracy lub lekarza rejonowego albo też lekarza zakładowego, stwierdzające, iż dany pracownik winien być skierowany do zbadania niezdolności do wykonywania swego zawodu przez obwodową komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Jeżeli więc w konkretnym przypadku pracownik przedłoży takie zaświadczenie i obwodowa względnie wojewódzka komisja do spraw inwalidztwa i zatrudnienia orzeknie, iż pracownik jest w samej rzeczy niezdolny z lekarskiego punktu widzenia do wykonywania swego zawodu, wykonywana zaś nowa praca połączona jest z obniżeniem jego kwalifikacji wyrażającym się w znacznym (około 30%) obniżeniem dotychczasowych zarobków, pracownik będzie miał prawo do renty inwalidzkiej, jeśli tylko spełnia inne warunki przewidziane w dekrete o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. (J.S.)

576. *Zasady odnoszące się do wypłat zasiłków w normalnym okresie mają zastosowanie do wypłat w okresie przedłużonym.*

PYTANIE: Ob. H. G. chory na gruźlicę pobierał zasiłki chorobowe przez 26 tygodni (182 dni) do 20.10.1954. Wobec stwierdzenia, że leczenie rokuje przywrócenie zdolności do pracy, przedłużono okres pobierania zasiłku od 21.10.1954 o dalsze 13 tygodni, tj. o 91 dni. Ob. H. G. pobrał zasiłki od 21.10.1954 do 28.11.1954 (39 dni), a po tym dniu, tj. 29.11.1954 podjął pracę i bez przerwy pozostawał w zatrudnieniu. Dnia 11.2.1955 ponownie stał się niezdolny z powodu tej samej choroby. Czy ob. H. G. ma prawo do zasiłku i przez jaki okres.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do zarządzenia MPiOS z 8.8.1949 (Dz. U. MPiOS nr 10, poz. 112) wydanego na podstawie ustawy z 1.3.1949 o zmianie niektórych przepisów o ub. sp. (Dz. U. nr 18, poz. 109) „wszystkie przepisy, odnoszące się do zasiłku chorobowego wypłacanego w okresie ustawowym stosują się również w okresie jego przedłużenia“. W myśl zaś przepisu art. 98 ustawy o ub. sp. w przypadkach tej samej choroby pracownik w razie ponownego zachorowania ma prawo do zasiłku przez nowy okres zasiłkowy tylko wówczas, jeżeli przerwa w niezdolności do pracy wynosi więcej niż 8 tygodni. Oczywiście zasiłek może być w takim przypadku przyznany, jeżeli ponowna niezdolność do pracy powstała w czasie trwania stosunku pracy. W konkretnym przypadku przerwa w niezdolności do pracy między poprzednim a ponownym zachorowaniem przekroczyła 8 tygodni, bo wynosiła 73 dni i ob. H. G. pozostawał przez ten cały czas w zatrudnieniu, zatem nabył prawo do pobierania zasiłku przez nowy okres zasiłkowy. (Em)

577. *Prawo do zasiłku rodzinnego na studiującą żonę, która otrzymuje stypendium.*

PYTANIE: Ob. J. Z. posiada 3-letnie dziecko oraz żonę, która studiuje na wyższej uczelni i pobiera sty-

pendium. Zakład pracy wypłaca mu zasiłek na dziecko i twierdzi, że zasiłek na żonę nie należy się, ponieważ żona pobiera stypendium. Ob. J. Z. prosi o wyjaśnienie, czy istnieje jakiś przepis prawny regulujący tę sprawę.

ODPOWIEDŹ: Stanowisko zakładu pracy jest słuszne. W myśl bowiem § 2 ust. 2 i 3 rozp. MPiOS z 16.1.1948 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4, poz. 30) jednym z podstawowych warunków do uzyskania przez pracownika zasiłku rodzinnego na żonę jest wyłączenie i całkowite pozostawanie jej na utrzymaniu pracownika. Żona Ob. J. Z. pobiera stypendium ze szkoły wyższej, a zatem nie pozostaje na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu męża. Tym samym ob. J. Z. nie może otrzymywać na nią zasiłku rodzinnego.

(Em)

578. *Skup butelek, a prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.*

PYTANIE: Ob. Z., na podstawie umowy zawartej z Powszechną Spółdzielnią Spożywców, skupuje butelki w sklepie PSS. Czas pracy ob. Z. nie jest unormowany żadnymi przepisami; według wywieszki na drzwiach sklepu skup butelek odbywa się od godziny 9-ej do 16-ej, jednak ob. Z. sam dysponuje swoim czasem i nie obowiązują go dyscyplina pracy, a ponadto może wyręczać się członkami rodziny. Wynagrodzenie w postaci prowizji (5 gr od każdej zakupionej i oddanej Spółdzielni butelki) otrzymuje ob. Z. z dołu. Zgodnie z umową ob. Z. nie ma prawa do urlopów wypoczynkowych i innych uprawnień pracowniczych, wynikających z ustawodawstwa pracy lub układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w handlu. Ob. Z. zapytuje, czy z tytułu powyższego zatrudnienia jest uprawniony do zasiłków rodzinnych i chorobowych?

ODPOWIEDŹ: Warunki pracy i płacy ob. Z. nie są oparte na umowie o pracę, lecz na umowie o świadczenia usług, do których mają zastosowanie przepisy o umowie zlecenia. Wobec tego ob. Z. nie ma prawa do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż w zatrudnieniu ob. Z. brak jest cech pracowniczego stosunku pracy. (M.W.)

579. *Samodzielna sprzedaż (komis) w kiosku spółdzielni, a prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.*

PYTANIE: Ob. K. prowadzi komisową sprzedaż artykułów spożywczych w kiosku spółdzielni PSS. Umowa przewiduje, że kiosk powinien być otwarty od godz. 6 do 22, jednakże ob. K. nie ponosi żadnych konsekwencji jeżeli nie przystąpi do pracy i w danym dniu nie otworzy w ogóle kiosku lub otworzy go z opóźnieniem. Przy wykonywaniu pracy (sprzedaży) ob. K. może wyręczać się innymi osobami. Ponosi on przy tym koszty prowadzenia kiosku łącznie z pokrywaniem należności za dostarczenie towarów. Wynagrodzenie otrzymuje w postaci prowizji zależnej od ilości i wartości sprzedanego towaru, ponadto nie ma prawa do urlopów wypoczynkowych i innych uprawnień wynikających z ustawodawstwa pracy. Czy z tytułu powyższego zatrudnienia ob. K. ma prawo do zasiłków rodzinnych?

ODPOWIEDŹ: Zatrudnienie oparte nie na umowie o pracę, lecz na umowie komisju, nie uprawnia do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

(M.W.)

580. *Dorywcze zatrudnienie przy konwojowaniu zwierząt rzeźnych a prawo do zasiłków rodzinnych.*

PYTANIE: Ob. R. pracuje od 15.4.53 w Okręgowym Przedsiębiorstwie Obrótu Zwierzętami Rzeźnymi jako dorywczo zatrudniony konwojent bowiem na każdorazowe konwojowanie transportu żywca przedsiębiorstwo zawiera z nim umowę zlecenia. Ob. R. nie ma obowiązku regularnego stawiania się do pracy, które zasadniczo otrzymuje tylko wówczas, gdy przedsię-

biorstwo odczuwa chwilowy brak stale zatrudnionych konwojentów. Za konwojowanie jednego wagonu żywca ob. R. otrzymuje dniówkę, a nadto diety, wyrzwał za noclegi, zwrot kosztów biletu kolejowego w drodze powrotnej oraz premię za tzw. „oszczędność manka“, uzależnioną od ubytku naturalnego wagi zwierząt. Nie ma on prawa do urlopów wypoczynkowych i innych uprawnień pracowniczych, wynikających z ustawodawstwa pracy względnie układu zbiorowego pracy, a przysługujących stałym konwojentom. Ob. R. zapytuje, czy ma prawo do zasiłków rodzinnych.

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wyjaśnieniem MPiOS z 27.10.1954 Znak: UZ.31-24/54 uprawnieni do świadczeń z ubezpieczenia społecznego są tylko konwojenci, będący stałymi pracownikami Okręgowych Przedsiębiorstw Obrótu Zwierzętami Rzeźnymi, na podstawie zawieranych z nimi umów o pracę. Natomiast konwojenci dorywczo zatrudnieni na podstawie umów zawieranych z O. P. O. Z. Rz. na każdorazowe konwojowanie transportu żywca nie są uprawnieni do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż czynności ich nie wynikają z umowy o pracę najemną, lecz z umowy zlecenia, przewidzianej w art. 498 § 2 Kodeksu Zobowiązań. Dorywczo zatrudnieni konwojenci są ubezpieczani w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń na wypadek kalectwa i śmierci spowodowanej wypadkiem przy pracy.

Wobec powyższego ob. R. jako dorywczo zatrudniony konwojent nie ma prawa do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. (M.W.)

581. *Zasiłek rodzinny przysługuje osobie, która wychowuje i utrzymuje dziecko.*

PYTANIE: Przez czas istnienia wspólności małżeńskiej oboje małżonkowie pracowali, a zasiłek rodzinny na dziecko pobierał ojciec. Po rozejściu się rodziców w 1952 roku dziecko pozostało przy matce, a ojciec nadal pobierał zasiłek, nie przekazując go na potrzeby dziecka. Dopiero w styczniu 1955 roku matka wystąpiła o wypłatę zasiłku na dziecko z tytułu swego zatrudnienia. Żąda ona przy tym, by zasiłek wypłacono jej za cały okres od rozejścia się z mężem, ponieważ w tym czasie dziecko pozostawało na całkowitym jej utrzymaniu. Ojciec potwierdza, że nie lożył na utrzymanie dziecka i nie przekazywał matce pobieranego zasiłku, ponieważ nikt tego od niego nie żądał. Zakład pracy, który zatrudnia matkę, zapytuje, za jaki okres wstecz może wypłacić zasiłek, skoro do ostatniej chwili zasiłek na to dziecko pobierał ojciec z tytułu swego zatrudnienia, oraz czy wypłatę zasiłku dla matki za okres wsteczny należy uzależnić od zwrotu pobranych kwot przez ojca.

ODPOWIEDŹ: W razie rozkładu rodziny i gdy dziecko nie pozostaje we wspólności rodzinnej z obojgiem rodziców, do zasiłku rodzinnego ma prawo z tytułu własnego zatrudnienia ta osoba, która zajmuje się wychowywaniem i utrzymywaniem dziecka (§ 6 rozp. RM z 26.7.1950 Dz. U. nr 33, poz. 297). Wobec tego z chwilą rozejścia się małżonków ojciec nie miał prawa do pobierania zasiłku na dziecko, które pozostało przy matce. Prawo to miała matka z tytułu własnego zatrudnienia. Wypłata zasiłku matce mogła nastąpić dopiero po złożeniu przez nią roszczenia bądź w swoim zakładzie pracy, bądź w oddziale ZUS. Jeśli do zasiłku istniało wcześniej prawo, to wypłata może obejmować okres najwyżej 6 miesięcy wstecz od zgłoszenia roszczenia.

W konkretnym wypadku należy uznać, że ojciec nieprawnie pobierał zasiłek i zawiadomić o tym Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, który wdroży postępowanie dla ściągnięcia nieprawnie wypłaconych kwot. Zasiłek matce może wypłacić jej zakład pracy po dokładnym ustaleniu uprawnień i w trybie ustalonym komunikatem ZUS nr 5. Uwarunkowanie wypłaty zasiłku matce zwrotem niesłusznie pobranych kwot za ten sam okres przez ojca jest nieuzasadnione. Zasiłek bowiem przeznaczony jest na potrzeby dziecka i powinien być płacony bieżąco osobie wychowującej i utrzymującej dziecko. Natomiast osoba, która pobrała bezprawnie zasiłki rodzinne, obowiązana

jest do ich zwrotu niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności karnej. (mb)

582. *Zasiłek dla ucznia szkoły korespondencyjnej.*

PYTANIE: Ob. A. M. zapytuje, czy przysługuje mu zasiłek rodzinny: a) na syna nie pracującego w wieku 17 lat, który jest uczniem szkoły korespondencyjnej Liceum Ogólnokształcącego w Stalinogrodzie i nie pobiera stypendium oraz b) na żonę nie pracującą w wieku 38 lat.

ODPOWIEDŹ: Prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje na dziecko do ukończenia 24 lat, jeśli dziecko nie pracuje i uczęszcza do szkoły (§ 4 i 5 rozp. RM z 26.7.1950 Dz. U. nr 33, poz. 297). Za szkoły, do których uczęszczanie uprawnia do zasiłków rodzinnych, uważa się podstawowe szkoły ogólnokształcące i zawodowe oraz szkoły wyższe wszelkich poziomów i kierunków szkolenia. Na uczniów szkół korespondencyjnych nie przysługują w zasadzie zasiłki rodzinne. MPiOS wyjaśniło pismem z 25.10.1951 nr Upu 15a-39/51, że tylko w wyjątkowych przypadkach mogą być przyznane zasiłki rodzinne na uczniów szkół korespondencyjnych, jeżeli: a) uczeń nie pracuje, b) zostanie stwierdzone zaświadczeniem lekarskim, że uczeń nie może uczęszczać do normalnej szkoły z powodu choroby oraz c) szkoła stwierdzi, że uczeń rzeczywiście bierze udział w przepisanych zajęciach (konsultacjach, konferencjach i egzaminach). Decyzję o przyznaniu zasiłku w takich przypadkach wydaje Oddział Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

Zasiłek rodzinny na żonę, która nie ukończyła 50 lat i nie pracuje, przysługuje wtedy, jeśli pracownik pobiera zasiłki na dzieci lub jeśli żona jest niezdolna do zarobkowania. Gdyby ob. A. M. przyznano zasiłek rodzinny na syna, to jednocześnie będzie on miał prawo do zasiłku na żonę. Jeśli natomiast żona ob. A. M. nie jest zdolna do pracy z powodu złego stanu zdrowia, może on wystąpić do zakładu pracy z roszczeniem o zasiłek na żonę nawet w przypadku, gdy nie będzie pobierał zasiłku na dzieci. Zakład pracy przekaze roszczenie właściwemu oddziałowi zarządu ubezpieczeń społecznych, który przeprowadzi badanie lekarskie i ustali prawo do zasiłku. (mb)

583. *Choroba w czasie urlopu a zasiłki chorobowe.*

PYTANIE: W związku z wypłacaniem zasiłków chorobowych już od pierwszego dnia choroby (dekret z 6.5.1954 Dz. U. nr 22, poz. 78 z 12.5.1954), ob. G. J. z Łodzi ma następujące wątpliwości: 1) czy kierownicy działów kadr postępują słusznie, nie przedłużając pracownikom urlopu wypoczynkowego z powodu zachorowania w trakcie tego urlopu, gdy choroba trwa 1 lub 2 dni, oraz 2) czy w przypadku choroby, powstałej w czasie urlopu, a trwającej tylko 1 dzień lub 2 dni, nie należałoby wypłacać zasiłków chorobowych.

ODPOWIEDŹ: 1) Sprawę przedłużania urlopu o dni choroby powstałej w trakcie trwania tego urlopu reguluje rozporządzenie MPiOS z 28.2.1953 w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54 z 8.3.1953), które w paragrafie 13 stanowi, że „nie wykorzystaną przez pracownika część urlopu na skutek choroby powstałej podczas urlopu należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli choroba spowodowała niezdolność do pracy i trwała nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni“. 2) postanowienia dekretu z 12.5.1954 odnoszą się do przypadków choroby w czasie zatrudnienia. Jeżeli zatem choroba w czasie urlopu trwała tylko 1 dzień lub 2 dni i urlop nie podlegał przesunięciu, nie ma podstaw do uznania tego jednego dnia czy dwóch dni choroby za chorobę w zatrudnieniu.

Wątpliwości ob. G. J. są zatem bezpodstawne: za okres choroby powstałej w czasie urlopu a trwającej mniej niż 3 dni zasiłki chorobowe nie przysługują. Przy sposobności należy zwrócić uwagę, że jedynym dokumentem, na podstawie którego można odliczyć pracownikowi czas choroby od okresu urlopu, jest

urzędowe zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na druku L4. (m)

584. *Prawo do zasiłku pógowego i chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy.*

PYTANIE: Kierowniczka sklepu rozpoczęła urlop macierzyński 3 stycznia, a poród odbyła 7 stycznia. Podczas przebywania jej na urlopie macierzyńskim stwierdzono nadużycia i na skutek tego rozwiązano z nią umowę z art. 32 rozp. o umowie o pracę, zawieszając niezwłocznie wypłatę wynagrodzenia. Wobec tego zwolniona zwróciła się do zakładu pracy o wypłacenie jej zasiłku pógowego za okres czasu od chwili zwolnienia do końca urlopu macierzyńskiego. Ponadto przedłożyła w zakładzie pracy zaświadczenie o niezdolności do pracy za okres przypadający bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i zażądała wypłacenia jej zasiłku chorobowego. Referent zasiłkowy zapytuje, czy zwolnionej pracownicy przysługują zasiłki pógowy i chorobowy.

ODPOWIEDŹ: Wg. przepisów ustawy o ubez. społ. zasiłek pógowy przysługuje kobiecie, która do dnia porodu pozostawała w stosunku pracy i w okresie 12 miesięcy przed porodem była co najmniej 4 miesiące zatrudniona (art. 105). Pracownica umysłowa nie ma prawa do zasiłku pógowego w okresie czasu, w którym w myśl przepisów prawnych przysługuje jej prawo do całkowitego wynagrodzenia (art. 105 ust. 1 p. 3 i art. 95 ust. 5). Zasiłek chorobowy nie przysługuje wtedy, gdy niezdolność do pracy wystąpiła po rozwiązaniu stosunku pracy.

W konkretnym przypadku poród nastąpił w czasie trwania stosunku pracy.

Na podstawie art. 19 rozp. o umowie o pracę prac. umysł. kierownicze sklepu przysługiwało na okres urlopu macierzyńskiego całkowite wynagrodzenie. Prawo do wynagrodzenia utraciła z chwilą natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ zwolnienie jej nastąpiło w czasie urlopu macierzyńskiego, podczas którego powinna mieć zapewnione środki utrzymania w formie bądź wynagrodzenia, bądź zasiłku pógowego, należy uznać, że od rozwiązania stosunku pracy do końca urlopu macierzyńskiego przysługiwać jej będzie zasiłek pógowy. Natomiast niezdolność do pracy na skutek zachorowania wystąpiła już w czasie po rozwiązaniu stosunku pracy i dlatego b. pracownica nie ma prawa do zasiłku chorobowego za okres po urlopie macierzyńskim. (mb)

585. *Renta starcza.*

PYTANIE: Ob. F. K. z Krakowa, ur. 30.5.1897, b. pracownik samorządowy a następnie prezydent miejskiej rady narodowej, został z dniem 30.11.1953 przeniesiony na stan spoczynku i b. ZUS — Dział PZE przyznał mu zaopatrzenie emerytalne od 1.12.1953. zaliczając do wysługi emerytalnej 33 lata i 9 miesięcy. Pismem z 5.11.1954 b. ZUS zawiadomił ob. F. K., iż od 1.1.1955 traci on prawo do zaopatrzenia na podstawie art. 80 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, ponieważ, jakkolwiek ma on 25 lat wysługi emerytalnej, nie ukończył 60 lat ani też nie ma jeszcze 55 lat i 35 lat wysługi emerytalnej. Ob. F. K. pracuje jednak od 1.12.1953 w Przedsiębiorstwie Państwowym „Targowiska“ w Krakowie i w dniu 28.2.1955, po przepracowaniu 1 roku i 5 miesięcy ukończył 35 lat pracy i 55 lat życia. W związku z tym ob. F. K. zapytuje, czy ma już prawo do renty starczej na podstawie dekretu o p.z.e. względnie od kiedy to prawo uzyska.

ODPOWIEDŹ: Prawo do renty starczej po przepracowaniu 35 lat i ukończeniu 55 lat życia mają — na podstawie art. 89 dekretu o p.z.e. w brzmieniu nadanym dekretem z 27.11.1954 (Dz. U. nr 54, poz. 268) tylko ci pracownicy, którzy w dniu 1.7.1954 byli jeszcze czynnymi pracownikami publiczno-prawnymi i w tym charakterze uzyskali wymagany 35-letni okres zatrudnienia oraz ukończyli 55 lat życia, zaprzestając równocześnie dotychczasowej pracy. Zatrudnienie podjęte przez ob. F. K. od 1.12.1953 nie było już zatrud-

nieniem publiczno-prawnym na podstawie nominacji, lecz zatrudnieniem prywatno-prawnym. Inaczej bowiem ob. F. K. musiały być reaktywowany w służbie, a w takim razie nie mogłoby mu być wypłacone zaopatrzenie emerytalne do 31.12.1954. Ponieważ więc ob. F. K. nie był w dniu 1.7.1954 czynnym pracownikiem publiczno-prawnym, nie może w konsekwencji być objęty art. 89 dekretu o p.z.e.

Pozbawienie ob. F. K. zaopatrzenia emerytalnego od 1.1.1955 stawia go na równi ze wszystkimi innymi pracownikami. Art. 80 ust. 3 dekretu nie daje bowiem żadnych specjalnych uprawnień tym osobom, które w dniu 1.7.1954 nie miały warunków w nim przewidzianych i spełniły je dopiero po tym terminie.

Ob. F. K. uzyska zatem prawo do renty starczej, jeżeli osiągnie 65 lat życia w czasie zatrudnienia albo w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia. W tym ostatnim jednak przypadku zwolnienie z pracy nie może nastąpić na wniosek samego ob. F. K., w przeciwnym razie renta starcza zostanie mu odmówiona. (J. S.)

586. *Praca w niepełnym wymiarze godzin nie uprawnia do zasiłków rodzinnych, chociażby została zalecona przez komisję lekarską.*

PYTANIE: Stosując się do zaleceń komisji lekarskiej Wydziału Zdrowia, ob. J. Z. pracuje w biurze projektów zamiast wymaganych 8 tylko 6 godzin dziennie. Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi temu przysługuje zasiłek rodzinny.

ODPOWIEDŹ: Zasiłki rodzinne przysługują pracownikowi zatrudnionemu tylko w pełnym wymiarze godzin. Okoliczność, że praca w zmniejszonej ilości godzin odbywa się na zlecenie komisji lekarskiej — prawdopodobnie ze względu na stan zdrowia — nie uprawnia do zasiłków rodzinnych, ponieważ przepisy o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (rozp. MPiOS z 12.2.1951 Dz. U. nr 9, poz. 72) wymagają w każdym przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin i nie przewidują żadnych wyjątków od tej zasady.

Jeżeli praca w zmniejszonym wymiarze godzin spowodowana została złym stanem zdrowia, ob. J. Z. winien wystąpić z wnioskiem do wydziału rent i pomocy społecznej prezydium wojewódzkiej rady narodowej o przyznanie mu renty inwalidzkiej. W razie przyznania renty ob. J. Z. mógłby otrzymywać na dzieci dodatek do renty w wysokości zasiłków rodzinnych. (mb)

587. *Zasiłek pogrzebowy po śmierci osoby, z którą przedtem rozwiązano stosunek pracy.*

PYTANIE: Na skutek przedłużającej się choroby stosunek pracy został rozwiązany i pracownik dalej pobierał zasiłki chorobowe. Po wyczerpaniu 39 tygodniowego okresu zasiłkowego, pracownik nadal był chory i zmarł w czasie, gdy nie miał już prawa do zasiłku. Rada Zakładowa zapytuje, czy po śmierci tego pracownika przysługuje zasiłek pogrzebowy i w jakiej wysokości oraz gdzie należy zwracać się z roszczeniem.

ODPOWIEDŹ: Z tytułu zatrudnienia zasiłek pogrzebowy nie przysługuje, ponieważ śmierć nastąpiła w momencie, gdy zmarły nie pozostawał już w stosunku pracy, ani nie pobierał zasiłku chorobowego. Może natomiast przysługiwać zasiłek pogrzebowy po śmierci tego pracownika, jeśli zostanie stwierdzone, że w chwili zgonu miał on prawo do renty bądź inwalidzkiej, bądź starczej. Wysokość zasiłku pogrzebowego wynosi w takich przypadkach 3-krotną rentę, która przysługiwałaby przed śmiercią. Dla ustalenia prawa do zasiłku pogrzebowego oraz jego wysokości należy nadesłać do wydziału rent i pomocy społecznej prezydium wojewódzkiej rady narodowej wszystkie dowody potrzebne do renty starczej lub inwalidzkiej, a więc: dowód urodzenia i dowód śmierci pracownika, zaświadczenie zakładu pracy o wysokości zarobków za ostatnie 12 miesięcy zatrudnienia oraz dowody zatrudnienia na przetrzecie całego życia. Jeśli zmarły nie miał 65 lat życia, a był w wieku powyżej 30 lat, to wystarczą dowody zatrudnienia z 5 lat, które przypadać powinny na okres ostatnich 10 lat

przed ustaniem zatrudnienia. Na podstawie przedłożonych dowodów zostanie ustalona wysokość renty, jaka przypadłaby temu pracownikowi, a następnie obliczony będzie zasiłek pogrzebowy, który wydział rent i pomocy społecznej prezydium wojewódzkiej rady narodowej wypłaci rodzinie zmarłego. (mb)

588. *Prawo do zasiłku chorobowego na dalsze 15 tygodni istnieje, nawet jeśli decyzja wpłynęła po śmierci pracownika.*

PYTANIE: Po wyczerpaniu 26 tygodni okresu zasiłkowego pracownik złożył wniosek wraz z orzeczeniem komisji lekarskiej do oddziału b. ZUS o przedłużeniu pobierania zasiłku na dalsze 13 tygodni. Decyzja b. ZUS przyznająca prawo do dalszego pobierania zasiłku wpłynęła do zakładu pracy już po śmierci pracownika. Zakład pracy zapytuje, czy można wypłacić rodzinie zmarłego pracownika zasiłek chorobowy za okres do dnia śmierci (na podstawie istniejących zaświadczeń) oraz zasiłek pogrzebowy.

ODPOWIEDŹ: Według zarządzenia MPIOŚ z 8.8.1949 warunkiem do przedłużenia pobierania zasiłków chorobowych na dalsze 13 tygodni jest orzeczenie komisji lekarskiej, stwierdzające istnienie niezdolności do pracy po wyczerpaniu 26 tygodni zasiłkowych oraz stwierdzenie, że dotychczasowe wyniki leczenia rokują przywrócenie pracownikowi zdolności do pracy w okresie 13 tygodni (lub w terminie późniejszym przy chorobie gruźlicy). Aby w tych przypadkach zapewnić pracownikowi możliwość otrzymywania zasiłków w terminie, wspomniana zarządzenie ustala, że wnioski o przedłużenie zasiłków powinny być zgłoszone na 2 tygodnie przed upływem 26 tygodniowego okresu zasiłkowego. W konkretnym przypadku gdyby wniosek o przedłużenie okresu zasiłkowego wpłynął na 2 tygodnie przed wyczerpaniem 26 tygodni zasiłkowych, to decyzja byłaby wydana wcześniej i pracownik otrzymałby zasiłek w normalnym terminie. Śmierć pracownika nie może obalić orzeczenia komisji lekarskiej, gdyż w czasie pomiędzy wydaniem orzeczenia a datą śmierci mogły nastąpić istotne zmiany przyspieszające lub powodujące zgon. Dlatego należy przyjąć, że pracownikowi przysługiwał zasiłek do dnia śmierci. Kwota zasiłku, jako świadczenie nie zrealizowane pracą pracownika na skutek jego śmierci, może być zgodne z instrukcją b. ZUS o wypłacie zasiłków chorobowych (rozd. IV poz. 2) wypłacona żonie, jeśli ta nie żyje — dzieciom, a w razie ich braku kolejno: wnukom, którzy pozostawali na utrzymaniu zmarłego, rodzicom, dziadkom, wnukom nie pozostającym na utrzymaniu zmarłego oraz rodzeństwu.

Ponieważ do dnia śmierci pracownik miał prawo do otrzymywania zasiłków chorobowych, przysługuje też po nim zasiłek pogrzebowy (instrukcja b. ZUS rozdz. III p. 1), który wypłacić można rodzinie po przedłożeniu dowodów wymaganych do wypłaty tego zasiłku. (mb)

589. *Wynagrodzenie za niewykorzystany urlop o zasiłek chorobowy.*

PYTANIE: Ob. M. S. wskutek choroby był niezdolny do pracy od 4.1.1955 do 27.4.1955. Przed zachorowaniem wypowiedziano mu umowę o pracę i stosunek pracy ustal z dniem 31.3.1955. Do dnia trwania stosunku pracy, tj. do 31.3.1955, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich wypłacał ob. M. S. jako pracownikowi umysłowemu wynagrodzenie, a ponadto z uwagi, że nie mógł on wykorzystać urlopu, wypłacił mu również wynagrodzenie za niewykorzystany urlop. W związku z tym zakład pracy zapytuje, czy wynagrodzenie to można potraktować jako wynagrodzenie za miesiąc kwiecień a tym samym nie wypłacić już zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy po ustaniu stosunku pracy, tj. za okres od 1.4. do 27.4.1955.

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 95 ust. 5 ustawy o ubezpieczeniu społecznym pracownik umysłowy nie ma prawa do zasiłku chorobowego, jeżeli w okresie niezdolności do pracy przysługuje mu z zakładu pracy całkowite wynagrodzenie. Na podstawie art. 19 rozp. z 16.3.1928 o umowie

o pracę prac. umysł. w brzmieniu nadanym art. 418 ustawy z 28.7.1939 o sądach ubezp. społ. (Dz. U. nr 71, poz. 476), ob. M. S. przysługiwało wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, przypadającej tylko do ostatniego dnia trwania stosunku pracy, tj. do dnia 31.3.1955. Z tytułu niezdolności do pracy po ustaniu stosunku pracy ob. M. S. nie ma prawa do wynagrodzenia, lecz do zasiłku chorobowego; zasiłek ten przysługuje, pomimo że w konkretnym przypadku ob. M. S. otrzymał wynagrodzenie za niewykorzystany urlop. Wynagrodzenie to bowiem nie jest wynagrodzeniem w rozumieniu wyżej omówionego art. 95 ustawy o ubezp. społ. i nie może być też traktowane jako ekwiwalent utraconego zarobku w okresie niezdolności do pracy. (Em)

590. *Wypłata odszkodowania za bezprawne zwolnienie z poprzedniej pracy a trzymiesięczny okres wyczekiwania na zasiłek rodzinny w nowym zatrudnieniu.*

PYTANIE: Pracownik, który pobierał zasiłek rodzinny na żonę i dwoje dzieci, został natychmiast zwolniony z pracy z dniem 18.10.1954 bez trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przedwko natychmiastowemu zwolnieniu pracownik wniósł skargę do sądu. Z dniem 2.11.54, a więc w ciągu 15 dni po zwolnieniu z poprzedniego zakładu podjął nowe zatrudnienie. Sąd uznał natychmiastowe zwolnienie z pracy za bezprawne i zasądził wypłatę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznych ostatnich poborów. Nowy zakład pracy, który zatrudnił pracownika, zapytuje, czy wobec tego stanu rzeczy może płacić zasiłek rodzinny bez trzymiesięcznego okresu wyczekiwania.

ODPOWIEDŹ: Okoliczność, że sąd uznał poprzednie natychmiastowe zwolnienie z pracy za bezprawne i zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznych ostatnich poborów, nie może być podstawą do zaliczenia poprzedniej pracy do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania i wypłacenia zasiłku już od pierwszego miesiąca zatrudnienia. Poprzedniej pracy nie można bowiem zaliczyć, mimo że nową pracę pracownik podjął w ciągu 15 dni, gdyż przypadki, w jakich poprzednią pracę zalicza się do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania, są wyraźnie wymienione w przepisach o zasiłkach rodzinnych. W przypadku omawianym w niniejszym zapytaniu przepisy nie przewidują zaliczenia poprzedniej pracy do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania. W nowym zakładzie pracy pracownik musi zatem przepracować trzymiesięczny okres wyczekiwania dla nabycia prawa do zasiłku rodzinnego.

Z powodu bezprawnego zwolnienia z pracy — w myśl art. 39 rozp. Prezydenta z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35, poz. 323) — pracownik może żądać od poprzedniego zakładu pracy odszkodowania za utratę zasiłku rodzinnego w wysokości trzymiesięcznej kwoty zasiłku, jaką by pobrał, gdyby umowa o pracę była normalnie rozwiązana za uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniem. Oczywiście odszkodowanie za utracony zasiłek zakład pracy powinien wypłacić z własnych funduszy, a nie na rachunek funduszy ubezpieczeniowych. (ss)

591. *Zasiłek chorobowy oblicza się od zarobków z ostatnich 13 tygodni (3 miesięcy) bez względu na to, czy pracownik osiągnął je w tym samym, czy innym zakładzie pracy.*

PYTANIE: Ob. Cz. G. zapytuje czy zasiłek chorobowy należy obliczać od zarobków uzyskanych przez pracownika w danym zakładzie pracy, czy też wziąć pod uwagę również zarobki (w granicach ostatnich 13 tygodni — 3 miesięcy) otrzymane przez pracownika w poprzednim, względnie poprzednich zakładach pracy.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do przepisu art. 99 ustawy o ubezpieczeniu społecznym zasiłek chorobowy należy obliczyć od zarobków pracownika z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni.

Zatem podstawę obliczenia zasiłku stanowi zarobek osiągnięty przez pracownika w ciągu ostatnich 13 tygodni (3 miesięcy) w tym samym lub innym zakładzie pracy (rozdział I pkt. 4 instrukcji dla zakładów pracy o zasiłkach chorobowych). (Em)

nasza praca zawodowa i społeczna

Z ogólnokrajowej narady dyrektorów

wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych

Trzy miesiące działalności ubezpieczeń społecznych pod zarządem związków zawodowych nie są okresem czasu wystarczającym do całkowitego okręgnięcia nowych form organizacyjnych, ani do podsumowywania wyników pracy lub wyciągania wniosków na temat jakości pracy poszczególnych zarządów ubezpieczeń.

Okres ten jednakże wystarczał w zupełności, aby dyrektorzy wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych przeprowadzili pomyślnie, i bez jakichkolwiek zakłóceń w pracy, rozdział ubezpieczeń przekazanych związkom zawodowym od „pionu rentowego”, aby obsadzili etaty, aby zorientowali się w warunkach współpracy z lokalnymi instancjami związkowymi i prezydiami rad narodowych, aby rozpoznali szczegółowo aktualne potrzeby terenu i zaplanowali pracę na okres najbliższy.

O tych wszystkich sprawach mówiono obszernie na ogólnopolskiej dwudniowej naradzie dyrektorów zarządów ubezpieczeń społecznych, zwołanej przez Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych w dniach 13 i 14 maja br. w Warszawie.

W naradzie z ramienia CZUS uczestniczył Naczelny Dyrektor S. Będkowski, jego zastępcą dyr. S. Balcerski i dyrektorzy poszczególnych działów. Komitet Centralny Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej reprezentował tow. Wojewódzki.

Dyrektor Będkowski scharakteryzował okres przejściowy, od momentu przejścia ubezpieczeń społecznych do chwili obecnej, i omówił najważniejsze zadania na przyszłość. Do tych zadań należy zaliczyć przede wszystkim przeprowadzenie szkolenia, któremu zostaną poddani zarówno pracownicy zarządów ubezpieczeń społecznych — w zakresie znajomości struktury organizacyjnej związków zawodowych, jak i aktywiści związkowi (wyższych instancji związkowych i aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakładach pracy) — w zakresie zadań związanych z wykonywaniem ubezpieczenia społecznego.

Dyrektor Będkowski wskazał ponadto na duże znaczenie porad terenowych, w których będą uczestniczyły zespoły pracowników Centrali; chodzi o wzmocnienie więzi pomiędzy oddziałami a Centralnym Zarządem Ubezpieczeń Społecznych, który w szczególnych sytuacjach będzie mógł udzielać terenowi specjalnej pomocy.

Silny akcent położył dyr. Będkowski na wzmoczenie obecnie obo-

wiązki dyrektorów w zakresie analizowania protokołów pokontrolnych, na systematyczne, codzienne czuwanie nad pracą instruktorów (rewidentów). Dyrektorzy powinni osobiście zająć się zakładami pracy wykazującymi wysokie nadpłaty zasiłków.

Walkę z nadpłatami należy wzmoczyć w interesie zarówno gospodarki narodowej, jak i samych ubezpieczonych. Zlikwidowanie nadpłat warunkuje bowiem w dużej mierze dalsze rozszerzenie świadczeń ubezpieczeniowych.

Niedostateczna ściągłość składek ubezpieczeniowych od gospodarki nieuspołecznionej również powinna stać się przedmiotem szczególnej troski i uwagi dyrektorów.

Postawa moralna i ideologiczna wielu pracowników ubezpieczeniowych pozostawia, niestety, jeszcze wiele do życzenia. Toteż wychowanie nowego pracownika, rzetelnego, zdyscyplinowanego, świadomego celu swej pracy, powinno stać się dla dyrektorów zadaniem pierwszoplanowym.

Osiągną to oni przez bezpośrednie kontakty z załogą, przez kontrolowanie i omawianie wyników jej pracy, przez czuwanie nad wykonaniem planów, a w razie potrzeby — przez udzielanie zrychliwej, koleżeńkiej rady i pomocy.

Zmienia się zasadniczo nie tylko nazwa, ale i rola pracownika kontrolującego zakłady pracy w zakresie gospodarki zasiłkami: z rewidenta, a więc przedstawiciela kontroli represyjnej, tj. kontroli wykazującej błędy i polecającej ich zlikwidowanie, staje się on obecnie przedstawicielem kontroli prewencyjnej, tj. takiej, której celem jest zapobieganie powstawaniu błędów zarówno niedopłat jak i nadpłat.

Ubezpieczeniom społecznym przybywa ponadto obecnie nowy doskonały instrument kontroli w postaci kontroli prewencyjnej, dokonywanej przez aktywny socjalno-ubezpieczeniowy w zakładach pracy.

Przeszkolić, przygotować do nowych zadań, wychować tak instruktorów (rewidentów), jak i zakładowy aktywny związkowy — oto jeszcze jedno ważne zadanie oczekujące aparat zarządów ubezpieczeń społecznych.

Obecna sytuacja polityczna — mówił dyr. Będkowski — wymaga od każdego z nas dobrej, rzetelnej pracy. Praca ta — to nasz wkład do walki o pokój, to nasz wkład do walki o podniesienie stopy życiowej mas pracujących; ubezpie-

czenia społeczne są bowiem tą dziedziną, gdzie dobra, rzetelna praca aparatu ubezpieczeniowego bezpośrednio wpłynie na wysokość świadczeń ubezpieczeniowych.

Zadania, jakie stoją w tej chwili do wykonania przed zarządami ubezpieczeń społecznych, są ogromne. Aby im sprostać, dyrektorzy powinni pracować w ścisłym kontakcie z innymi instytucjami i z organizacjami społecznymi.

W pokonaniu trudności mogą im pomóc instancje związkowe, a przede wszystkim może im przyjść z pomocą Partia. Do organów Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej powinni więc dyrektorzy zwracać się z całym zaufaniem, nawet i wtedy gdy nie są członkami Partii.

W końcu dyr. Będkowski zaapelował do zebranych, aby w dyskusji szczerze i otwarcie mówili o swojej pracy codziennej, o swoich sukcesach i o kłopotach, by podzielili się nabytymi doświadczeniami, by wreszcie nie szczędzili słów krytyki pod adresem Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, w ten sposób bowiem ułatwią mu jego zadania.

Dyrektor S. Balcerski omówił nową strukturę organizacyjną, dyr. A. Szczurzewski — zamierzenia szkoleniowe, dyr. S. Pawlik — nowe formy sprawozdawczości, wreszcie kierownik S. Stawowczyk scharakteryzował nowe regulaminy premiowania.

Szeroka, ożywiona dyskusja, w której zabierała głos większość dyrektorów, świadczyła o celowości zwołania narady. Dyrektorzy dzieliли się swymi doświadczeniami, szczerze mówili o „wąskich gardłach” w pracy powierzonych im zarządów.

Dyskusja wykazała wyraźnie, że większość kłopotów i trudności jest jednakowa niemal we wszystkich zarządach ubezpieczeń społecznych.

Wysokie nadpłaty zasiłków w zakładach pracy wymagają skoncentrowania całej uwagi i wielkiego wysiłku całego aparatu ubezpieczeniowego.

Zwiększenie dochodów ubezpieczeń społecznych jest konieczne, należy więc nie zapominać o kontroli podstawy wymiaru składek, bowiem i w tym zakresie bywają nadużycia ze strony nie tylko prywatnych, ale i spółdzielczych zakładów pracy.

Słaba ściągłość składek od gospodarki nieuspołecznionej tłumaczy się w dużym stopniu opieszałą pracą kolegów orzekających przy prezydium rad narodowych, odwołaniem egzekucji, wreszcie opieczętowaną, wydziałów finansowych

prezydiów rad narodowych, które, wyegzekwowawszy zaległe składki ubezpieczeniowe, zatrzymują je, nie powiadamiając zainteresowanych zarządów ubezpieczeń społecznych. Trzeba niekiedy wiele wysiłków i zachodów, aby odebrać wyegzekwowane sumy.

Walka z absencją chorobową wymaga przede wszystkim dysponowania właściwym materiałem statystycznym. Niestety, nie wszystkie przyzakładowe placówki lecznicze dobrze prowadzą statystykę. Również wydziały zdrowia prezydiów rad narodowych nie zawsze posługują się rzetelnym materiałem statystycznym. Takie dane statystyczne dają wypaczony obraz zachorowalności i nie pozwalają na wyciąganie właściwych wniosków. Nauczyć zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy zbierania dobrego materiału statystycznego — oto pierwsze zadanie instruktorów (rewidentów) w zakresie ich mowych obowiązków z dziedziny profilaktyki.

Współpraca z instancjami związkowymi układa się bardzo dobrze na szczeblu wojewódzkich rad związków zawodowych. Gorzej natomiast, jeśli idzie o zarządy główne i okręgowe, które nie zawsze przykładają należyłą wagę do spraw ubezpieczenia społecznego w podległych zakładach pracy, nie zawsze doceniają konieczność uczestniczenia w szkoleniu organizowanym przez WZUS itp.

Nowy system premiowania, przewidujący premie uznaniowe — zdaniem dyskutantów — jakkolwiek w pierwszym okresie zwiększy pracę dyrektorów, to jednak wzmocni więź dyrekcji z całą załogą, wymagać bowiem będzie bezwzględnej znajomości pracy każdego z pracowników.

Dyskusję po pierwszym dniu obrad podsumował tow. Wojewódzki, przedstawiciel KC PZPR. Zwrócił on uwagę na to, że dyskusja zawierała zbyt mało akcentów samokrytycznych i krytycznych. Wskazał na konieczność skoncentrowania wysiłków dyrektorów na takie zorganizowanie pracy ubezpieczeniowej, by zaspokajając sprawnie wszystkie potrzeby ubezpieczonych, była ona jednocześnie oszczędna, gospodarna i nie narażała na straty Skarbu Państwa. Ścisła więź z organami partyjnymi — oto środek, który pomoże przełamać istniejące trudności.

W drugim dniu obrad podsumowania dyskusji dokonał dyr. Balcerski, który udzielał wyjaśnień w sprawie nowej struktury organizacyjnej, w sprawie obsady etatów, regulaminu premiowania i innych sprawach.

Dyrektor Balcerski zamknął naradę, wyrażając przekonanie, że okaże się ona pożyteczna dla przyszłej pracy tak zarządów ubezpieczeń społecznych, jak i Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, któremu dostarczyła wiele cennych uwag, spostrzeżeń i materiałów.

Maria Majewska

W celu zaznajomienia szerokiego aktywu związkowego z zasadami i trybem rozstrzygnięcia odwołań w sprawach ubezpieczenia społecznego. Wojewódzka Rada Związków Zawodowych i Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych w Stalinogrodzie zwołały w kwietniu br. wspólną naradę, na której omówiono i obszernie przedyskutowano odnośną uchwałę Prezydium CRZZ.

W naradzie wzięli udział członkowie prezydiów zarządów głównych i zarządów okręgowych związków zawodowych poszczególnych branż oraz dyrektorzy i kierownicy wojewódzkiego i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych województwa stalinogrodzkiego.

Naradę zagałła tow. Cieślukowa, I Sekretarz Stalinogrodzkiej WRZZ.

Dyrektor WZUS w Stalinogrodzie, dr. Zając, wygłosił referat, w którym szczegółowo omówił historię ubezpieczeń społecznych i przemiany, jakie zaszły w ubezpieczeniach w Polsce Ludowej, podkreślił też nowe zadania ubezpieczenia po przejściu ich przez związki zawodowe.

Z kolei dr. Zając obszernie zreferował uchwałę CRZZ w sprawie rozpatrywania odwołań przez związki zawodowe.

Ożywiona dyskusja, w której zabierało głos wielu dyskutantów, świadczyła, że aktyw związkowy województwa stalinogrodzkiego bardzo poważnie traktuje nowe zadania, jakie mu zostały powierzone w zakresie odwołań.

Rzeczowe były pytania i uwagi przedstawiciela Zarządu Głównego

Instruktor-rewident, który właściwie pojmuje swoje obowiązki

Instruktor (rewident) Obwodowego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych w Zabrze, kol. Tadeusz Kadłubiec przeprowadzając w kwietniu br. kontrolę planową w Bytomskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego w Bytomiu, zastosował w tym zakładzie pracy nową formę popularyzacji ubezpieczenia społecznego.

Po zakończeniu kontroli instruktor, korzystając z tego, że w zakładzie pracy jest radiowęzeł wygłosił pogadankę na temat ubezpieczeń społecznych, w której podał do wiadomości załogę zakładu pracy podstawowe wiadomości z dziedziny ubezpieczenia, a mianowicie:

omówił rozwój ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej przeciwstawiając im charakter ubezpieczeń w Polsce przedwrześniowej;

wyjaśnił, kto, kiedy i do jakich świadczeń ma prawo z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i ma-

Związku Zawodowego Hutników. Jego zdaniem, nieodzownym warunkiem, od którego zależy sprawne wykonanie zadań w zakresie przyjmowania i rozstrzygnięcia odwołań, jest przeszkolenie aktywu zarządów głównych i okręgowych związków zawodowych w zakresie orzecznictwa.

Kierownik Wydziału Socjalno-Bytowego Zarządu Głównego ZZ Hutników zaproponował, aby w początkowych okresach pracy — w posiedzeniach, na których będą rozpatrywane odwołania w sprawach ubezpieczenia społecznego, uczestniczyli również pracownicy WZUS i OZUS, służąc radą i pomocą.

Na zebraniu ustalono ponadto szereg szczegółów technicznych, jak na przykład miejsca i godziny mających się odbyć posiedzeń, ustalone osoby, mające brać w nich udział, omówiono sprawy kosztów podróży, sposób rozliczenia się pomiędzy związkami zawodowymi a WZUS itp.

Wyniki dyskusji podsumowała tow. Cieślukowa, która stwierdziła, że odbyte zebranie okazało się ze wszelkich miar pożyteczne, wyjaśniono bowiem wiele istotnych kwestii związanych z wykonywaniem uchwały i ustalono plan postępowania.

Przedstawicielka WRZZ przyrzekała ponadto, że wnioski dyskutantów, dotyczące przeszkolenia aktywu związkowego z zarządów głównych i zarządów okręgowych w zakresie odwołań, zostaną rozpatrzone na najbliższym posiedzeniu Prezydium WRZZ.

Ludwik Piecha

cierzyństwa, oraz jaka dokumentacja musi być przedłożona w celu uzyskania tych świadczeń, ponadto, jaki jest okres przedawnienia;

omówił szczegółowo uprawnienia do zasiłków rodzinnych;

omówił również uprawnienia do rent.

Cała załoga zakładu pracy wysłuchała tej pogadanki z żywym zainteresowaniem, a kilkanaście osób poprosiło instruktora o dodatkowe wyjaśnienia.

Kol. Tadeusz Kadłubiec apeluje do wszystkich instruktorów (rewidentów) na terenie całego kraju, aby wykonując swe czynności służbowe w zakładach pracy, wykorzystywali zakładowe radiowęzły — wszędzie tam, gdzie się one znajdują — nie tylko dla odbycia pogadanek ogólnych, ale także dla omówienia wyników kontroli.

Józef Brem
Zabrze

Kto ponosi odpowiedzialność za nadpłaty zasiłków?

Ob. E. S., referent zasiłkowy pewnego poznańskiego zakładu pracy, obliczając zasiłki chorobowe wliczała do podstawy wymiaru — poza zarobkiem i premią — również wartość deputatu węglowego otrzymywanego przez pracowników.

Kontrola b. Oddziału ZUS w Poznaniu, przeprowadzona w styczniu br., stwierdziła, że ob. E. S., wliczając i zasiłki chorobowe na podstawie tak niewłaściwie obliczonych zarobków, spowodowała przez rok 1954 nadpłaty w wysokości 3334 zł 80 gr. Sumą tą b. Oddział ZUS w Poznaniu obciążył zakład pracy, który — z kolei — ściąga ją od winnego, tj. od ob. E. S. potrącając nadpłaconą kwotę ratałnie z przysługującej jej premii. Praktycznie biorąc, wstrzymano ob. E. S. premię całkowicie aż do wyrównania całej zaległości.

Pracownica czuje się tym pokrzywdzona, nie uważa bowiem za słuszne, by miała za popełnione nadpłaty odpowiadać sama jedna; praca jej była przecież kontrolowana przez innego pracownika wyznaczonego w tym celu przez dyrekcję zakładu pracy; asygnaty chorobowe kontrolowała również rada zakładowa. Zresztą — twierdzi ob. E. S. — za prawidłowe obliczanie zasiłków ubezpieczeniowych odpowiedzialni są również dyrektor i główny księgowy. Ponadto jako okoliczność mającą częściowo usprawiedliwić dokonane nadpłaty ob. E. S. podaje fakt, że błędy w obliczaniu popełniała nieświadomie, bez złej woli...

— Czy jest rzeczą słuszną pozbawienie mnie na czas dłuższy premii stanowiącej tak bardzo istotny składnik uposażenia? Odczuwam to bardzo dotkliwie — pisze ob. E. S. i zapytuje, do kogo mogłaby zwrócić się o pomoc w tej sprawie.

*

Sprawę odpowiedzialności dyrektorów i głównych księgowych za

prawidłowe gospodarowanie zasiłkami z ubezpieczenia społecznego niejednokrotnie omawialiśmy na naszych łamach.

Przypomnijmy jednak jeszcze raz § 13 instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 13.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1436), który głosi, że kierownicy i główni księgowi w zakładach pracy są odpowiedzialni m. in. za prawidłową wypłatę zasiłków.

Przypomnijmy ponadto zarządzenie Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego (Biuletyn PKPG nr 3 z 1955 roku), które uwzględnia odpowiedzialność za sprawy zasiłkowe bezpośredniego zwierzchnika referenta zasiłkowego, głosząc, że w przypadku stwierdzenia przez organa kontrolne zawinionych uchybień w zakresie prawidłowego dokonywania wypłat zasiłków chorobowych a w szczególności błędów w obliczaniu ich wysokości, pracownikowi do którego obowiązków należy obliczanie, oraz kierownikowi działu (sekcji) którym ten pracownik podlega, należy zmniejszyć przysługującą premię w rozmiarach od 1/10 aż do całkowitego jej pozbawienia.

Oba przytoczone przepisy były — jak wynika z treści listu ob. E. S. — znane również jej zwierzchnikom, lecz ten fakt nie wpłynął na zmianę stanowiska i decyzji dyrektora.

*

Jest rzeczą jasną i bezsporną, że nieznanomość przepisów nie usprawiedliwia popełnionych błędów, tą okolicznością nie może więc ob. E. S. tłumaczyć dokonanych nadpłat i w ten sposób zmniejszać stopnia swej winy.

Ale chodzi o co innego, a mianowicie, dlaczego dyrekcja zakładu pracy tolerowała na stanowisku

referenta zasiłkowego pracownicę niedostatecznie wykwalifikowaną w zasiłkach, nie znającą dokładnie zasad swojej poważnej i odpowiedzialnej pracy? Dlaczego nie zastosowano się o należyte przeszkolenie ob. E. S. na kursach ZUS² Wszakże Poznań — to siedziba wojewódzkich organów ubezpieczeniowych, gdzie szkolenie i doszkalanie referentów zasiłkowych odbywa się systematycznie, stale. Być może — założmy — ob. E. S. uczęszczała na takie kursy, jednakże z takich czy innych powodów nie zdobyła na nich dostatecznej ilości wiedzy ubezpieczeniowej. Dlaczego w takim razie dyrekcja zakładu pracy nie dokonała zmiany na stanowisku referenta zasiłkowego?

Na czym wreszcie polegała owa kontrola pracy ob. E. S. przez drugiego pracownika, skoro przez cały rok nie wykryła ani razu tak zasadniczego błędu. Bo przecież kontrola mechaniczna, polegająca — na przykład — na podsumowaniu listy wypłat zasiłków, nie spełnia swego zadania i nie o taką kontrolę chodzi.

Powolywanie się ob. E. S. na to, że i rada zakładowa kontrolowała asygnaty, jest mniej istotne. Jakkolwiek bowiem ważne i doniosłe są obowiązki aktywu związkowego przy ustalaniu uprawnień do zasiłków, analizowaniu asygnat i kwalifikowaniu ich do wypłaty, to jednak obliczanie podstawy wymiaru, jako szczegół natury technicznej, należy do obowiązku referatu zasiłków. Niemniej jednak i rada zakładowa powinna była wglądać w pracę referenta zasiłkowego, zainteresować się jego kwalifikacjami, przeszkoleniem itp.

*

Zdarza się i to — niestety — dość często, że dyrektorzy i główni księgowi zakładów pracy, zapytywani, czy i w jaki sposób interesują się pracą zasiłkową w swoim zakładzie, zapytywani wreszcie niedyskretnie, czy... znają się na zasiłkach, odpowiadają beztrąsko: „Sprawy te prowadzi u nas ten czy ów pracownik przeszkolony przez ZUS. Darzymy go pełnym zaufaniem“.

Pisaliśmy również o przypadkach, że na kursy organizowane

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych ma być narzędziem pracy wszystkich tych, którym powierzone są sprawy ubezpieczeniowe w przedsiębiorstwach i instytucjach. Powinien więc docierać przede wszystkim do referentów ubezpieczeniowych i komisji socjalno-ubezpieczeniowych, a nie zatrzymywać się w kancelariach i sekretariatach.

przez b. ZUS dla głównych i starszych księgowych (w sprawie rozliczeń, składek itp.), wysyłali oni w swoim zastępstwie... referentów zasiłkowych.

Takie opinie i takie postępowanie nie wymagają komentarzy.

Wiadomo, że zaufanie jest rzeczą cenną i że każdy pracownik powinien pracować tak, by zdobyć sobie zaufanie zwierzchnika. Ale wiadomo również, że samo zaufanie nie wystarczy, jeśli idzie o sprawy pieniężne, jeśli idzie o gospodarowanie funduszami państwowymi, jakimi są fundusze ubezpieczenia społecznego. W takich

przypadkach okazywanie pracownikowi całkowitego zaufania i pozostawianie go samemu sobie, bez kontroli jego pracy — choćby wyrywkowej — może się okazać w konsekwencji wielce dla niego krzywdzące, o czym najdobitniej świadczy przypadek ob. E. S. z Poznania.

Przypadek ten, powinni wziąć pod uwagę wszyscy pracownicy zasiłkowi w zakładach pracy i w dobrze zrozumianym interesie własnym żądać od swoich bezpośrednich zwierzchników, by wyrywkowo kontrolowali ich pracę. Uchroni to zakład pracy od pokrywania nadpłat, a referentów

zasiłkowych od dotkliwej odpowiedzialności materialnej.

Ob. E. S. z Poznania, czując się pokrzywdzoną decyzją przypisania jej do zwrotu całkowitej sumy nadpłat zasiłków, powinna zwrócić się do swojej organizacji związkowej (rady zakładowej) względnie do podstawowej organizacji partyjnej. Te organizacje władne są rozpatrzyć jej sprawę i ustalić stopień współodpowiedzialności głównego księgowego i dyrektora zakładu pracy — w świetle obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych.

Maria Majewska

Ujednolicenie zaświadczenia o zwolnieniu z pracy

usprawni wypłatę zasiłków z ubezpieczenia społecznego

Pracuję jako referent zatrudnienia i płacy w zakładzie państwowym. Do moich obowiązków należy również obliczanie i sporządzanie listy wypłat zasiłków rodzinnych.

Sporządzanie listy wypłat zasiłków rodzinnych jest sprawą łatwą, ale tylko wtedy, gdy dokumentacja potrzebna przy sporządzaniu listy jest kompletna, tzn. gdy oświadczenia pracowników są wypełniane przepisowo i posiadają pełnowartościowe załączniki. Do załączników takich należą zaświadczenia o przeniesieniu służbowym, zwolnieniu z pracy z powodu braku etatów i inne.

Jak wyglądają takie zaświadczenia?

Są one rozmaite. Niemal każdy zakład pracy sporządza je inaczej, według własnego uznania. Na większości zaświadczeń brak jest często niezbędnych danych. Oprócz nazwiska, imienia, daty rozpoczęcia i zwolnienia z pracy, powodu zwolnienia z pracy i klauzuli „zaświadczenie wystawia się celem przedłożenia w nowym zakładzie pracy do otrzymania zasiłku rodzinnego“ nic innego na zaświadczeniu się nie znajduje.

Nie wiem, czy ZUS wydał wzór takiego zaświadczenia, oraz czy na łamach PUS, którego czytelnikiem jestem dopiero od stycznia, nie omawiano tej sprawy, ale wiem z własnego doświadczenia, że z żadnego zakładu pracy nie można otrzymać pełnowartościowego zaświadczenia posiadającego wszelkie dane, które są niezbędne w nowym zakładzie pracy do obliczania i sporządzenia listy wypłat zasiłków rodzinnych.

Cheąc ułatwić pracę sobie i innym oraz być w porządku wobec organów kontrolnych wprowadziłem w swoim zakładzie pracy wzór zaświadczenia posiadającego wszystkie konieczne rubryki.

Umieszczenie w zaświadczeniu rubryki z wykazaniem pobierania w ostatnich trzech miesiącach wysokości wynagrodzenia, dni przepracowanych i dni opuszczonych w pracy z powodu choroby jest potrzebne przy obliczaniu dodatku za mleko i obliczaniu ewentualnego zasiłku chorobowego w pierwszych trzech miesiącach pracy w nowym zakładzie.

Zaświadczenie takie wystawiam przy zwolnieniu każdego pracownika z naszego zakładu (nie dotyczy zwolnienia na własną prośbę). W przypadku gdy inny pracownik zostanie do naszego zakładu przeniesiony służbowo względnie zwolniony z poprzedniego miejsca pracy z przyczyn od niego niezależnych, a przyjęty do pracy w naszym zakładzie, wysyłam wzór zaświadczenia do poprzedniego miejsca pracy pracownika z prośbą o wypełnienie i zwrócenie do naszego zakładu. Dopiero po otrzymaniu zaświadczenia przystępuję do sporządzania listy zasiłków rodzinnych. Jestem wtedy pewien, że kontrola ZUS nie znajdzie usterki i nie przypisze do zwrotu nadpłaty zasiłku.

Oto wzór takiego zaświadczenia, wypełnionego przykładowo:

ZASWIADCZENIE

Zaświadcza się, że ob. Kawa Edward, syn Michała, urodzony dnia 5. 2. 1925 r., zam. w Trzciele, ul. 1 Maja 33 był zatrudniony w naszym zakładzie w charakterze prac. fizycznego od dnia 1. 1. 1947 r. do dnia 31. 12. 1954 r. i pobierał do dnia 31. 12. 1954 r. zasiłek rodzinny na żonę Krystynę i dwoje dzieci, oraz dodatek na mleko na 1 dziecko.

Ob. Kawa Edward w okresie ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia w naszym zakładzie pobierał następujące wynagrodzenie:

W m-cu października 1954 r. 958,32 zł, przepracował 22 dni, chorował — dni.

W m-cu listopadzie 1954 r. 912,18 zł, przepracował 22 dni, chorował 3 dni.

W m-cu grudniu 1954 r. 903,20 zł, przepracował 28 dni, chorował — dni.

Wyżej wymienionego zwolniono z powodu reorganizacji zakładu — zmniejszenia etatów.

Niniejsze zaświadczenie wydane jest dla Zakładów Mleczarskich w Trzciele k/Międzyrzecza jako dowód ciągłości zatrudnienia i nieprzerwanego uprawnienia do otrzymania zasiłku rodzinnego.

Trzciele, dnia 31 grudnia 1954 r.

Podpis Rady Zakładowej

Podpis Kierownika Zakładu

Gdyby wszyscy referenci zasiłkowi stosowali w swoich zakładach pracy wykazy zawierające wszystkie podane przeze mnie rubryki, oszczędziłoby to wiele czasu na dodatkowe korespondowanie, praca przy zasiłkach stałaby się łatwiejsza i — co najważniejsze — uniknęłoby się nadpłat.

Kazimierz Pelec
Trzciele k. Międzyrzecza

Ochrona matki i dziecka w Związku Radzieckim

Państwo radzieckie buduje swoją siłę i potęgę przede wszystkim na wielkich masach swych obywateli. Dlatego też wszelkimi środkami zmierza do stałego wzrostu liczby swej ludności. Dążąc do tego celu, państwo radzieckie wprowadziło w zakresie polityki populacyjnej szereg urządzeń, a mianowicie:

- 1) ustawowy zakaz przerywania ciąży,
- 2) podatek od kawalerów, samotnych i mających małe rodziny,
- 3) ustawowo zagwarantowaną opiekę nad kobietą w ogóle, a nad matką i dzieckiem w szczególności,
- 4) ochronę pracy młodocianych.

Ustawowy zakaz przerywania ciąży

Zagadnienie przerywania ciąży, reguluje ustawa z 27.6.1936, w uzasadnieniu do której, między innymi, podano:

„...Tylko w warunkach socjalizmu, w których człowiek nie wyzyskuje człowieka, w których kobieta jest pełnoprawnym członkiem społeczeństwa, a ustawiczne podwyższanie poziomu zaspokajania potrzeb materialnych ludzi pracy jest prawem rozwoju społecznego, można poważnie postawić na porządku dnia walkę z poronieniami, między innymi, i przez wydanie ustaw zakazujących przeprowadzania poronień... Niezbędne zabezpieczenie materialne kobiet i ich dzieci, pomoc Państwa dla wielodzietnych matek, olbrzymi rozwój sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, ustawowe wprowadzenie najniższej granicy opłat na utrzymanie dziecka, jeżeli małżonkowie nie żyją ze sobą, z drugiej zaś strony zakaz przeprowadzania poronień i wzmoczenie kar za złośliwe niewypłacanie alimentów, wprowadzenie pewnych zmian do ustawodawstwa rozwodowego w celu zwalczania lekkomyślnego stosunku do rodziny i obowiązków rodzinnych — oto drogi, którymi należy dążyć do rozwiązania tego olbrzymiego zagadnienia dotyczącego całej ludności“¹⁾.

Ustawa z 27.6.1936 zabrania przeprowadzania poronień zarówno w szpitalach i specjalnych zakładach leczniczych, jak i w domach lekarzy oraz w mieszkaniach prywatnych kobiet ciężarnych. Dokonywanie poronień dozwolone jest tylko w drodze wyjątku w tych przypadkach, gdy dalsza ciąża zagraża życiu lub może spowodować pogorszenie stanu zdrowia kobiety ciężarnej oraz w przypadku ciężkich schorzeń dziedzicznych u rodziców. Poronienie, gdy istnieją wskazania, wolno przeprowadzić jedynie w szpitalach i zakładach ginekologicznych.

Za dokonanie poronienia nie w szpitalu albo i w szpitalu, lecz bez wymienionych powyżej wskazań, ustanowiona jest kara nie mniejsza niż 3 lata więzienia. Za zmuszanie kobiety do wykonania poronienia grozi kara do 2 lat więzienia. Do kobiet ciężarnych, dążących do przerwania ciąży i naruszenia wspomnianego zakazu, stosuje się karę w formie potępienia społecznego, a w przypadku powtórnego naruszenia ustawy karę grzywny w wysokości 300 rubli.

Ministerstwo Zdrowia ZSRR wydało zarządzenie zatwierdzone przez RM, które pozwala na przeprowadzanie poronień tylko w przypadkach schorzeń, wymienionych w specjalnych wykazach zatwierdzonych przez Ministerstwo Zdrowia. Zabronione jest wszelkie dowolne interpretowanie wskazań dopuszczających poronienie lub ich rozszerzanie.

Zezwolenia na przerwanie ciąży wydają komisje przy wydziałach zdrowia w składzie położnika-ginekologa, internisty i lekarza specjalisty w zakresie schorzeń, które uzasadniają konieczność przerwania ciąży.

Podatek od kawalerów, samotnych i mających małe rodziny

Jednym ze środków, przy pomocy których państwo radzieckie dąży do wzrostu ludności, jest również popieranie małżeństw w drodze nałożenia specjalnego podatku na kawalerów, samotnych i mających małe rodziny.

Platnikami tego podatku są wszystkie osoby w wieku ponad 20 do 50 (mężczyźni), względnie 45 (kobiety) lat życia. Podatek pobiera się od wszystkich obywateli ZSRR niezależnie od tego, czy posiadają samoistne źródła dochodu.

Robotnicy i pracownicy umysłowi oraz wszyscy obywatele zrównani z nimi pod względem obciążenia podatkiem dochodowym tudzież literaci i artyści opłacają podatek według następujących stawek: nie mający dzieci — 6%, mający jedno dziecko — 1%, mający dwoje dzieci — 0,5% wynagrodzenia.

Kolchoźnicy, posiadacze gospodarstw indywidualnych oraz inni obywatele będący płatnikami podatku gruntowego opłacają podatek w wysokości: nie mający dzieci — 150 rubli, mający jedno dziecko — 50 rubli, mający dwoje dzieci — 25 rubli rocznie.

Chałupnicy, rzemieślnicy, posiadacze budynków i obywatele posiadający rolnicze źródła dochodów na terenie miast tudzież inni obywatele, osiągający dochody z pracy nie najemnej, opłacający podatek od dochodu rocznego (ustalonego dla podatku dochodowego) przy zastosowaniu tej samej procentowej stawki jak u robotników. Roczna kwota tego podatku nie może być jednak niższa od rocznej kwoty podatku płaconego przez obywateli nie mających samoistnych źródeł dochodów.

Wszyscy obywatele nie mający samoistnych źródeł dochodu, opłacają podatek ustalony kwotowo: nie mający dzieci — 90 rubli, mający jedno dziecko — 30 rubli, mający dwoje dzieci — 15 rubli rocznie.

Wolni są od podatku: wojskowi (szeregowcy, podoficerowie i chorążowie) oraz ich żony, ucząca się młodzież szkół średnich i wyższych do 25 lat, inwalidzi I i II grupy inwalidztwa, kobiety otrzymujące zasiłki lub zaopatrzenie państwowe na utrzymanie dzieci oraz obywatele, których dzieci poległy na frontach Wielkiej Wojny Narodowej.

Opieka nad kobietą, a w szczególności nad matką i dzieckiem

Państwo radzieckie, dążąc do osiągnięcia zamierzonych celów w zakresie polityki populacyjnej, otacza specjalnie gorliwą opieką kobietę w ogóle, a matkę i dziecko w szczególności.

Z uwagi na fizjologiczne odrębności kobiety, radziecki kodeks pracy zabrania zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie ciężkich i szkodliwych dla zdrowia. Ponadto wprowadzono dla kobiet obniżone w porównaniu do mężczyzn dopuszczalne normy przenoszenia i przesuwania ciężarów. Np. dla kobiety dorosłej najwyższa norma ciężaru przy przenoszeniu ręcznym po równej powierzchni wynosi 20 kg (dla mężczyzn — 80 kg).

Nie wolno odmawiać przyjęcia do pracy kobiet lub obniżać im zarobku z tego powodu, że są w ciąży. Winny przekroczenia tego zakazu podlega karze robót karno-poprawczych przez okres do 6 miesięcy lub grzywny do 1000 rubli. Zakaz ten nie dotyczy jednak kobiet ciężarnych, które pracowały bez przerwy w państwowym przedsiębiorstwie lub instytucji mniej niż 1 rok lub gdy ostatnia przerwa w pracy trwała więcej niż 1 miesiąc.

Kobiety ciężarne, które zgodnie z opinią organów lekarskich winny wykonywać pracę lżejszą, przenosi się do takiej pracy na czas ciąży do chwili rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Kobieta taka zachowuje prawo do poprzedniego przeciętnego zarobku, obliczo-

¹⁾ Sbor Zakonow SSSR — rok 1936, nr 34, poz. 309.

nego na podstawie zarobku uzyskanego w okresie ostatnich 6 miesięcy.

Kobiet ciężarnych nie zatrudnia się przy pracach nocnych. Z upływem czwartego miesiąca ciąży nie zatrudnia się kobiet przy pracach w godzinach nadliczbowych. Poczynając od piątego miesiąca ciąży, nie można delegować kobiet bez ich zgody poza stałe miejsce pracy.

Podobnie jak w stosunku do kobiet ciężarnych i pod groźbą takich samych kar, nie wolno odmówić przyjęcia do pracy matek karmiących piersią lub obniżać im zarobku z tego powodu. Matkom karmiącym służy prawo do dodatkowych półgodzinnych przerw na karmienie piersią co 3 i pół godziny w terminach ustalonych w regulaminie pracy. Kobiety karmiące dzieci piersią nie mogą być w ciągu całego okresu karmienia zatrudnione w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych.

Kobietom ciężarnym (od chwili stwierdzenia ciąży) i matkom mającym dzieci w wieku do 1 roku kierownicy przedsiębiorstw i instytucji są obowiązani zezwalać na przejście do innej pracy w miejscu zamieszkania z zachowaniem nieprzerwanego stażu pracy.

Zwolnienie z pracy kobiet ciężarnych i kobiet samotnych, mających dzieci w wieku do 1 roku, może w przypadkach przewidzianych ustawą nastąpić z inicjatywy zakładu tylko za zezwoleniem związku zawodowego w każdym poszczególnym przypadku.

Kobiety ciężarne zwalniane są na urlop macierzyński, który wynosi 35 dni przed porodem i 42 dni po porodzie. W przypadku ciężkiego porodu lub urodzenia bliźniąt okres urlopowy przedłuża się o dalsze 14 dni. W czasie urlopu macierzyńskiego kobiecie-pracownicy przysługuje zasiłek połogowy, w związku zaś z urodzeniem dziecka — zasiłek na zakup wyprawki niemowlęcej oraz zasiłek na karmienie dziecka⁴⁾.

Niezależnie od powyższych świadczeń państwo radzieckie asygnuje olbrzymie środki na pomoc materialną dla matek wielodzietnych i samotnych, udzielaną w formie zasiłków jednorazowych i okresowych. W myśl dekretu Prezydium Rady Najwyższej ZSRR z 25.11.1947⁵⁾ zasiłki dla matek wielodzietnych kształtują się w następujący sposób:

Wysokość zasiłku dla wielodzietnych matek

Wypłaca się w rublach			
Matkom posiadającym dzieci:	jednorazowo	co miesiąc	
2-je po urodzeniu	3-go	200	—
3-je ..	4-go	650	40
4-ro ..	5-go	850	60
5-ro ..	6-go	1000	70
6-ro ..	7-go	1250	100
7-ro ..	8-go	1250	100
8-ro ..	9-go	1750	125
9-ro ..	10-go	1750	125
10-ro po urodzeniu każdego następnego		1250	150

Zasiłki miesięczne dla matek wielodzietnych wypłaca się od drugiego roku po urodzeniu dziecka do ukończenia przez nie 5 lat.

Wysokość kwoty zasiłku jest uzależniona od ilości żyjących dzieci z tym, że przy ustalaniu tej wysokości uwzględnia się również dzieci nie żyjące, jeżeli zmarły lub zaginęły bez wieści na frontach Wielkiej Wojny Narodowej.

Matkom samotnym (niezameżnym) przyznaje się na utrzymanie i wychowanie dzieci do czasu ukończenia przez nie 12 lat zasiłek państwowy w następującej wysokości: na 1 dziecko — 50 rubli, na 2 dzieci — 75 rubli, na 3 i więcej dzieci — 100 rubli miesięcznie.

Matka samotna w razie wstąpienia w związek małżeński zachowuje prawo do tego zasiłku.

Matki samotne wielodzietne (mające troje i więcej dzieci) otrzymują, oprócz powyższego zasiłku, również zasiłek z tytułu wielodzietności.

Jeżeli matka samotna pragnie umieścić swoje dziecko w Domu Dziecka, zakład ten obowiązany jest przyjąć dziecko na utrzymanie i wychowanie na koszt

Państwa. Jednakże w czasie przebywania dziecka w zakładzie nie płaci się matce zasiłku państwowego na to dziecko.

Oprócz pomocy materialnej państwo radzieckie odznacza matki specjalnymi medalami i orderami, a więc matki, które urodziły i wychowały: 5 dzieci — Medalem Macierzyństwa II stopnia, 6 dzieci — tymże Medalem I stopnia, 7 dzieci — orderem „Chwała Macierzyństwa“ III stopnia, 8 dzieci — takimże orderem II stopnia, 9 dzieci — tymże orderem I stopnia; matce, która urodziła i wychowała 10 dzieci nadawany jest zaszczytny tytuł „Matki Bohaterki“ oraz wręcza się jej order „Matki Bohaterki“ wraz z dyplomem Prezydium Rady Najwyższej ZSRR.

Powyższe odznaczenia przyznaje się matce po ukończeniu przez ostatnie dziecko 1 roku życia oraz pod warunkiem, że pozostałe dzieci pozostają przy życiu albo jeżeli, nie żyją, zmarły lub zaginęły na frontach Wielkiej Wojny Narodowej.

Omówione urządzenia nie wyczerpują bynajmniej wszystkich środków w zakresie opieki nad matką i dzieckiem.

Państwo radzieckie dążąc do tego, aby dziecko urodziło się zdrowe i wychowywało się w warunkach zapewniających zdrowie fizyczne i moralne, stara się cel ten osiągnąć poprzez szeroko rozbudowaną sieć poradni kobiecych, zakładów położniczych, poradni i poliklinik dziecięcych, żłobków, domów dziecka, przedszkoli i instytucji tzw. patronatu.

Poradnia kobieca ma zabezpieczyć prawidłowy przebieg ciąży i urodzenie we właściwym czasie zdrowego dziecka, ma nieść pomoc leczniczą i zapobiegawczą w chorobach ginekologicznych, ma udzielać porad zapobiegawczych w zakresie higieny płciowej kobiet. Jeszcze przed porodem poradnia kobieca zapewnia kobiecie w ciąży skierowanie do zakładu położniczego, a w razie patologicznego przebiegu ciąży umieszcza ją na oddziale dla ciąży nieprawidłowej.

Poradnia kobieca zajmuje się również warunkami bytu i pracy kobiety.

Poradnia kobieca bierze czynny udział w organizacji ochrony pracy kobiet i zapobiegania chorobom zawodowym i wypadkowości, pomaga punktom sanitarnym i oddziałom leczniczo-sanitarnym przy przedsiębiorstwach i innych zakładach pracy organizować opiekę profilaktyczną dla kobiet (urządzenie pokoju kobiecego, zapewnienie odpowiednich warunków pracy i wypoczynku w czasie ciąży, w okresie poporodowym itp.).

Poradnia kobieca organizuje dla kobiet pomoc społeczno-prawną poprzez biura (gabinety) społeczno-prawne. Biura te tworzy się zarówno przy poradniach kobiecych, jak i przy większych zakładach położniczych oraz w domach dziecka.

Do zadań biur społeczno-prawnych należą: 1) udzielanie pomocy prawnej dla uzyskania alimentów, zasiłków w związku z wielodzietnością, zasiłków z ubezpieczenia społecznego, renty itp., 2) obrona praw kobiet w ciąży i matek do urlopow i ulg w pracy (przestrzeganie ustaw o przyjmowaniu do pracy, przenoszenie do lżejszej pracy, przerwy na karmienie itp.), 3) udział w pracy poradni i Domu Dziecka w zakresie społecznej opieki domowej (o czym niżej przy patronacie), 4) udział w pracach poradni, zmierzających do poprawy materialnego położenia matki i dziecka (umieszczanie dzieci w odpowiednich zakładach, poprawianie warunków mieszkaniowych, udzielanie tymczasowej pomocy materialnej itp.), 5) walka z niewypełnianiem obowiązków rodzicielskich względem dzieci, 6) udział w walce z poronieniami, które nie są uzasadnione wskazaniami lekarskimi.

Biura społeczno-prawne prowadzą, przy pomocy położnych i pielęgniarek poradni kobiecych, szeroką akcję popularyzacyjną wśród kobiet, mającą na celu uświadamianie ich o przepisach prawnych, przyznających przywileje i ulgi kobietom w ciąży, matkom wielodzietnym i matkom samotnym. Biuro pomaga matkom w realizacji przysługującego im prawa do odpowiedniego tytułu zaszczytnego i medalu względnie orderu.

Zakłady położnicze są podstawowymi instytucjami pomocy lekarskiej, udzielanej kobietom w czasie porodu.

⁴⁾ Zob. PUS 12/51 str. 273 i nast.

⁵⁾ Wiadomości Wierchownego Sowietu SSSR 1947 nr 41.

Poradnie dziecięce i polikliniki dziecięce są zasadniczymi zakładami opieki zdrowotnej nad dziećmi. Poradnie opiekują się dziećmi tzw. wieku wczesnego, tj. do 3 lat, polikliniki zaś — dziećmi wieku przedszkolnego i szkolnego, tzn. dziećmi od 4 do 14 lat.

Żłobek jest zakładem wychowania społecznego dzieci w wieku od 2 miesięcy do 3 lat. Przyjmuje się do niego dzieci matek, które pracują w przedsiębiorstwach lub odbywają studia. Dzieci przyjmuje się do żłobka na podstawie skierowania miejskiego lub rejonowego oddziału (wydziału) zdrowia lub rady zakładowej po zbadaniu warunków domowych dziecka i wydaniu odpowiedniego orzeczenia przez lekarza poradni lub żłobka.

Żłobek może pozostawać na budżecie służby zdrowia i w jej administracji albo na budżecie i w zarządzie zakładów pracy, przy czym i w tym ostatnim przypadku podlega również ogólnemu kierownictwu i nadzorowi właściwego oddziału (wydziału) zdrowia.

Przy żłobkach organizuje się radę żłobka (jasielnyj sowiet), do której wchodzi pracownicy żłobka, przedstawiciele rodziców i przedstawiciele społeczeństwa. Rada żłobka jest organem kontroli społecznej a zarazem pomocy w pracy żłobka, nie spełnia jednak żadnych funkcji administracyjnych. Odpowiedzialność za zorganizowanie rady żłobka spoczywa na kierownictwie żłobka.

Różne warunki bytu i pracy matek wymagają różnych terminów przebywania dzieci w żłobkach. Zasadą jest, że żłobki, przeznaczone do przyjmowania dzieci na czas pracy matki pracują na jedną zmianę, przyjmują dzieci na 9 i niekiedy 12 godzin. Przy specjalnych warunkach pracy matki możliwe jest przebywanie dziecka w żłobku przez całą dobę.

Jeśli ilość miejsc w żłobkach jest nie wystarczająca w stosunku do zapotrzebowania, wówczas organizuje się przy wydziałach zdrowia komisje, które dokonują wyboru dzieci najbardziej potrzebujących umieszczenia w żłobku. Jeżeli idzie o żłobki przy zakładach

pracy, to wyboru tego dokonują rady zakładowe łącznie z lekarzami punktów sanitarnych.

Przedskola są zakładami wychowawczymi dla dzieci w wieku od 3 do 7 lat. Pozostają one pod nadzorem oddziałów (wydziałów) oświaty narodowej, które też rozdzielają miejsca w przedszkolach pomiędzy związki zawodowe w porozumieniu z głównymi zarządami tych związków i ich miejscowymi organami. Rozdział miejsc (skierowań) między pracowników przeprowadzają rady zakładowe.

Przedskolami zarządzają ministerstwa gospodarcze, którym podlegają zakłady pracy zatrudniające pracowników posyłających dzieci do przedszkoli. Ministerstwo Oświaty zarządza przedszkolami, które obsługują drobne zakłady pracy, nie mające własnych przedszkoli. Bezpośrednie kierownictwo przedszkoli, które znajdują się przy zakładach pracy, sprawują te zakłady, korzystając ze współpracy rad zakładowych i organizacji komsomolskich. Ogólne pedagogiczne kierownictwo nad wszystkimi przedszkolami należy do Ministerstwa Oświaty, którego obowiązkiem jest też przygotowanie kadr i prawidłowa budowa sieci przedszkoli.

Czas przebywania dziecka w przedszkolu nie może przekraczać 9 godzin na dobę. Przedłużenie tego czasu do 14—15 godzin i nawet do całej doby jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach, spowodowanych przez specjalne warunki produkcyjne, i tylko w stosunku do dzieci matek samotnych.

Do pomocy w pracy przedszkoli organizuje się komitety rodzicielskie.

Dzieci przebywające w żłobkach i przedszkolach otrzymują odpowiednie wyżywienie, którego częstotliwość zależy od czasu, przez jaki dzieci przebywają w tych zakładach (np. w przedszkolach: 3 razy — przy 10-godzinny, 4 razy — przy 12-godzinny i dobowym przebywaniu).

Za pobyt dzieci w żłobkach i przedszkolach pracownicy ponoszą opłaty uiszczane według specjalnej taryfy, która przedstawia się następująco:

Taryfa opłat za pobyt w żłobkach i przedszkolach jednego dziecka w rublach miesięcznie

Przy ogólnej sumie zarobku w rublach	W miastach i osadach robotniczych				W wiejskich miejscowościach			
	czas przebywania dzieci			Sanatoryjne i letniskowe żłobki i przedszkola	czas przebywania dzieci			Sanatoryjne i letniskowe żłobki i przedszkola
	9—10 g.	12—14 g.	24 godz.		9—10 g.	12—14 g.	24 godz.	
A) Ż ł o b k i								
do 400	30	38	45	60	15	19	23	30
od 401 do 600	40	50	60	80	25	31	38	50
„ 601 „ 800	50	63	75	100	35	44	53	70
„ 801 „ 1200	65	81	98	130	50	63	75	100
„ ponad 1200	80	100	120	160	65	81	98	130
B) P r z e d s z k o l a								
do 400	40	50	60	80	30	38	45	60
od 401 do 600	55	69	83	110	45	56	68	90
„ 601 „ 800	70	88	105	140	60	73	90	130
„ 801 „ 1200	85	106	128	170	75	94	113	150
„ ponad 1200	100	125	150	200	90	113	135	180

Państwo radzieckie szeroko rozbudowało akcję opieki nad dziećmi, które nie mają rodziców.

Osobistą odpowiedzialność za zaopiekowanie się dzieckiem-sierotą ponoszą przewodniczący rad ministrów republik autonomicznych i przewodniczący komitetów wykonawczych (prezydiów) rad terenowych.

Przy radach ministrów i komitetach wykonawczych rad (krajowych, okręgowych, rejonowych i miejskich) istnieją komisje do spraw organizacji opieki nad dziećmi, nie posiadającymi rodziców. Komisje opracowują różne zarządzenia i wprowadzają je w życie po

zatwierdzeniu przez właściwą radę ministrów lub komitet wykonawczy właściwej rady. Komisje koordynują działalność organów oświaty, służby zdrowia, administracji i organizacji społecznych w dziedzinie opieki nad dziećmi nie mającymi rodziców i potrzebującymi pomocy (skierowanie do domu dziecka, sprawy przysposobienia, wyznaczenia opiekuna, zatrudnienie itp.).

Urządzeniami w ramach akcji zapewnienia opieki dzieciom, nie posiadającym rodziców, są domy dziecka, sierocińce i instytucja tzw. patronatu.

Dom Dziecka jest zakładem typu zamkniętego, przeznaczonym do wychowywania dzieci w wieku od 1 roku do 3 lat, które nie mają rodziców albo mają tylko matki samotne (niezameżne). Domy te pozostają pod opieką służby zdrowia.

Dzieci po osiągnięciu 3 lat przechodzą z domów dziecka do sierocińców, prowadzonych przez organa Ministerstwa Oświaty lub Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Kontrolę społeczną nad pracą tych zakładów wychowawczych sprawują Związek Zawodowy Służby Zdrowia i Związek Zawodowy Pracowników Przedsiębiorstw Zakładów, w zależności od tego: czy dany zakład pozostaje w zarządzie służby zdrowia czy też organów oświaty.

Poza tym państwo radzieckie realizuje swój system ochrony dzieci-sierot w formie tzw. patronatu, tj. wychowywania tych dzieci w rodzinach ludzi pracy. Patronat wykonywany jest wyłącznie na zasadach dobrowolności.

Dzieci-sieroty w wieku od 5 miesięcy do 14 lat, przebywające w domach dziecka względnie sierocińcach lub nie umieszczone jeszcze w tych zakładach, oddawane są na wychowanie rodzinom ludzi pracujących. Wychowanie dzieci w trybie patronatu trwa do czasu ukończenia przez dziecko 16 lat.

W miastach i osiedlach robotniczych dzieci-sieroty oddawane są na wychowanie przez organa oświaty; we wsiach oddawane takich dzieci na wychowanie należy do przewodniczących rad wiejskich, którzy akcję tę przeprowadzają za pośrednictwem kolchozowych kas samopomocy społecznej.

Oddanie dziecka na wychowanie następuje na podstawie specjalnej umowy o patronacie, w której określone są obowiązki organu przekazującego dziecko na wychowanie i osoby przyjmującej dziecko na wychowanie.

Osoba, która przyjąwszy na wychowanie dziecko, pozostawia je bez nadzoru i niezbędnej pomocy materialnej, ponosi odpowiedzialność karną. Patron (opiekun) otrzymuje zapomogę w kwocie 50 rubli miesięcznie na każde dziecko i jest zaopatrywany w potrzebne dziecku przedmioty (odzież, bielizna, itp.). Wykorzystywanie patronatu w celach zysku jest przestępstwem karnym.

Ostatecznym celem patronatu jest przysposobienie dziecka przez osobę, która je przyjęła na wychowanie.

Ochrona pracy młodocianych

Radzieckie prawo pracy zabrania przyjmować do pracy osoby poniżej 16 lat. Jedynie w przypadkach wyjątkowych związek zawodowy może zezwolić na zatrudnienie młodocianych w wieku co najmniej 14 lat.

Młodzież w wieku do 18 lat przyjmuje się do pracy po badaniu lekarskim, któremu poddaje się ją następnie okresowo, przynajmniej raz do roku.

Zabronione jest zatrudnianie osób w wieku poniżej 18 lat przy pracach szczególnie ciężkich i szkodliwych dla zdrowia.

Dla nieletnich wprowadzono normy, określające górną granicę wagi ciężarów, jakie mogą oni przeność lub przesuwać.

Normy te wynoszą dla młodocianych płci męskiej w wieku od 16 do 18 lat — 16,4 kg, dla takichże młodocianych płci żeńskiej — 10,25 kg. Dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat normy te są dwa razy niższe.

Przenoszenie i przesuwanie ciężarów przez nieletnich w granicach tych norm jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest ono bezpośrednio związane z wykonywaną przez młodocianego pracą i wynosi nie więcej niż 1/3 część jego zwykłej pracy.

W przypadku, gdy zlecone młodocianym przenoszenie lub przesuwanie ciężarów nie jest związane z ich zwykłą pracą albo wynosi więcej niż 1/3 tej pracy, to wówczas waga ciężarów nie może przekraczać dla młodocianych w wieku od 16 do 18 lat 4,1 kg. Młodociani zaś w wieku do 16 lat mogą w takim przypadku być użyty do przenoszenia lub przesuwania ciężarów o wadze do 4,1 kg tylko wyjątkowo i w szczególnych okolicznościach.

Dzień pracy dla młodocianych poniżej 16 lat wynosi 6 godzin. Młodociani ci nie mogą być zatrudniani przy pracach w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Korzystają z urlopu wypoczynkowego w rozmiarze 1 miesiąca kalendarzowego, lecz nie mniej niż przez 24 dni robocze.

J. Szczygielski

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

URLOPY PRACOWNICZE — WYPOCZYNKOWE, OKOLICZNOŚCIOWE I MACIERZYŃSKIE — KOMENTARZ — Stanisław Garlicki, adwokat — Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955, str. 204, cena 13,50 gr.

Omawiana książka zawiera zbiór przepisów prawnych i innych norm według stanu na dzień 1.2.55 dotyczących uprawnień pracowniczych w zakresie urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych i macierzyńskich oraz bogaty komentarz autora, cytujący między innymi liczne wyjaśnienia władz i orzeczenia Sądu Najwyższego. Autor wskazuje na początku swej pracy, że komentarz ma na celu „zaspokojenie potrzeb praktyki w dziedzinie stosowania przepisów o urlopach pracowniczych“. Trzeba stwierdzić, że praca mec. St. Garlickiego dobrze spełnia to zadanie.

Wstęp do Komentarza przedstawia rozwój ustawodawstwa o urlopach w Polsce międzywojennej i w Polsce Ludowej. Wolny od frazeologii, krótki przegląd dokonanych w minionym dziesięcioleciu zmian ustawodawstwa daje wyrazisty i przekonujący obraz osiągnięć klasy robotniczej w dziedzinie uprawnień urlopowych w Polsce Ludowej. Przy tej okazji autor wskazuje na niektóre zagadnienia, które przede wszystkim wymagałyby uwzględnienia w dalszych etapach rozwoju ustawodawstwa urlopowego.

Główna część pracy poświęcona jest urlopom wypoczynkowym. Na blisko 150 stronach zestawiał autor teksty obowiązujących ustaw, przede wszystkim ustawy z 16.5.1922 w brzmieniu nadanym jej nowelami z 1945, 1948 i 1950 roku, rozporządzeń wykonawczych

i przepisów uzupełniających, postanowień Karty Górnik, zbiorowych układów pracy itd. Obok norm dla pracowników objętych ustawą z 16.5.1922 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, szczegółowo przedstawione są uprawnienia urlopowe poszczególnych kategorii funkcjonariuszy państwowych i innych pracowników nie objętych tą ustawą (pracownicy rolni i leśni, dozorca domowi, pracownicy domowe itd.). Pożytecznym i celowym uzupełnieniem tego działu jest omówienie przepisów o wczasach pracowniczych, stanowiących tak istotny element uprawnień urlopowych pracownika w Polsce Ludowej.

Dział poświęcony urlopom okolicznościowym omawia urlopy na naukę i urlopy okolicznościowe przysługujące pracownikom w myśl przepisów o dyscyplinie pracy, urlopy w razie choroby członka rodziny, zwłaszcza dziecka, zwolnienia na poszukiwanie pracy oraz dla celów sportowych.

W ostatnim dziale zebrane są przepisy dotyczące urlopów macierzyńskich; jest to praktycznie bardzo celowe i słuszne uzupełnienie zbioru norm regulujących urlopy pracownicze. Podobnie jak i w poprzednich rozdziałach, także i tutaj nie ogranicza się autor Komentarza do przedstawiania i skomentowania podstawowego aktu prawnego (ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet), lecz konkretnie podaje wszelkie uzupełniające akty prawne odnoszące się do niektórych kategorii pracowników w poszczególnych gałęziach gospodarczej czy kulturalnej działalności.

W każdym przypadku podane są również informacje i podstawy prawne co do uprawnień pracownika do

wynagrodzenia lub zasiłku ubezpieczeniowego i ich wysokości w okresie danego rodzaju urlopu.

Już samo zestawienie licznych i różnorodnych co do swej treści i źródła przepisów regulujących uprawnień urlopowe pracowników oraz systematyzowanie tych przepisów w jasnym układzie, ułatwiającym niesłychanie orientację w zagadnieniu, jest niesłychanie pożyteczne. Wartość pracy mec. Garlickiego, jej dużą użyteczność praktyczną ogromnie podnoszą komentarze autora.

Komentarze, zamieszczone po każdym artykule, niekiedy po poszczególnych ustępach artykułów, po każdym rozporządzeniu i innym akcie prawnym, nie powtarzają „własnymi słowami“ postanowień przepisów, lecz w punktowanych, zwartych a treściwych, jasnych sformułowaniach wyjaśniają zakres i sposób stosowania przepisu, streszczają miarodajne orzeczenia władz i Sądu Najwyższego, uzupełniając w ten sposób teksty przepisów prawnych i określając ich wzajemne stosunki. Pozostając ściśle w granicach tematu komentarz omawia także kwestie, ściśle wiążące się z rozstrzygnięciem uprawnień urlopowych.

I tak np. komentując podmiotowy zasięg ustawy z 16.5.1922 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (str. 17 i in.) autor nie tylko wyjaśnia dokładnie i konkretnie, kogo ustawa obejmuje, lecz podaje także kryteria odróżniające umowę o pracę, jako zasadniczą podstawę uprawnień urlopowych, od umowy o dzieło bądź od umowy zlecenia, wpływ zatrudnienia częściowego na prawo do urlopu — prawo do urlopu chałupników i spółdzielców, sposób obliczania urlopu (pierwszego i następnych) itp.

Mówiąc o okresie zatrudnienia wymaganym dla uzyskania prawa do urlopu — podaje zasady, według których ocenia się ciągłość wzgl. przerwy w zatrudnieniu i wskazuje odpowiednie podstawy prawne.

Liczne odsyłacze wiążące omawiane zagadnienie z przepisami innych działów przyczyniają się do tego, że czytelnik pod każdym tytułem ma zebraną całość zagadnienia objętego tym tytułem, a ponadto ułatwiają one orientację co do wzajemnego stosunku rozmaitych przepisów i zakresu ich zastosowania.

Posługiwanie się komentarzem w codziennej praktyce ogromnie ułatwia dobry, przejrzysty układ materiału, wyczerpujący spis rzeczy, dający dokładny przegląd treści zawartego w pracy materiału, i — co szczególnie należy podkreślić — obszerny skorowidz rzeczowy.

Komentarz mecenasa Stanisława Garlickiego będzie bezsprzecznie dużą pomocą w pracy tych wszystkich osób, które z tytułu swych zawodowych zajęć trudnią się przyznawaniem urlopów lub rozwiązują związane z tym kwestie wątpliwe lub sporne, a więc komórek kadrowych i radców prawnych w zakładach pracy komisji rozjemczych, rad zakładowych itd. (na marginesie zwraca się tutaj uwagę, że w skorowidzu brak hasła „spory o urlop“ — jakkolwiek i to zagadnienie jest w Komentarzu przedstawione na str. 52 i innych; nie ma także hasła „postępowanie“, pod którym to tytułem komentarz mówi o tych sprawach).

Komentarz bardzo poważnie łągodzi na odcinku spraw urlopowych trudności związane z faktem, że nasze ustawodawstwo pracy, wielokrotnie zmieniane i uzupełniane na przestrzeni kilkudziesięciu lat, jest „nieczytelne“ nie tylko dla przeciętnego pracownika, lecz sprawia trudności także pracownikom kadrowym.

Konieczność uporządkowania i rewizji ustawodawstwa pracy podkreśliły między innymi uchwały IV Plenum CRZZ. Zestawienie i usystematyzowanie przepisów o urlopach przez mec. Garlickiego jest wartościowym przyczynkiem do tej pracy; przegląd całości zestawionych i usystematyzowanych norm prawnych w tym przedmiocie ujawnia równocześnie pewne niedomówienia i dysproporcje bezpośrednio nasuwające myśl o potrzebie rewizji niektórych kwestii w ustawodawstwie urlopowym, niezależnie od ewentualnej kodyfikacji generalnej tego ustawodawstwa.

Na zakończenie kilka drobnych uwag. Nie będąc specjalistą w zagadnieniu urlopów nie podejmuję oceny co do całkowitej prawidłowości wszystkich zawartych w komentarzu wyjaśnień. Trzeba jednak pod-

kreślić, że będąc one duże zaufanie dzięki jasności punktowanych, lakonicznych a treściwych wyjaśnień oraz dzięki temu, że wyjaśnienie swoje autor komentarza obficie dokumentuje powoływaniem się na oficjalne wyjaśnienia Prezesa Rady Ministrów, Ministra Pracy i Opieki Społecznej czy innych władz oraz na orzeczenia Sądu Najwyższego.

Wątpliwość nasuwa stwierdzenie na str. 31, że „jeżeli pracownik fizyczny korzysta z urlopu dłuższego, niż to przewiduje ustawa... to w okresie urlopu, przekraczającym czas urlopu ustawowego... można pracę wypowiedzieć“. Wątpliwość budzi zbyt literalne potraktowanie pojęcia „urlopu ustawowego“. Jeżeli pracownikowi przysługuje urlop dłuższy niż przewidziany w art. 2 ustawy i to na podstawie normy obowiązującej ogół danej kategorii pracowników lub w pewnym zawodzie (np. górnicy na podstawie Karty Górnika lub — przytoczony przez autora przykład — pracowników fizycznych w spółdzielniach), to zgodnie z art. 9 ustawy o urlopach ta norma jest wiążąca (pozostaje w mocy) i ma na gruncie art. 9 sankcję ustawową. Ponieważ liczne zagadnienia są wobec szybkiego tempa naszego rozwoju społecznego regulowane na drodze pozaustawowej, przeto jedynie zgodne z intencją art. 116 rozporządzenia o umowie o pracę robotników wydaje się być objęcie zakazem wypowiedzenia umowy o pracę całego okresu urlopowego.

W wyjaśnieniu na str. 49, że do dni pracy uzasadniających wypłatę zasiłku rodzinnego wlicza się również dni urlopu, wskazane było podkreślić, że do tych dni wlicza się także dni nie udzielonego urlopu (w sytuacji rozwiązania umowy o pracę), za które jednak wypłacono ekwiwalent gotówkowy (wyjaśnienie MPiOS z 15.5.50. Znak 15a-13/50).

Przeoczeniem jest chyba zamieszczenie ustawy z 28.4.1952 o pracy na polskich morskich statkach handlowych na str. 96 w dziale omawiającym uprawnień pracowników, objętych ustawą z 16.5.1922; merytorycznie ustawa z 28.4.1952 należy do działu III (pracownicy nie objęci ustawą z 16.5.1922).

Podobnie wydrukowany na str. 97/98 okólnik Prezesa Rady Ministrów z 20.6.1950 w sprawie udzielania urlopów pracownikom oddelegowanym do prac związkowych, nie dotyczy urlopów wypoczynkowych, lecz raczej okolicznościowych.

Praktyka posługiwania się komentarzem może ujawnić inne tego rodzaju propozycje ulepszeń i w związku z tym wydaje się, że Wydawnictwo powinno było zaapelować w książce do jej czytelników o nadsyłanie uwag o niej do Wydawnictwa. Mogłoby to pomóc przy redakcji nie tylko II wydania Komentarza, które zapewne wkrótce okaże się potrzebne, wobec stosunkowo niskiego (chyba zbyt niskiego) nakładu I wydania, lecz także przy redakcji innych tego rodzaju publikacji Wydawnictwa Prawniczego.

Jerzy Piotrowski

JAK ZORGANIZOWAĆ KOLONIE LETNIE — Stanisław Akoliński, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1955, str. 136, cena 3,70 zł.

Broszura w sposób popularny omawia zasady, których znajomość jest niezbędna dla wszystkich osób odpowiedzialnych za organizowanie kolonii letnich dla dzieci pracowników. Broszura powinna znaleźć się w każdej radzie zakładowej. Z jej treścią powinni zaznajomić się również referenci socjalni, dyrektorzy i główni księgowi oraz kierownicy działów kadr.

STOŁÓWKI PRACOWNICZE W PRZEMYSŁE — F. Koj i M. Stańczyk, Polskie Wydawnictwo Gospodarcze, Warszawa 1955, str. 232, cena 12,50 zł.

W książce ujęty jest całokształt zagadnień związanych z organizacją i prowadzeniem stołówek pracowniczych, zwłaszcza stołówek prowadzonych przy zakładach przemysłowych przez Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego. Książka porusza m. in. takie zagadnienia, jak: zasady tworzenia stołówek, planowanie działalności, zaopatrzenie stołówek, magazynowanie, zasady prawidłowej produkcji potraw, obsługi konsumentów, higieny itp. Książka przeznaczona jest dla kierowników stołówek oraz pracowników OZR i przedsiębiorstw nadzorujących działalność stołówek pracowniczych.

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

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, gmach B, pokój 360 tel. 894-31, 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.

Zaległe egzemplarze sprzedają sklepy Przedsiębiorstwa Sprzedaży Prasy Antykwarycznej „Ruch”
w W-wie, ul. Wilejska 14 i Puławska 108. Poza Warszawę pisma dostarcza Biuro Wysyłkowe Przedsię-
biorstwa Sprzedaży Prasy Antykwarycznej „Ruch”, ul. Puławska 108.

Zam. PWG 209/Cz/54 z dn. 26.IV.55. Podpisano do druku 13.VI.55. Druk ukończ. 18.VI.55.

Nakład 8.362. Papier kl. 7, 60 gr. Ark. wyd. 5,5. Zam 2954/C

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. B-6-8211

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



Cena egz. zł 5.—