

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Z OKAZJI NOWEGO ROKU 1956

wszystkim pracownikom ubezpieczenia społecznego, czytelnikom i korespondentom PUS najserdeczniejsze życzenia pomyślności osobistej oraz pełnego zadowolenia z dobrych rezultatów pracy zawodowej i społecznej składa

KOLEGIUM REDAKCYJNE PUS

TREŚĆ:

Wystrzegać się akeyjności w walce o zdrowie — Niepokoje w związku z realizacją sierpniowej uchwały Sekretariatu CRZZ — Jerzy Piotrowski	353
Kontynuujemy dyskusję na temat inwalidztwa jako okoliczności uprawniającej do renty — Potrzeba nowelizacji orzecznictwa lekarskiego z Karty Górnika — Feliks Woźniczka	357
Rozważania interpretacyjne nad przepisami art. 38 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin — Kazimierz Osmólski	360
Zasłki chorobowe w ZSRR — Uprawnienia według ostatnio obowiązującego stanu — (b)	362
Propozycja zmiany niektórych przepisów w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego — Bronisław Smoliński (Zabrze)	363

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Uprawnienia repatriantów do świadczeń rentowych — Zarządzenia wykonawcze MPiOS do uchwały Prezydium Rządu z dnia 10.9.1955 roku — T. Wasylecki	364
Zasady udzielania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (I) — Emil Szeremeta	366
Kiedy zwolnienie z zatrudnienia na własną prośbę nie pozbawia pracownika prawa do renty starczej — M. Brojewski	369
Uprawnienia do zasiłków rodzinnych a tymczasowe aresztowanie — Stanisław Garlicki	370
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA	372
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	374

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Rejestr palących spraw z terenu WZUS w Szczecinie na konstytucyjnym posiedzeniu miejscowego Klubu Korespondentów PUS — Maria Majewska	378
O etat instruktora WZUS/OZUS wyłącznie do spraw organizacji komórek ubezpieczeniowych w zakładach pracy — Lucjan Maźniak (Częstochowa)	379
Zaświadczenia L4 wydane przez lekarzy rejonowych wymagają rejestracji w ambulatoriach przy zakładach pracy — E. Szeremeta	380
Nasz wspólny interes! — Feliks Woźniczka — Przewodniczący Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie	380

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

RM	— Rada Ministrów
MPiOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej
Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia
Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów
PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego
OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych
Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej
Dz. Urz.	— Dziennik Urzędowy

MP	— Monitor Polski
PUS	— Przegląd Ubezpieczeń Społecznych
dekret o p.z.e.	— dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin
ust. o ub. sp.	— ustawa o ubezpieczeniu społecznym
rozp.	— rozporządzenie
rozp. o ub.	— rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
KG	— Karta Górnicza
KZ	— Kodeks Zobowiązań

Wystrzegać się akcyjności w walce o zdrowie Niepokoje w związku z realizacją sierpniowej uchwały Sekretariatu CRZZ

Gdy na krótko przed rozpoczęciem narady zwołanej przez Zarząd Okręgu Związku Energetyków w Poznaniu, a poświęconej walce z przyczynami zachorowań, zapytałem jednego z organizatorów narady, jak ocenia on frekwencję, otrzymałem odpowiedź, że frekwencja nie jest najlepsza, lecz można ją uznać za zadowalającą, wobec tego że w ostatnich tygodniach organizowano kilka tego typu narad w ramach innych akcji, prowadzonych na zlecenie CRZZ na które spraszano tych samych uczestników. Występuje więc pewne znużenie, a ponadto i trudności techniczno-komunikacyjne, ponieważ ten okręg obejmuje 4 województwa: poznańskie, koszalińskie, szczecińskie i zielonogórskie. Usłyszałem dalej, że owocność takich narad nie jest zbyt duża, bo zaledwie przewodniczący rad zakładowych wrócą do siebie i na zabranii sprawozdawczym „przeniosą zagadnienie na swój teren”. CRZZ lub Zarząd Główny zaczyna już ich mobilizować do nowego bojowego zadania. A przecież zdolności organizacyjne, operatywność, liczba aktywistów nie są na ogół w zakładowych organizacjach związkowych tak duże, jak tego wymaga powaga i mnogość zadań: prawie wszędzie bowiem praca związkowa opiera się na kilku osobach.

Wbrew tym raczej pesymistycznym, wartym jednak rozważenia, uwagom, dyskusja na owej naradzie była dość ciekawa a przy tym pośrednio dała odpowiedź na tendencję do „akcyjnego” potraktowania walki z przyczynami zachorowań. Tow. Badurski z Gazowni Poznańskiej na rzuconą pod jego adresem od strony stołu prezydiального uwagę, że za dużo mówi ciągle o „tej łaźni i szatni”, zareplikował oświadczeniem: „Gdy mowa była o obniżce kosztów własnych — ja mówiłem: szatnia i łaźnia; gdy mowa była o współzawodnictwie o najlepsze wykonanie Planu sześcioletniego, mówiłem: szatnia i łaźnia; gdy dziś mówi się o przyczynach zachorowań w związku z pracą, mówię znów: szatnia i łaźnia, bo od tego trzeba zacząć, gdy się chce poprawić sytuację we wszystkich tych dziedzinach, i przeciwnie — niewiele zrobi się zanim nie urządzi się szatni i łaźni, jakiej potrzeba”. I pogląd ten uzasadnił składem załogi, rodzajem i warunkami pracy, sytuacją mieszkaniową robotników. Tow. Badurski istotnie wiele razy już o tym mówił, ale jest już taki uparty, że nie chce uznać,

iż sprawa została załatwiona, skoro o niej mówiono aż na Plenum WRZZ choćby i kilka razy.

Właśnie tu leży jedna z istotnych przyczyn niepokoju, z jakim śledzimy wykonywanie uchwały sekretariatu CRZZ z 19.8.1955: Czy można bez zastrzeżeń stwierdzić, że narada lub konferencja dała pozytywny wynik i spełniła zadanie, jeżeli na naradach są dobre referaty i dobre dyskusje, o których bez żadnego fałszu można powiedzieć, że wszechstronnie i jasno naświetliły zagadnienie?

Trzeba chyba czegoś znacznie więcej. Trzeba by mianowicie wyjaśnić, czy odbycie narady lub konferencji jest już uważane za wykonanie na „danym szczeblu” zaleceń Sekretariatu CRZZ i postawionych zadań, czy też dopiero za wstępny krok do zorganizowania i rozwinięcia walki z przyczynami zachorowań.

Czy można mieć pewność, że działacze związkowi zwłaszcza w instancjach, głównie w okręgach (bo ich stanowisko może w tej sprawie być decydujące), nie potraktują zagadnienia walki z przyczynami zachorowań, jako jednej z „akcji”, których przebieg odmierza się odbytymi zebraniem, naradami i konferencjami. Wiele, niekiedy nawet na dość wysokim szczeblu opracowanych sprawozdań świadczy o tym wyraźnie. W karykaturalnej formie wygląda to tak, że na zlecenie Centralnej Rady: „podejmijcie takie a takie zagadnienie”, odpowiada się: „zadanie wykonane, naradę na zadany temat odbyto dnia tego a tego”. Miejmy nadzieję (innych gwarancji tymczasem nie mamy), że tak nie będzie — jeżeli idzie o podjęcie walki z przyczynami absencji chorobowej.

Dotychczas, zgodnie z zaleceniem uchwały Sekretariatu z sierpnia, w okresie kilku minionych miesięcy odbyły się posiedzenia prezydiów WRZZ, których zadaniem było przeanalizowanie stanu absencji chorobowej na terenie województwa, oraz ustalenie planu konferencji wojewódzkich i narad branżowych. Odbyły się już na ogół także te konferencje i narady i sprawa powinna już dotrzeć tam, gdzie leży istota zagadnienia, tj. na teren zakładów pracy, a więc do zakładowych organizacji związkowych (rad zakładowych, komisji socjalno-ubezpieczeniowych, ochrony pracy i kulturalno-osiwiatowych), zakładowej służby zdrowia i administracji zakładów pracy. Zakład pracy ma bowiem być głównym terenem obserwacji i wy-

krywania przyczyn zachorowań; na usuwaniu przyczyn zachorowań związanych z warunkami pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i fabrykach ma być skupiona główna uwaga kierowanej przez związki celowej i systematycznej działalności, która stopniowo powinna narastać, umacniać się i rozwijać.

Wydaje się — dałem temu wyraz już w nr 9/55 PUS — że pierwsze miesiące kampanii powinny być poświęcone dokładnemu zbadaniu zagadnienia, tak aby można było ustalić już bardziej konkretne zadania — zarówno dla całego tego ruchu jak i dla poszczególnych zakładów pracy — zadania dobrane według ich wagi (ogólnej lub dla danego terenu) i według możliwości ich wykonania przez aktyw społeczny, który ma je wykonywać.

W tej chwili nikt jeszcze nie może dać oceny dotychczas osiągniętych wyników. Można się jednak pokusić o pewne ogólniejsze uwagi, oczywiście bez ambicji wyczerpania zagadnienia, na tle zebranych spostrzeżeń.

II.

Udział w naradach i konferencjach brał przede wszystkim aktyw związkowy. *Udział przedstawiceli służby zdrowia był dość nierównomierny.*

W konferencji wojewódzkiej w Lublinie uczestniczyli przedstawiciele wydziałów Zdrowia, PCK, San-Epid. i lekarze przemysłowi z większych zakładów pracy (poza aktywnym związkowym), natomiast w podobnej konferencji w Stalinogrodzie przedstawiciele Wydziałów Zdrowia, poza referentem statystyki, nie było w ogóle. Wydaje się, że ta druga sytuacja wybitnie przeważała na konferencjach i naradach w całym kraju. Uderzająca zwłaszcza była absencja lekarzy przemysłowych, którzy — oceniając tę sprawę z punktu widzenia profilaktycznych zadań lecznictwa przyzakładowego — powinni raczej przejąć kierownictwo dyskusji. Jest to jeszcze jeden dowód na to, że nasze lecznictwo przyzakładowe nie wyszło jeszcze poza leczenie i nie rozwija profilaktyki.

Nieobecność lekarzy przemysłowych i wydziałów zdrowia na naradach stanowi wielki brak, który nie może nie odbić się szkodliwie na dalszym przebiegu całej tej działalności, bo przecież musi wpłynąć ujemnie na przeprowadzaną na naradach analizę sytuacji w zakresie zdrowotności i zachorowań, na opracowanie planów działania, realność tych planów itp. Wśród przyczyn nieobecności lekarzy na naradach nierzadko była ta, że w czasie odbywania narad, lekarze przemysłowi zatrudnieni byli na innych placówkach. Ta przyczyna występowała też często w skargach instruktorów zarządów okręgowych na nieobecność lekarzy w posiedzeniach komisji socjalno-ubezpieczeniowych, poświęconych analizie absencji chorobowej. Lekarze tłumaczyli się, że obowiązek ten nie mieści się w ich etatowych godzinach, i że nie mogą dla tych posiedzeń opuszczać innych zajęć (w szpitalach, przychodniach itp.). Skarżono się również na to, że lekarze przemysłowi odmawiają swej współpracy przy układaniu umów zakładowych i formułowaniu postulatów co do ochrony zdrowia załogi.

Nierzadko jednak ani lekarzy ani wydziałów zdrowia nie zapraszano po prostu na konferencje wojewódzkie (tak chyba było w Stalinogrodzie). Budzi to podejrzenie, że organizatorzy tych narad działali raczej po linii „odfajkowania” i nie byli zbyt mocno przejęci troską o należyte zgruntowanie zagadnie-

nia i dobre przygotowanie akcji zwalczania przyczyn zachorowań.

Na aktywie związkowym spoczywał wszędzie ciężar narad. Można było przy tej okazji zaobserwować, jak nowe jest to dla niego zagadnienie. Nie w tym sensie, żeby działacze związkowi nie znali problemu, nie umieli wskazać na różne przyczyny, przedstawić wiele wnikliwych spostrzeżeń, z własnego terenu, ale często działacze związkowi nie bardzo wiedzieli, jak te swoje doświadczenia i wiadomości spożytkować dla zorganizowania jakiejś celowej działalności. Znać przyczynę, to wprawdzie dużo, ale nie wystarczy dla rozpoznania, czy na przyczynę tę można oddziaływać i jak. Z tego powodu tak bardzo ważne jest szybkie i sprawne rozwiązanie przez zarządy ubezpieczeń społecznych działalności instruktażowej w zakresie profilaktyki i lecznictwa.

Przygotowanie materiałów statystycznych i referatów na posiedzenia prezydiów WRZZ i na konferencje wojewódzkie spoczywało z reguły na wojewódzkich ZUS.

Niedomogi statystyki chorobowej są zbyt dobrze znane, aby trzeba o nich się rozpisywać. Wątpliwości budzi zbieranie podstawowego materiału, z którego sporządza się pierwsze zestawienia. Niezależnie jednak od tego, trzeba było chyba wydać jakieś proste a jednak metodycznie poprawne wskazówki sporządzania zestawień dla narad zarządzonych przez sekretariat CRZZ, i w układzie odpowiadającym zadaniom tych narad. Było to co najmniej po to potrzebne, aby te wojewódzkie statystyki były porównywalne. Tego chyba nie zrobiono. Jeżeli bowiem podstawą statystyki chorobowej są dni zasiłkowe (bo nie ma lepszych materiałów do dyspozycji), to oczywiście traci się możliwość porównywania stanu zachorowalności między poszczególnymi związkami branżowymi, w których przecież występują bardzo rozmaite stosunki co do liczby zatrudnionych pracowników umysłowych a fizycznych, mężczyzn a kobiet itp. Jeżeli w ZZ Pracowników Kolejowych jest 36 dni zasiłkowych na 100 ubezpieczonych w miesiącu, a w ZZ Pracowników Żeglugi 79,5, to ta różnica wyraża w pierwszej linii odmienność przepisów prawnych dla obu tych grup. Jeżeli Metalowcy mają 106 dni, a służba zdrowia 27 dni — to tu znów uwidoczni się różny stosunek liczby pracowników umysłowych i fizycznych w obu tych związkach.

Wzrost absencji chorobowej nie może być obliczany na podstawie porównywania liczby dni zasiłkowych w pewnym związku i wskutek określonej choroby w 2 kolejnych latach, lecz przez porównanie wskaźników. W przeciwnym wypadku wykazuje się wzrost zachorowalności tam, gdzie faktycznie jest spadek (np. wzrost dni zasiłkowych o 13% przy wzroście zatrudnienia w tym samym czasie o 28%). A przecież dane dotyczące dynamiki zmian są dla całej akcji szczególnie ważne. To samo dotyczy zmian w nasileniu różnych chorób jako przyczyn przejściowej niezdolności do pracy. Gdy porównuje się ilość dni zasiłku, wypłaconego z powodu różnych chorób w jednym i drugim roku, to oczywiście może się okazać, że jakaś choroba, stosunkowo rzadko występująca wśród pracowników pewnego przemysłu, wzrosła nawet 3-krotnie, podczas gdy inna, często występująca, tylko o 10%. Ale to samo przez się nie znaczy, że

trzeba na tę pierwszą zwrócić większą uwagę niż na tę drugą. Czy z tego powodu, że w kopalnictwie węglowym przy porównywaniu wzrostu liczby dni zasiłkowych z powodu poszczególnych chorób choroby kobiece zajęły aż trzecie miejsce, a ropne schorzenia skóry dopiero czwarte, możemy mówić, że choroby kobiece są ważniejszą przyczyną wzrostu zachorowań wśród górników niż choroby skóry? A przecież takie zestawienie mimo woli nasuwa taką sugestię (taki zresztą wniosek został sformułowany co do grypy). Tymczasem ropne choroby skórne należą do najpoważniejszych przyczyn absencji chorobowej wśród górników, stojąc na 3 miejscu po wypadkach w pracy i wypadkach poza pracą, a przed gruźlicą i innymi schorzeniami narządów oddechowych; zaś choroby kobiece w ogóle nie figurują wśród kilkunastu najczęstszych przyczyn absencji chorobowej w tych zawodach. Te przykłady (wzięte z referatu na konferencji wojewódzkiej zresztą bardzo starannie opracowanego) ilustrują potrzebę sprawdzenia metod statystycznych stosowanych przy opracowywaniu materiałów dla analizy kształtowania się przyczyn zachorowań. Zestawienia statystyczne są pierwszorzędnym narzędziem analizy zachorowań i podstawą planowania działalności; zależnie jednak od poprawności metod przy ich opracowywaniu mogą prowadzić we właściwym kierunku lub zwodzić na błędne tory.

I jeszcze jedna uwaga w związku z zestawieniami statystycznymi: muszą one być robione odpowiednio do zagadnienia, któremu mają służyć i je ilustrować. Podanie liczb i statystyk bez odpowiedniej analizy, bez wskazania, jakie kierunki i rodzaje działalności sugeruje, albo dezorientuje albo nie mówi aktywnie nie dość wprowadzonymu w zagadnienie.

Na naradzie w Stalinogrodzie, na której referent przedstawił obszerny i w gruncie rzeczy bardzo ciekawy materiał liczbowy, materiał ten nie wzbudził szczególnego zainteresowania i właściwie przeszedł w dyskusji całkowicie bez echa.

Przyczyny absencji chorobowej. Na naradach, w których uczestniczyłem i z których zbierałem relację, główna uwaga referentów i dyskutantów skierowana była na wskazanie przyczyn absencji chorobowej, a więc konkretnie na wykazanie, jakie główne choroby występują w danym przemyśle czy dziale, oraz co sprzyja powstawaniu i rozwijaniu się chorób. Stosunkowo bardzo mało mówiono o planach działania zmierzającego do zmniejszenia zachorowań ograniczając się zwykle tylko do stwierdzenia, że wskazaną przyczynę trzeba usuwać. Wystrzegano się też na ogół precyzowania, kto to powinien zrobić (moje spostrzeżenia nie są dość szerokie, aby można je uogólniać, wystarczające jednak do zanotowania tego problemu, dość ważnego chyba jeśli idzie o mobilizację aktywu).

Zestawienie chorób jako przyczyn przejściowej niezdolności do pracy według ilości dni zasiłkowych, które spowodowały, są bardzo interesujące ze względu na założenia całej akcji, zainicjowanej uchwałą Sekretariatu z sierpnia br. Wskazują one mianowicie na znaczną zależność liczb w zestawieniach od grupy zawodowej, której one dotyczą. Potwierdzają więc prawidłowość ustalenia całego zagadnienia.

A równocześnie liczby te wykazują dużą różnicę między przedsiębiorstwami tego samego typu. Np.

wskaźnik absencji chorobowej w poszczególnych kopalniach węgla waha się od 1,9 do 8,1, w hutach od 1,7 do 6,9. Warto by zbadać, czy te różnice i stosunki wskaźników tych samych zakładów utrzymują się na przestrzeni kilku lat czy też są bardziej zmienne, czy wiążą się ze strukturą poszczególnych zakładów, stopniem nowoczesności ich urządzeń itp. Trzeba by doszukać się przyczyn tych różnic, nie zadowolając się przypuszczeniem, że „tu dbają widocznie o zdrowie a tam nie“. Takie badania porównawcze mogłyby dużo nauczyć.

W związku z tym warto zanotować pogląd, wyrażony w niektórych referatach, że niższa absencja chorobowa jest w zakładach, które mają dobrze funkcjonujące przyzakładowe placówki służby zdrowia. Nie przypisuje się tego jednak działalności profilaktycznej tych placówek, co najwyżej trosce rady zakładowej i kierownictwa tych placówek o sprawy zdrowia, czego wyrazem jest także dbałość o dobre funkcjonowanie przyzakładowej placówki służby zdrowia. Przede wszystkim łączy się fakt mniejszej zachorowalności z tym, że orzecznictwo o czasowej niezdolności do pracy w przyzakładowej placówce służby zdrowia jest na ogół poprawniejsze, bo oparte na dłuższej obserwacji chorego i znajomości warunków pracy. Jest wiele schorzeń, które powodują niezdolność do pewnego rodzaju prac (np. pod ziemią), ale nie oznaczają niezdolności u pracowników wykonujących inne prace. Lekarze przychodni rejonowych znacznie trudniej orientują się w tych kwestiach. Przekonanie o tym jest tak powszechne, że wszędzie prawie wymienia się niedostateczną obsadę lekarską w placówkach przyzakładowych jako ważną przyczynę wzrostu absencji chorobowej (!) i powtarza się wołanie o rozbudowę przyzakładowych placówek, zwiększenie godzin lekarzy zatrudnionych w tych placówkach, zapobieżenie plynności kadr lekarskich i to niezależnie od równie często powtarzanego postulatu umożliwienia tym lekarzom pracy profilaktycznej.

Pracownicy przemysłu spożywczego zwrócili uwagę na potrzebę specjalnej ochrony zdrowia (swego rodzaju pogotowia lekarskiego), w okresie kampanii (w czasie skupu i w cukrowniach) kiedy w związku z warunkami pracy w tym okresie szczególnie a regularnie nasila się absencja wskutek braku doraźnej pomocy przy drobnych często urazach czy schorzeniach, które zaniedbane powodują długotrwałą niekiedy niezdolność do pracy.

Na naradzie Energetyków w Poznaniu działacze związkowi z rad zakładowych, komisji s-u, społecznej inspekcji pracy itd. szeroko omawiali przyczyny utrudniające walkę o zdrowie i sprzyjające rozwojowi zachorowań na terenie ich zakładów. Dyskutanci wskazywali te przyczyny konkretnie, często proponowali środki naprawy (najczęściej co prawda w formie skutecznej interwencji okręgowych lub wyższych instancji związkowych u różnych władz państwowych lub gospodarczych); niejednokrotnie, widząc przyczynę dającą się w zasadzie usunąć realnie oceniali niemożliwość szybkiego jej zlikwidowania (np. mieszkania piwniczne pracowników, przeziębienia w kolejkach za żywnością itp.).

Muszę przyznać, że gdy po naradzie zestawilem sobie przyczyny zachorowań i czynniki sprzyjające

powstawaniu zachorowań, omówione na tej konferencji, uzupełniając je materiałem stalinogrodzkim (zresztą już w niewielkim stopniu, bo liczne przyczyny się powtarzały), byłem zdumiony szerokim ich wachlarzem, który właściwie prawidłowo obrazował całość zagadnienia. A więc były tam kwestie bhp, sanitarne warunki pracy, ogrzewanie, czynniki nerwowe i fizyczne (biologiczne), kwestie mieszkaniowe i odżywianie, komunikacja, wypoczynek, wypadki w pracy i poza pracą (duży wzrost), symulacje i agrawacje, błędy orzecznictwa (i w jednym i drugim kierunku), wreszcie także poziom wykształcenia i wychowania (m.in. rozumienie potrzeb higieny i znajomość jej zasad). Symulacja i nadużycia były wymieniane dość często, ale z wyraźną świadomością, że nie te sprawy stanowią istotę zadania, które stało obecnie przed związkami. Dalej, dyskutanci podejmowali próby uporządkowania zadań w zakresie podniesienia zdrowotności według tego, co jest najpilniejsze i możliwe do wykonania. Tak np. przedstawiciel Gazowni wskazywał na kwestię łaźni i szatni, jak to już wyżej cytowaliśmy.

Kwestia łaźni jest w ogóle postulatem niesłychanie powszechnym, a braki w tym zakresie bardzo silnie podkreślano. W Gazowni w Poznaniu jest 8 natrysków na 450 robotników, których rodzaj pracy jest taki, że wszyscy oni powinni przejść przez łaźnię i szatnię (zmienić zupełnie odzież) przed opuszczeniem zakładu pracy. Oczywiście korzystanie z łaźni przez całą załogę byłoby i teraz możliwe, jednakże tylko pod warunkiem bardzo dużej straty czasu; ponieważ zaś nie ma suszarni dla odzieży roboczej i odpowiedniej szatni, często robotnicy następnego dnia nakładają wilgotną odzież roboczą. A nie od rzeczy będzie tu nadmienić, że 65% robotników Gazowni to ludzie w wieku ponad 55 lat (do 75 lat). Ale w Gazowni Poznańskiej nie można zbudować łaźni i szatni, bo nie ma miejsca, a wszelkie propozycje co do wygospodarowania tego miejsca rozbijają się od lat o względy „produkcyjne”. Elektrownia Poznańska miała w planie zatwierdzonej budowę łaźni i szatni, jednak plan nie został wykonany a fundusze nie wykorzystane bo — jak stwierdził przewodniczący rady zakładowej — nie wykonano dokumentacji; biuro projektowe odkłada stale tę pracę dla prac nad dokumentacją „produkcyjną”. Przedstawiciele rad zakładowych skarżą się więc na zaniedbywanie spraw zdrowia wobec rzekomego nacisku zadań produkcyjnych.

Analogiczne zarzuty padły na naradach w związku ze sprawami bhp w ogóle.

Równocześnie jednak trzeba podkreślić, jako rzecz dość silnie narzucającą się obserwatorowi narad, że ton tych narad świadczy o tym, że ich uczestnicy nie mają jeszcze świadomości tego iż powołani zostali do czynnej pracy nad poprawą zdrowotności załóg w swych przedsiębiorstwach. Czują się oni raczej doradcami (co zresztą jest samo w sobie już także cenne) „naświetlającymi zagadnienia” i dającymi wskazówki, co trzeba by zrobić, oraz zgłaszającymi swoje żądania i potrzeby pod adresem organizatorów narad.

III.

Sluchając licznych przemówień i obserwując sale, starałem się zorientować, z jaką postawą uczestnicy narad powrócą do swoich zakładów pracy i zakładowych organizacji. Boję się, że wielu z nich raczej og-

raniczy się do tego, by opowiedzieć, jakie zgłosili roszczenia, i że niewielu zastanowi się nad tym, co by można zrobić własnymi siłami zakładowego aktywu.

Walka z absencją chorobową w zakładach pracy, jako zadanie zakładowego aktywów związkowego, faktycznie jeszcze się nie rozwinęła, a w większości zakładów w ogóle nie istnieje. O tych zadaniach nie mówi zresztą także ani słowa instrukcja CRZZ w sprawie zadań zakładowego aktywów socjalno-ubezpieczeniowego, uchwalona w tym roku przez Sekretariat CRZZ, a ogłoszona w nr 9/1955 „Przeglądu Związkowego”. Nie rozwinął się więc także dotychczas w zakładach pracy ruch okresowego analizowania zachorowalności, ani tym bardziej nie wypracowano metod systematycznego wykrywania i usuwania przyczyn absencji chorobowej.

O *wyniki konferencji a zwłaszcza narad* można się w tych warunkach słusznie niepokoić. Może być uzasadniona wątpliwość, czy konferencje okręgowe należyte zostaną „przeniesione” na teren zakładów pracy, czy będą startem do zaktywizowania walki z przyczynami zachorowań w zakładach pracy, a w każdym razie chociaż do gruntowniejszej analizy przyczyn zachorowań w każdym większym zakładzie. Oczywiście trzeba, aby zarządy główne czuwały nad tym, by narady odbyły się nie tylko we wszystkich okręgach, lecz także we wszystkich zakładach pracy. Trzeba, aby zarządy główne i okręgowe udzielały systematycznej pomocy zakładowemu aktywowi związkowemu w realizacji jego zadań w zakresie profilaktyki i lecznictwa, wymagających ściślej współpracy różnych komisji rad zakładowych, zakładowej służby zdrowia i administracji zakładów. Trzeba rozwinąć szeroką akcję propagandową w zakładach pracy. Trzeba, aby wszystkie instancje związkowe przynajmniej raz na kwartał analizowały absencję chorobową i jej przyczyny. Do tego wszystkiego zobowiązuje zarządy główne i okręgowe uchwała Sekretariatu CRZZ z 17 listopada br.

Nie można dokonywać oceny realizacji uchwały Sekretariatu z sierpnia br. według ilości zebrań, frekwencji na nich, ani nawet żywości dyskusji. Podstawą oceny może być tylko treść tej dyskusji i wnioski z narad (nie tyle te, które na zakończenie uchwalono, lecz te które zgłaszali w dyskusji poszczególni mówcy) oraz w wyniku tych narad zainicjowana, zorganizowana i rozwijana działalność w zarządach okręgowych i zakładach pracy, zmierzająca poprzez konkretne środki do ograniczenia i usuwania przyczyn zachorowań i wypadków w zatrudnieniu i poza zatrudnieniem. Wymaga to dużej pracy w zakresie selekcji zadań, znalezienia i zastosowania środków ich realizacji.

Nie wystarczy należyte rozpoznanie (zdiagnozowanie) zagadnienia, choć jest to bardzo ważne, nie wystarczy także znajomość sposobów i możliwości usunięcia lub ograniczenia przyczyn zachorowań; trzeba także i przede wszystkim sprawić, aby sposoby te zostały użyte, aby następowało stałe podnoszenie się stanu zdrowotnego pracowników dzięki systematycznej i świadomej pracy zespołów związkowych, służby zdrowia i administracji.

Tylko wtedy można mówić o wykonaniu dyrektyw sierpniowej uchwały Sekretariatu CRZZ.

Jerzy Piotrowski

KONTYNUUJEMY DYSKUSJĘ NA TEMAT INWALIDZTWA

jako okoliczności uprawniającej do renty

W uzupełnieniu dyskusji na temat inwalidztwa zamieszczamy jeszcze poniżej artykuł F. Woźniczki, który omawia konsekwencje ogólnej instrukcji o orzekaniu o inwalidztwie dla oceny inwalidztwa według Karty Górnika. W następnych numerach PUS dokonamy krytycznego podsumowania wyników tej dyskusji.

Potrzeba nowelizacji orzecznictwa lekarskiego z Karty Górnika

Karta Górnika (uchwała RM z 30.11.49 i uchwała PR nr 15 z 10.1.51) reguluje odrębnie m. in. kwestię orzecznictwa w zakresie inwalidztwa z KG. W niniejszym artykule, wychodząc z założenia jednolitego dla ogółu pracowników systemu orzecznictwa, podejmujemy rozważania na temat możliwości „dopasowania” niejako zasad orzekania inwalidztwa z Karty Górnika do zasad z dekretu o p. z. e. z 25.6.54.

Różnica między zasadami orzecznictwa z KG a zasadami z dekretu o p. z. e.

Wpierw należałoby przypomnieć, jakie są wymagane warunki dla uznania inwalidztwa w myśl przepisów Karty Górnika.

Definicja inwalidztwa z KG, ujęta w punkcie 15 wyjaśnień MPiOS z 18.1.1951, ma następujące brzmienie: „Za niezdolnego do pracy pod ziemią w rozumieniu § 3 ust. 1 pkt. a) uchwały uważa się takiego pracownika, który jest niezdolny do wykonywania jakiejkolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć. W stosunku do osób, które były lub są zatrudnione w charakterze dozoru, za podstawę oceny niezdolności przyjmuje się te właśnie prace. Dla oceny niezdolności do pracy pod ziemią osób, których ostatnia praca była pracą równorzędną (§ 1 ust. 2 uchwały), bierze się za podstawę pracę pod ziemią wykonywaną ostatnio przed przejściem do pracy równorzędnej”.

Definicja ta zawiera w sobie element lekarski i element ekonomiczny.

Dotyczy ona 3 grup pracowników górnictwa, objętych przywilejami Karty Górnika.

Pierwszą i liczbowo największą grupą są górnicy w ścisłym tego słowa znaczeniu, tj. wszyscy pracownicy fizyczni zatrudnieni stale pod ziemią. Ponieważ rodzaje prac pod ziemią są, o ile chodzi o wymogi stawiane organizmowi, bardzo różne — od bardzo ciężkich do lekkich — przeto prace te podzielono na 4 klasy (grupy zawodowe).

Przy badaniu lekarskim tej grupy pracowników komisja dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ) zajmuje najpierw stanowisko wobec pytania, czy górnik jest zdolny do ostatnio wykonywanych prac czyli do swego zawodu w ścisłym tego słowa znaczeniu. Pozytywna odpowiedź na to pytanie oczywiście wyklucza inwalidztwo. Jeżeli natomiast górnik jest do swej dotychczasowej pracy (zawodu) niezdolny, lecz może jeszcze wykonywać inne (lżejsze) prace pod ziemią, np. prace z grupy III i IV wykazu zawodów podziemnych, wówczas KIZ nie zajmuje stanowiska co do kwestii inwalidztwa, stwierdzając jedynie, że górnik jest niezdolnym do swego zawodu, a może jeszcze wykonywać takie czy inne prace pod ziemią.

Na tym wyczerpuje się lekarski element inwalidztwa, a zaczyna się moment ekonomiczny. Bowiem

podana wyżej definicja inwalidztwa powiada, że górnik ma być niezdolny do jakiejkolwiek pracy pod ziemią „do której kopalnia chce go użyć”. W przypadku, kiedy górnik jest niezdolny do swego zawodu, a może jeszcze wykonywać inne prace pod ziemią, kwestię inwalidztwa i związaną z tym kwestię prawa do renty rozstrzyga czynnik administracyjny (PWRN), który w zależności od informacji kopalni, czy może lub nie może zatrudnić górnika przy pracach lżejszych, przyznaje lub odmawia renty.

Przy drugim rodzaju pracowników górnictwa, tj. pracowników dozoru, prace dozoru są miarodajne dla oceny inwalidztwa. A więc uznanie niezdolności do prac dozoru jest równoznaczne z uznaniem inwalidztwa.

Wreszcie przy trzecim rodzaju pracowników górnictwa, pracowników wykonujących prace równorzędne z pracą pod ziemią (prace inżynieryjno-techniczne w administracji przedsiębiorstw górniczych) dla oceny inwalidztwa miarodajne są prace pod ziemią lub dozoru, wykonywane przed przejściem do prac równorzędnych.

Osobno wspomnieć trzeba o kwestii inwalidztwa z KG, wywołanego wypadkiem przy pracy pod ziemią lub chorobą zawodową. Tutaj oprócz stwierdzenia, czy górnik jest inwalidą w rozumieniu KG, KIZ musi ustalić, ile % wynosi ograniczenie zdolności do pracy skutkiem wypadku lub choroby zawodowej. Procent ten ustala się wg zasad ubezpieczenia wypadkowego, obowiązującego do 30.6.54 (tabela dra Jasińskiego) i stosownie do tego % ustala się dodatek do renty z tytułu wypadku, tzw. wzrost rentowy do renty z KG.

Przejdźmy teraz do scharakteryzowania zasad inwalidztwa w myśl dekretu o p. z. e. z 25.6.54.

Dekret ten stwierdza w art. 13, że inwalidą jest osoba, która została uznana za niezdolną do pracy i została zaliczona do jednej z trzech grup inwalidów. Wysokość rent dla poszczególnych grup inwalidztwa jest w dekrecie zróżnicowana i zależna od grupy inwalidztwa. Dekret o p. z. e. nie przewiduje procentowego ustalania skutków wypadku lub choroby zawodowej. W myśl dekretu o inwalidztwie rozstrzyga w całości KIZ, tak o stronie lekarskiej, jak i stronie ekonomicznej inwalidztwa. Uznanie inwalidztwa przez KIZ przesądza prawo do renty z dekretu (oczywiście, o ile inne warunki do renty są spełnione).

Streszczając, stwierdzamy następujące różnice między dotychczasowymi zasadami orzecznictwa lekarskiego z KG a zasadami z dekretu:

I. W karcie Górnika KIZ orzeka zasadniczo tylko o lekarskiej stronie inwalidztwa, gdyż przy osobach niezdolnych tylko do pewnych grup prac pod ziemią, strona ekonomiczna inwalidztwa, pociągająca za so-

bą prawo do renty, rozstrzygana jest przez inne czynniki. W dekreście o p. z. e. KIZ rozstrzyga całkowicie o inwalidztwie, tj. zarówno co do jego lekarskiej, jak i ekonomicznej strony.

2. Karta Górnika zna tylko jeden rodzaj inwalidztwa, gdy tymczasem inwalidztwo w myśl dekretu o p. z. e. jest trójstopniowe. Tu trzeba nadmienić, że dla rencistów potrzebujących stałej pomocy i opieki innych osób, Karta Górnika przewiduje tzw. dodatek bezradności (obecnie 150 zł miesięcznie).

3. Karta Górnika przewiduje stwierdzenie % inwalidztwa wypadkowego, podczas gdy dekret poprzestaje na ustaleniu, czy skutki wypadku lub choroby zawodowej są przyczyną inwalidztwa, nie ustalając jego procentowej wysokości.

Potrzeba zmiany zasad orzecznictwa z KG oraz wnioski w tym zakresie

Czy podane wyżej różnice w zasadach orzecznictwa lekarskiego obydwu systemów rentowych są konieczne i czy winny być utrzymane?

Wydaje się, że nie ma ku temu dostatecznych podstaw.

Normy dekretu o p. z. e. są zasadami ogólnieubezpieczeniowymi, powszechnymi. Zasady inwalidztwa dla ogółu pracowników (dekret) jak i dla nielicznych grup specjalnie wyodrębnionych (osoby wojskowe, pracownicy MO, służby bezpieczeństwa i pracownicy kolejnictwa), zawierają analogiczne zasady orzecznictwa lekarskiego, wykonywanego dla wszystkich grup pracowniczych przez komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ).

Zasada pewnej jednolitości orzecznictwa lekarskiego wymaga, aby i dla górników nie było wyłomów od zasad ogólnych, wyłomów nie uzasadnionych specyfiką górnictwa.

Dalej jest nie do pomyślenia, aby o inwalidztwie górników decydowały, prócz KIZ, również inne czynniki, zaś o prawie do renty — przypadek, tj. widzi mi się kopalnię, która zależnie od pewnych subiektywnych momentów albo „chciała“ albo „nie chciała“ górnika zatrudnić przy określonych pracach pod ziemią. Taki system orzekania inwalidztwa z KG wbrew swej intencji nie stanowi uprzywilejowania górników, lecz przeciwnie ich upośledzenie. Bo wemy dla przykładu chociażby takie sytuacje: zdarzyły się niekiedy przypadki, że górnik był „dobrze notowany“ u kierownictwa kopalni, to kierownictwo oświadczało, że nie ma możliwości zatrudnić go przy cięższych pracach pod ziemią i wobec tego górnik ten otrzymywał rentę. I odwrotnie, górnikowi nie mającemu tzw. „chodów“ w kopalni proponowano słabo wynagradzaną pracę i jeżeli jej nie przyjął, to pozostawał bez pracy i bez renty, a jeżeli przyjął — to był w porównaniu z poprzednim górnikiem „bity“ ekonomicznie. Sytuacja taka, będąc ciąglem zarzewiem nieporozumień, skarg i... kumoterstwa, powodowała, że prawo do renty nie było rozstrzygane ani przez KIZ ani przez instytucję rentową, lecz przez czynniki trzecie.

Wobec tego, że obecnie KIZ jest instancją wyłącznie rozstrzygającą tak o fizjologicznej, jak i ekonomicznej stronie inwalidztwa, odstąpienie od dotychczasowego systemu orzekania inwalidztwa z KG jest już z tego tytułu rzeczą niezbędną.

Jeszcze raz powtarzamy, że przepisy orzecznictwa ustalone dekretem o p. z. e. są normami zasadniczymi, do których powinny być — w miarę możliwości — przystosowane zasady orzecznictwa z KG (a nie odwrotnie).

Grupy inwalidztwa

Proponujemy, by grupy inwalidztwa z art. 13 dekretu zastosować przy orzekaniu o inwalidztwie na podstawie KG, a mianowicie:

I grupa inwalidztwa. Do tej grupy zaliczać należy tych pracowników górnictwa, którzy są niezdolni do jakiegokolwiek pracy i potrzebują stałej opieki innej osoby. Jest to dawna grupa inwalidów z KG, otrzymujących dodatek bezradności. Jest rzeczą zrozumiałą, że rencista potrzebujący stałej opieki innej osoby, jest niezdolny nie tylko do każdej pracy pod ziemią, ale i do każdej innej pracy. Jest tu także obojętne, jakie prace górnik wykonywał w kopalni, a więc definicja ta da się zastosować tak o osób, które były zatrudnione pod ziemią, jak i pracowników dozoru, jak wreszcie i pracowników, którzy wykonywali tzw. prace równorzędne (tj. prace w administracji przedsiębiorstw górniczych, wymagające kwalifikacji inżynierskich lub technicznych). Słowem definicja I grupy inwalidztwa z KG, którą tutaj się proponuje, jest identyczna z definicją I grupy z dekretu.

II grupa inwalidztwa. Do tej grupy zaliczać należy tych pracowników górnictwa, którzy są niezdolni do jakiegokolwiek pracy, lecz nie potrzebują stałej opieki innej osoby. Definicja ta jest dosłownym powtórzeniem definicji II grupy inwalidztwa z dekretu i nie wymaga właściwie bliższego wyjaśnienia. Zachodzi jedynie pytanie, dlaczego u pracowników górnictwa (przede wszystkim dołowych) wymagać mamy niezdolności do jakiegokolwiek pracy, a nie tylko do prac w górnictwie. Odpowiedź na to pytanie da nam konstrukcja III grupy inwalidztwa z KG (patrz punkt następny).

III grupa inwalidztwa. Zanim podamy proponowaną definicję III grupy inwalidztwa z KG, należy wyjaśnić pewne kwestie niezbędne dla zrozumienia istoty tej definicji.

Definicja III grupy inwalidztwa z dekretu o p. z. e. 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 w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji“.

W praktyce interpretacja powyższego przepisu poszła w tym kierunku, że inwalidztwo III grupy z dekretu o p. z. e. uznaje się u pracownika, który wskutek przyczyn fizjologicznych (zdrowotnych) powodujących trwale lub dłuższy czas trwające ograniczenie zdolności do pracy, nie może pracować swą uzyskaną co najmniej $\frac{3}{4}$ swego dotychczasowego zarobku.

Jak ta sprawa jest uregulowana u górników?

Karta Górnika wymaga zasadniczo niezdolności do jakiegokolwiek pracy pod ziemią. A więc górnik, który np. był rębaczem (praca b. ciężka) i zarabiał około 3000 zł miesięcznie, nie może uzyskać renty z KG, jeżeli jest zdolny do cięższej pracy pod ziemią i wobec tego został zatrudniony, jako np. pompierz, sygnalista czy gliniarz, których zarobek wynosi około

800—1000 zł miesięcznie. Szanse na otrzymanie tej renty będzie on miał dopiero z chwilą, kiedy stanie się niezdolny również do tych ostatnio wykonywanych prac lżejszych. A zatem górnik ten straci podwójnie: raz, kiedy zostanie zatrudniony przy pracach lekkich bez wyrównania (rentą) utraty większej części poprzedniego zarobku i drugi raz, kiedy otrzyma rentę z KG obliczoną od zarobków pompiarza, sygnalisty czy gliniarza, która będzie grubo niższa niż renta rębacza.

Z tego widać, że dotychczasowe pojęcie inwalidztwa z KG jest znacznie mniej korzystne aniżeli pojęcie inwalidztwa z dekretu.

Definicja III grupy inwalidztwa z dekretu o p. z. e. mówi o inwalidztwie zawodowym.

Jeżeli w Karcie Górnika mówimy o zawodzie, to chodzi o wąski zakres tego słowa, a więc o charakter czynności wykonywanych ostatnio (2—3 lata) przed zgłoszeniem wniosku rentowego, np. czynności rębacza, ładowacza, cieśli, pompiarza, sygnalisty itd. Jest to w górnictwie o tyle uzasadnione, że rozróżnicowanie ekonomiczne w tych „zawodach” jest b. znaczne, bo waha się od 700 do 4000 zł. A więc kryterium ekonomiczne będzie tu zwykle jasne. Także wymogi fizjologiczne, stawiane organizmowi górnika przy wykonywaniu tych różnych zawodów są b. zróżnicowane.

Czy możemy *expressis verbis* przyjąć dla inwalidztwa z KG definicję III grupy inwalidztwa z dekretu?

Nie możemy, gdyż o „dorywczej” pracy pod ziemią ani o pracy ze „skróconym dniem pracy” ze względów techniczno - produkcyjnych oczywiście nie może być mowy. Dalej krąg prac (zawodów), które chcemy wziąć pod uwagę przy ocenie inwalidztwa III grupy u górnika, musi być ograniczony do prac pod ziemią, dozoru lub prac równorzędnych a nie do innych prac na powierzchni (w górnictwie lub poza górnictwem), gdyż wynika to ze specyfiki górnictwa oraz zasad § 3 uchwały Prezydium Rządu z 10.1. 1951 i samej Karty Górnika, których niesposób obalać.

Po tych wyjaśnieniach wstępnych proponujemy nową definicję inwalidztwa III grupy z KG oprzeć na zmodyfikowanej definicji tej grupy w dekrecie, a mianowicie:

Do III grupy inwalidztwa należy zaliczać pracowników niezdolnych do systematycznej pracy w swoim zawodzie górniczym i w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie górniczym, lecz zdolnych do pracy w innym zawodzie górniczym (pod ziemią, w dozorcze lub równorzędnym) ze znacznym obniżeniem kwalifikacji.

Dla systematyki rozpatrzmy po kolei, jak w praktyce będzie wyglądała III grupa inwalidztwa przy poszczególnych rodzajach prac w górnictwie:

1. U górnika, tj. fizycznego pracownika dołowego kopalni przyjmujemy inwalidztwo III grupy, jeżeli będzie on niezdolny do dotychczasowego zawodu pod ziemią (np. rębacza, ładowacza, ślusarza, kowala, elektryka itp.), ale może wykonywać inne prace pod ziemią, wynagradzane co najmniej o 30% niżej niż dotychczas osiągany przeciętny zarobek. Okoliczność, że dany pracownik będzie zdolny do analogicznych prac na powierzchni (np. kowale, ślusarze, elektrycy) nie powinna być przeszkodą dla uznania inwalidztwa III grupy z KG.

2. U pracownika dozoru i równorzędnego przyjmujemy inwalidztwo III grupy z KG, jeżeli będzie on mógł wykonywać tylko takie prace dozoru lub równorzędne, przy których zarobek jego będzie obniżony co najmniej o 30% lub jeżeli będzie mógł wykonywać tylko prace na powierzchni kopalni lub poza górnictwem (wówczas warunek obniżenia zarobku nie jest wymagany). Np. u sztygara zmianowego pod ziemią przyjmujemy inwalidztwo III grupy, jeżeli nie będzie mógł pracować jako dozór pod ziemią, lecz tylko jako dozór na powierzchni. U inżyniera w Instytucie Górnictwa przyjmujemy inwalidztwo III grupy, jeżeli nie będzie on zdolny pracować przez pełny czas pracy albo jeżeli nie będzie mógł — nawet okazjnie — zjeżdżać pod ziemię, a przedtem zjeżdżał, i wskutek tego zarobek jego dozna istotnego uszczerbku.

Proponowana definicja III grupy inwalidztwa z KG obejmie wszystkich pracowników górnictwa, którzy według dotychczasowych zasad inwalidztwa mogli uzyskać rentę inwalidzką z KG, zachowując jeszcze przynajmniej część zdolności zarobkowej, a mianowicie:

a) pracowników, którzy będą niezdolni tylko do pewnych cięższych prac pod ziemią (I i II klasy), lecz dla których kopalnia nie będzie miała zatrudnienia przy pracach lżejszych,

b) pracowników, którzy będą niezdolni do wszystkich prac pod ziemią, ale będą jeszcze zdolni do różnych prac poza górnictwem lub do prac na powierzchni kopalni,

c) pracowników dozoru, którzy będą niezdolni do tej pracy, lecz zachowają jeszcze zdolność do innych prac poza górnictwem,

d) pracowników, którzy do wykonywanych uprzednio prac równorzędnych będą niezdolni, ale mogą jeszcze wykonywać inne prace poza górnictwem.

Wydaje się, że z powyższych przykładów wynika jasno, iż proponowana definicja III grupy inwalidztwa z KG ściśle odpowiada duchowi i intencji dotychczasowych przepisów KG, a jednocześnie odpowiada wymaganiom dekretu o p. z. e. Specyfiką Karty Górnika jest w tej definicji zachowana w ten sposób, że uznanie inwalidztwa III grupy uzależnia się jedynie od niezdolności do prac górniczych (pod ziemią, dozoru lub równorzędnych), tj. do prac, których wykonywanie daje przywileje rentowe z KG. Zachowanie zdolności do innych prac poza górnictwem, nie stanowi przeszkody do uznania inwalidztwa III grupy z KG, tak jak zresztą i dotychczas nie było przeszkodą.

Inwalidztwo z KG a dalsze prace w górnictwie

Świadczenia z KG są rentami uprzewilejowanymi o znacznej wysokości. Dlatego warunkiem uznania inwalidztwa w każdej z 3 grup powinno być faktyczne zaistnienie warunków ekonomicznych (w zakresie prac pod ziemią), uzasadniających przyznanie renty. Warunki ekonomiczne, tj. zaprzestanie pracy lub obniżenie zarobków, muszą być oczywiście skutkiem stanu zdrowia pracownika, a nie np. skutkiem niewykonania planu przez kopalnię lub oddział, w którym pracownik był wzgl. jest zatrudniony.

Można ustalić, by te warunki ekonomiczne istniały już w chwili badania przez KIZ albo też można wprowadzić warunkowe uznanie inwalidztwa przez KIZ. Wprowadzenie tu warunkowego inwalidztwa jest niezbędne. Doświadczenie bowiem uczy, że wcześniejsze przyznanie renty z KG i późniejsze żądanie od pracownika, by danej pracy zaniechał lub zmienił na lżejszą lub żądanie od kopalni, by zwolniła albo przeniosła go na inne stanowisko, jest zwykle bez efektu.

Fakt, że warunki ekonomiczne nie powstały na skutek podjęcia przez inwalidę III grupy równie dobrze płatnego zatrudnienia na powierzchni lub poza górnictwem, oczywiście nie jest przeszkodą dla uznania inwalidztwa III grupy z KG.

Przepis KG, gwarantujący górnikowi rentę z tytułu wieku mimo dalszej pracy pod ziemią, nadal obowiązuje.

W zakresie orzekania inwalidztwa z tytułu wypadku przy pracy pod ziemią lub choroby zawodowej można, wzorem interpretacji stosowanej w dekreście, nie żądać w III grupie inwalidztwa faktycznej zmiany warunków ekonomicznych. Nadto zaniechać procentowej oceny skutków wypadku. Zgodnie zatem z zasadami dekretu należy uznać, że inwalidztwo wypadkowe z KG będzie istniało, jeżeli górnik wskutek wypadku przy pracy pod ziemią może być

zaliczony do jednej z 3 grup inwalidzkich z KG, bez procentowego ustalania skutków uszkodzenia wypadkowego.

×

Wydaje się, że powyżej przedstawiona regulacja w zakresie orzekania inwalidztwa bardzo zbliży zasady orzecznictwa z KG do zasad z dekretu o p. z. e. i usunie dotychczasową w tym względzie dwutorowość.

Nie zajmujemy się tu szczegółową interpretacją poszczególnych nowych grup inwalidztwa z KG, gdyż interpretacja taka nie została jeszcze w szczegółach wypracowana dla grup inwalidztwa z dekretu. W razie znacznego zrównania grup inwalidztwa w obydwu systemach w myśl niniejszego projektu, wykładnia grup inwalidzkich z dekretu będzie mogła być drogą analogii stosowana do grup inwalidztwa z KG.

Nie zajmujemy się tu również kwestią zróżnicowania świadczeń rentowych z KG, co musiałoby — wzorem dekretu — nastąpić, jako logiczna konsekwencja przyjęcia — również wzorem dekretu — 3 grup inwalidztwa z KG. Szczegółowe omówienie tej kwestii może być ew. aktualne po podjęciu decyzji co do postulowanych w niniejszym artykule zasad orzekania inwalidztwa z KG.

Feliks Woźniczka

Rozważania interpretacyjne nad przepisami art. 38

dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin

Minął zaledwie rok od ukazania się dekretu z 25.6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Nic więc dziwnego, że są jeszcze wątpliwości przy stosowaniu jego przepisów; życie, jakby na przekór, stwarza takie sytuacje, których nie mógł przewidzieć najtęższy prawnik i dlatego szerokie rzesze praktyków winny wypowiedzieć swoje uwagi interpretacyjne na łamach PUS, co w połączeniu z wiedzą teoretyków da podstawę do właściwej wykładni tego dekretu.

Chcę rozpocząć dyskusję od art. 38 dekretu, gdyż nasuwające się wątpliwości przy jego stosowaniu nie znalazły rozwiązania w dotychczasowych instrukcjach.

Przepis art. 38 odbiega w swych założeniach od przepisów obowiązujących w tej materii przed 1.7. 1954. Wprowadził on zróżnicowanie stażu pracy, który pracownik musi osiągnąć, ażeby otrzymać rentę inwalidzką. Dotychczasowe przepisy (przed 1.7. 1954) nie uwzględniały momentów, które niezależnie od woli człowieka nie pozwalały na osiągnięcie określonego sztywnymi przepisami stażu.

Dawne przepisy w zakresie świadczeń rentowych ustalały np. jednakowy staż przy rencie inwalidzkiej dla wszystkich pracowników, bez względu na wiek, w jakim stał się inwalidą. Było to wielką krzywdą dla pracowników młodocianych, którzy po krótkim okresie pracy stali się inwalidami, a przecież nie mieli żadnego wpływu na osiągnięcie wymaganego stażu, bo młody wiek nie pozwalał im na wcześniejsze rozpoczęcie pracy. Było to zrozumiałe w przepisach, które kierowały się względami polityki finansowej. Dekret uchylił te przepisy i jako na-

czelną zasadę postawił nie względy finansowe, lecz interes ludzi pracy.

Typowym przykładem tej zasady jest właśnie art. 38 dekretu, którego brzmienie przytaczam dla ułatwienia dyskusji — dosłownie:

1. Okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi dla pracowników w wieku: powyżej 18 lat do 20 lat — 1 rok

„ 20 „ „ 22 „ — 2 lata
„ 22 „ „ 25 „ — 3 „
„ 25 „ „ 30 „ — 4 „

2. Dla pracowników w wieku powyżej 30 lat okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi 5 lat, które powinny przypadać na okres ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia. Do okresu dziesięcioletniego nie wlicza się okresów pobierania renty inwalidzkiej.

3. Jeżeli pracownik nie ma okresu zatrudnienia, ustalonego w ust. 1 lub 2, dla grupy pracowników obejmujących jego wiek, ale ma mniejszy okres zatrudnienia, ustalony dla pracowników bezpośrednio poprzedzającej grupy, przyjmuje się, że ma okres zatrudnienia, wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej, jeżeli pracował bez przerwy od chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do grupy pracowników starszych do daty powstania inwalidztwa.

4. Okres zatrudnienia wymieniony w ust. 1 i 2 nie jest wymagany, jeżeli inwalidztwo powstało:

a) wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej,

b) w wieku poniżej 18 lat,

c) w wieku poniżej 20 lat, jeśli pracownik rozpoczął zatrudnienie przed ukończeniem 18 lat i pracował bez przerwy do daty powstania inwalidztwa.

5. Okresy zatrudnienia wymienione w ust. 1, 2 lub 3 nie są wymagane od małżonka, który nie ma prawa do renty rodzinnej, jeżeli podjął zatrudnienie najpóźniej w ciągu 10 miesięcy od śmierci pracownika lub rencisty i stał się inwalidą przed uzyskaniem tych

okresów, najpóźniej jednak w ciągu 6 lat po jego śmierci. Przepis powyższy ma zastosowanie również w razie ustania prawa do renty rodzinnej u małżonka, przy czym wymienione okresy dziesięciomiesięczny i sześćdziesięcioletni liczą się od daty ustania prawa do renty.

Ust. 1 nie nasuwa żadnych wątpliwości; ust. 2 stał się również zupełnie jasny po ogłoszeniu Instrukcji MPiOS nr 81 z 12.8.1955, w myśl której do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zasiłków chorobowych także i w tych przypadkach, gdy one przypadają po ustaniu zatrudnienia (do czasu ukazania się instrukcji, stosując gramatyczną interpretację, nie uwzględniano się tych okresów z powodu, że przypadają na okres „po ustaniu zatrudnienia“).

Ust. 3 natomiast stwarza wątpliwości i zasadniczo spotykamy się przy jego interpretacji z dwoma poglądami.

Pierwszy głosi, że pracownik nabywa prawo do renty inwalidzkiej, jeżeli w dniu powstania inwalidztwa posiada okres zatrudnienia ustalony dla pracowników młodszych w bezpośrednio poprzedzającej grupie wieku. Nie stanowi tu przeszkody fakt, że ten okres zatrudnienia pracownik osiągnął dopiero po przejściu do grupy pracowników starszych, tj. w wieku, dla którego ustalony jest staż wyższy. Jako konieczny warunek stawia się jedynie to, żeby pracownik był zatrudniony bez przerwy w okresie między dniem powstania inwalidztwa a dniem przejścia z grupy pracowników młodszych do grupy pracowników starszych.

Przykład: Pracownik ur. 1.2.1925, był zatrudniony bez przerwy od 1.5.1951 do 30.6.1955, czyli do chwili ukończenia 29 roku życia miał tylko 2 lata i 9 miesięcy zatrudnienia (dla tego wieku wymaga się 4 lata pracy). Stał się inwalidą w dniu 30.6.1955, a więc po ukończeniu 30 roku życia i miał wówczas 4 lata i 2 miesiące zatrudnienia.

Stosownie do wyżej podanego poglądu pracownik ten miałby prawo do renty inwalidzkiej.

Według drugiego poglądu pracownikowi w razie inwalidztwa przysługuje renta inwalidzka, jeżeli osiągnął okres zatrudnienia ustalony dla grupy pracowników młodszych przed przejściem do grupy pracowników starszych.

Stosując tę zasadę, należałoby w przytoczonym przykładzie odmówić renty inwalidzkiej, bo pracownik nie miał 4 lat zatrudnienia w chwili ukończenia 29 lat życia.

Wydaje się, że pierwszy pogląd jest właściwy ze względów niżej podanych:

Literalne brzmienie ust. 3 jest zupełnie wyraźne; poza warunkiem pozostawania w zatrudnieniu bez przerwy od chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do grupy pracowników starszych, żadnych innych warunków nie wymieniono.

Wynikająca z literalnego brzmienia ust. 3 interpretacja nie jest również sprzeczna z zasadą słuszności ani też z jego intencją. Uważam, że intencją tego ustępu było uwzględnienie sytuacji życiowych, które nie pozwalają na osiągnięcie dłuższych okresów zatrudnienia oraz w związku z tym zlagodzenie sztywnych okresów „wyczekiwania“, które do 30.6.1954 obowiązywały wszystkich pracowników. Gdyby ustawodawca o takich sytuacjach nie myślał, to nie wprowadziłby ust. 3, bo przecież uzyskanie nawet 5 lat zatrudnienia w wieku od 18 lat do lat 25 nie jest trudne przy uwzględnieniu art. 4 i 8 dekretu.

Skoro ani interpretacja gramatyczna, ani logiczna, ani historyczna, ani zasady słuszności nie przemawiają za stosowaniem wykładni ścieśniającej, należy ust. 3 stosować tak, jak on brzmi. A brzmienie tego ustępu jest wyraźne. Wymaga on, aby pracownik w chwili powstania inwalidztwa (nie w chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do starszych) miał okres zatrudnienia ustalony dla pracowników młodszych w bezpośrednio poprzedzającej grupie wieku i aby rozpoczął pracę w wieku ustalonym dla grupy bezpośrednio poprzedzającej lub wcześniej, oraz by od chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do starszych nie miał przerwy w pracy aż do czasu powstania inwalidztwa.

Ust. 4 nie nasuwa żadnych wątpliwości; określa on, kiedy od pracownika nie wymaga się stażu pracy. Nie można inaczej rozumieć tego ustępu, jak tylko w ten sposób, że jego postanowienia dotyczą osoby zatrudnionej, a nie osoby, która nigdy pracownikiem nie była. Wprawdzie w swojej praktyce spotkałem się z przypadkiem przyznania renty inwalidzkiej w oparciu o art. 38 ust. 4 osobie nigdy nie zatrudnionej, która stała się inwalidą przed 18 rokiem życia, ale był to przypadek odosobniony i nikt nie miał wątpliwości, że było to załatwienie wbrew przepisom ust. 4, który przecież nawiązuje do ust. 1, gdzie jest mowa o pracownikach.

Ust. 5 powoduje dwie różne interpretacje i wobec niezupełnie jasnego brzmienia wymaga omówienia.

Jedni, posługując się wyłącznie wykładnią gramatyczną, wywodzą, że pozostały małżonek, nie posiadający prawa do renty rodzinnej, ma prawo do renty inwalidzkiej na warunkach ulgowych, niezależnie od tego, czy zmarły małżonek posiadał, czy też nie posiadał w chwili śmierci uprawnienia do własnej renty inwalidzkiej.

Dla zilustrowania tego poglądu podaję następujące przykłady:

1. Pracownik w wieku lat 60 był zatrudniony na przestrzeni lat 10 przed śmiercią przez okres 2 lat. Wdowa mająca lat 55 podejmuje pracę w ciągu 10 miesięcy i po roku staje się inwalidą II grupy. Wobec tego, że nie miała prawa do renty rodzinnej (z powodu braku uprawnień u męża), otrzyma rentę inwalidzką w wysokości 40%.

2. Pracownik w wieku lat 60 był zatrudniony na przestrzeni 10 lat przed śmiercią przez okres 5 lat. Wdowa, mająca 54 lata, podejmuje pracę w ciągu 10 miesięcy i po roku staje się inwalidą II grupy. Wobec tego, że nie miała prawa do renty rodzinnej (z powodu braku 55 lat), otrzyma rentę inwalidzką w wysokości 40%.

3. Pracownik w wieku lat 60 był zatrudniony na przestrzeni 10 lat przed śmiercią przez okres 5 lat. Wdowa, mająca lat 55, podjęła pracę w ciągu 10 miesięcy i po roku staje się inwalidą II grupy. Wobec tego, że miała prawo do renty rodzinnej (30%), renta inwalidzka (40%) nie może być przyznana.

Według innego poglądu pozostały małżonek, nie posiadający prawa do renty rodzinnej, ma prawo do renty inwalidzkiej na warunkach ulgowych tylko wówczas, jeżeli zmarły małżonek posiadał w chwili śmierci uprawnienia do renty inwalidzkiej.

Stosując tę zasadę do wyżej podanych przykładów, należałoby odmówić renty inwalidzkiej na warunkach ulgowych wdowie w przykładzie 1 (zmarły mąż nie miał uprawnień do własnej renty) i wdowie w przykładzie 3 (wdowa posiada prawo do renty

rodzinnej); natomiast wdowie w przykładzie 2 renta inwalidzka na warunkach ulgowych przysługuje (bo zmarły mąż posiadał uprawnienia do własnej renty, a wdowa nie miała prawa do renty rodzinnej).

Wydaje się, że ten drugi pogląd jest słuszny.

Chociaż ust. 5 nie zawiera ograniczenia, że renta inwalidzka na warunkach ulgowych może być przyznana pozostałemu małżonkowi tylko wówczas, jeżeli zmarły małżonek posiadał uprawnienia do własnej renty inwalidzkiej, to jednak literalna wykładnia przepisu tego ustępu, nie znajdując uzasadnienia ani w słuszności ani w jego intencji, nie powinna być stosowana.

Gdyby ustawodawca chciał zapewnić renty inwalidzkie na ulgowych warunkach pozostałym małżonkom niezależnie od uprawnień zmarłego małżonka, to nie ograniczałby prawa do renty inwalidzkiej tylko do tych małżonków, którzy „nie mają prawa do renty rodzinnej“. Skoro więc wprowadzono warunek „braku prawa do renty rodzinnej“, to niewątpliwie ustawodawca wiązał prawo pozostałego małżonka do renty inwalidzkiej na ulgowych warunkach z prawem do świadczeń pochodnych w ogóle. Prawo zaś do świadczeń pochodnych jest uzależnione od

zasadniczego warunku, a mianowicie od spełnienia wszystkich warunków do świadczeń rentowych przez pracownika w chwili jego śmierci (art. 44). Jeżeli więc zmarły pracownik nie miał uprawnień do własnej renty inwalidzkiej, to pozostały małżonek nie może nabyć prawa ani do renty rodzinnej, ani do zastępującej ją renty inwalidzkiej na warunkach ulgowych.

Intencją art. 38 ust. 5 było złagodzenie i skorygowanie art. 45, ale nie art. 44 dekretu. Zdarza się bowiem, że pracownik w chwili śmierci posiada wszystkie warunki do przyznania renty, ale pozostały małżonek nie spełnia warunków osobistych (art. 45) i wobec tego nie mógłby on nabyć prawa do świadczeń rentowych, gdyby w stosunkowo krótkim okresie po śmierci małżonka stał się inwalidą.

Wprowadzając ust. 5, ustawodawca kierował się zasadą słuszności i dlatego należy stosować taką wykładnię, która nie negowałaby tej zasady. Z dwóch wyżej przedstawionych interpretacji ust. 5, druga odpowiada i zasadom słuszności i intencjom tego ustępu, a zatem jest, moim zdaniem, właściwa.

Kazimierz Osmólski

Zasiłki chorobowe w ZSRR

Uprawnienia według ostatnio obowiązującego stanu

Prawo do zasiłku z powodu czasowej niezdolności do pracy posiadają wszyscy pracownicy niezależnie od rodzaju zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia. Prawo to przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia. Jedynie pracownicy zwolnieni z pracy z powodu skazania za jakiegokolwiek przestępstwo lub z powodu naruszenia dyscypliny pracy nabywają prawo do zasiłku dopiero po 6 miesiącach zatrudnienia na nowym miejscu pracy. Również pracownicy, którzy zwolnili się na własną prośbę, uzyskują prawo do zasiłku po upływie 6 miesięcy zatrudnienia na nowym miejscu pracy. Pracownicy sezonowi mogą otrzymywać zasiłki w razie posiadania co najmniej 3 miesięcy zatrudnienia w ostatnim roku lub 10 miesięcy zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat. Ten warunek nie ma zastosowania, jeśli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Zasiłek z powodu czasowej niezdolności do pracy przysługuje bez ograniczenia co do czasu, poczynając od pierwszego dnia jej utraty aż do odzyskania zdolności do pracy lub ustalenia inwalidztwa przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Chory pracownik zostaje skierowany na tę komisję, jeśli niezdolność do pracy przeciąga się ponad 4 miesiące przy nieprzerwanym okresie niezdolności lub ponad 5 miesięcy w ciągu roku przy przerywanym okresie niezdolności, spowodowanym tą samą chorobą. Jeśli komisja nie uzna chorego pracownika za inwalidę, wówczas w dalszym ciągu otrzymuje on zasiłki do chwili odzyskania zdolności do pracy.

Pracownicy sezonowi oraz pracowni-

nicy zatrudnieni na czas określony mogą otrzymywać zasiłki najwyżej w ciągu 75 dni. To ograniczenie nie ma zastosowania jeśli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Inwalidom pozostającym w zatrudnieniu przysługują zasiłki z powodu czasowej niezdolności do pracy najwyżej przez 2 kolejne miesiące, ogółem zaś najwyżej przez 3 miesiące w ciągu roku. To ograniczenie nie dotyczy zatrudnianych rencistów, otrzymujących renty starcze, za wysługę lat lub z powodu śmierci żywiciela, jeśli przyczyną przyznania renty nie było inwalidztwo. Jeśli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, wówczas zatrudniony rencista otrzymuje zasiłki do czasu wyzdrowienia lub rewizji grupy inwalidztwa w związku z nową chorobą.

Wysokość zasiłku zależy od długości okresu nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy i od wysokości zarobków i wynosi dla członków związków zawodowych: przy nieprzerwanym okresie zatrudnienia

powyżej 12 lat	90% zarobku
od 8 do 12 „	80% „
od 5 do 8 „	70% „
od 3 do 5 „	60% „
poniżej 3 „	50% „

Wysokość zasiłku dla pracowników, członków związków zawodowych, zarabiających powyżej 300 rub. miesięcznie nie może być niższa od 210 rub. miesięcznie lub 8 rub. 40 kop. dziennie.

Pracownicy, członkowie związków zawodowych, zarabiający poniżej 300 rub. miesięcznie otrzymują zasiłki w następujących wysokościach: przy nieprzerwanym okresie zatrudnienia

powyżej 12 lat	90% zarobku
od 8 do 12 „	80% „
poniżej 8 „	70% „

Pracownicy w wieku poniżej 18 lat, będący członkami związków zawodowych, otrzymują zasiłki w wysokości 60% zarobku niezależnie od długości okresu zatrudnienia i jeżeli nie mają prawa do zasiłków w wyższej wysokości.

Zatrudnieni inwalidzi z wojny w obronie ojczyzny, będący członkami związków zawodowych, otrzymują w razie niezdolności do pracy zasiłki zawsze w wysokości 90% zarobku, niezależnie od długości okresu zatrudnienia.

Pracownicy, członkowie związków zawodowych, zatrudnieni pod ziemią i przy pracy w szkodliwych warunkach, w razie jeśli przyczyną niezdolności jest wypadek lub choroba zawodowa, otrzymują zasiłki w wysokości 90% zarobku niezależnie od długości okresu nieprzerwanego zatrudnienia. W pozostałych przypadkach niezdolności pracownicy ci otrzymują zasiłki na warunkach ogólnie obowiązujących.

Pracownicy nie będący członkami związków zawodowych otrzymują zasiłki w wysokości połowy norm przewidzianych dla członków związków zawodowych.

Dla pracowników domowych i innych osób, zatrudnionych u poszczególnych obywateli, ustalone są odrębne normy wysokości zasiłków. Mianowicie wysokość zasiłków uzależniona jest od długości okresu członkostwa w związku zawodowym i wynosi przy co najmniej rocznym okresie członkostwa 2/3 zarobku za pierwsze 20 dni niezdolności do pracy, i 90% zarobku za pozostałe dni; jeśli okres członkostwa jest krótszy od roku, wówczas zasiłek wynosi 2/3 zarobku za wszystkie dni niezdolności. Pracownicy wyżej wymienieni, nie będący członkami związków zawodowych, otrzymują zasiłki w wysokości połowy zarobku.

Propozycja zmiany niektórych przepisów w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego

O świadczenia lecznicze dla dalszych członków rodziny w wieku ponad 60 względnie 50 lat życia.

W myśl art. 112 ust. 3 ustawy o ubezp. społ. i okólnika CZUS nr 12 z 12.5.1955, prawo do świadczeń leczniczych z ubezpieczenia społecznego mają — prócz żony, męża niezdolnego do zarobkowania i dzieci — także 2 osoby pozostałej rodziny ubezpieczonego (np. rodzina, teściowie) lub też jedna osoba nie należąca do jego rodziny („osoba obca“), o ile:

1) pozostają na jego wyłącznym a całkowitym utrzymaniu i razem z nim zamieszkują oraz

2) nie pobierają renty, emerytury lub zaopatrzenia i nie zarobkują z powodu:

a) wieku,

b) choroby względnie ułomności albo też

c) szczególnych uzasadnionych okoliczności.

Niezdolność do zarobkowania z powodu wieku uznaje się, jeżeli mężczyzna ukończył 65 lat, a kobieta 55 lat życia.

Zdawałoby się, że w świetle powyższych przepisów sprawa uprawnień do świadczeń leczniczych dalszych członków „pozostalej rodziny ubezpieczonego“ nie budzi już żadnych wątpliwości. Tymczasem tak nie jest, zwłaszcza, jeżeli chodzi o tych członków rodziny, którzy nie są zdolni do zarobkowania z powodu wieku.

Rozporządzenie RM z 2.2.1955 w sprawie zmiany rozporządzenia z 17.6.1950 o sposobie obliczania i opłacania lub wynagradzania

W razie leczenia pracownika w zakładzie lecznictwa zamkniętego (szpital, klinika itp.) wysokość zasiłku ulega zmniejszeniu o 20%, najwyżej jednak o 6 rub. dziennie. To zmniejszenie wysokości wypłacanego zasiłku nie stosuje się, jeśli pracownik zarabia poniżej 300 rub. miesięcznie, lub jeśli matka umieszczona wraz z dzieckiem w zakładzie lecznictwa zamkniętego nie korzysta z odżywiania w tym zakładzie.

Pracownik, który uległ wypadkowi nie w związku z zatrudnieniem, otrzymuje zasiłek w wysokości 75% przysługującego mu zasiłku.

Wysokość dziennego zasiłku nie może nigdy przewyższać 100 rubli.

(b)

Zob. „Socjalnoje strachowanije w SSSR“ — W. W. Karawajew i „Sowietskije Profsojuzy“ z roku 1955 — konsultacje w nr nr 1 i 3, a zwłaszcza w nr 6 str. 73 i nr 9 str. 62.

pracowników powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. nr 6, poz. 39) postanawia, że za niezdolnych do zarobkowania członków rodziny z powodu wieku uważa się mężczyzn w wieku powyżej 60 lat i kobiety w wieku powyżej 55 lat życia.

Rozporządzenie MPiOS z 23.2.49 w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego (Dz. U. nr 18, poz. 124) postanawia, że zasiłek rodzinny przysługuje m. in. na żonę niezdolną do zarobkowania lub z powodu wieku ponad 50 lat.

Jeżeli więc w przytoczonych wyżej sytuacjach dla uzyskania prawa do świadczeń wymaga się od mężczyzn 60 lat i od kobiet 55 względnie 50 lat życia, to dlaczego uprawnienia do ubezpieczeniowej pomocy leczniczej mają być warunkowane osiągnięciem przez mężczyznę 65 lat i przez kobietę 55 lat życia?

Wydaje się, że byłoby rzeczą słuszną i celową ustalenie w zakresie uprawnień dalszych „członków pozostałej rodziny“ do świadczeń leczniczych, iż za niezdolnych do zarobkowania z powodu wieku uważa się mężczyzn, którzy ukończyli 60 lat i kobiety, które ukończyły 50 lat życia.

Przyjęcie tej granicy wieku: a) w poważnym stopniu odejmuje lekarzy od badania i wystawiania świadectw lekarskich osobom w wieku od 60 do 65 względnie od 50 do 55 lat życia, z reguły uznawanych za niezdolnych do zarobkowania oraz b) rozładuje niezadowolone i sarkanie na biurokracizmie ze strony tej grupy osób, wyczekujących godzinami w poczekalniach lekarskich na uzyskanie świadectwa o niezdolności do zarobkowania z powodu złego stanu zdrowia lub upadku sił.

O przedłużeniu okresu zasiłkowego dla pracujących rencistów.

W myśl ustawy z 1.3 1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109) i zarządzenia MPiOS z 8.8.1949 (Dz. Urz. MPiOS nr 10, poz. 112) 26-tygodniowy okres pobierania zasiłku chorobowego może być przedłużony o dalsze 13 tygodni, jeżeli komisja lekarska orzeknie: 1) że pracownik jest nadal niezdolny do pracy i 2) że dotychczasowe wyniki leczenia rokuja przywróce-

nie mu zdolności do pracy w okresie dalszych 13 tygodni.

Warunkiem zatem przedłużenia 26-tygodniowego okresu zasiłkowego jest stwierdzenia przez komisję lekarską okoliczność, że dotychczasowe wyniki leczenia rokuja przywrócenie pracownikowi w ciągu następnych 13 tygodni zdolności do pracy.

Stosowanie powyższych przepisów wobec pracowników, którzy nie pobierają rent z tytułu osiągnięcia wieku starczego wzgl. inwalidztwa, nie nasuwa żadnych wątpliwości. Inaczej natomiast przedstawia się sprawa, jeżeli chodzi o rencistów, zwłaszcza starszych wiekiem (często ponad 65 lat), którzy wskutek różnych konieczności życiowych są zmuszeni nadal pracować.

Pracujący renciści w przypadku niezdolności do pracy, przedłużającej się poza 26-tygodniowy okres zasiłkowy, otrzymują, pomimo poważnych chorób, np. serca lub innych schorzeń od swoich lekarzy rejonowych wnioski o przedłużenie okresu zasiłkowego o dalsze 13 tygodni. Komisje lekarskie zazwyczaj wnioski te potwierdzają.

I tu właśnie powstaje problem, czy wnioski takie załatwiać pozytywnie czy też odmownie.

Według mnie, przedłużanie pracującym starszym wiekiem rencistom w razie przewlekającej się niezdolności okresu zasiłkowego o dalsze 13 tygodni jest rzeczą niewłaściwą i mija się z intencją cytowanych na wstępie przepisów prawno-ubezpieczeniowych.

W przepisach tych bowiem chodzi o przejściowo niezdolnych do pracy pracowników, których wiek i stan zdrowia rokuja, że w przedłużonym do 39 tygodni okresie zasiłkowym uzyskają zdolność do pracy i następnie podejmą zatrudnienie. Takiego obrotu sprawy nie można oczekiwać, jeżeli idzie o pracujących rencistów, którzy ze względu na ich starczy wiek i rodzaj choroby są w zasadzie trwale niezdolni do normalnej pracy zawodowej, i którzy po wyczerpaniu przedłużonego o 13 tygodni okresu zasiłkowego zazwyczaj nie wracają do pracy.

Podobnie w tym względzie stanowisko zajął Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Stalinogrodzie w wyroku z 29.12.1954 — Sygn. akt. Ch. 75/54.

Bronisław Smoliński
Zabrze

Uprawnienia repatriantów do świadczeń rentowych

Zarządzenia wykonawcze MPiOS do uchwały Prezydium Rządu z dnia 10. 9. 1955 roku

W nr 10/55 PUS, str. 285 omówiono ogólnie uprawnienia repatriantów do świadczeń na podstawie uchwały Prezydium Rządu z 10.9.1955. Poniżej zostaną szczegółowo przedstawione zasady udzielania na warunkach ulgowych świadczeń rentowych repatriantom, jeśli za granicą nie pobierali oni rent (zaopatrzeń) i są niezdolni do pracy z powodu podeszłego wieku lub inwalidztwa.

W myśl zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej nr 103 z 21.10.1955 oraz pisma okólnego MPiOS nr 22 z 22.10.1955 świadczenia na warunkach ulgowych przysługują repatriantom, którzy powrócili z zagranicy do kraju po dniu 23.7.1955 i posiadają dokumenty repatriacyjne, wydane przez organa polskich władz państwowych.¹⁾

Zarządzenia wyżej wymienione regulują uprawnienia do świadczeń: 1) z tytułu własnej pracy lub pracy zmarłego żywiciela i 2) z tytułu doznanego inwalidztwa w czasie służby wojskowej lub utraty żywiciela w czasie tej służby.

I. Uprawnienie repatriantów do świadczeń z tytułu własnej pracy lub pracy zmarłego żywiciela.

Repatrianci, którzy z tytułu własnej pracy lub pracy zmarłego żywiciela nie pobierali za granicą świadczeń rentowych i są niezdolni do pracy z powodu wieku lub inwalidztwa, mają prawo do zaopatrzenia emerytalnego przewidzianego w dekreście o p.z.e. z 25.6.1954, a więc do: renty starczej, inwalidzkiej, rodzinnej, dodatków do rent, zasiłków pogrzebowych, świadczeń leczniczych itp.

Ze względu jednak na specyficzne stosunki istniejące za granicą, a głównie ze względu na panujące tam bezrobocie udzielanie świadczeń ściśle na warunkach przewidzianych w dekreście o p.z.e. nie byłoby społecznie uzasadnione, albowiem warunki do świadczeń ustalone w tym dekreście dostosowane są do stosunków istniejących w Polsce. Dlatego też świadczenia z dekretu o p.z.e. udzielane będą repatriantom przy zastosowaniu szeregu zasad ulgowych, a mianowicie:

1) przy ocenie prawa do renty traktuje się okresy zatrudnienia repatrianta za granicą, jako okresy zatrudnienia w Polsce bez żadnych ograniczeń, tzn. nie wymaga się przepracowania 5 lat po wyzwoleniu w Polsce,

2) do okresów zatrudnienia zalicza się wszystkie tzw. okresy zaliczalne, wymienione w art. 8 ust. 1 dekretu (i pod warunkami wymienionymi w tym artykule) z tym zastrzeżeniem, że:

1) Data powrotu do kraju po dniu 23.7.1955 została przyjęta za datę rodzącą szczególne uprawnienia repatriantów dlatego, że w dniu tym odbyło się w Urzędzie Rady Ministrów spotkanie I Sekretarza KC PZPR Bolesława Bieruta i Prezesa Rady Ministrów Józefa Cyrankiewicza z bawiącymi w Polsce delegacjami wychodźstwa polskiego we Francji, Belgii, Holandii, Danii i Westwalii. W czasie tego spotkania Tow. Bierut wezwał Polaków przebywających za granicą do powrotu do Polski.

a) okresy pobytu w niewoli, w niemieckich obozach koncentracyjnych i w obozach pracy przymusowej (art. 8 ust. 1 pkt 10-12) zalicza się tylko pod warunkiem istnienia zatrudnienia bezpośrednio przed tymi okresami (nie jest zatem wymagany 5-letni okres zatrudnienia w Polsce po wyzwoleniu),

b) służbę wojskową za granicą zalicza się bez względu na rodzaj i przynależność formacji wojskowej i bez względu na czas służby i państwo na którego terenie odbywała się ta służba; wyjątek stanowi służba wojskowa w armii niemieckiej, z której zalicza się tylko służbę z poboru w charakterze szeregowca lub niezawodowego podoficera w okresie od 1.9.1939 do 9.5.1945, jeśli nie była ona odbywana w formacjach wojskowych, uznanych za zbrodnicze (SS, SA, Gestapo, SD, Abwehr),

3) dla generałów (admiratów), oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych, którzy nie byli nigdy zatrudnieni najemnie, przyjmuje się jako zatrudnienie okresy służby wojskowej:

a) w Wojsku Polskim, pełnionej w dniu 1.9.1939, b) za granicą bez względu na rodzaj i przynależność formacji wojskowej oraz bez względu na czas służby i państwo, na którego terenie była pełniona, z wyjątkiem służby w armii niemieckiej;

do okresów powyższych zalicza się wszystkie pozostałe okresy wymienione w art. 8 dekretu o p.z.e.

4) do okresu 2-letniego od ustania zatrudnienia, w czasie którego może powstać inwalidztwo lub nastąpić osiągnięcie wieku starczego (art. 28 i 34), nie wlicza się przerw w zatrudnieniu za granicą, tzn. że okres 2-letni liczy się zawsze dopiero od daty powrotu do kraju,

5) do okresu 10-letniego przed ustaniem zatrudnienia, na który powinien przypadać 5-letni okres zatrudnienia (art. 38 ust. 2 dekretu), nie wlicza się przerw w zatrudnieniu za granicą, przypadających na ten okres 10-letni, tzn. że okres 10-letni przedłuża się o okres przerw w pracy za granicą, przypadających na ten okres 10-letni,

6) zwolnienie pracownika na jego prośbę z zatrudnienia za granicą nie stanowi przeszkody do uzyskania przez niego renty,

7) jeśli inwalidztwo lub śmierć pracownika powstały z powodu wypadku w zatrudnieniu za granicą (lub choroby zawodowej), poszkodowany względnie jego rodzina mają prawo do takich świadczeń, jakie przysługują pracownikom i członkom ich rodzin z tytułu wypadku w zatrudnieniu w Polsce,

8) okres 10-ciu miesięcy od śmierci pracownika lub rencisty, w ciągu których małżonek, nie mający prawa do renty rodzinnej, obowiązany jest podjąć zatrudnienie, aby w razie inwalidztwa mógł uzyskać prawo do renty inwalidzkiej z tytułu własnej pracy

bez względu na okres tej pracy (art. 38 ust. 5 dekrety), liczy się od daty powrotu do kraju,

9) okres 10-ciu miesięcy od śmierci pracownika lub rencisty, w ciągu których pozostali członkowie rodziny (małżonek, rodzice), chcąc otrzymać rentę rodzinną, powinni stać się inwalidami lub osiągnąć wymagany wiek albo wychowywać dzieci (art. 45 ust. 1 dekrety), liczy się od daty powrotu do kraju,

10) przy ocenie prawa repatriantów do renty rodzinnej po pracowniku, który za granicą pobierał rentę (zaopatrzenie) z tytułu własnej pracy i zmarł za granicą, nie bada się czy zmarły spełniał warunki do renty inwalidzkiej lub starczej, przewidziane w dekreście (art. 86).

Wszystkie pozostałe warunki do renty inwalidzkiej czy starczej lub rodzinnej, jak: inwalidztwo, wiek, staż pracy, utrzymanie członków rodziny itp. ocenia się ściśle według zasad dekrety.

II. Uprawnienia do świadczeń w Polsce repatriantów, którzy z tytułu doznanego w czasie służby wojskowej inwalidztwa lub utraty żywiciela nie pobierali za granicą świadczeń rentowych.

Repatrianci którzy za granicą nie pobierali świadczeń rentowych z tytułu doznanego w czasie służby wojskowej inwalidztwa lub utraty żywiciela, mają prawo do wszystkich świadczeń, przewidzianych w dekreście z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz.U. nr 37, poz. 159). Świadczenia te udzielane są przy zastosowaniu następujących zasad ulgowych:

1) za służbę wojskową uważa się każdą służbę wojskową niezawodową, pełnioną w kraju lub za granicą bez względu na rodzaj i przynależność państwową formacji wojskowych i bez względu na czas pełnienia tej służby; wyjątek stanowi służba wojskowa w b. armii niemieckiej, którą uważa się za służbę wojskową tylko w tym przypadku, gdy była ona służbą z poboru w charakterze szeregowca lub niezawodowego podoficera i nie była pełniona w formacjach niemieckich uznanych za zbrodnicze,

2) wnioski o świadczenia rozpatruje się bez względu na czas powstania inwalidztwa lub śmierci żołnierza albo inwalidy i bez względu na datę zgłoszenia wniosku; do wniosków tych nie mają zastosowania art. 40 i 42 dekrety o z.i.w., które postanawiają, że dekret ten ma zastosowanie jedynie w tych przypadkach, gdy prawo do zaopatrzenia powstało po dniu 1.7.1954 (a u repatriantów wszystkie uprawnienia do świadczeń powstały przed 1.7.1954),

3) prawo do renty rodzinnej przysługuje po takim inwalidzie wojskowym (wojennym), który pobierał w kraju lub za granicą rentę z powodu utraty zdolności zarobkowej w związku ze służbą wojskową w wysokości co najmniej 50%,

4) przy ocenie prawa do renty rodzinnej po żołnierzu lub inwalidzie, okres 10-ciu miesięcy od śmierci żołnierza (inwalidy), w ciągu których pozostał członek rodziny (małżonek, rodzice), chcąc

uzyskać rentę rodzinną, powinien stać się inwalidą lub osiągnąć wymagany wiek albo wychowywać dzieci, liczy się od daty powrotu do kraju.

III. Sprawy wspólne dla obu wyżej wymienionych (I i II) rodzajów rent.

Repatriantom, którzy do chwili wyjazdu za granicę pobierali w Polsce renty (zaopatrzenia) i świadczeń takich w czasie pobytu za granicą nie otrzymywali, wznawia się wypłatę tych rent (zaopatrzeń) na zasadach ogólnych. Repatriantom zaś, którzy świadczenia takie pobierali za granicą, wypłaca się renty w wysokości ustalonej przez instytucje zagraniczne, po przeliczeniu po urzędowym kursie wymiany walut obcych na złote z odpowiednim dodatkiem (dla repatriantów z terenu: ZSRR lub krajów demokracji ludowej — 100%, Francji — 250% i innych państw — 200%).

Za podstawę wymiaru renty dla repatriantów, którzy nie pobierali renty (zaopatrzenia) ani w Polsce do chwili wyjazdu ani w czasie pobytu za granicą, przyjmuje się otrzymane za granicą faktyczne zarobki, przeliczone po obowiązującym w dniu zgłoszenia wniosku o rentę urzędowym kursie wymiany walut obcych na złote, zwiększając je dla repatriantów, którzy byli ostatnio zatrudnieni: 1) na terenie ZSRR lub krajów demokracji ludowej — o 100%, na terenie Francji — o 250% i na terenie innych państw o 200%.

Podstawa wymiaru renty nie może być w żadnym przypadku niższa niż:

a) 400 zł dla wymiaru renty starczej, inwalidzkiej lub rodzinnej z tytułu zatrudnienia oraz dla wymiaru renty inwalidzkiej dla żołnierzy, którzy przed powołaniem do służby wojskowej nie byli pracownikami i dla wymiaru renty rodzinnej po tych żołnierzach,

b) 500 zł dla wymiaru renty inwalidzkiej dla żołnierza, który przed powołaniem do służby wojskowej był pracownikiem oraz dla wymiaru renty rodzinnej po takim żołnierzu.

IV. Uprawnienia do świadczeń repatriantów, którzy powrócili do kraju przed 23.7.1955.

Do repatriantów, którzy powrócili do kraju przed 23.7.1955, tzn. nie w ramach ogólnej akcji repatriacyjnej, nie mają zastosowania wymienione na wstępie zarządzenia.

Prawa tych repatriantów do renty, jeżeli przed wyjazdem za granicę nie pobierali świadczeń rentowych w Polsce, ocenia się na zasadach dekrety o p.z.e. z 25.6.54 lub dekrety o z.i.w. z 14.8.54. Przy ocenie tego prawa nie wymaga się od repatrianta obowiązku przepracowania w Polsce po wyzwoleniu 5 lat. Jeżeli zaś repatrianci ci pobierali w Polsce świadczenia rentowe przed wyjazdem za granicę, to wznawia się im wypłatę świadczeń na zasadach ogólnych.

T. Wasylecki

„Odpowiedzialność za właściwą organizację pracy przy zasiłkach, prawidłowe ustalanie uprawnień do zasiłków i ich wysokości, sprawdzanie list płatniczych, podejmowanie gotówki na wypłatę we właściwej wysokości, terminową wypłatę, terminowe i prawidłowe rozliczanie się z gotówki pobranej na wypłatę — ponoszą kierownicy zakładów pracy i główni (starsi księgowi), którzy dopuszczają do nadpłat lub nadużyć w zasiłkach przez złą organizację pracy, brak nadzoru i kontroli, ponoszą za to odpowiedzialność dyscyplinarną, finansową i karną (pismo okólne Nr 7 Ministerstwa Finansów z dnia 25.1.1953 r. Nr Ks. 948/1/53, wydane w związku z § 13 instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18.10.1952 r. (Monitor Polski Nr A-92, poz. 1436) i art. 14 dekrety z dnia 28.10.1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. Nr 66, poz. 414).“

Z rozdziału I „Wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych“.

Zasady udzielania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (I)

Z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przysługują pracownikom w okresie czasowej ich niezdolności do pracy i leczenia profilaktycznego zasiłki chorobowe (sanatoryjne) i położowe. Oprócz tych zasiłków przysługują również zasiłki pokarmowe dla pracownic i członków rodziny pracowników oraz zasiłki pogrzebowe po zmarłych pracownikach i po zmarłych członkach rodziny pracowników.

W tym zakresie obowiązują przepisy zawarte w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z 28.3.1933 i w licznych aktach prawnych, okólnikach i komunikatach wydanych po Wyzwoleniu.

Jak wynika z nadesłanej do Redakcji PUS korespondencji w wielu przypadkach zachodzą trudności w wyszukaniu odpowiednich przepisów, a także powstają wątpliwości co do wysokości zasiłków, jak i samych zasad określających warunki uprawnień do tych zasiłków.

Czyniąc zadość życzeniom czytelników będziemy publikowali w kilku numerach PUS wyjaśnienia dotyczące podstawowych zasad przyznawania i obliczania zasiłków ze wskazaniem podstawy prawnej według stanu aktualnie obowiązującego.

I. Czy i od kiedy pracownicy, którzy w okresie niezdolności do pracy otrzymują wynagrodzenie lub rentę, mają prawo do zasiłków chorobowych?

Pracownicy fizyczni i umysłowi mają prawo do zasiłków w okresie niezdolności do pracy, jeżeli w tym czasie nie przysługuje im wynagrodzenie od pracodawcy.

Art. 95 ust. 4 i 5 ustawy o ubezp. społecznym.

Pracownicy fizyczni, otrzymujący wynagrodzenie w okresach miesięcznych z góry, zachowują w razie niezdolności prawo do wynagrodzenia w całości do końca miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło zachorowanie. Z początkiem zaś następnego miesiąca kalendarzowego pracownicy ci, w razie przedłużającej się choroby, przechodzą na zasiłki chorobowe.

Wyjaśnienie CRZZ — zob. PUS nr 10/55 str. 300.

Pracownikom umysłowym przysługuje w razie niezdolności do pracy wynagrodzenie w całości przez okres 3 miesięcy. W przypadku przedłużającej się niezdolności, pracownicy ci przechodzą na zasiłki chorobowe od czwartego miesiąca choroby.

Art. 19 rozporz. o umowie o pracę prac. umysł. w brzmieniu art. 418 ustawy z 28.7.1939 o sądach ubezp. społ. (Dz. U. nr 71, poz. 476) i art. 95 ust. 5 ustawy o ubezp. społecznym.

Okres niezdolności do pracy, za który pracownicy fizyczni czy umysłowi otrzymują wynagrodzenie, wlicza się do ustawowego (26 względnie 39-tygodniowego) okresu zasiłkowego.

Wyjaśnienie MPIOS z 16.6.1934 (Dz. Urz. MPIOS 12/4-4).

Renciści i emeryci oraz inwalidzi wojenni i wojskowi, pozostający w zatrudnieniu, mają w razie niezdolności do pracy prawo do zasiłków na warunkach ogólnych. Prawo to przysługuje im nawet i wtedy, gdy niezdolność ta nastąpi po podjęciu zatrudnienia

na skutek tej samej choroby, która stanowiła podstawę dla przyznania renty wzgl. zaopatrzenia emerytalnego.

Okólnik ZUS nr 194 z 25.9.1950.

II. Jaki okres zatrudnienia (wyczekiwania) wymagany jest do uzyskania prawa do zasiłków chorobowych?

Pracownicy nabywają prawo do zasiłku albo 1) po upływie 4 tygodni nieprzerwanego zatrudnienia w jednym lub kilku zakładach pracy, albo 2) jeżeli w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed chorobą pozostawali w zatrudnieniu przez okres co najmniej 26 tygodni w jednym lub kilku zakładach pracy.

Art. 115 ust. 1 pkt. 1 ustawy o ubezp. społecznym. Zob. PUS nr 6/55 str. 165.

Do 1). Jeśli pracownik stanie się niezdolny do pracy przed upływem 4-tygodniowego okresu zatrudnienia, to do okresu tego wlicza się mu odpowiedni okres niezdolności (o ile oczywiście nadal trwa stosunek pracy). Np. pracownik, który zachorował po 2 tygodniach wykonywania zatrudnienia i niezdolność trwała 3 tygodnie, osiąga 4-tygodniowy okres wyczekiwania z końcem 2-go tygodnia niezdolności i od tego terminu nabywa prawo do zasiłku za 3-ci tydzień niezdolności do pracy.

Do powyższych okresów zatrudnienia wlicza się również:

1. Okres kadrowej służby wojskowej pod warunkiem, że w ciągu 30 dni po zwolnieniu z tej służby pracownik podjął pracę w jakimkolwiek zakładzie pracy.

Art. 4 dekrety z 6.9.1951 (Dz. U. nr 44, poz. 339) i okólnik ZUS nr 15 z 7.2.1953 roku.

2. Okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą (okres ten liczy się tak, jak gdyby był przebyty w Polsce). Osoby, które pozostawały za granicą w stosunku pracy i które po powrocie do Polski nie zostały jeszcze zatrudnione, mają prawo do zasiłków, jeżeli choroba powstała przed upływem 4 tygodni po osiedleniu się w Polsce, tj. po przybyciu do danego miejsca zamieszkania. Za podstawę wymiaru zasiłku przyjmuje się wówczas 3-krotny minimalny zarobek, stanowiący podstawę wymiaru składek w uspołeczniowanych zakładach pracy.

Rozp. MPIOS z 3.4.1950 (Dz. U. nr 47, poz. 148). Okólnik ZUS nr 102 z 19.10.1953.

W jakich przypadkach prawo do zasiłków chorobowych nie jest uzależnione od długości okresu zatrudnienia (wyczekiwania)?

Nie jest wymagany dla uzyskania prawa do zasiłku ustawowy (4-tygodniowy względnie 26-tygodniowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy) okres zatrudnienia, jeżeli pracownik stał się czasowo niezdolny do pracy wskutek:

1) wypadku w zatrudnieniu, przy czym za wypadek w zatrudnieniu uważa się również wypadek w drodze do pracy i z pracy (art. 36 dekrety o p.z.e. z 25.6.54 i § 1 rozp. MPIOS z 1.7.54), albo

2) choroby ostrej lub ostrej choroby zakaźnej wyszczególnionej w wykazie ZUS, zatwierdzonym za-

ządzeniem MOS z 30.7.1938 (Dz. Urz. MOS nr 15, poz. 216 z 5.8.1938).

Art. 115 ust. 2 ustawy o ubezp. społecznym.

III. Przez jaki okres przysługują zasiłki chorobowe i jakie są zasady obliczania okresu zasiłkowego?

Zasiłek przysługuje za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby, nie wyłączając niedziel i świąt, nie dłużej niż przez 26 tygodni, tj. 182 dni, poczynając od pierwszego dnia niezdolności.

Art. 95 ust. 1 pkt 2 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 13.12.1946 (Dz. U. nr 2/1947, poz. 4). Dekret z 6. 5. 1954 (Dz. U. nr 22, poz. 78). Okólnik ZUS nr 33 z 17.5.1954. Komunikat ZUS nr 6 z 17.3.1954. Znak: Z2-00-19.

Pracownik ma prawo do zasiłku przez okres 26 tygodni w każdym nowym przypadku niezdolności do pracy, spowodowanej nową (nie tą samą) chorobą. Prawo to przysługuje mu choćby między niezdolnością wywołaną jedną chorobą a niezdolnością spowodowaną nową chorobą nie było żadnej przerwy (oczywiście pod warunkiem, że pracownik pozostaje w stosunku pracy i posiada wymagany okres zatrudnienia).

A zatem okres zasiłkowy (26 tygodni) liczy się zawsze od nowa w każdym przypadku powtórnej niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta została wywołana nową chorobą, nie mającą żadnego związku z chorobą, która spowodowała poprzednią niezdolność do pracy.

Okólnik ZUS nr 180 z 20.12.1952.

W przypadku każdej powtórnej niezdolności do pracy wywołanej nawrotem tej samej choroby, okres zasiłkowy (26 tygodni) liczy się od nowa tylko wówczas, gdy stwierdzona przez lekarza przerwa między poprzednią a powtórna niezdolnością wynosi więcej niż 8 tygodni (tj. co najmniej 57 dni).

A zatem w przypadku, gdy przerwy w powtarzającej się niezdolności do pracy wskutek tej samej choroby nie przekraczają 8 tygodni (tj. 56 dni), okres zasiłkowy liczy się w ten sposób, że poszczególne okresy niezdolności zalicza się aż do wyczerpania 26-tygodniowego okresu zasiłkowego.

Art. 98 ustawy o ubezp. społecznym. Okólnik ZUS nr 180 z 20.12.1952.

Uwaga: Za „tę samą chorobę“ uważa się proces chorobowy, którego objawy i dolegliwości są jednego rodzaju lub też zmieniają się albo komplikują, lecz pozostają w związku z zasadniczą przyczyną lub kompleksem przyczyn choroby; jeżeli nawet w niektórych przypadkach chorób pewne stadia procesu chorobowego są określane niekiedy, jako różne choroby (różne numery statystyczne), należy je zaliczać do jednej choroby, o ile stadia te są następstwem poprzedniego stanu chorobowego albo stanowią tylko zmianę stopnia nasilenia procesu chorobowego. W razie nasuwających się w tym względzie wątpliwości należy się zwracać o pisemną opinię do lekarza, a w razie potrzeby do komisji lekarskiej (okólnik ZUS nr 180 z 20.12.1952).

Do okresu zasiłkowego (26 tygodni) wlicza się okresy pobierania zasiłku bez względu na jego rodzaj (zasiłek chorobowy, domowy, szpitalny i sanatoryjny).

IV. Kiedy i na jaki okres można przedłużyć wypłatę zasiłków chorobowych?

Wypłata zasiłków ponad okres 26 tygodni (182 dni) może być przedłużona o 13 tygodni (91 dni) w przypadku, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy

i pod warunkiem, że komisja lekarska orzeknie, iż dalsze leczenie rokuje przywrócenie mu zdolności do pracy w ciągu tych 13 tygodni. W przypadkach gruźlicy dla przedłużenia okresu wypłaty zasiłku o 13 tygodni wystarczy jedynie stwierdzenie przez komisję lekarską możliwości przywrócenia zdolności do pracy, nie jest natomiast konieczne określenie długości okresu, w jakim przywrócenie tej zdolności nastąpi.

W przypadkach przedłużonego okresu zasiłkowego do 39 tygodni stosuje się takie same zasady, jakie obowiązują przy obliczaniu i wypłacie zasiłku w przypadkach normalnego 26-tygodniowego okresu zasiłkowego.

Art. 2 ustawy z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109). Zarządzenie MPiOS z 8.8.1949 (Dz. Urz. MPiOS nr 10, poz. 112). Okólnik ZUS nr 163 z 13.7.1949.

Jaki jest tryb postępowania przy przedłużaniu okresu wypłaty zasiłków chorobowych?

W razie przedłużającej się niezdolności do pracy, placówka wypłacająca pracownikowi zasiłek (zakład pracy wzgl. WZUS lub OZUS) wydaje mu nie później niż w 24-tym tygodniu wypłaty zasiłku chorobowego formularz „Ch 61“ wypełniony w I części. Formularz ten może być doręczony również członkowi rodziny, delegatowi socjalno - ubezpieczeniowemu względnie innej osobie opiekującej się chorym pracownikiem. Pracownik lub wyżej wymienione osoby przedkładają formularz „Ch 61“ lekarzowi leczącemu i komisji lekarskiej, a następnie właściwemu zarządowi US. Jeżeli komisja lekarska uzna, że przedłużenie okresu zasiłkowego o 13 tygodni jest wskazane, wówczas zarząd US zleci zakładowi pracy względnie samodejmie dalszą wypłatę zasiłku. W razie negatywnej w tym względzie opinii komisji lekarskiej zarząd US powinien pouczyć pracownika o ew. przysługujących mu uprawnieniach do renty inwalidzkiej.

Okólnik ZUS nr 11 z 24.2.1954. Zarządzenie Min. Zdrowia z 18.1.1954 — znak: PZ. 10-11112/53/145.

V. Czy i kiedy zasiłki chorobowe przysługują po ustaniu stosunku pracy?

Zasiłki przysługują pracownikowi wtedy, gdy niezdolność do pracy nastąpiła z powodu choroby w czasie trwania stosunku pracy.

W pewnych określonych warunkach prawo do zasiłków przysługuje również po ustaniu stosunku pracy, a mianowicie:

1. Jeżeli pracownik stanie się niezdolny do pracy jeszcze w czasie trwania stosunku pracy i następnie niezdolność ta przeciągnie się bez żadnych przerw na okres po ustaniu stosunku pracy, to wówczas zasiłki przysługują mu nadal aż do wyczerpania pełnego okresu zasiłkowego (26 względnie 39 tygodni).

Art. 117 ust. 6 ustawy o ubezp. społecz. w brzmieniu dekretu z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Okólnik ZUS nr 61 z 7.4.1952.

2. Jeżeli pracownik stanie się niezdolny do pracy już po ustaniu stosunku pracy, to zasiłki przysługują mu w zasadzie tylko wtedy, gdy występują jednocześnie następujące warunki:

a) był niezdolny do pracy w czasie trwania zatrudnienia i nie wyczerpał z tego tytułu pełnego okresu zasiłkowego (26 wzgl. 39 tygodni) i

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

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

W tym przypadku pracownikowi przysługują zasiłki aż do wyczerpania okresu zasiłkowego (26 wzgl. 39 tygodni), licząc ten okres od pierwszego dnia niezdolności powstałej w czasie trwania zatrudnienia.

Okólnik ZUS nr 140 z 20.12.1952.

3. Jeżeli pracownik stanie się niezdolny do pracy już po ustaniu stosunku pracy, to zasiłki przysługują mu również i wówczas, gdy:

a) stanie się niezdolny do pracy z powodu jednej z chorób o dłuższym okresie wylegania, wymienionych w rozporządzeniu Ministra Opieki Społecznej z 28.12.1933 (Dz. U. nr 103, poz. 813) i

b) niezdolność do pracy spowodowana tą chorobą wystąpi w ciągu 4 tygodni od dnia ustania stosunku pracy.

W tym przypadku pracownikowi przysługują zasiłki od pierwszego dnia niezdolności przez pełny okres zasiłkowy (26 wzgl. 39 tygodni).

Art. 117 ust. 3 ustawy o ubezp. społecznym, Okólnik ZUS nr 61 z 7.4.1952.

Czy przysługują zasiłki w razie zachorowania podczas akcji żniwnej i wykopkowej?

Pracownicy, biorący udział w żniwach czy wykopkach w PGR, pozostają nadal pracownikami swoich macierzystych zakładów pracy. W razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku, zaszytych podczas prac w PGR, pracownicy ci zachowują, jeśli za okres tej niezdolności nie otrzymują wynagrodzenia, prawo do zasiłków. Wypłata tych zasiłków należy do obowiązków macierzystych zakładów pracy a nie PGR.

Komunikat ZUS nr 2 z 20.6.1953, Okólnik ZUS nr 62 z 20.6.1953.

VI. Jakiej wysokości przysługują zasiłki chorobowe?

Zasiłki ustalone są w odpowiednim procencie zarobku, przy czym wysokość tego procentu zależy od następujących okoliczności: a) czy pracownik w czasie niezdolności do pracy pozostaje w domu czy też przebywa w szpitalu lub sanatorium i b) w przypadkach pobytu w szpitalu lub sanatorium od tego: czy ma na utrzymaniu rodzinę czy też nikogo nie utrzymuje. W zależności od tych okoliczności różnią się zasiłki: chorobowy, domowy, szpitalny i sanatoryjny.

Zasiłek chorobowy wynosi 70% zarobku i przysługuje, gdy pracownik niezdolny do pracy leczy się ambulatoryjnie i przebywa w domu. Zasiłek w tej wysokości przysługuje zarówno pracownikowi mającemu na utrzymaniu rodzinę, jak i pracownikowi, który nie ma nikogo na utrzymaniu.

Art. 99 ustawy o ubezp. społecznym w brzmieniu dekretu z 13.12.1946 (Dz. U. nr 2 z 1947, poz. 4) i dekretu z 29.3.1951 (Dz. U. nr 17, poz. 138). Okólnik ZUS nr 69 z 29.3.1951.

Zasiłek chorobowy (70%) przysługuje również:

¹⁾ Zachodzą przypadki, że zamieszkiwanie członków rodziny razem z pracownikiem jest niemożliwe ze względu na trudności mieszkaniowe lub ze względu na zatrudnienie pracownika poza miejscem jego stałego zamieszkania. W tych przypadkach wystarczy odpowiedni dowód, że ci członkowie rodziny pozostają faktycznie na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika. (Zarządzenie MPiOS z 15.11.1950 Znak: Un. 12a-6/50. Okólnik ZUS nr 282 z 13.12.1950).

1. W przypadku, gdy władze sanitarne zarządzają przymusowe odosobnienie pracownika z powodu zakaźnej choroby w jego domu; w tej sytuacji zasiłek przysługuje na takich samych warunkach jak w razie niezdolności z powodu choroby czy wypadku w zatrudnieniu.

Instrukcja Ministra Zdrowia nr 121 z 12.12.1952 (Dz. U. Min. Zdr. nr 24 poz. 241). Okólnik ZUS nr 30 z 16.2.1950.

2. Matce pracującej w razie nieobecności w pracy z powodu koniecznej osobistej opieki nad chorym dzieckiem, które nie przekroczyło 14 lat życia. Jeżeli chore dziecko nie ukończyło 2 lat życia, zasiłek przysługuje matce nawet wówczas, gdy chorym dzieckiem mogłaby się zaopiekować inna osoba spośród domowników. Jeżeli jednak dziecko ukończyło już 2 lata życia, zasiłek przysługuje tylko wówczas, gdy nie ma innych domowników mogących zaopiekować się chorym dzieckiem. Zasiłek przysługuje matce na takich samych warunkach, jak w razie niezdolności z powodu choroby lub wypadku, z tym jednakże zastrzeżeniem, że okres pobierania tego zasiłku nie może przekroczyć 30 dni w roku kalendarzowym.

Uchwała Prezydium Rządu nr 293 z 18.5.1954. (Monitor A-47, poz. 659). Okólnik ZUS nr 37 z 22.5.1954. Komunikat ZUS nr 7 z 22.5.1954 znak: — Z2-00-22.

Zasiłek domowy wynosi 50% zarobku i przysługuje, gdy pracownik niezdolny do pracy przebywa i leczy się w szpitalu. Zasiłek w tej wysokości przysługuje mu pod warunkiem, że ma na utrzymaniu rodzinę, tj. co najmniej jedną osobę razem z nim zamieszkującą¹⁾. Za ostatni dzień pobytu w szpitalu przysługuje zasiłek chorobowy (70%), a nie domowy (50%).

Art. 104 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 29.3.1951 (Dz. U. nr 17, poz. 138) i art. 2 ustawy z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109). Okólnik ZUS nr 188 z 27.12.1948, nr 69 z 29.3.1951 i nr 93 z 30.4.1951.

Okoliczność, że pracownik pobiera zasiłek rodzinny lub też płaci alimenty stanowi wystarczającą podstawę do przyznania mu, w razie pobytu i leczenia się w szpitalu, zasiłku domowego (a nie szpitalnego).

Gdy oboje małżonkowie pracują i mają na utrzymaniu choćby jedno dziecko, to wówczas zasiłek domowy przysługuje każdemu z rodziców w razie przebywania i leczenia się w szpitalu.

Okólnik ZUS nr 30 z 28.2.1953. Komunikat ZUS z 31.3.1953 — Znak: Z2-00-8.

Zasiłek szpitalny wynosi 14% zarobku i przysługuje temu pracownikowi niezdolnemu do pracy, który przebywa i leczy się w szpitalu, a nie ma nikogo na swoim utrzymaniu. Za ostatni dzień pobytu w szpitalu wypłaca się zasiłek chorobowy (70%), a nie szpitalny (14%).

Art. 104 ustawy o ubezp. społecznym. Okólnik ZUS nr 93 z 30.4.1951.

Zasiłek sanatoryjny przysługuje pracownikowi w czasie pobytu i leczenia się w sanatoriach lub na wczasach leczniczych, o ile w tym czasie nie otrzymuje normalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość tego zasiłku wynosi 70% zarobku dla pracownika, mającego na swoim utrzymaniu rodzinę (tj. co najmniej jedną osobę) i 35% zarobku dla pracownika, nie mającego nikogo na utrzymaniu.

Okólnik ZUS nr 84 z 7.6.1948, nr 80 z 30.3.1949 i nr 15 z 15.1.1951.

Emil Szeremeta

Kiedy zwolnienie z zatrudnienia na własną prośbę nie pozbawia pracownika prawa do renty starczej

Prawo do renty starczej na podstawie dekretu o p.z.e. (art. 28, 29 i 30) uwarunkowane jest posiadaniem wymaganego okresu zatrudnienia (20 i 25 lat) oraz osiągnięciem wieku starczego (55, 60 i 65 lat). Poza tymi dwoma warunkami dekret wymaga, aby pracownik zachował pewien związek z zatrudnieniem (art. 28 ust. 1 pkt. 1 i 2).

Ten ostatni warunek sprawia, że rentę starczą może otrzymać tylko ten pracownik, który osiągnął wiek starczy w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia, o ile zwolnienie z pracy nie nastąpiło na prośbę pracownika. Jeżeli natomiast pracownik na własną prośbę został zwolniony z zatrudnienia przed osiągnięciem wieku starczego, to prawa do renty starczej nie ma, choćby nie upłynęły jeszcze 2 lata od zaprzestania pracy. Tak samo nie będzie mieć prawa do renty starczej pracownik, który osiągnął wiek starczy po upływie 2 lat od chwili ustania zatrudnienia.

Ścisłe stosowanie postanowień art. 28 ust. 1 pkt. 1 i 2 dekretu powodowało wiele odmów prawa do renty starczej.

Osoby starsze wiekiem, które miały za sobą wiele lat pracy, lecz na skutek różnych sytuacji życiowych osiągnęły wiek starczy w czasie, gdy nie były zatrudnione nie mogły zrozumieć, dlaczego nie mają prawa do renty i prawa tego nie nabędą, pomimo, że dalej pracują. U osób tych rodziło się uczucie nieuzasadnionej krzywdy, która ich dotknęła.

Stąd nasuwała się potrzeba złagodzenia w praktyce powyższych postanowień dekretu w kierunku nieodmawiania renty starczej wtedy, gdy nastąpił zbieg pewnych szczególnych sytuacji życiowych, które ujemnie wpłynęły na prawo do tej renty.

Takie pierwsze złagodzenie zawierają wyjaśnienia b. ZUS dołączone do okólnika nr 9 z 23. 2. 1955 a wydane za zgodą MPiOS, według których „jeżeli pracownik został zwolniony na własną prośbę i osiągnął wiek starczy w przerwie w zatrudnieniu, należy przyznać mu rentę starczą, jeżeli przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 6 miesięcy i pracownik posiada okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty starczej“. Innymi słowy, pracownikowi zwolnionemu z pracy na własną prośbę przysługuje renta starcza, jeżeli osiągnął wiek starczy w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia (o ile ma wymagany okres zatrudnienia).

A zatem postanowienie art. 28 ust. 1 pkt 2 warunkujące powstanie prawa do renty starczej po ustaniu zatrudnienia m. in. tym, że zwolnienie z pracy nie może nastąpić na prośbę pracownika, należy ściśle stosować tylko w tych przypadkach, w których okres przerwy w zatrudnieniu, liczony od ustania zatrudnienia do osiągnięcia wieku starczego, przekracza 6 miesięcy.

Pracownik, który znajdzie się w powyższej sytuacji, nie będzie miał prawa do renty starczej, ani też już go nie nabędzie, choćby po osiągnięciu wieku starczego podjął nowe zatrudnienie.

Dalsze w tym względzie złagodzenie warunków do renty starczej zawiera instrukcja MPiOS nr 81

z 12. 8. 1955, która m. in. postanawia: „Pracownikowi, który do uzyskania renty starczej spełnił inne warunki określone w dekreście z 25. 6. 1954 o p.z.e. nie należy odmawiać prawa do tej renty z tego powodu, że zwolnił się z zatrudnienia na własną prośbę w okresie do dnia 1. 7. 1954, jeśli wiek starczy ukończył w ciągu 2 lat od daty zwolnienia“.

Z powyższego postanowienia wynika więc, że w stosunku do pracowników, których zatrudnienie ustało przed 1. 7. 1954, nie ma wpływu na powstanie prawa do renty starczej okoliczność, czy pracownik został zwolniony na własną prośbę, czy też z przyczyn niezależnych od jego woli. Bowiem zarówno zwolnienie z pracy na własną prośbę, jak i zwolnienie z innych przyczyn jednakowo skutkują w zakresie powstania uprawnień do renty starczej. Chodzi tylko o to, by wiek starczy został osiągnięty w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia, przy czym osiągnięcie tego wieku może nastąpić, w zależności od daty ustania zatrudnienia, w okresie przed lub po 1. 7. 1954.

Przykład: Pracownik urodzony 20. 6. 1890, mający ponad 25 lat zatrudnienia, zwolnił się z pracy na własną prośbę 30. 11. 1953 i od tego czasu nie pracuje. Prawo do renty starczej uzyska 20. 6. 1955, ponieważ okres od daty zwolnienia z pracy do ukończenia wieku starczego jest krótszy niż 2 lata.

Pracownik urodzony 10. 11. 1888, mający ponad 25 lat zatrudnienia, zwolnił się z pracy na własną prośbę w 1950. Prawa do renty starczej nie posiada, ponieważ wiek starczy osiągnął 10. 11. 1953, tj. po upływie 2 lat od ustania zatrudnienia.

Przytoczona instrukcja MPiOS nr 81, dotycząca jedynie przypadków zwolnień z pracy na własną prośbę pracownika przed 1. 7. 1954, nie uchyla uprzednio omówionych wyjaśnień b. ZUS (okólnik nr 9 z 23. 2. 1955). Należy przeto przyjąć, że obok tej instrukcji pozostają w mocy również wyjaśnienia b. ZUS w odniesieniu do przypadków zwolnień na własną prośbę pracownika po 1. 7. 1954.

Z zestawienia postanowień instrukcji MPiOS i wyjaśnień b. ZUS wynika zatem, że nie należy odmawiać prawa do renty starczej pracownikom, którzy mając wymagany okres zatrudnienia, zwolnili się z pracy na własną prośbę w okresie:

- a) do dnia 1. 7. 1954 i osiągnęli wiek starczy w ciągu 2 lat od daty zwolnienia oraz
- b) po dniu 1. 7. 1954 i osiągnęli wiek starczy w ciągu 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia.

W rezultacie powyższych omówień trzeba przyjąć, że zwolnienie pracownika z pracy na jego prośbę pozbawia go prawa do renty starczej w przypadku osiągnięcia wieku starczego po ustaniu zatrudnienia tylko wówczas, gdy: a) zwolnienie nastąpiło po dniu 1. 7. 1954 i b) przerwa od daty ustania zatrudnienia do daty, w której pracownik osiągnął wiek starczy, przekracza 6 miesięcy.

We wszystkich pozostałych przypadkach zwolnienia pracownika z pracy na jego prośbę, prawo do renty starczej w sytuacji osiągnięcia wieku starczego po ustaniu zatrudnienia należy oceniać tak, jakby zwolnienie z pracy nastąpiło z przyczyn niezależnych od woli pracownika.

M. Brojewski

UPRAWNIENIA DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH A TYMCZASOWE ARESZTOWANIE

Zagadnienie to było już przedmiotem wyjaśnień w PUS, m. in. w odpowiedzi nr 335 zamieszczonej w nr 1/54. Napływające jednak z terenu zapytania świadczą, że sprawa wymaga obszerniejszego omówienia.

1. Zgodnie z § 2 rozporządzenia MPiOS z 12.2.1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9, poz. 72) „pracownicy otrzymują zasiłek rodzinny po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy, aż do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego”. A zatem — pomijając ze względu na jasność niniejszych uwag sprawę stosunku służbowego — prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych ustaje z rozwiązaniem stosunku pracy. Ponieważ zaś zasiłek płatny jest za miesiąc kalendarzowy, przeto prawo do zasiłku rodzinnego ustaje w zasadzie z upływem miesiąca, w którym rozwiązany został stosunek pracy.

Zgodnie jednak z § 3 wyżej wymienionego rozporządzenia z 12.2.1951, za „przepracowany miesiąc kalendarzowy” uważa się miesiąc, w którym pracownik przepracował co najmniej 20 dni w pełnym dobowym wymiarze pracy. Praktycznie więc prawo do zasiłków rodzinnych, w razie rozwiązania umowy o pracę, wpływa z końcem ostatniego miesiąca zatrudnienia, w którym pracownik miał co najmniej 20 dni pracy. Jeżeli np. rozwiązanie umowy nastąpiło 12 czerwca, pracownikowi przysługuje ostatnia wypłata zasiłków rodzinnych za maj.

Tymczasowe aresztowanie pracownika, bez względu na przyczynę, którą zostało spowodowane, wpływa dwójako na uprawnienia pracownika do zasiłku rodzinnego:

1° może spowodować rozwiązanie umowy o pracę, z czym wiąże się utrata prawa do dalszego otrzymywania zasiłków,

2° wywołuje nieobecność pracownika w pracy, który na skutek tego nie może dopełnić warunku 20 dni pracy.

Na podstawie omówionych wyżej przepisów o ubezpieczeniu rodzinnym pracownik traciłby prawo do zasiłków rodzinnych z chwilą tymczasowego aresztowania przede wszystkim z powodu nieobecności w pracy¹⁾. Prawo to przysługuje jednak aresztowanemu pracownikowi, lecz na podstawie szczególnej normy prawnej, a mianowicie na podstawie pisma Okólnego Prezesa Rady Ministrów nr 102 z 15.5.1952 w sprawie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor A-44, poz. 634). Pismo okólnie postanawia, że „rodzina aresztowanego pracownika otrzymuje zasiłek rodzinny przez cały okres trwania stosunku pracy”.

Oczywiście, że przepis ten nie może być stosowany w całkowitym oderwaniu od ogólnych norm, regulujących uprawnienia do zasiłku rodzinnego.

¹⁾ Jak wiadomo, dni nieobecności w pracy spowodowane niektórymi przyczynami (np. chorobą) zalicza się do dni pracy przy ocenie prawa do zasiłków rodzinnych. Wymieniający te przyczyny § 4 rozp. MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) nie obejmuje przypadków nieobecności spowodowanych tymczasowym aresztowaniem pracownika.

²⁾ Okres aresztowania można zaliczyć na okres wyczekiwania tylko pod szczególnymi warunkami (zob. p. 4).

2. Przede wszystkim trzeba wyjaśnić, jak unormowane zostało zagadnienie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem tymczasowo aresztowanym.

Pismo Okólnie nr 102 przyjęło zasadę, że nieobecność w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, trwająca 3 miesiące, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uspołecznione zakłady pracy obowiązane są umowę o pracę w takim przypadku z upływem tego terminu rozwiązać. W zasadzie więc w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, jeżeli okres aresztowania nie osiąga 3 miesięcy, umowa o pracę nie zostaje rozwiązana. Dotychczas nie mówiliśmy o przyczynie, która spowodowała tymczasowe aresztowanie. Przyczyna ta nie jest dla omawianego zagadnienia obojętna. Przyczyna tymczasowego aresztowania może leżeć poza sferą stosunku pracy i może być dla tego stosunku pracy obojętną, np. pracownik spowodował ciężkie uszkodzenie ciała innej osobie poza terenem zakładu pracy i nie w związku z wykonywaną pracą. Przyczyna tymczasowego aresztowania może jednak ściśle łączyć się ze stosunkiem pracy, np. pracownik zostaje aresztowany za przywłaszczenie mienia społecznego w zakładzie pracy.

W tym ostatnim przypadku zakład pracy rozwiązuje umowę o pracę niezwłocznie, bez odczekania 3-miesięcznego okresu nieobecności w pracy. Bowiem rozwiązanie umowy o pracę następuje tu nie z powodu nieobecności w pracy, wywołanej tymczasowym aresztowaniem, lecz z powodu czynu przestępczego, który wywołał tymczasowe aresztowanie. Podstawę prawną w tym względzie stanowią przepisy art. 18 rozporządzenia z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35, poz. 324), o umowie o pracę robotników i art. 32 rozporządzenia z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35, poz. 323) o umowie o pracę prac. umysłowych. Zgodnie z tymi przepisami zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracownik popełni czyn, który w myśl zasad współżycia społecznego nie pozwala na dalsze utrzymanie stosunku pracy.

3. Zgodnie z tym, co powiedziano w punkcie 1, prawo do zasiłku rodzinnego ustaje z chwilą rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy rozwiązanie to następuje natychmiast czy też dopiero po 3 miesiącach nieobecności pracownika w pracy. Jest rzeczą oczywistą, że do uprawnień do zasiłków rodzinnych pracownika aresztowanego stosuje się także, jakkolwiek z pewną modyfikacją, przepisy § 2--4 rozp. MPiOS z 12.2.1951 w szczególności wymóg uprzedniego przepracowania 3 miesięcy i postanowienia o 20 dniach pracy w miesiącu. Postanowienia Pisma Okólnego nr 102 uchylają tylko te przeszkody do wypłaty zasiłku rodzinnego, które wynikają z faktu aresztowania przede wszystkim z powodu nieobecności w pracy; nie jest natomiast intencją Pisma Okólnego stwarzanie dla osób aresztowanych korzystniejszych warunków otrzymywania zasiłków, aniżeli obowiązujące ogół pracowników.

A więc pracownik ma prawo do zasiłku rodzinnego w okresie tymczasowego aresztowania, jeżeli

1) do dnia aresztowania miał już przebyty okres wyczekiwania, tj. przepracowane 3 miesiące kalendarzowe²⁾,

2) w każdym z miesięcy, za które należałoby wypłacić zasiłek, ma łącznie 20 dni pobytu w areszcie i ewent. zatrudnienia³⁾).

P r z y k ł a d 1: Pracownik zatrudniony od roku pracował do 12 marca i w tym dniu został aresztowany. Podstawy do rozwiązania umowy na podstawie art. 32 nie ma; zakład rozwiązuje więc umowę na podstawie Pisma Okólnego nr 102 z dniem 12 czerwca. Ma prawo do zasiłku rodzinnego za marzec, ponieważ ma okres wyczekiwania już przebyty i ma w marcu ponad 20 zaliczalnych dni: 12 dni pracy i 19 dni aresztu. Ma również prawo do zasiłku za kwiecień i maj. Zasiłku rodzinnego za czerwiec nie otrzyma, ponieważ do dnia rozwiązania umowy jest tylko 12 dni, chyba żeby w czerwcu został zwolniony z aresztu, natychmiast podjął pracę i przepracował co najmniej 8 dni.

Gdyby wymieniony pracownik został zwolniony z tymczasowego aresztu np. w połowie maja, a więc przed upływem 3 miesięcy od daty aresztowania i natychmiast (tj. najpóźniej w ciągu 7 dni, zob. niżej p. 4) powrócił do pracy, nie miałby w ogóle przerwy w otrzymywaniu zasiłku rodzinnego.

4. Zaliczenie czasu pobytu w areszcie tymczasowym na 3-miesięczny okres wyczekiwania następuje tylko w jednym przypadku: w myśl p. I, 3 Pisma Okólnego nr 102 „nieczynność w zakładzie pracy z powodu aresztowania nie powoduje przerwy w ciągłości w pracy wymaganej dla uzyskania określonych korzyści materialnych lub socjalnych (np... zasiłku rodzinnego...) i okres tej nieczynności podlega zaliczeniu do czasu pracy, jeżeli pracownik po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego najdalej w ciągu 7 dni zgłosi się do pracy w tym samym zakładzie pracy lub w tym samym rewirze górniczym, w którym poprzednio był zatrudniony“⁴⁾).

A więc pracownik, który w ciągu 7 dni od zwolnienia z aresztu powrócił do pracy, będzie miał prawo do zasiłku rodzinnego już od pierwszego miesiąca zatrudnienia, jeżeli albo:

a) przed aresztowaniem miał już przebyty 3-miesięczny okres wyczekiwania, albo

b) okres pracy w danym zakładzie przed aresztowaniem wraz z okresem pobytu w areszcie wynoszą łącznie co najmniej 3 miesiące.

P r z y k ł a d 2. Pracownik, wymieniony w podanym wyżej przykładzie 1, zostaje zwolniony z aresztu na skutek umorzenia sprawy 15 października i podejmuje pracę w tym samym co poprzednio zakładzie pracy 20 października. Ma on prawo do zasiłku rodzinnego już za listopad, mimo, że od maja miał przerwę w pobieraniu zasiłku, ponieważ miał już okres wyczekiwania przebyty przed aresztowaniem, a wobec umorzenia sprawy uznaje się ciągłość uprawnień. Zasiłku za październik nie można wypłacić, ponieważ w tym miesiącu nie ma 20 dni pracy, a dni aresztu w październiku nie można zaliczyć, ponieważ przypadają one na czas po rozwiązaniu stosunku pracy, co nastąpiło 12 czerwca.

P r z y k ł a d 3: Pracownik rozpoczął pracę 1 marca. Aresztowany 25 kwietnia. Po 3 miesiącach, tj. 25 lipca rozwiązano stosunek pracy. W okresie pobytu w areszcie zasiłek rodzinny nie przysługiwał, ponieważ pracownik nie miał przebytego 3-miesięcznego okresu wyczekiwania. Pracownik został zwolniony z aresztu, jako uniewinniony, 5 października i zgłosił się po upływie 7 dni do pracy w tym samym

zakładzie pracy. W tej sytuacji czas pobytu w areszcie zalicza się na 3-miesięczny okres wyczekiwania, wskutek czego okres ten uznać trzeba za osiągnięty z końcem maja (marzec i kwiecień z tytułu pracy, maj z tytułu pobytu w areszcie). Należy więc wypłacić zasiłek rodzinny za czerwiec i lipiec (do czasu rozwiązania umowy) i dalszą wypłatę zasiłku podjąć począwszy od należności za miesiąc październik; wskutek bowiem uniewinnienia zachowana jest ciągłość uprawnień przy ponownym niezwłocznym (w ciągu 7 dni) podjęciu stosunku pracy w tym samym zakładzie.

5. Omówiony w punkcie poprzednim stan rzeczy zachodzi jednak tylko wówczas, gdy pracownik zostaje zwolniony z aresztu tymczasowego wskutek umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego. Jeżeli pracownik odzyska wolność tylko wskutek zmiany środka zapobiegawczego w trakcie śledztwa bądź toczącego się procesu (np. zmiana aresztu tymczasowego na dozór milicji), to ciągłość pracy nie zostaje zachowana i pracownik dla uzyskania zasiłku rodzinnego po ponownym podjęciu zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy musi przebyć 3-miesięczny okres wyczekiwania.

Wątpliwości budzi przypadek, gdy tymczasowy areszt ustaje ze względu na zmianę środka zapobiegawczego, pracownik w terminie 7 dni powraca do pracy w swym dawnym zakładzie pracy, a następnie śledztwo zostanie umorzone bądź też zapadnie wyrok uniewinniający. Aczkolwiek nie wynika to wyraźnie z ust. 3 p. I, Pisma Okólnego nr 102 sądzić należy, że pracownik taki nie powinien być w gorszej sytuacji aniżeli ten, który został zwolniony z aresztu bezpośrednio wskutek umorzenia śledztwa bądź wyroku uniewinniającego, w ostatecznym bowiem rezultacie pracownik zwolniony z aresztu tymczasowego wskutek zmiany środka zapobiegawczego też nie uległ represji karnej. Sądzić więc należy, że w takim przypadku pracownik też zachowa ciągłość pracy, która skutkować będzie dopiero od chwili umorzenia śledztwa bądź wyroku uniewinniającego, lecz z mocą wsteczną od dnia rozpoczęcia pracy przed tymczasowym aresztowaniem. W takim przypadku może zająć koniecznie wyrównania zasiłku rodzinnego za pewien okres czasu, nigdy jednak więcej niż za 3 miesiące.

P r z y k ł a d 4: Pracownik podjął pracę w danym zakładzie 1 marca. Dnia 16 marca został aresztowany i przebywał w areszcie tymczasowym do 24 czerwca. W dniu tym został zwolniony z aresztu tymczasowego wskutek zmiany środka zapobiegawczego i oddania go pod dozór milicji. Dnia 1 lipca zgłosił się do pracy w swym zakładzie pracy, który uprzednio rozwiązał z nim umowę o pracę z dniem 16 czerwca, i pracę rozpoczął. Ponieważ zwolnienie nastąpiło nie wskutek umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego, pracownik musiał przebyć okres wyczekiwania i zasiłek rodzinny otrzymał dopiero od października. Dnia 10 października zapadł wyrok uniewinniający. Pracownikowi należy zaliczyć ciągłość pracy od rozpoczęcia pierwszego zatrudnienia, tj. od 1 marca i wobec tego okres wyczekiwania upływał z dniem 31 maja. Pracownikowi należy wyrównać zasiłek rodzinny za czas od 1 lipca do 30 września. (Za czerwiec zasiłek nie przysługuje, bo w czerwcu umowa była już rozwiązana).

6. Należy jeszcze omówić sytuacje związane z nieprawidłowościami w rozwiązaniu stosunku pracy

1) Zakład pracy rozwiązał bezzwłocznie umowę o pracę z tymczasowo aresztowanym pracownikiem na podstawie art. 32 wzgl. 18 umowy o pracę. Na-

³⁾ Praktyczną konsekwencją Pisma Okólnego nr 102 jest to, że dni pobytu w areszcie tymczasowym do czasu rozwiązania umowy o pracę liczy się do miesięcy kalendarzowych (20 dni), podobnie jak dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą podczas trwania stosunku pracy.

⁴⁾ W punkcie III, 3 Pismo Okólne nakazuje ponowne przyjęcie tego pracownika do pracy „chyba, że zachodzą ważne przeszkody“.

stępnie w postępowaniu karnym zapadł prawomocny wyrok uniewinniający pracownika z zarzutu popełnienia tego czynu bądź też postępowanie karne zostało umorzone.

W takim przypadku zakład pracy może uchylić dokonane rozwiązanie bądź też, gdy tymczasowe aresztowanie trwało przynajmniej 3 miesiące, przenieść je na koniec tego 3-miesięcznego okresu. W tej sytuacji pracownikowi będzie przysługiwał zasiłek rodzinny za okres tymczasowego aresztowania, pod warunkami wyżej omówionymi co do okresu wycieknięcia i 20 dni.

Zakład pracy, mimo wyroku uniewinniającego, może jednak nie uchylić dokonanego rozwiązania umowy o pracę bądź nie zgodzić się na przeniesienie tego rozwiązania na koniec okresu 3-miesięcznego. Może tak uczynić np. dlatego, że wyrok uniewinniający nie zawsze przesądza, iż nie było podstaw do natychmiastowego rozwiązania umowy. Przyczyny uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę są szersze, aniżeli przyczyny wywołujące odpowiedzialność karną. Może być taki stan, że nie było podstawy do represji karnej, a mimo to istniała podstawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeżeli z tych czy innych przyczyn zakład pracy, mimo wyroku uniewinniającego, utrzyma dokonane rozwiązanie umowy o pracę, to rozwiązanie to w pełni skutkuje w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego i pracownik może otrzymać zasiłek rodzinny już tylko za ostatni miesiąc zatrudnienia o 20 dniach pracy (mimo następnego wyroku uniewinniającego).

Gdy pracownik uważa, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę było bezpodstawne (w szczególności ze względu na zapadły wyrok uniewinniający), wówczas może wystąpić o odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w oparciu o art. 39 rozp. o umowie o pracę prac. umysłowych lub art. 20 rozp. o umowie o pracę robotników. Jeżeli Sąd przysądzi pracownikowi takie odszkodowanie, obejmie ono również należności z tytułu utraconego zasiłku rodzinnego. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego w sprawie Nr C.1941/52 z 30.9.1952 (ogłoszonym w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych“ nr 2/54 str. 55 — wkładka) pełne odszkodowanie, przypadające za rozwiązanie umowy o pracę bez ważnej przyczyny i bez wypowiedzenia, obejmuje również utracony skutek tego zasiłku rodzinnego. Odszkodowanie to obejmuje utracony zasiłek rodzinny za okres wypowiedzenia, który dla pracownika umysłowego wynosi 3 miesiące, dla robotnika 2 tygodnie. Sumą utraconego zasiłku stanowi odszkodowanie należne od zakładu pracy a nie świadczenie z ubezpieczenia społecznego, wypłacone więc być musi z funduszy zakładu pracy a nie z funduszy ubezpieczeniowych.

2) Zdarzają się przypadki, że zakłady pracy nie dokonują formalnego rozwiązania umowy o pracę, nie sporządzają pisma rozwiązującego umowę o pracę i nie doręczają takiego pisma aresztowanemu pracownikowi lub czynią to dopiero wówczas, gdy pracownik, po ustaniu aresztu tymczasowego, zgłasza się do zakładu pracy, wręczając rozwiązanie umowy o pracę z datą wsteczną. Wszystkie tego rodzaju praktyki są błędne. Rozwiązanie umowy o pracę nie następuje nigdy z samego prawa, lecz jest czynnością prawną dokonywaną przez oświadczenie woli ze

strony pracodawcy podane do wiadomości pracownika (art. 44 Przep. Og. Prawa Cywilnego). Oświadczenie pracodawcy, że skorzysta z uprawnienia do niego z w l o c z n e g o rozwiązania umowy o pracę nie ma mocy wstecznej (orzeczenie Sądu Najw. w sprawie Wa C.207/49 — „Państwo i Prawo“ nr 1 z 1951 str. 143). Oświadczenie to musi dojść do wiadomości aresztowanego pracownika. Jeżeli nie było mu doręczone osobiście przez zakład pracy (np. w momencie aresztowania w zakładzie pracy lub przed aresztowaniem), należy je skierować do aresztowanego za pośrednictwem właściwego prokuratora, zgodnie z p. III ust. 2 powołanego Pisma Okólnego Prezesa RM nr 102.

Jeżeli umowa o pracę nie zostanie rozwiązana lub zostanie rozwiązana później, niż po 3 miesiącach od aresztowania, to stosunek pracy trwa aż do chwili dokonania rozwiązania. Ponieważ zasiłek rodzinny należy się do czasu ustania stosunku pracy, co wyraźnie stanowi p. III ust. 1 Pisma Okólnego, przeto przez cały czas pobytu pracownika w areszcie aż do chwili rozwiązania umowy o pracę zasiłek rodzinny przypada rodzinie aresztowanego. Należy jednak podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę we właściwym czasie, a więc po upływie 3 miesięcy trwania aresztu tymczasowego lub niezwłocznie po aresztowaniu jest obowiązkiem zakładu pracy i zaniebanie takiego obowiązku uzasadnia odpowiedzialność cywilną i karną osoby odpowiedzialnej za niedokonanie rozwiązania we właściwym czasie. ZUS nie uzna też wypłaty za okres dłuższy niż 2 miesiące, a więc obciąży ona zakład pracy.

Stanisław Garlicki

Przegląd Ustawodawstwa

15.10 — 15.11.1955

W okresie sprawozdawczym opublikowane zostały następujące akty prawne pozostające w związku ze sprawami omawianymi na łamach PUS:

1. Uchwała nr 827 Prezydium Rządu z 15.10.1955 w sprawie zasad zatrudniania i wynagradzania muzyków w uspołecznionych zakładach gastronomicznych (Monitor nr 100, poz. 1796).

W myśl uchwały przyjmowanie i zwalnianie całych zespołów muzyków oraz poszczególnych członków zespołu należy do dyrektora przedsiębiorstwa gastronomicznego, po uprzednim uzgodnieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Kultury.

Płace muzyków zatrudnionych w zakładach gastronomicznych oparte są na systemie płacy godzinowej. Czas pracy muzyka zatrudnionego na pełnym etacie wynosi od 24 do 30 godzin w ciągu tygodnia, przy czym muzyk może być obowiązany do pracy w niedzielę, w zamian za co winien otrzymać jeden dzień wolny od pracy w dzień powszedni. Muzycy zatrudnieni na pełnym etacie, z którymi zawarto umowę o pracę o wymiarze od 24 do 30 godzin tygodniowo, mają prawo do świadczeń przysługujących pracownikom o pełnym wymiarze czasu pracy. Muzycy zatrudnieni w dwóch lub więcej zakładach gastronomicznych w niepełnym wymiarze godzin, których łączny czas pracy w tych zakładach wynosi od 24 do 30 godzin tygodniowo, mają prawo do świadczeń przysługujących pracownikom o pełnym wymiarze czasu pracy. Do muzyków zatrudnionych w mniej-

szym wymiarze godzin stosuje się przepisy obowiązujące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W razie śmierci muzyka, którego czas pracy w różnych przedsiębiorstwach w zawodzie muzyka, bądź w zawodowych zespołach muzycznych wynosi łącznie co najmniej 10 lat, zakład gastronomiczny obowiązany jest niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną w wymiarze i na warunkach przewidzianych w obowiązujących przepisach prawnych.

2. Uchwała nr. 841 Rady Ministrów z 25.10.1955 w sprawie ulgowego nabywania uprawnień z „Karty Górnika“ przez byłych górników powracających do pracy dolowej w kopalniach węgla kamiennego (Monitor, nr 102, poz. 1402).

Uchwała upoważnia Ministra Górnictwa Węlowego do przyznania ulgowych warunków nabywania szczególnych uprawnień i przywilejów pracownikom zatrudnionym w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią, którzy po uruchomieniu kopalni po wyzwoleniu w 1945 przepracowali w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią przynajmniej rok, posiadają staż pracy w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią co najmniej 3 lata, a następnie przeszli do pracy w innych gałęziach gospodarki uspołecznionej. Ulgi nie mogą być stosowane do pracowników, których kopalnie zwolniły z pracy z winy pracownika bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia.

Pracownikom, którzy spełniają przytoczone poprzednio warunki, zalicza się czas pracy w innych gałęziach gospodarki uspołecznionej, na równi z pracą pod ziemią w górnictwie węlowym, do okresów pracy górniczej, stanowiących podstawę do przyznania: a) uprawnień w zakresie górniczej renty inwalidzkiej względnie renty z tytułu wieku (emerytalnej), b) specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, c) uprawnień jubileuszowych. Ponadto wspomnianym pracownikom przyznaje się ciągłość pracy, wymagana obowiązującymi przepisami do nabywania szczególnych praw i przywilejów z „Karty Górnika“ pod warunkiem jednak, że przepracowali w kopalni węgla kamiennego pod ziemią co najmniej 1 rok po dniu wejścia w życie uchwały, tj. po 8.11.1955. Przyznanie ulg przewidzianych w uchwale, jest warunkowe i może być cofnięte w przypadku, gdy pracownik zwolni się po 8.11.1955 z pracy dolowej w kopalni węgla kamiennego lub zostanie z tej pracy zwolniony w drodze dyscyplinarnej.

Minister Górnictwa Węlowego uprawniony jest do przyznawania ulg, określonych w uchwale, w szczególnie uzasadnionych przypadkach również takim pracownikom, którzy nie pracowali wprawdzie w górnictwie po wyzwoleniu, lecz przepracowali przedtem przynajmniej 5 lat w kopalniach węgla kamiennego.

Szczegółowy tryb postępowania przy stosowaniu omówionych ulg ustala Minister Górnictwa Węlowego.

3. Instrukcja nr 52/55 Ministra Zdrowia z 12.9.1955 (BL.10-2-18/55) w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy hutników kierowanych na uzdrowiskowe leczenie sanatoryjne (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 19, poz. 100).

Zgodnie z instrukcją, lekarz konsultant wyznaczony stosownie do § 6 zarządzenia Ministra Zdrowia z 10.12.1954 w sprawie kwalifikowania pod względem lekarskim pracowników i ich rodzin kierowanych na leczenie uzdrowiskowe przez związki zawodowe (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 23, poz. 120) przez Wydział Zdrowia Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Stalinogrodzie, opiniuje na żądanie Zarządu Głównego Związku Zawodowego Hutników wnioski o leczenie uzdrowiskowe wszystkich hutników i ich rodzin, niezależnie od tego na terenie jakiego województwa hutnicy są zatrudnieni.

W przypadkach, gdy zachodzi potrzeba wydania hutnikowi orzeczenia o czasowej niezdolności do

pracy, konsultant decyduje o tym przy opiniowaniu wniosku o skierowanie na leczenie uzdrowiskowe i wpisuje stosowną decyzję we wniosku wstępnym przy czym: 1) hutnikom zatrudnionym na obszarze województwa stalinogrodzkiego wystawia orzeczenie na druku L4 lekarz konsultant, zaś 2) hutnikom zatrudnionym na obszarze innych województw, orzeczenie na druku L4 wystawia na podstawie decyzji lekarza konsultanta ten lekarz, który wystawiał wniosek wstępny.

W przypadkach, gdy przed wydaniem omawianej instrukcji nie zostały wystawione orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy hutnikom, którym stosownie do cytowanego powyżej zarządzenia z 10.12.1954 należało wydać takie orzeczenie, lekarz konsultant względnie lekarz, który wystawiał wniosek wstępny, powinien bezzwłocznie wystawić odpowiednie orzeczenia na druku L4. Orzeczenia dotyczące okresu minionego wydaje się na podstawie wniosku wstępnego oraz karty wypisowej wydanej przez przedsiębiorstwo uzdrowiskowe, stwierdzającej czasokres pobytu hutnika na uzdrowiskowym leczeniu sanatoryjnym.

4. Rozporządzenie Ministra Leśnictwa z 24.9.1955 w sprawie dozorców łowieckich (Dz. U. nr 40, poz. 250).

Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia, dzierżawca a w obwodach nie wydzielonych — zarządca obwodu łowieckiego zawiera z dozorcą łowieckim umowę o pracę według wzoru ustalonego przez Ministra Leśnictwa. Dozorca łowiecki jest pracownikiem o nienormowanym czasie pracy. Wynagrodzenie jego składa się z wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie, i premii za zwalczanie kłusownictwa, wnykarstwa, tępienie drapieżników oraz od ilości odstrzelonej przez koło łowieckie zwierzyny. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie może wynosić miesięcznie mniej niż 2 zł 50 gr i więcej niż 5 zł za każde pełne 100 ha obszaru łowieckiego, zaś w państwowych gospodarstwach rolnych — najwyżej 500 zł miesięcznie.

Okólniki i zarządzenia

15.10 — 15.11.1955

Wydane w okresie sprawozdawczym przez właściwe organa okólniki dotyczą następujących spraw:

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Okólnik nr 31 z 9.11.1955 normuje akcję regresową w związku z wypadkami w zatrudnieniu lub chorobami zawodowymi, które zostały zawinione przez kierownictwo zakładu pracy. Okólnik stwierdza, iż na podstawie art. 95 ustawy o ubez. społ. oraz art. 1 dekretu z 2.2.1955 o przekazaniu ubezpieczeń społecznych związkowi zawodowemu (Dz. U. nr 6, poz. 31) zarządy ubezpieczeń społecznych mają prawo żądać od zakładów pracy zwrotu wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych, jeśli choroba połączona z niezdolnością do pracy lub śmierć albo też choroba zawodowa pracownika zostały spowodowane przez kierownictwo zakładu pracy rozmyslnie albo przez zaniedbanie obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Jeśli więc taki stan faktyczny zachodzi, zarządy ubezpieczeń społecznych obowiązane są wdrożyć postępowanie regresowe w stosunku do wszystkich zakładów pracy.

Jednakże okólnik czyni rozróżnienie między roszczeniem o zwrot zasiłków pogrzebowych z tytułu śmiertelnych wypadków w zatrudnieniu a roszczeniem o zwrot zasiłków chorobowych. Z roszczeniem o zwrot zasiłku pogrzebowego wypłaconego z tytułu

śmiertelnego wypadku w zatrudnieniu należy wystąpić zawsze bez względu na wysokość zasiłku, z roszczeniem zaś o zwrot zasiłku chorobowego tylko wtedy, gdy niezdolność do pracy trwała co najmniej 6 miesięcy.

Podstawą wdrożenia postępowania regresowego są nadsyłane zarządom ubezpieczeń społecznych przez technicznych inspektorów pracy odpisy prawomocnych orzeczeń karnych, wydawanych w związku z wypadkiem w zatrudnieniu w myśl instrukcji CRZZ z 27.11.1954 w sprawie trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy (Biuletyn CRZZ nr 1/55, poz. 3) i odpisy doniesień kierowanych do prokuratora, tudzież zawiadomienia wydziałów rent i pomocy społecznych prezydium wojewódzkich rad narodowych o wdrożeniu przez nie postępowania regresowego, z którymi zarządy ubezpieczeń społecznych powinny w tym zakresie nawiązać ścisłą współpracę.

Ustalając powyższe zasady, okólnik normuje również szczegółowo tryb czynności związanych z wdrożeniem regresu i zwraca zarazem uwagę, że prawo żądania zwrotu świadczeń z tytułu wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych przedawnia się z upływem 3 lat od dnia wypadku względnie zachorowania na chorobę zawodową.

Okólniki i zarządzenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej

Pismo okólne nr 22 z 22.10.1955 podaje do wiadomości prezydium wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych zarządzenie nr 103 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 21.10.1955 o uprawnieniach rentowych, przysługujących repatriantom z tytułu pracy najemnej lub służby wojskowej. Treść zarządzenia i pisma okólnego omówiona jest w oddzielnym artykule na str. 364 niniejszego numeru.

Pismo okólne nr 23 z 22.10.1955 podaje szereg wyjaśnień w sprawie niektórych zagadnień z zakresu świadczeń z byłego państwowego systemu emerytalnego w związku z przejściem obsługi osób pobiera-

jących te świadczenia przez wydziały rent i pomocy społecznej prezydium wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych. W szczególności pismo okólne podaje podstawy prawne, na których uprawnienia wspomnianych osób są oparte oraz wskazuje, jak mają być załatwiane wnioski: 1) tzw. administracyjnych emerytów o wznowienie wypłaty zaopatrzenia wstrzymanego z dniem 31.12.1954; 2) zawodowych wojskowych i funkcjonariuszów organów bezpieczeństwa publicznego zwolnionych ze służby przed 1. 7. 1954 oraz wdów i sierot pozostałych po tych osobach — o przyznanie zaopatrzenia emerytalnego, 3) byłych zawodowych wojskowych i podoficerów nadterminowych zwolnionych przed 1. 7. 1954 od obowiązku służby wojskowej bez prawa do zaopatrzenia emerytalnego — o przyznanie takiego zaopatrzenia, 4) o pensje wdowie, 5) emerytów, wdów i sierot o podwyższenie zaopatrzenia emerytalnego, 6) emerytów, wdów i sierot o przywrócenie zaopatrzenia emerytalnego, utraconego na podstawie przepisów o rehabilitacji lub przepisów o weryfikacji praw emerytalnych, 7) emerytów i wdów o podwyższenia zaopatrzenia z powodu pogorszenia się stanu zdrowia i potrzeby stałej opieki innej osoby.

Pismo okólne nr 24 z 24.10.1955 normuje tryb postępowania w związku z wypłatą zaopatrzeń wojskowych, przyznanych przez MON na podstawie dekretu z 18.9.1954 (Dz. U. nr 41, poz. 181). W tym celu pismo okólne z 24.10.1955 nadaje odpowiednie brzmienie punktom 1.1, 1.2, 1.4, 1.5 i 1.7 pisma okólnego nr 10/55 z 19.7. br.

Pismo okólne nr 25 z 8.11.1955 normuje tryb postępowania w związku z wypłatą zaopatrzeń emerytalnych funkcjonariuszów organów bezpieczeństwa oraz ich rodzin, przyznanych na podstawie dekretu z 27.7.1955 (Dz. U. nr 31, poz. 184). Ponadto pismo okólne wyjaśnia, że jeśli z zaświadczenia kontrolnego wynika, iż b. funkcjonariusz-rencista pobierający dodatek do renty na dzieci pracuje, nie pobiera jednak zasiłku rodzinnego z miejsca pracy, wypłaty dodatku na dzieci nie należy wstrzymywać.

Zapytania i wyjaśnienia Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

677. *Uprawnienia inwalidy wojskowego w razie niezdolności do pracy*

PYTANIE: Inwalida wojenny z 1944 roku był zatrudniony od 1951 w państwowym przedsiębiorstwie geodezyjnym. W dniu 26.5.1955 został zwolniony z pracy z powodu choroby trwającej ponad trzy miesiące. Zapytuje: 1) czy słusznie został zwolniony, 2) czy możliwe jest, aby ponownie pracował w dotychczasowym zawodzie, 3) czy może zapewnić sobie nieprzerwany okres zatrudnienia oraz 4) jakie ma w ogóle możliwości uzyskania środków do życia.

ODPOWIEDŹ: 1. Zgodnie z art. 25 dekretu z dnia 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159) inwalida wojskowy może być zwolniony z pracy tylko z ważnej przyczyny i za zgodą prezydium właściwej rady narodowej. Choroba trwająca ponad 3 miesiące jest przyczyną ważną i to zarówno wg art. 16 rozp. o umowie o pracę robotników jak i wg art. 32 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych i dawała podstawę do zwolnienia z pracy inwalidy.

2. Powrót do pracy w poprzednim charakterze jest możliwy, jeżeli stan zdrowia nie będzie stał temu na przeszkodzie. W tym celu należy zwrócić się do wojewódzkiego inspektora produktywizacji inwalidów w prezydium woj. rady narodowej z prośbą o zatrudnienie w poprzednim charakterze. Jeżeli inspektor nie będzie mógł zatrudnić inwalidy w poprzednim zakładzie, powinien znaleźć mu inne zatrudnienie.

3. Choroba nie przerywa ciągłości pracy, jeżeli chodzi o uprawnienia do renty z tytułu pracy, pod warunkiem, że pracownik w ciągu trzech miesięcy po ustaniu choroby podejmie pracę w poprzednim zakładzie lub, gdy ten odmówi w innym zakładzie (art. 12 ust. 2 i 3 dekretu z dnia 25.6.1954 — Dz. U. nr 36, poz. 116). Choroba nie przerywa także ciągłości pracy, jeżeli idzie o uprawnienia do zasiłków rodzinnych pod warunkiem, że po ustąpieniu choroby pracownik niezwłocznie podejmie zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy.

4. Przez okres 26 tygodni choroby ewent. przez okres 39 tygodni, jeżeli lekarze uznają możliwość wyleczenia, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy. Zasiłek ten powinien wypłacać zakład pracy,

w którym inwalida był zatrudniony. Jeżeli niezdolność do pracy okaże się trwała, inwalida może otrzymać rentę z powszechnego zaopatrzenia emerytalnego, wniosek o rentę należy skierować do prezydium wojewódzkiej rady narodowej. (ebe)

678. Kiedy wdowie przysługuje prawo do renty rodzinnej

PYTANIE: Ob. M. zapytuje, czy osobie, która zawarła związek małżeński na 6 dni przed śmiercią męża, a przedtem pozostawała w faktycznej z nim wspólności małżeńskiej przez 3 lata, przysługuje prawo do renty rodzinnej.

ODPOWIEDZ: Na podstawie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym osoba, która zawarła związek małżeński z pracownikiem nie pobierającym renty ma prawo do renty rodzinnej bez względu na to, kiedy ten związek został zawarty. Osoba zaś, która zawarła związek małżeński z rencistą, a więc z osobą pobierającą w chwili ślubu rentę, ma prawo do renty rodzinnej tylko wtedy, gdy z małżeństwa tego urodziło się dziecko lub małżeństwo trwało co najmniej 3 lata albo śmierć rencisty nastąpiła wskutek wypadku w zatrudnieniu (art. 46 pkt 2 dekretu o p.z.e.)

Poza powyższymi warunkami muszą być naturalnie spełnione wszystkie inne warunki wymagane do uzyskania rent. Jeśli zatem w chwili zawierania związku małżeńskiego mąż nie pobierał renty, wdowa po nim ma prawo do renty rodzinnej. Jeśli zaś pobierał już rentę, a śmierć nie była następstwem wypadku, ani też z tego małżeństwa nie urodziło się dziecko wdowie nie przysługuje prawo do renty rodzinnej. Nie ma bowiem podstaw prawnych, by do wymaganego 3-letniego okresu zaliczyć lata faktycznej wspólności małżeńskiej. (T. W.)

679. Renta inwalidzka w związku z wypadkiem w zatrudnieniu

PYTANIE: Ob. M. P. ze Stalinogrodu pobierała z ubezpieczenia emerytalnego robotników rentę inwalidzką w kwocie 198 zł miesięcznie. W dniu 31.3.1955 uległa wypadkowi w zatrudnieniu. Wskutek tego wypadku nastąpiło u niej ograniczenie zdolności do pracy wyrażające się w tym, iż obecnie zarabia 388 zł miesięcznie, podczas gdy przed wypadkiem zarabiała 512 zł miesięcznie. Ograniczenie zdolności do pracy wywołane wypadkiem ob. M. P. uważa za przejściowe, prosi więc o wyjaśnienie, czy po ustąpieniu skutków wypadku przysługiwać jej będzie renta pobierana na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 względnie inna i od jakich zarobków.

ODPOWIEDZ: Skoro ob. M. P. uległa wypadkowi 31.3.1955, miała prawo żądać przyznania na miejsce dawnej renty inwalidzkiej nowej renty przewidzianej w dekreście o p.z.e. Ze stanu faktycznego podanego w pytaniu należy wnosić, iż renta ta została ob. M. P. przyznana. Nowoprzyznana renta przysługiwać będzie tak długo, dopóki badanie kontrolne, przeprowadzone przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, nie stwierdzi, iż ob. M. P. nie może być zaliczona przynajmniej do III grupy inwalidów. Przy ocenie inwalidztwa komisja bierze pod uwagę ogólny stan zdrowia a nie tylko same skutki wypadku. Jeżeli więc komisja wyda orzeczenie, iż ob. M. P. nie jest inwalidką, wypłata renty inwalidzkiej zostanie wstrzymana i żadna inna renta nie będzie przysługiwała, chyba że ob. M. P. uzyska tymczasem prawo do renty starczej lub inwalidzkiej.

(J. S.)

680. Renta rodzinna przysługuje żonie, która w chwili śmierci męża — rencisty była na jego utrzymaniu

PYTANIE: Ob. Ch., wdowie po renciście, odmówiono przyznania renty rodzinnej z tego powodu, że w chwili śmierci męża nie pozostawała na jego utrzymaniu, małżonkowie czerpali bowiem środki utrzymania nie tylko z renty, lecz także z 4-hektarowego gospodarstwa

rolnego. Ob. Ch. zapytuje więc, czy odmowa jest słuszna, albowiem z powodu podeszłego wieku ani ona sama, ani jej mąż nie pracowali na swoim gospodarstwie osobiście, lecz oddali je do uprawy osobie obcej, która wzamian za to zobowiązała się dać utrzymanie obojgu małżonkom aż do śmierci.

ODPOWIEDZ: jednym z warunków do renty rodzinnej jest w myśl art. 45 dekretu o p.z.e. pozostawanie członka rodziny na utrzymaniu pracownika lub rencisty w dniu jego śmierci. Odmowa przyznania renty rodzinnej była więc całkowicie uzasadniona. Dochody z 4-hektarowego gospodarstwa rolnego są w porównaniu do wysokości renty tak wysokie, że nie ma żadnej podstawy do przyjęcia, iż wdowa czerpała środki utrzymania z renty męża, a zatem że pozostawała w chwili śmierci męża na jego utrzymaniu. Obojętną przy tym jest okoliczność, w jaki sposób dochody z gospodarstwa rolnego były otrzymywane, tj. czy były wypracowywane osobiście, czy też uzyskiwane tytułem dzierżawy lub innego układu. Ob. Ch. sama zresztą stwierdza, że osoba która wzięła pod uprawę ich gospodarstwo rolne, dawała utrzymanie obojgu małżonkom, a zatem ob. Ch. nie była w chwili śmierci męża na jego utrzymaniu. Nie ma więc też podstaw do przyznania jej renty. (T. W.)

681. Zmiany w nazwie zakładu pracy a ciągłość zatrudnienia (nieprzerwany staż) w zakresie uprawnień do zasiłków i świadczeń rentowych

PYTANIE: Zakład pracy przeszedł kilka reorganizacji i zmian w swojej nazwie, a mianowicie: a) do dnia 31.12.1949 istniał jako Państwowa Centrala Handlowa (PCH), b) od 1.1.1950 agendy PCH przejęła Centrala Spożywcza (częściowo także MHD), c) od 1.1.1952 Centrala Spożywcza, zmieniła nazwę na Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Hurtu Spożywczego.

Wymienione Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Hurtu Spożywczego zapytuje, jakie daty rozpoczęcia pracy należy wpisać do legitymacji ubezpieczeniowych tym pracownikom, którzy mimo reorganizacji zakładu pracy i zmian w jego nazwie pracują bez przerwy od roku 1947, 1948 lub 1949. W szczególności zakład pracy ma wątpliwości, czy jako datę rozpoczęcia pracy należy wpisać faktyczne daty podjęcia zatrudnienia w PCH w latach 1947—1949, czy też dzień 1.1.1950 w którym zakład pracy zmienił swą nazwę na „Centralę Spożywcza“.

ODPOWIEDZ: Stosunek pracy trwa nadal bez przerwy, jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby (art. 35 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. Nr 35, poz. 323). W razie przejścia przedsiębiorstwa, gospodarstwa rolnego lub innego zakładu pracy na inną osobę, nabywca wstępuje mocą samego prawa w stosunki, wynikające z umów o pracę (art. 476 § 1 Kodeksu zobowiązań).

Z przytoczonych przepisów wynika, że mimo zmian w osobie właściciela (posiadacza) zakładu pracy ciągłość stosunku pracy (zatrudnienia) istnieje nadal bez przerwy, nabywcę obowiązują warunki umów o pracę zawartych przed przejściem zakładu pracy w posiadanie innej osoby, czas pracy przepracowany przed zmianą w osobie posiadacza zakładu pracy zalicza się do czasu pracy po zmianie, przejście zakładu pracy nie ma wpływu na uprawnienia urlopowe itp. W takich przypadkach jest zachowana ciągłość stosunku pracy także w zakresie uprawnień do zasiłków chorobowych, rodzinnych i świadczeń rentowych.

W konkretnym więc przypadku istniała ciągłość zatrudnienia bez przerwy mimo zmian w nazwie zakładu pracy. Wobec tego należy wpisać do legitymacji ubezpieczeniowych pracowników faktyczne daty rozpoczęcia pracy w latach 1947, 1948 lub 1949, kiedy to zakład pracy działał pod nazwą „Centrali Spożywczej“. Dla uniknięcia nieporozumień wskazane jest zaznaczyć, że mimo zmian nazwy przedsiębiorstwa zachowana jest ciągłość stosunku pracy.

(ss)

PYTANIE: Na skutek epidemii zamknięto na kilka dni żłobek. Jedna z matek, nie mając nikogo, kto mógłby zaopiekować się dzieckiem, zmuszona była przerwać pracę i pozostać w domu. Na podstawie przedłożonych zaświadczeń kierownictwa żłobka o zamknięciu żłobka, oraz komitetu blokowego — o stanie rodzinnym pracownicy, zakład pracy uznał 8-dniową nieobecność w pracy za usprawiedliwioną, odmówił jednakże wypłaty zasiłku rodzinnego za ten miesiąc, gdyż pracownica po odliczeniu dni nieobecności nie miała 20 dni pracy. Ponieważ przypadki usprawiedliwionej nieobecności w pracy zdarzają się dość często, rada zakładowa zapytuje, jak należy w takich przypadkach oceniać prawo do zasiłków rodzinnych.

ODPOWIEDŹ: Według przepisów § 2 i 3 rozp. MPIOŚ z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) pracownik ma prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc, w którym przepracował co najmniej 20 dni. Do dni pracy wlicza się również okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 4), jeśli pracownik uzyskał zwolnienie od zajęć w trybie ustalonym przepisami o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Ponieważ zakład pracy w danym przypadku uznał nieobecność pracownicy za usprawiedliwioną kierując się przepisami o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, okres tej nieobecności zalicza się do dni pracy w sensie uprawnień do zasiłków rodzinnych. Pracownica ma prawo do zasiłków rodzinnych za ten miesiąc, jeśli okres faktycznej pracy i okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy stanowią łącznie co najmniej 20 dni.

(mb)

683. Renta inwalidzka.

PYTANIE: Ob. J. Z. ze Świebodzina mając lat 10 utraciła w 1944 lewą rękę w czasie bombardowania. Po ukończeniu 9 klas szkoły ogólnokształcącej przy Państwowym Zakładzie Lecznico-Wychowawczym dla Dzieci Kalekich w Świebodzinie podjęła zatrudnienie biurowe w tejże szkole. Ponieważ pobierane z tego tytułu wynagrodzenie jest niskie, ob. J. Z. prosi o wyjaśnienie, czy może ubiegać się o rentę inwalidzką.

ODPOWIEDŹ: Ob. J. Z. nie może ubiegać się o rentę inwalidzką z tytułu utraty lewej ręki w czasie bombardowania. Gdyby jednak wskutek innych schorzeń ob. J. Z. była niezdolna do pracy, którą wykonuje w granicach swych możliwości fizycznych i umysłowych, mogłaby się starać o rentę inwalidzką na ogólnych zasadach przewidzianych w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Ponieważ jednak ob. J. Z. pracuje, właściwe prezydium wojewódzkiej rady narodowej mogłoby rozpatrzyć jej wniosek o rentę tylko wówczas, gdyby przedłożyła zaświadczenie lekarza rejonowego względnie zakładowego albo komisji lekarskiej orzekającej o tymczasowej niezdolności do pracy, stwierdzające konieczność skierowania ob. J. Z. na zbadanie przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Skierowanie na badanie nastąpi jednak tylko wtedy, gdy ob. J. Z. wykaże, iż przepracowała wymagany przez wspomniany poprzednio dekret okres zatrudnienia. Ze stanu faktycznego, podanego w pytaniu, wynikałoby, iż ob. J. Z. winna mieć przepracowane 2 lata. (J. S.)

684. Powstanie i ustanie prawa do zasiłku rodzinnego na członka rodziny.

PYTANIE: Pracownik pobierał zasiłek rodzinny na żonę z tytułu wychowywania dzieci. Żona ta podjęła zatrudnienie 5 września i przestała pracować 27 października. Referent Koszał. OLP w Szczecinku zapytuje, czy pracownikowi przysługuje zasiłek na żonę za miesiące wrzesień i październik, wobec tego że w każdym z tych miesięcy była ona zatrudniona tylko przez część miesiąca.

ODPOWIEDŹ: Według § 2 ust. 6 rozp. MPIOŚ z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4, poz. 30) prawo do zasiłku rodzinnego na poszczególnych członków rodziny ustaje z końcem miesiąca, w którym ustaly warunki do zasiłku; prawo to przysługuje od miesiąca, w którym powstały warunki do zasiłku. Przez ustanie warunków do zasiłku rozumie się między innymi — podjęcie pracy przez członka rodziny, na którego placono zasiłek, a przez powstanie warunków — zaprzestanie pracy, jeśli ten członek rodziny spełnia inne warunki, jak wiek, wychowanie dzieci itp.

W konkretnym przypadku żona podjęła zatrudnienie we wrześniu, a zatem dopiero z końcem tego miesiąca ustaje na nią prawo do zasiłku rodzinnego, czyli za wrzesień zasiłek przysługuje. W październiku żona przestała pracować, wobec tego w tym miesiącu powstały warunki uzasadniające prawo do zasiłków, czyli i za październik przysługuje na nią zasiłek rodzinny. Zasiłek nie przysługiwałby wówczas, gdyby w którymś z tych miesięcy żona pracownika pracowała przez pełny miesiąc.

(mb)

685. Rodzice mają prawo do renty wówczas, gdy pracownik zmarł po 1.7.1954

PYTANIE: Pracownica, która miała na utrzymaniu matkę staruszkę, zmarła w marcu 1954 roku. Matka zwróciła się do rady zakładowej w zakładzie pracy gdzie była zatrudniona córka o pośrednictwo w otrzymaniu renty. Rada zakładowa zapytuje, czy matce przysługuje renta po śmierci córki.

ODPOWIEDŹ: Przepisy dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. przewidują świadczenia w postaci renty rodzinnej (art. 45) dla rodziców, którzy — między innymi — byli na utrzymaniu zmarłego pracownika w dniu jego śmierci. Rodzice jednak mają prawo do renty rodzinnej tylko wówczas, gdy pracownik zmarł po wejściu w życie dekretu (art. 87). Ponieważ dekret o p.z.e. obowiązuje od 1.7.1954, a w konkretnym przypadku śmierć pracownicy nastąpiła wcześniej, matka jej nie ma prawa do renty rodzinnej.

(mb)

686. Prawo do zasiłku rodzinnego na córkę uczęszczającą do 2-letniej Państwowej Szkoły Położnych w Bytomiu

PYTANIE: Córka pracownika, po ukończeniu szkoły ogólnokształcącej, została przyjęta do 2-letniej Państwowej Szkoły dla Położnych w Bytomiu, gdzie korzysta z internatu z bezpłatnym wyżywieniem. Pracownik zapytuje, czy należy mu się zasiłek rodzinny na córkę uczęszczającą do wymienionej szkoły.

ODPOWIEDŹ: Na dzieci, które przebywają w Domach Dziecka, w zakładach wychowawczych, w internatach szkolnych itp., zasiłki nie przysługują rodzicom, (opiekunom), jeżeli całkowity koszt utrzymania i ubrania (umundurowania) dzieci pokrywany jest z funduszy publicznych. Jeżeli rodzice lub opiekunowie choćby częściowo opłacają koszty utrzymania dzieci, lub pokrywają koszty ubrania, zasiłki rodzinne przysługują, gdyż dzieci nie są całkowicie utrzymywane z funduszy publicznych. Opłacanie (całkowite lub częściowe) kosztów utrzymania lub ubrania musi być stwierdzone zaświadczeniem zakładu wychowawczego lub szkoły. W konkretnym zatem przypadku zasiłek będzie przysługiwał pracownikowi, jeżeli przedłoży w zakładzie pracy zaświadczenie wymienionej szkoły stwierdzające, że córka nie otrzymuje w szkole na przykład bezpłatnego ubrania.

(ss)

687. Prawo do renty wypadkowej po wygaśnięciu prawa do renty z KG.

PYTANIE: Ob. N. W. otrzymuje od 1.7.53 rentę z Karty Górnik z tytułu inwalidztwa spowodowanego wypadkiem przy pracy pod ziemią. Ograniczenie zdolności do zarobkowania wynosiło wówczas 60 proc. Przy kontrolnym badaniu lekarskim w dniu 30.8.1955

KIZ orzekła, że badany odzyskał zdolność do pracy pod ziemią, zaś ograniczenie zdolności do zarobkowania wynosi już tylko 30 proc. Wskutek tego Wydział rent i pomocy społecznej wstrzymał z dniem 31.10.1955 rentę z KG. Czy od 1.11.1955, tj. od wstrzymania renty z KG przysługuje ob. N. W. jakaś renta z tytułu pozostałej jeszcze u niego 30 proc. niezdolności do pracy.

ODPOWIEDŹ: Ponieważ renta z KG wypłacana była z tytułu wniosku zgłoszonego przed 1.7.1954, przeto mają tu zastosowanie przepisy obowiązujące przed 1.7.1954 (art. 79 i 80 dekretu o p.z.e.). W myśl tych przepisów renta z KG zastępowała rentę emerytalną, pensję bracką i rentę wypadkową. Po wstrzymaniu renty z KG zniknęło świadczenie zastępujące rentę wypadkową. Pozostało natomiast w mocy prawo do renty wypadkowej, 30% ograniczenia zdolności do pracy skutkiem wypadku w zatrudnieniu wg przepisów obowiązujących do 30.6.1954 uzasadnia wypłacanie odpowiedniej renty wypadkowej. Dlatego też ob. N. W. od 1.11.1955 w miejsce wstrzymanej renty z KG ma prawo do renty wypadkowej w wysokości odpowiadającej 30% ograniczenia zdolności do zarobkowania.

Gdyby natomiast chodziło o rentę z KG wypłacaną na wniosek zgłoszony po 30.6.1954, to w miejsce wstrzymanej renty z KG można by wypłacać rentę z dekretu o p.z.e. jedynie wówczas, gdyby badanie kontrolne wykazało istnienie inwalidztwa III grupy.

(F. W.)

688. *Choroba w okresie urlopu macierzyńskiego nie wpływa na przedłużenie tego urlopu.*

PYTANIE: W drugim miesiącu trwania urlopu macierzyńskiego ob. M. Z. musiała udać się do szpitala na zabieg chirurgiczny. W szpitalu przebywała przez 8 dni, po powrocie do domu jeszcze przez 3 tygodnie była niezdolna do pracy. Ob. M. Z. zapytuje, czy okres urlopu macierzyńskiego można przedłużyć o czas pobytu w szpitalu i o okres niezdolności do pracy.

ODPOWIEDŹ: Ustawowy okres urlopu macierzyńskiego (połogowej przerwy w pracy) nie ulega przedłużeniu z tego powodu, że położnica w tym okresie była chora i niezdolna do pracy i to także wówczas, gdy z tego powodu przebywała w szpitalu. (wyjaśnienie MPiOS z 23.6.1953 nr Po-170-54/53). Nie ma żadnego przepisu prawnego, który by zawierał odmiennie postanowienie. Przepis § 13 rozp. MPiOS z 28.2.1953 (Dz. U. nr 13, poz. 54), według którego „nie wykorzystaną przez pracownika część urlopu na skutek choroby powstałej podczas urlopu należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli choroba powodowała niezdolność do pracy i trwała nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni” — odnosi się tylko do normalnych urlopów wypoczynkowych. Jeżeli jednak pracownica po wyczerpaniu połogowej przerwy w pracy (urlopu macierzyńskiego) jest nadal chora i niezdolna do pracy, przysługuje jej z tego tytułu od następnego dnia po ustaniu urlopu macierzyńskiego albo wynagrodzenie od pracodawcy (pracownica umysłowa) albo zasiłek chorobowy (pracownica fizyczna), przy czym w takim wypadku okres choroby liczy się od dnia następującego po ustaniu urlopu macierzyńskiego.

(JP)

689. *Terytorialna służba wojskowa.*

PYTANIE: Ob. K. P. obliczył dla pracownika, powołanego w listopadzie ubiegłego roku do odbycia służby wojskowej, wynagrodzenie według zasad przewidzianych w rozporządzeniu RM z 2.2.1955 w sprawie zmiany rozporządzenia z 17.6.1950 o sposobie obliczania i wypłacania uposażenia lub wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. nr 6, poz. 29). Dyrekcja zakładu pracy odmówiła jednak wypłaty wynagrodzenia twierdząc, że cytowane rozporządzenie ma zastosowanie jedynie do pracowników powołanych na ćwiczenia wojskowe. Ob. K. P. prosi więc o wyjaśnienie, jak należy rozumieć rozporządzenie z 2.2.1955 i jaki rodzaj służby należy do terytorialnej służby wojskowej.

ODPOWIEDŹ: W myśl wyraźnych przepisów rozporządzenia z 2.2.1955 ma ono zastosowanie nie tylko do pracowników powołanych na ćwiczenia wojskowe lub przeszkolenie, lecz także do pracowników powołanych do odbycia terytorialnej służby wojskowej. Ustawa z 4.2.1950 o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. nr 6, poz. 46 z późniejszymi zmianami) postanawia, iż zasadniczą służbę wojskową odbywa się jako 1) kadrową służbę wojskową albo 2) terytorialną służbę wojskową albo też 3) zastępczą służbę wojskową (art. 36 ust. 2). Różnica między tymi służbami polega na tym, że służbę kadrową i zastępczą odbywa się bez przerwy przez czas określony w ustawie, zależny od rodzaju broni. Natomiast terytorialną służbę wojskową odbywa się okresowo, tj. przez 4 miesiące w pierwszym roku służby i po 2 miesiące w następnych latach.

Pracownik, który żąda wynagrodzenia na zasadzie rozporządzenia z 2.2.1955 musi udowodnić dokumentem wojskowym, że został powołany na ćwiczenia względnie przeszkolenie lub do odbycia terytorialnej służby wojskowej. Władze wojskowe nie powołują już od dłuższego czasu do odbywania terytorialnej i zastępczej służby wojskowej. Dlatego też w praktyce na podstawie rozporządzenia z 2.2.1955 otrzymują wynagrodzenie tylko pracownicy powołani na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe.

(J. S.)

690. *Renta starcza*

PYTANIE: Ob. K. W. z Baborowa w wieku 62 lata pracował do 1945 w charakterze samodzielnego rzemieślnika. Od tego roku do 1954 pracował na PKP, w Prezydium Miejskiej Rady Narodowej i PGR w Baborowie. W 1954 ob. K. W. zwolniony z pracy i nie mogąc znaleźć zatrudnienia złożył wniosek o rentę, której mu odmówił b. Oddział Wojewódzki ZUS w Opolu oraz Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, który rozpatrywał sprawę na skutek skargi wniesionej przez ob. K. W. Powodem odmowy było orzeczenie lekarskie, według którego ob. K. W. nie jest inwalidą w rozumieniu art. 154 ustawy o ubezp. społ. Znany jego ob. S. M. stwierdzając, że ob. K. W. cierpi na sklerozę i serce oraz że był ranny w lewą rękę na pierwszej wojnie światowej, prosi o wyjaśnienie, czy ob. K. W. nie mógł uzyskać renty starczej.

ODPOWIEDŹ: Ze stanu faktycznego wynika, iż wniosek ob. K. W. o rentę był złożony przed 1.7.1954, wobec czego był on rozpatrywany na podstawie ustawy o ubezp. sp. Ustawa ta znała tylko rentę inwalidzką z tytułu wieku, a nie rentę starczą. Rentę inwalidzką z tytułu wieku można było uzyskać po ukończeniu 65 lat życia (niższa granica wieku była przewidziana tylko dla pracowników zatrudnionych w przemyśle hutniczym i górniczym). Ponieważ ob. K. W. nie miał w chwili złożenia wniosku 65 lat, nie mógł uzyskać renty inwalidzkiej z tytułu wieku. Wniosek ob. K. W. o rentę był więc rozpatrywany w świetle przepisów ustawy o ubezp. sp. o rentach z tytułu inwalidztwa (niezdolności do pracy). Inwalidą w rozumieniu tej ustawy jest pracownik, który wskutek schorzeń lub ułomności bądź też upadku sił nie może zarobić własną pracą nawet 1/3 tego, co zarabia osoba zdrowa o podobnym wykształceniu i uzdolnieniu. Ocena inwalidzka należała do lekarza b. ZUS względnie do sądu ubezpieczeń społecznych, do którego się pracownik odwołał w drodze skargi. Ze stanu faktycznego wynika, że lekarz b. ZUS jak i sąd ubezpieczeń społecznych uznali, że ob. K. W. mimo schorzeń, na które cierpi, był zdolny zarobić jeszcze 1/3 tego, co zarabiał pracownik zdrowy o jego uzdolnieniach. Fakt, iż ob. K. W. nie może znaleźć pracy, nie wpływa na ocenę inwalidztwa. Ocenę tę ob. K. W. mógł zakwestionować wnosząc skargę przeciw wyrokowi okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych do Trybunału Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie.

(J. S.)

Rejestr palących spraw z terenu WZUS w Szczecinie na konstytucyjnym posiedzeniu miejscowego Klubu Korespondentów PUS

Na terenie województwa szczecińskiego czasopismo nasze od dawna miało swoich stałych korespondentów, wobec czego redakcja powzięła zamiar zorganizowania w Szczecinie klubu korespondentów i czytelników PUS. Zamiar ten został zrealizowany przy życzliwej i wydajnej pomocy ob. Jana Krupki, dyrektora szczecińskiego Wojewódzkiego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

W dniu 11 listopada 1955 w świetlicy WZUS w Szczecinie odbyło się zebranie konstytucyjne, które zgromadziło dwadzieścia parę osób z miejscowych placówek WZUS i Wydziału Rent i Pomocy PWRN, oraz z niektórych dużych zakładów pracy, jak Stocznia Szczecińska, Polska Żegluga Morska, Agencja Morska „Baltona“, Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne, Centrala Produktów Naftowych, Zakłady Gazownictwa Okręgu Szczecińskiego, Zarząd Portu Szczecin, Szczecińska Stocznia Remontowa i Państwowy Szpital Kliniczny i inne. WRZZ reprezentował tow. Seweryn Kirszhald. Obecny był też przedstawiciel redakcji PUS.

Po przypomnieniu przez dyr. J. Krupkę znaczenia PUS w codziennej pracy ubezpieczeniowej, przedstawiciel redakcji wskazał na ważną rolę korespondenta terenowego w redagowaniu pisma i omówił formy współpracy korespondentów z redakcją. Współpraca ta może przejawiać się nie tylko w pisaniu korespondencji, lecz także w sugerowaniu prezydium klubu aktualnej tematyki na okresowych naradach plenarnych. Narady takie stanowią platformę koleżeńskiego zbliżenia referentów zasiłkowych i aktywistów s-u z przedstawicielami WZUS, Wydziału Rent, WRZZ i Wydziału Zdrowia, pozwalają szerego przedyskutować szereg zagadnień formalnych i merytorycznych, omawiać niedociągnięcia, dzielić się doświadczeniami w pracy; wszystko to w znacznym stopniu przyczynia się do ogólnego usprawnienia pracy ubezpieczeniowej.

Treściwa i ożywcza dyskusja dostarczyła bardzo wiele cennych uwag skierowanych pod adresem redakcji PUS, władz ubezpieczeniowych, WRZZ i Wydziału Zdrowia PWRN w Szczecinie. A oto niektóre z wypowiedzi:

Jan Ryznar, Wydział Rent i Pomocy Społecznej: — Trzeba więcej pisać o trudnościach przy kompletowaniu roszczeń rentowych w zakładach pracy. Ważną sprawą jest również uświadamianie załóg w tym zakresie. Należy też apelować do administracji zakładów pracy o obowiązkowe wysyłanie referentów zasiłkowych na kursy rentowe organizowane przez Wydział Rent. W roku 1955 frekwencja na takich kursach przedstawiała się niezadowalająco: w lipcu 1955 roku na 75 zaproszonych osób przybyło 17, we wrześniu na 90 — 43, w październiku zaś na 75 — 22 osoby. Należy również walczyć z lekceważącym stosunkiem do wydawania zaświadczeń dla celów rentowych i zasiłkowych, nierzadkie bowiem są przypadki, że nie tylko komitety blokowe, ale prezydya gromadzkich i powiatowych rad narodowych wydają pracownikom zaświadczenia bez dokładnego stwierdzenia stanu faktycznego, a nawet in blanco. Właściwy stosunek lekarzy do świata pracy, właściwe rozmieszczenie placówek analityczno-badawczych itp. powinno też stanowić temat artykułów i korespondencji w PUS.

Joanna Wieczorek, Państwowy Szpital Kliniczny: — Warto by zastanowić się nad sposobami pomocy pacjentom przebywającym w szpitalach, gdy choroba ich przedłuża się ponad 9 miesięcy. Tracą oni wtedy prawo do zasiłku chorobowego i rodzinnego, a nie mają często załatwionych żadnych formalności jeśli chodzi o roszczenie rentowe. Chorych takich pozostawia się samym sobie, a zakład pracy traci z nimi całkowity kontakt. Szczególnie jaskrawo występuje to zjawisko jeśli idzie o pracowników PGR i spółdzielnie pracy.

Bogdan Ortlieb, MPK: —

Na terenie Szczecina asygnaty L4 wypełniane są fatalnie, co może prowadzić niekiedy do wysokich nadpłat zasiłków. MPK zwracało się nawet w tej sprawie do PWRN w Szczecinie. Pracownicy Wydziału Zdrowia przekraczają kompetencje, wydając polecenia (!) wypłaty ojcom za czas opieki nad chorymi, a nawet zdrowymi dziećmi. „Uzbrojony“ w takie polecenie pracownik usiłuje wyrzucić nacisk w swoim zakładzie pracy, co w odniesieniu do referenta zasiłkowego mniej doświadczonego niekiedy nawet może się udać. Częste bywają omyłki przy przewidywaniu pólógów.

Zdarzają się też przerabiane i fałszywe daty, dni zwolnienia od pracy wypisywane bywają podwójnie, brak zaznaczenia, że asygnata o piewa opiekę nad chorym dzieckiem itp.

Jan Cichor, delegat s-u MPK: — Władze ubezpieczeniowe powinny spowodować, aby na „Domu Dziecka“ nałożony został obowiązek zawiadamiania zakładów pracy o przyjęciu dzieci pracowników. Jedną z kondukterek MPK w Szczecinie, mająca troje dzieci w „Domu Dziecka“, pobierała na nie bezprawnie przez 3 lata zasiłki rodzinne przedstawiając „oświadczenia“ niezgodne z prawdą.

Stefan Parobkiewicz, CPN: — Bez instrukcji niesposób pracować bezbłędnie. Potrzebna jest nie tylko instrukcja o wypłacie zasiłków rodzinnych, lecz także i chorobowych.

Jan Starachowski, WZUS: — Zaświadczenia o zwolnieniu z pracy przeważnie nie zawierają powodu zwolnienia, toteż pracownicy narażeni bywają na stratę czasu i kłopoty, jeśli idzie o udokumentowanie ciągłości prawa do zasiłku rodzinnego, a niekiedy tracą nawet należny zasiłek. Trzeba więc ogólnie ustalić obowiązujący w całej Polsce wzór druku zwolnienia, zawierający wszystkie niezbędne dane.

Leon Dutkiewicz, WZUS: — Zdarzające się ostatnio przypadki nadużyć — a nie ominęły one również Szczecina, gdzie władze ubezpieczeniowe stwierdziły ostatnio dwa nadużycia popełnione na zasadzie „martwych dusz“ — są sygnałem alarmowym dla przedsięwzięcia środków zaradczych. Wspólna lista wypłat zarobków i zasiłków rodzinnych wyeliminuje „martwe dusze“ niemal radykalnie. Pod rozwagę CZUS.

Genowefa Steczkowska, Polska Żegluga Morska: — Dla ułatwienia kontroli referat ubezpieczeniowy Polskiej Żeglugi Morskiej sporządza listy wypłat zasiłków rodzinnych w tej samej kolejności nazwisk co na listach plac.

Jan Bromboszcz, WZUS: — Zamieszczać na łamach PUS rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących stosunku pracy, stanowiącego podstawę uprawnień ubezpieczeniowych oraz w sprawach urlopów macierzyńskich.

Wielu uczestników narady proponowało rozszerzenie przeglądu usta-

wodawstwa, okólników i zarządzeń, a w szczególności aktów prawnych służby zdrowia.

Pracownicy WZUS zgłosili propozycję, aby Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych we własnym zakresie powiełał wszelkie komunikaty przeznaczone dla zakładów pracy, lub też — co byłoby najoszczędniejsze — podawał je do wiadomości za pośrednictwem prasy codziennej.

Przedstawiciele kilku zakładów pracy prosili o interwencję w CRZZ w sprawie szybkiego uregulowania kwestii: „10 — czy 12 tygodni przerwy populogowej” — w myśl interesów pracujących kobiet.

Ponadto dyskutanci zwracali uwagę, że opublikowanie jakichś propozycji czy artykułów dyskusyjnych na łamach PUS — to jeszcze nie wszystko; że redakcja powinna twardo настаć i przypominać odnośnym władzom o konieczności zajęcia stanowiska w dyskutowanych kwestiach. W przeciwnym bowiem razie propozycje i dyskusje mogą wprowadzić zamęt.

W podsumowaniu dyr. J. Krupka poinformował zebranych m. in., że na wniosek szczecińskiego WZUS, WRZZ w Szczecinie uchwaliła przeszkolić wszystkich lekarzy i pomocniczy personel lekarski w sprawach związanych z wystawianiem dokumentacji do wypłaty zasiłków chorobowych.

Tow. S. Kirszholc z WRZZ w odpowiedzi na liczne pretensje do służby zdrowia przypomniał m. in., że od 1. I. 1955 zwolnienia na leczenie sanatoryjne z wyjątkiem gruźlicy — wydaje jedynie lekarz-konsultant przy WRZZ, oraz że przy Wydziale Zdrowia PWRN istnieje Wojewódzka Komisja Lekarsko - Społeczna, do której referenci powinni zwracać się w przypadkach uchybień ze strony personelu lekarskiego, stwierdzonych usterek w dokumentacji itp.

Żywa, kilkugodzinna dyskusja przekonała uczestników narady o celowości założenia klubu korespondentów i czytelników PUS w Szczecinie. Powołali więc prezydium klubu w składzie: Jan Krupka (WZUS) — przewodniczący, Bogdan Ortlieb (MPK) — wiceprzewodniczący, Regina Boniszewska (WZUS) — sekretarz, oraz Jan Bramboszcz (WZUS), Leon Dutkiewicz (WZUS), Seweryn Kirszholc (WRZZ), Stefan Parobkiewicz (CPN), Wiesława Starachowska (Wydział Rent) i Genowefa Steczkowska (Polska Żegluga Morska) — członkowie.

Prezydium apeluje do referentów zasiłkowych i aktywistów społeczno-ubezpieczeniowych z zakładów pracy, aby zainteresowali się pracą klubu i zgłaszali się w poczet jego członków.

Siedzibą klubu jest Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, pokój 22, Szczecin, ul. Jedności Narodowej nr 12 (wejście od ul. M. Buczka).

Maria Majewska

O etat instruktora WZUS, OZUS wyłącznie do spraw organizacji komórek ubezpieczeniowych w zakładach pracy

Pragnę wysunąć propozycję, która instruktorem wypłat zasiłków pomoże realizować wszystkie zadania, jakie stawiają im obecnie związki zawodowe.

Chodzi mi w szczególności o zapewnienie warunków dla dobrego wykonywania zadań dotyczących instruowania aktywu związkowego w zakładach pracy. Skoro rady zakładowe są bezpośrednio współodpowiedzialne za należyte gospodarowanie funduszami ubezpieczeń w zakładzie pracy, to oczywiście powinny uzyskać pomoc instruktorów wypłat zasiłków, którzy też za udzielanie tej pomocy są odpowiedzialni.

Instruktor idąc do zakładu pracy ma wprawdzie obecnie 25% czasu (wg dawnego systemu planowania) na organizację pracy w zakładzie i ta ilość czasu może wystarczyć, ale tylko w dużym zakładzie pracy, gdzie kontrola trwa długo, wtedy bowiem owe 25% wyniesie niekiedy nawet kilka dni.

Gorzej jednak jest z małymi zakładami. Nierzadko zdarza się przecież, że miesięczny plan pracy jednego instruktora obejmuje np. 20 lub i więcej małych zakładów pracy, oddalonych bardzo znacznie od siebie. Wtedy to czas przeznaczony na organizację pracy traci się na przejście z jednego zakładu do drugiego; o organizacji nie można nawet myśleć, gdyż trzeba wykonać zaplanowaną rewizję.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe w wielu zakładach pracy są jeszcze na dość niskim poziomie. W skład ich wchodzi ludzie przeważnie z produkcji; pracą społeczną więc nie każdy z nich należycie się interesuje. Nieraz trzeba dłuższej rozmowy, aby delegata s-u przekonać o tym, że powinien systematycznie wykonywać swoje obowiązki w zakresie zasiłków. Często instruktor pomimo najszerszych chęci nie zdoła nic zrobić, gdyż czas mu na to nie pozwala. Niekiedy instruktor — aby spełnić swój obowiązek — powinien po prostu pomóc w zorganizowaniu funkcjonującej komisji s-u.

Przytoczę tutaj przykład z Kopalni Rudy Żelaznej w Dźbowie pow. częstochowski; przebywałem tam wraz

z czterema kolegami, na kontroli przez cały miesiąc i mimo najszerszych chęci nie udało nam się przeszkolić komisji s-u, której członków w ogóle nie można było zobaczyć. Ludzie ci to górnicy mieszkający w miejscowościach odległych po 30 km; po zakończeniu pracy niezwłocznie udają się do domów. I cóż może tu zdziałać instruktor WZUS? Na naradzie pokontrolnej obecny był także dyrektor i administracja, którzy nie widzieli wyjścia z tej sytuacji. Wie o tym także kierownictwo OZUS w Częstochowie. A przecież trzeba by wreszcie zrobić jakiś krok w tym kierunku, aby w tej kopalni powstała komisja s-u. Nadpłaty bowiem w wysokości 5000 zł, jakie stwierdziła kontrola, są zjawiskiem niepokojącym.

Instruktor stara się jak najlepiej wykonać swoje czynności, ale opracować plan i wydać zalecenie, to jeszcze nie wszystko. Trzeba dalej czuwać nad wykonaniem planu, nad zrealizowaniem zaleceń. Bywa bowiem często tak, że instruktorzy wydają zalecenia, a jednak w czasie drugiej kontroli napotykają na takie same błędy. Dzieje się to dlatego, że zakłady pracy nie doznają opieki ze strony rad zakładowych.

W zakładzie pracy kontrola przewidziana jest raz na rok. Przez ten okres czasu zdarzają się różne przypadki skomplikowane, popełniane bywają błędy. Toteż, aby móc radom zakładowym i komisjom s-u, wysuwam wniosek, aby oddziały zarządów ubezpieczeń społecznych wyznaczyły jednego z instruktorów wypłat zasiłków wyłącznie do organizowania komórek ubezpieczeń w zakładach pracy i do czuwania nad ich rozwojem. Koszty podróży w teren powiatu byłyby zwracane przez zakłady pracy. Na to stanowisko należałoby wyznaczyć instruktora-aktywistę, doświadczonego i energicznego, który na pewno więcej zrobiłby niż wszyscy instruktorzy-rewidenci. W pewnych przypadkach zakłady pracy mogłyby telefonicznie wezwać instruktora, aby udzielił fachowej porady praktycznej w bardziej trudnych i skomplikowanych sytuacjach.

Zakładom, które chcą dobrze pracować, należy pomagać. Do takich należą na przykład G n o s z y Ń s k i e Z a k ł a d y P r z e m y s ł u L n i a r s k i e g o, gdzie na pięć tysięcy asygnat chorobowych wykryto zaledwie kilkadziesiąt złotych niedokładności.

Natomiast te zakłady, które lekceważą sobie zarządzenia związków zawodowych, trzeba surowo karać. Do takich na naszym terenie, należy C z ę s t o c h o w s k a F a b r y k a I g i e ł, gdzie od

czerwca br. do chwili obecnej kierownictwo nie raczyło wysłać referenta obliczającego zasiłki na kurs do OZUS. Toteż nadpłacił on kilka tysięcy złotych. Niemal co czwartą asygnatę trzeba było poprawić. Taki stan uda się zmienić tylko poprzez wnioski karne.

Myślę, że uwagi te przeanalizują zarządy ubezpieczeń społecznych i zrealizują moją propozycję.

Lucjan Maźniak

Instruktor WZUS Częstochowa

Zaświadczenia L4 wydane przez lekarzy rejonowych wymagają rejestracji w ambulatoriach przy zakładach pracy

W Piotrkowskich Zakładach Przemysłu Drzewnego lekarz zakładowy udzielił w jednym miesiącu zwolnień od pracy na 50 dni, podczas gdy lekarze rejonowi w tym samym czasie pracownikom tego zakładu udzielili zwolnień na 655 dni.

W Fabryce Maszyn Rolniczych w Bydgoszczy w jednym miesiącu lekarz zakładowy wydał zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy na łączną liczbę dni 90, w tym samym okresie lekarze rejonowi wydali takie zaświadczenia na dni 315.

Jak widać z podanych przykładów, lekarze rejonowi „przodują” w udzielaniu zwolnień od pracy. Podane przykładowo wyżej fakty stwierdzają wyraźnie, że pracownicy omijają lekarzy zakładowych i udają się w celu uzyskania porady lekarskiej, a raczej zwolnień od pracy, do lekarzy rejonowych.

Zjawisko to potwierdza również analiza absencji chorobowej dokonana na konferencjach WRZZ i na naradach branżowych, przeprowadzonych w tej sprawie w poszczególnych zarządach okręgowych związków zawodowych.

Ten stan rzeczy, powodując w rezultacie wybitne ograniczenie kontaktu lekarza zakładowego z załogą, sprawia że lekarz ten nie spełnia roli lekarza leczącego, do której szczególnie jest powołany z racji znajomości warunków pracy w danym zakładzie.

Aktyw socjalno - ubezpieczeniowy powinien podjąć energiczną akcję w kierunku jak najszybszej likwidacji tej sytuacji, pouczając

i przekonując stosownie do instrukcji CRZZ z lipca 1955 (pkt. 5) pracowników, by korzystali przede wszystkim z pomocy lekarza zakładowego; w przypadkach zaś, gdy zaistnieje konieczność korzystania z pomocy lekarzy rejonowych należy zawsze żądać, aby zaświadczenia o niezdolności do pracy, wydawane przez lekarzy rejonowych były przedkładane do potwierdzenia lekarzom zakładowym.

Należy tu również przypomnieć, że zgodnie z powyższą instrukcją aktyw związkowy nie może akceptować do wypłaty zasiłki, jeśli asygnaty zasiłkowe nie będą zaopatrzone podpisem lekarza zakładowego.

Trzeba też pamiętać, że w myśl pisma okólnego Prezesa RM nr 52 z 10.3.1952 (Monitor nr A-24, poz. 309) zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy mogą być przyjmowane przez zakłady pracy, jako dokumenty usprawiedliwiające nieobecność w pracy, wyłącznie po odnotowaniu w ewidencji ambulatorium zakładowego, stwierdzonym przez kierownika tego ambulatorium.

Wobec powyższego referenci zakładowi, obliczający i wypłacający zasiłki chorobowe, nie mogą dokonywać wypłat tych zasiłków, o ile zaświadczenia L4 wystawione przez lekarzy rejonowych nie będą zaopatrzone w adnotację, że zostały zarejestrowane w ambulatorium zakładowym i potwierdzone przez lekarza zakładowego.

E. Szeremeta

Nasz wspólny interes!

Po reorganizacji ubezpieczeń społecznych kluby korespondentów PUS, oparte dawniej o macierzyste oddziały b. ZUS, stały się bardziej samodzielne. Niektórym klubom nie wyszło to jednak na dobre, gdyż od tego czasu zauważyć można pewien spadek zainteresowania pracami klubów ze strony tak pionu związkowego (zarządy ubezpieczeń społecznych), jak i pionu rentowego (prezidia WRN).

W szczególny sposób wystąpiło to zjawisko na terenie województwa stalinogrodzkiego; powstał tu wprawdzie w czerwcu 1955 roku drugi w województwie, dobrze zapowiadający się klub w Częstochowie, oparty o miejscowe placówki OZUS i Oddziału Przyznawania Rent PWRN, natomiast znacznie osłabło zainteresowanie pracami klubu korespondentów PUS w Chorzowie ze strony kierownictwa i pracowników tak pionu związkowego, jak i rentowego z pozostałej części województwa stalinogrodzkiego.

Na ostatnim plenarnym posiedzeniu tego klubu z pionu związkowego reprezentowani byli tylko korespondenci z WZUS w Chorzowie i OZUS w Zabrze, z pionu zaś rentowego — tylko przedstawiciele Stalinogrodu i Chorzowa. A gdzie korespondenci z instytucji ubezpieczeniowych w Bielsku-Białej, Rybniku, Tarnowskich Górach i Sosnowcu? Czy nie ma w oddziałach rentowych i oddziałach zarządów ubezpieczeń społecznych w tych miejscowościach zagadnień do przedyskutowania i przedstawienia na łamach PUS?

Chorzowski klub korespondentów PUS ma wielu czynnych i pracujących korespondentów; zwłaszcza spośród referentów zasiłkowych w zakładach pracy wytworzyła się może nieliczna jak na tak duże województwo, lecz wartościowa kadra korespondentów (koledzy A. Mańka z Brzezina Śl., Fr. Rak ze Stalinogrodu, A. Podgórski i M. Romanowa z Gliwic i inni). Natomiast świecą nieobecnością tak na posiedzeniach klubu korespondentów jak i na łamach PUS korespondenci z zakładów pracy Zagłębia Dąbrowskiego i z okręgu rybnickiego. Ten stan rzeczy wydaje się być odbiciem braku zainteresowania klubem ze strony miejscowych placówek ubezpieczeniowych i instancji związkowych.

Ich przedstawicielom przypominamy więc, że im więcej korespondentów terenowych PUS, tym bogatsza treść pisma, tym sprawniejsza obsługa ubezpieczeniowa świata pracy. Biorąc udział w pracach klubów korespondentów PUS, pomagamy naszym instytucjom i samym sobie podnosić naszą pracę na wyższy poziom.

Feliks Woźniczka

Przewodniczący
Klubu Korespondentów PUS
w Chorzowie

Książki nadesłane

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY, str. 188, cena 6,80 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W BUDOWNICTWIE, str. 222, cena 7,70 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W PRZEMYSŁE CHEMICZNYM, str. 212, cena 7,20 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W PRZEMYSŁE HUTNICZYM, str. 224, cena 7,70 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W PRZEMYSŁE ENERGETYCZNYM, str. 216, cena 7,40 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W PRZEMYSŁE METALOWYM, str. 212, cena 7,40 zł.

INFORMATOR SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY W ROLNICTWIE, str. 222, cena 7,70 zł.

Wyżej wymienione informatory (formatu kieszonkowego, oprawione w płótno) ukazały się jako prace zbiorowe nakładem Wydawnictwa Związkowego, Warszawa 1955.

Ponadto nakładem Wydawnictwa Związkowego wyszły z druku następujące broszury przydatne w działalności kulturalno-oświatowej aktywu związkowego w zakładach pracy:

AMATORSKI ZESPÓŁ TEATRALNY — G. Guriew, M. Fomina, str. 86, (tłum. z ros.) cena 2,50 zł.

AMATORSKI ZESPÓŁ TANECZNY — T. Kutasowa (tłum. z ros.), str. 54, cena 1,50 zł.

SATYRA I KARYKATURA W WALCE Z PIJAŃSTWEM, zbiór utworów satyrycznych i karykatur zwalczających pijaństwo, powstałych w zakładach pracy. Główny Społeczny Komitet Przeciwalkoholowy, str. 102, cena 5,30 zł.

Wymienione wydawnictwa są do nabycia w księgarniach „Domu Książki“.

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,
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują urzędy pocztowe.

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

Zamówienie PWG 427/Cz/55 z dnia 26.XI.55 r. Podp. do druku 13.XII.55 r. Druk ukończono dn. 16.XII.55 r.

Nakład 8.540 egz. Papier mat. A-1. Ark. wyd. 5.2.

Zam. 6867/C. Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. B-6-14515.

**Składaj na książeczkę PKO
nawet drobne sumy.
Oszczędności
przydadzą się w potrzebie.**



Cena egz. zł 5.-

GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO



P-25/II

1955