PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 3/56 1956

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ:

Sprawy rent, zaopatrzeń i opieki nad dzieckiem na XX Zjeździe Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego 65

Urlopy macierzyńskie i zasiłki połogowe w Niemieckiej Republice Demokratycznej — J. Szczygielski 68

Organizacja ubezpieczenia społecznego w Węgierskiej Republice Ludowej — Stefan Będkowski 69

Przepisy Karty Górnika a postanowienia dekretu o p.z.e. — Feliks Woźniczka 71

W sprawie wykładni ustępu 3 art. 38 dekretu o p.z.e. — Michał Ponarski . . 72

Uwagi i propozycje w związku z ukazaniem się „Wskazówek w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych — Jerzy Majewski (Lublin) — Tadeusz Owsiany (Gdańsk) — Kazimierz Wojtkowiak (Gdańsk) — Jan Tokarski (Częstochowa) — Bogdan Ortlieb (Szczecin) 73

Wyjaśnienie CRZZ w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych za miesiąc luty . 75

O prawo do zasiłku, gdy konieczna jest opieka nad dzieckiem zdrowym — Edward Stępnikowski (Kwidzyń) 76

O zmianę zasad wymiaru zasiłku pogrzebowego — Lucjan Maźniak (Częstochowa) 76

Prawidłowe wypełnianie L4 przedmiotem szkolenia — Feliks Jaworski (Elbląg) 76

Wielostronne zadania szkoleniowe zrealizowane przez CZUS w 1955 roku — A. Woźnicka 77

Wznowienie działalności poznańskiego klubu korespondentów PUS — Józef Dyliński — Leszek Możdżanowski (Poznań) 78

Walka z zaległościami poważnym zadaniem oddziałów rentowych — Feliks Woźniczka 79

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Zachowanie ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych według postanowień dekretu z 18 stycznia 1956 roku — (mw) 80

Wpływ przerw w robotach budowlanych na uprawnienia do zasiłków rodzinnych — (wr) 82

Jakiej pomocy oczekuje zakładowy aktyw związkowy od instruktorów wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych — A. Szczurzewski . . . 83

Warunki wypłaty zasiłku z tytułu choroby dziecka i związanej z tym nieobecności w pracy — M. Wróblewski 84

O czym należy informować osoby badane przez komisje lekarskie do spraw inwalidztwa — Jan Wochnik (Chorzów-Batory) 86

Pracownik zachowuje ciągłość uprawnień, jak długo umowa nie została rozwiązana — Leszek Możdżanowski — Stanisław Garlicki 87

Zasady udzielania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (III) — Emil Szeremeta 88

ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . . . 90

SKOROWIDZ ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ ZA ROK 1955 (dokończenie) — Emil Szeremeta — Józef Szczygielski 93

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH — Dr T. S. 96

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA . . . 96

PRZEGLĄD WYDAWNICTW 99

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. pr. um.	— rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
KG	— Karta Górnicza
KZ	— Kodeks Zobowiązań

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE TEORII I PRAKTYCE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Nr 3 MARZEC 1956 ROK XXIII

SPRAWY RENT, ZAOPATRZEŃ I OPIEKI NAD DZIECKIEM

na XX Zjeździe Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego

O XX Zjeździe Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego powiedział towarzysz Kaganowicz, że Zjazd ten wejdzie do histori partii, jako „Zjazd zwycięskich budowniczych komunizmu". Szczególna bowiem jego cecha polega na tym, że opierając się na sukcesach osiągniętych w poprzednich pięciolatkach, społeczeństwo radzieckie ma pełne warunki do rozwinięcia i realizacji praktycznego programu szybkiego tempa rozwoju nie tylko produkcji ciężkiego przemysłu, lecz także artykułów powszechnego spożycia i zapewnienia ich obfitości. Inaczej mówiąc, społeczeństwo radzieckie może rozwinąć program przejścia od socjalizmu do komunizmu. W okresie bieżącej szóstej pięciolatki produkcja środków produkcji wzrośnie w przybliżeniu o 70% (6,6 raza w stosunku do 1940 roku), zaś produkcja artykułów powszechnego spożycia w przybliżeniu o 60% (3,5 raza w stosunku do 1940 roku).

Materiały Zjazdu dają wyczerpującą odpowiedź na pytanie, dzięki czemu staje się obecnie możliwy tak szybki wzrost produkcji artykułów spożycia i bezpośrednio z tym związany wzrost stopy życiowej społeczeństwa. Wkraczając w szóstą pięciolatkę Związek Radziecki ma potężny i wszechstronnie rozwinięty przemysł i nowocześnie zorganizowane na zasadach socjalistycznych rolnictwo, które coraz szybciej, zwłaszcza w ostatnich latach zwiększa swą produkcję, posiada wielkie zasoby materialne i liczne wykwalifikowane kadry zarówno w mieście jak i na wsi.

Olbrzymie sukcesy ekonomiki Związku Radzieckiego są tym bardziej uderzające, gdy uwzględni się fakt, że Rosja carska była krajem zaniedbanym i zacofanym w rozwoju gospodarczym i kulturalnym, że kraj w chwili objęcia władzy przez lud pracujący był wyniszczony przez I wojnę światową, że ciężkie ciosy zadały mu wojny domowe i interwencje oraz najazd hitlerowski.

Sukcesy Kraju Rad, szybki wzrost jego gospodarki i kultury, jaskrawo zaznaczają się na tle tempa rozwoju krajów kapitalistycznych potwierdzając w praktyce wyższość ustroju socjalistycznego nad kapitalistycznym, świadcząc o prawdzie naukowej materializmu historycznego.

Przy współczesnym stanie rozwoju środków wytwarzania, przy współczesnym stanie techniki, produkcja może się rozwijać nieskrępowanie tylko w warunkach społecznej własności środków wytwarzania. Uspołecznienie środków produkcji stwarza możliwości planowego i nieustannego, niezaburzonego kryzysami pomnażania dóbr w interesie całego społeczeństwa dla najpełniejszego zaspokajania jego potrzeb. Dążąc do obfitości dóbr, służących bezpośrednio potrzebom konsumcyjnym (żywnościowym, odzieżowym, mieszkaniowym, kulturalnym itd.), trzeba przede wszystkim stwarzać urządzenia dla ich wytwarzania, a więc trzeba rozbudowywać przede wszystkim produkcję środków produkcji. Produkcję środków produkcji trzeba rozwijać w szybszym tempie niż produkcję środków spożycia, jeżeli się chce stałego wzrostu tej ostatniej, jeżeli się chce stałego wzrostu stopy życiowej, dobrobytu całego społeczeństwa.

Społeczeństwo radzieckie osiągnęło swoją zasobność gospodarczą latami wielkiego i ofiarnego wysiłku nad rozbudową wszystkich gałęzi swej gospodarki, zwłaszcza nad stworzeniem potężnego przemysłu ciężkiego, zaopatrującego w maszyny całą gospodarkę. Maszyny uwielokratniają wysiłek człowieka, czynią jego pracę wielokrotnie owocniejszą, są podstawowym czynnikiem wzrostu wydajności pracy i potanienia produkcji. Dlatego też tak silnie podkreślił XX Zjazd zagadnienie postępu technicznego.

Przestrzegając marksistowsko-leninowskich praw rozwoju społecznego, Związek Radziecki pierwszy w świecie kraj socjalizmu stał się światową potęgą gospodarczą i może podejmować najbardziej ambitne zadania w zakresie dobrobytu swoich obywateli. „Wcielenie w życie nowego planu pięcioletniego — mówił przewodniczący Rady Ministrów towarzysz Bułganin — będzie doniosłym etapem w rozwiązaniu głównego zadania gospodarczego ZSRR, które polega na tym, aby w historycznie krótkim okresie, na drodze pokojowego współzawodnictwa ekonomicznego, doścignąć i prześcignąć najbardziej rozwinięte kraje kapitalistyczne pod względem poziomu produkcji na głowę ludności".

Zadanie tego etapu wyznaczają „Dyrektywy XX Zjazdu KPZR w sprawie szóstego pięcioletniego planu rozwoju gospodarki narodowej ZSRR na lata 1956—1960". Dyrektywy określają zadania we wszystkich dziedzinach produkcji i precyzują wytyczne w sprawie podnoszenia materialnego i kulturalnego poziomu życia narodu". Dyrektywy wskazują liczne środki pełniejszego zaspokajania potrzeb ludności, jak: skrócenie dnia pracy dla wszystkich robotników i urzędników do 7 godzin (6 godzin dla zatrudnionych pod ziemią górników), podwyżka płac, poprawa warunków mieszkaniowych i zaopatrzenie rynku w towary powszechnego użytku, w tym zwłaszcza

maszyn i wyrobów ułatwiających pracę w gospodarstwie domowym, wybitne podniesienie żywienia zbiorowego (także dobrze zorganizowane żywienie zbiorowe w szkołach), rozbudowa służby zdrowia.

×

Wśród tych środków służących podniesieniu dobrobytu mas pracujących w Związku Radzieckim, na XX Zjeździe KPZR poruszone zostały bezpośrednio również zagadnienia ubezpieczenia emerytalnego. Omawiając wytyczne w zakresie pełniejszego zaspokojenia materialnego potrzeb ludności, towarzysz Chruszczow powiedział:

„Poza uporządkowaniem płac i skróceniem dnia pracy dojrzała również konieczność usprawnienia systemu emerytur i rent. Emerytury i renty wypłacane są — jak wiadomo — w ZSRR z funduszów państwowych i społecznych, które rokrocznie rozrastają się. Jest to wielkie osiągnięcie, jednakże w systemie tym są też poważne niedociągnięcia. Zacznijmy choćby od tego, że w wysokości emerytur i rent istnieje niedopuszczalna rozpiętość. Dla szeregu kategorii emerytów i rencistów ustalono niskie stawki, podczas gdy niektóre osoby, w tym ludzie zdolni do pracy, jeszcze nie starzy, otrzymują wysokie emerytury i renty".

Równocześnie tow. Chruszczow z uznaniem podkreślił, postawę tych towarzyszy, „którzy, wysłużywszy sobie emeryturę, nie chcą wycofać się z aktywnej walki o sprawę partii". Jako przykład wymienił pułk. Orłowskiego, który — straciwszy rękę na wojnie i przeszedłszy na zasłużoną emeryturę — został przewodniczącym kołchozu „Rasswiet" w Białoruskiej SRR. Kołchoz ten, dawniej zacofany, słynie obecnie dzięki działalności tow. Orłowskiego w całym Związku Radzieckim jako jeden z najbardziej przodujących.

„Komitet Centralny Partii i Rada Ministrów ZSRR podejmują kroki dla uporządkowania zagadnień systemu emerytalnego, dążąc do tego, aby emerytury niższych kategorii znacznie zwiększyć, a emerytury zbyt wysokie — nieco obniżyć. W najbliższym czasie do Rady Najwyższej ZSRR wpłynie projekt jednolitej ogólnozwiązkowej ustawy o ubezpieczeniu emerytalnym, który spowoduje radykalną poprawę systemu emerytalnego".

Troska o emerytów inwalidów nie została ograniczona do bardziej właściwego wymiaru rent i emerytur. Mocno podkreślone zostało także zagadnienie domów dla emerytów i inwalidów. Towarzysz Chruszczow mówił na ten temat:

„Należy bardziej zatroszczyć się o zabezpieczenie obywateli w podeszłym wieku, którzy są samotni lub z jakichkolwiek przyczyn nie mogą mieszkać z rodziną; należy budować dla nich domy, w których ludzie ci po wielu latach uczciwego, pracowitego życia mieliby rzeczywiście spokojną, zabezpieczoną starość. Pod budowę takich domów można wykorzystać dobre parcele w malowniczych miejscowościach. Należy także zaplanować rozszerzenie sieci domów dla inwalidów i jednocześnie jak najbardziej usprawnić zatrudnienie tych inwalidów, którzy bez szkody dla zdrowia pracować mogą z pożytkiem dla społeczeństwa".

W związku z zapowiedzianą poprawą zaopatrzenia emerytów i inwalidów oraz innymi środkami podniesienia dobrobytu ludzi pracy „Komitet Centralny Partii Komunistycznej wyraża głębokie przekonanie, że naród radziecki — naród budowniczy odpowie na te posunięcia partii i rządu nową potężną falą entuzjazmu pracy we wszystkich dziedzinach gospodarki społecznej, albowiem tylko dzięki nieprzerwanemu wzrostowi produkcji i podnoszeniu wydajności pracy wzrastać będzie majątek społeczny, możliwe będzie zmniejszanie dnia pracy i stałe podnoszenie się dobrobytu ludności.

Wszystkie te posunięcia wymagać będą oczywiście znacznych środków. Skąd je wziąć? Trzeba będzie przede wszystkim wykorzystać część środków gromadzonych w gospodarce narodowej dzięki wzrostowi wydajności pracy, ścisłemu stosowaniu reżimu oszczędności, likwidowaniu rozmaitych objawów marnotrawstwa, dalszemu redukowaniu aparatu administracyjnego. Możliwe, że słuszne będzie wykorzystanie w tym celu również części środków, które dawniej przeznaczano na pokrycie wydatków państwa w związku z obniżką cen detalicznych. Należałoby więc w najbliższych latach dokonywać obniżki cen w mniejszych rozmiarach aniżeli dawniej, aby część funduszów zaplanowanych na obniżkę cen przeznaczyć na realizację wspomnianych posunięć".

Dużo uwagi poświęcił referat również pomocy materialnej dla rodzin w wychowaniu dzieci. Poza wytycznymi ogólnymi, dotyczącymi wzrostu stopy życiowej ludności specjalnie zostało podkreślone duże znaczenie dobrze zorganizowanego żywienia zbiorowego w szkołach.

„Należy — mówił referat — wydawać gorące śniadania dla uczniów, rozwinąć sieć szkolnych bufetów i stołówek. W niedalekiej przyszłości należy rozwiązać zagadnienie wprowadzenia bezpłatnego lub ulgowego żywienia dzieci gorzej uposażonych rodziców".

Od początku nowego roku szkolnego znosi się opłaty za naukę, istniejące jeszcze w starszych klasach szkół średnich i w wyższych szkołach.

W związku z projektem budowy szkół — internatów, towarzysz Chruszczow mówił o tym, że materialne warunki przyjmowania do tych szkół powinny być przynajmniej w pierwszym okresie zróżnicowane. Zależnie od wysokości zarobków i liczebności rodziny rodzice powinni pokrywać część lub całość wydatków ponoszonych przez państwo na wychowanie dziecka w szkole — internacie, względnie powinni być całkowicie zwolnieni z tych opłat. Równocześnie referat wymienił jako wytyczną, której realizacja musi się rozpocząć na szerszą skalę już w najbliższej pięciolatce „zapewnienie wszystkim dzieciom w wieku przedszkolnym, których rodzice tego pragną, wychowania w państwowych żłobkach i przedszkolach" zarówno w mieście jak i na wsi.

W przemówieniu towarzysza Mikojana podkreślony został również „całokształt najważniejszych posunięć w dziedzinie socjalnej — takich jak skrócenie dnia pracy, zwiększenie płac nisko uposażonych kategorii robotników i urzędników, przyjście im z pomocą w wychowaniu dzieci i ułatwienie im utrzymania starych rodziców przez zorganizowanie państwowych domów starców i odpowiedni system ubezpieczeń emerytalnych, zapewnienie bezpłatnej nauki, zorganizowanie szerokiej sieci żłobków i przedszkoli oraz internatów dla uczniów, wprowadzenie śniadań w szkołach i stworzenie rozległej sieci żywienia

zbiorowego. Do tej kategorii należą również środki, mające na celu szybsze rozwiązanie problemu mieszkaniowego oraz polepszenie ochrony zdrowia i oświaty".

Wspominając o reformie systemu emerytalnego, tow. Kaganowicz mówił „o poważnym podniesieniu emerytur", tow. Woroszyłow o „gruntownym polepszeniu systemu emerytur i rent", tow. Bułganin podkreślił, że dyrektywy szóstego planu pięcioletniego polecają „usprawnić w sposób zasadniczy system emerytur i rent; znacznie podwyższyć najniższe emerytury i renty oraz zwiększyć troskę o inwalidów i starców".

Sprawy zapobiegania inwalidztwu przez właściwą ochronę zdrowia poruszyła obszernie Minister Zdrowia ZSRR tow. Kowrygina. Podkreślając osiągnięcia w zakresie walki ze śmiertelnością (przeciętna długość życia w ZSRR wzrosła prawie dwukrotnie w porównaniu z okresem przedrewolucyjnym) tow. Kowrygina obszernie omówiła dalsze środki, jakie należy zastosować dla zapobiegania przedwczesnemu inwalidztwu. Jednym z najważniejszych zadań w tym zakresie jest walka z chorobami serca i krążenia, które są główną przyczyną inwalidztwa przede wszystkim ludzi pracy umysłowej. Poza środkami medycyny decydujące znaczenie ma tu odpowiednia organizacja dnia pracy i wypoczynku. Z tego punktu widzenia wypowiada się więc ona gorąco za zamierzonym skróceniem dnia pracy, wysuwając dodatkowo postulat przedłużenia urlopów dla ludzi chorych na serce o 2—3 tygodnie.

Z dążenia do ochrony zdrowia matki i dziecka wywodzą się także wnioski, które tow. Kowrygina zgłosiła w sprawie przedłużenia urlopu połogowego (do 112 dni) oraz w sprawie skrócenia czasu pracy dla kobiet w ciąży i dla matek mających dzieci w wieku do lat 7.

Dużo uwagi poświęciła tow. Kowrygina także sprawom higieny i bezpieczeństwa pracy, podkreślając ogólny wzrost wysiłków i nakładów na te cele i potępiając zaniedbania obserwowane w tym zakresie w niektórych zakładach. Tow. Szwernik stwierdził, że środki podejmowane w zakładach dla podniesienia higieny i bezpieczeństwa pracy przyczyniły się do zmniejszenia ilości zachorowań; spowodowały one również wzrost wydajności pracy i zmniejszenie wydatków na zasiłki chorobowe.

Wszystkie te postulaty znalazły swój wyraz w uchwalonych przez XX Zjazd Rezolucji i Dyrektywach w sprawie szóstego pięcioletniego planu rozwoju gospodarki narodowej ZSRR na lata 1956—1960.

×

Jest rzeczą oczywistą, że dyrektywy XX Zjazdu KPZR w poszczególnych sprawach i w konkretnych zagadnieniach nie mogą być przejmowane przez nas jako gotowe wzory rozwiązania tych czy innych kwestii. W wielu dziedzinach sytuacja kształtuje się u nas odmiennie, przede wszystkim jednak nie osiągnęliśmy jeszcze tego poziomu rozwoju gospodarczego co Związek Radziecki. Pamiętając o tym zastrzeżeniu, pragniemy wypowiedzieć parę uwag nasuwających się w związku z dyrektywami dotyczącymi zaopatrzeń emerytalnych i świadczeń dla dzieci.

W zagadnieniu zaopatrzeń emerytalnych podkreślony został przede wszystkim postulat podwyższenia tych świadczeń, zwłaszcza zaś najniższych emerytur i rent. Nie ulega wątpliwości, że postulat ten nie wyraża żadnych tendencji do „uraniłowki", lecz wynika z istotnych założeń instytucji zaopatrzenia, którego wymiar nie powinien wykraczać poniżej określanego minimum środków utrzymania. W związku z tym system wymiaru zaopatrzeń emerytalnych wymierzanych przecież z reguły tylko w pewnym odsetku zarobków zdobywanych przez pracownika przed przejściem na emeryturę lub rentę, winien z samego swego założenia dawać mniejszą rozpiętość w wysokości zaopatrzeń niż rozpiętość w wysokości aktualnych zarobków pracowników czynnych.

W naszym systemie emerytalnym rozpiętość ta została zmniejszona przede wszystkim przez ustalenie górnej granicy podstawy wymiaru renty. Wydaje się, że wskazana jest również granica dolna, albo w formie kwoty stałej, albo przy pomocy degresji odsetka podstawy wymiaru renty, w miarę obniżania się tej podstawy.

Postulat podwyższenia zaopatrzeń emerytalnych i inwalidzkich oraz budowy domów dla emerytów i inwalidów w przemówieniach towarzysza Chruszczowa, a zwłaszcza towarzysza Mikojana (gdy ten ostatni mówi o „przyjściu z pomocą w utrzymaniu starych rodziców") wiąże się nie tylko z sytuacją i potrzebami osobistymi emeryta, lecz także z sytuacją jego rodziny, z sytuacją jego pracujących dzieci.

W przemówieniu tow. Chruszczowa wyraźnie zaznacza się zagadnienie zapobiegania względnemu obniżaniu stopy życiowej rodzin pracowniczych w związku z utrzymaniem dzieci. Znajduje to swój wyraz we wskazaniu szeregu środków, którymi należy uzupełnić pomoc dla rodzin w wychowaniu dzieci.

×

Podkreślając doniosłość ujętych w dyrektywach środków dla podniesienia dobrobytu ludności, Komitet Centralny KPZR wyraża równocześnie przekonanie, że spełnią one także swoją rolę jako bodźce wyzwalające w społeczeństwie radzieckim entuzjazm pracy, który przyczyni się do wzrostu wydajności pracy, do ścisłego przestrzegania reżimu oszczędności i walki z marnotrawstwem, co pozwoli na zebranie środków niezbędnych do najpełniejszego wykonania dyrektyw, także w zakresie wzrostu stopy życiowej.

×

XX Zjazd KPZR zadecydował sprawy, dotyczące żywotnych interesów mas pracujących Związku Radzieckiego. Dzięki więzom przyjaźni i solidarności, pomocy i współpracy, jakimi złączone są wszystkie kraje olbrzymiego obozu socjalizmu uchwały XX Zjazdu przyczynią się także do umocnienia całego światowego socjalistycznego systemu gospodarki, do dalszego rozwoju ekonomicznego wszystkich krajów obozu socjalizmu, a więc także i naszego kraju. Sukcesy ZSRR i krajów obozu socjalizmu, szybkie tempo rozwoju gospodarczego i kulturalnego, stanowią ogromną siłę propagandową przemawiającą żywo do ludzi pracy we wszystkich krajach kapitalistycznych. Osłabiają one w tych krajach coraz bardziej pozycję klas wrogich ideom pokoju i socjalizmu.

Potęga ZSRR i krajów obozu socjalizmu staje się gwarancją pokoju, niezbędnego dla naszej twórczej pracy, dla pomnażania naszej produkcji i ciągłego coraz szybszego podnoszenia dobrobytu naszego kraju.

Urlopy macierzyńskie i zasiłki połogowe w Niemieckiej Republice Demokratycznej

We wrześniu 1955 roku minęło 5 lat od uchwalenia przez Tymczasową Izbę Ludową Niemieckiej Republiki Demokratycznej — w oparciu o wnioski Demokratycznego Związku Niemieckich Kobiet — ustawy z 27.9.1950 o ochronie matki i dziecka oraz prawach kobiety (GB1.S.1037), zapewniającej matce i dziecku opiekę zdrowotną, rodzinom zaś obarczonym większą liczbą dzieci oraz matkom samotnym daleko idącą pomoc materialną.

Zgodnie z ustępem 1 § 10 wspomnianej ustawy pracującym kobietom przysługuje urlop macierzyński w okresie ciąży i połogu w wymiarze 5 tygodni przed porodem i 6 tygodni po porodzie. W razie nienormalnego porodu lub urodzenia bliźniaków, trojaczków itd. okres urlopu po porodzie przedłuża się do 8 tygodni. W myśl ustępu 3 tegoż paragrafu kobiecie korzystającej z urlopu macierzyńskiego wypłaca się zasiłek z ubezpieczenia społecznego w wysokości przeciętnego miesięcznego zarobku z okresu 3 ostatnich miesięcy przed zaprzestaniem pracy.

Na tle tych postanowień praktyka rozróżnia urlop dla ciężarnych (Schwangerschafts — lub Schwangeren-Urlaub) oraz urlop połogowy Wochenurlaub. Porody zaś dzieli na 6 kategorii: 1) poród normalny (normale Geburt), 2) urodzenie dwojaczków, trojaczków (Mehrlingsgeburt), 3) poród nienormalny (unnormale Geburt), 4) poronienie (Fehlgeburt), 5) poród przedwczesny (Frühgeburt) i 6) urodzenie nieżywego płodu (Totgeburt).

Urlop dla ciężarnych (Schwangerschaftsurlaub) przyznaje się po przedłożeniu zaświadczenia lekarza lub położnej, stwierdzającego przypuszczalny termin porodu. Jeśli poród nastąpi później aniżeli w przewidywanym terminie, 5-tygodniowy okres urlopowy zostaje przedłużony do dnia poprzedzającego poród i do tego dnia wypłaca się zasiłek dla ciężarnych (Schwangerengeld). Zaliczenie przedłużonego urlopu dla ciężarnych na poczet urlopu połogowego jest niedopuszczalne. Za dzień, w którym się odbywa poród, wypłaca się już zasiłek połogowy (Wochengeld). Zasiłek połogowy płaci się więc w ten sposób za 6 tygodni, tj. 42 dni oraz za dzień, w którym się odbył poród, a zatem za 43 dni. Jeżeli poród nastąpił wcześniej aniżeli w przewidywanym terminie natenczas nie wykorzystany urlop dla ciężarnych (Schwangeren-Urlaub) przepada (z wyjątkiem porodu przedwczesnego). W przypadku jednak, gdy położnica była bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu dla ciężarnych niezdolną do pracy i pobierała zasiłek chorobowy, wypłaca się różnicę między zasiłkiem dla ciężarnych a zasiłkiem chorobowym za czas niewykorzystanego urlopu dla ciężarnych.

Przy urodzeniu dwojaczków lub trojaczków urlop dla położnic przedłuża się o 2 tygodnie na podstawie wystawionych przez zarząd stanu cywilnego aktów urodzenia.

W razie nienormalnego porodu wymagane jest w każdym przypadku zaświadczenie lekarskie stwierdzające tę okoliczność. Zaświadczenie to daje podstawę do przedłużenia urlopu połogowego o 2 tygodnie.

Jeżeli w czasie porodu nienormalnego przychodzą na świat dwojaczki, trojaczki itd., urlop połogowy (dla położnic) może być przedłużony tylko o 2 tygodnie bez względu na to, że do przedłużenia istnieją dwa tytuły. Gdyby więc położnica była po upływie tego okresu nadal niezdolna do pracy, ma ona prawo tylko do zasiłku chorobowego na podstawie zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy.

Poronienie musi być stwierdzone i zaświadczone tylko przez lekarza. Zaświadczenie musi wskazać, iż płód był krótszy niż 35 cm i niezdolny do życia. Aktu urodzenia w tych przypadkach urząd stanu cywilnego nie sporządza, nie może go więc także wystawić osobom zainteresowanym. Kobiety niezdolne do pracy wskutek poronienia otrzymują tylko zasiłek chorobowy.

Poród przedwczesny ma miejsce wówczas, gdy urodzone niemowlę waży 2500 g lub mniej i przyszło na świat przed terminem wskazanym przez lekarza lub położną. W razie przedwczesnego porodu urlop połogowy (dla położnic — Wochenurlaub) przedłuża się o czas niewykorzystanego urlopu dla ciężarnych (Schwangerenurlaub). Z tego też powodu położnica musi przedłożyć zaświadczenie stwierdzające, iż poród był istotnie przedwczesny. W zaświadczeniu musi być podana waga noworodka oraz termin, w którym przy normalnym przebiegu ciąży rozwiązanie powinno było nastąpić Jeżeli przedwcześnie urodzony płód umrze w czasie porodu lub w ciągu ustalonego przez ustawę sześciotygodniowego okresu urlopu połogowego (Wochenurlaub) przedłużenie tego urlopu nie wchodzi w rachubę. Jeśli jednak śmierć noworodka nastąpi w czasie przedłużonego urlopu, wypłata zasiłku ustaje z dniem w którym dziecko zmarło.

Dla zilustrowania podajemy kilka przykładów:

1. Poświadczony przez lekarza przypuszczalny termin rozwiązania ... 20.11.1955 Rozwiązanie nastąpiło... 1.11.1955 Waga dziecka... 2800 g.
Prawo do przedłużonego okresu zasiłkowego nie istnieje, ponieważ dziecko ważyło więcej niż 2500 g.

2. Poświadczony przez lekarza przypuszczalny termin rozwiązania... 20.11.1955 Rozwiązanie nastąpiło... 1.11.1955 Waga dziecka... 2350 g.
Prawo do przedłużonego okresu zasiłkowego istnieje ponieważ spełnione są wszystkie warunki.

3. Poświadczony przez lekarza przypuszczalny termin rozwiązania... 14.4.1955 Rozwiązanie nastąpiło... 31.3.1955. Urodziły się bliźniaki, z których jedno ważyło 2450 g, drugie 2300 g.

Następuje przedłużenie urlopu połogowego (Wochenurlaub) o 2 tygodnie ze względu na niewykorzystany wskutek przedwczesnego porodu urlop dla ciężarnych (od 1.4. do 14.4.1955 i o 2 tygodnie ze względu na urodzenie bliźniąt.

Urodzenie nieżywego płodu traktuje się jako normalny poród, nie daje więc ono prawa do przedłużenia urlopu połogowego (Wochenurlaub), chociażby nawet poród był przedwczesny, nienormalny itd. Przy obliczaniu zasiłku połogowego (dla ciężarnych i położnic) ustala się zarobek netto z 3 ostatnich miesięcy, z którego wyprowadza się zarobek netto za każdy dzień kalendarzowy z uwzględnieniem wszystkich wypłaconych dodatkowo do wynagrodzenia kwot.

Jeżeli kobieta ciężarna dla odbycia porodu zostaje przyjęta do kliniki, szpitala lub zakładu położniczego, wypłaca się przysługujący jej zasiłek w pełnej wysokości także w czasie pobytu w tych zakładach.

Niezależnie od uprawnień wyżej omówionych wspomniana na wstępie ustawa przyznaje ubezpieczonej kobiecie prawo do jednorazowego zasiłku w kw. 50 DM na zakup wyprawki niemowlęcej dla każdego nowourodzonego dziecka (Erstlingsausstattung). Zasiłek ten może być wypłacony już z chwilą rozpoczęcia urlopu dla ciężarnych (Schwangerschaftsurlaub), a więc na 5 tygodni przed rozwiązaniem. Po rozwiązaniu ubezpieczona winna przedłożyć akt urodzenia. Ponadto rodzina położnicy otrzymuje również jednorazowy zasiłek w kw. 50 DM, którego wypłata może jednak nastąpić dopiero po urodzeniu się dziecka i po przedłożeniu aktu urodzenia.

Jeśli położnica umrze w czasie rozwiązania albo w czasie przysługującego jej urlopu połogowego w ścisłym tego słowa znaczeniu (Wochenurlaub) osobie, która pielęgnuje urodzone dziecko przysługuje jednorazowe świadczenie w kw. 60 DM; wielokrotność tej kwoty zależna jest od tego, ile dzieci przyszło na świat.

Na żądanie kobiety, która odbywa urlop macierzyński (dla ciężarnych i położnic), zakład pracy obowiązany jest przyznać jej normalny urlop wypoczynkowy, przysługujący w danym roku, bezpośrednio po upływie urlopu macierzyńskiego (połogowego).

Oprócz wszystkich podanych wyżej świadczeń kobiecie przysługuje ponadto jednorazowa państwowa

zapomoga (premia), lecz dopiero po urodzeniu trzeciego dziecka. Zapomoga ta wynosi na 3 dziecko 100 DM, na 4 — 250 DM na 5 i każde następne 500 DM. Gdyby mąż kobiety uprawnionej do premi miał dzieci z poprzedniego małżeństwa, dzieci te nie wchodzą w rachubę przy ustalaniu wysokości premii.

Z ubezpieczenia społecznego wypłaca się również bieżące zasiłki na dzieci począwszy od czwartego dziecka. Przy wypłacie tych zasiłków uwzględnia się już zarówno dzieci własne matki jak i dzieci męża z poprzedniego małżeństwa. Zasiłek wynosi 20 DM na czwarte dziecko oraz 25 DM miesięcznie na każde następne dziecko i przysługuje do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Dzieci muszą żyć we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą ubiegającą się o zasiłek.

J. Szczygielski

Organizacja ubezpieczenia społecznego w Węgierskiej Republice Ludowej 1)

W Węgierskiej Republice Ludowej państwowe ubezpieczenie społeczne obejmuje: ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa, ubezpieczenie rodzinne oraz powszechne zaopatrzenia emerytalne.

Obowiązkowi ubezpieczenia w państwowym ubezpieczeniu społecznym podlegają wszyscy pracujący najemnie, których zarobek miesięczny wynosi pewne określone minimum.

Ponadto w ubezpieczeniu powszechnym mogą się ubezpieczyć dobrowolnie: członkowie spółdzielni produkcyjnych, adwokaci zespołów adwokackich, członkowie zespołów artystycznych, chałupnicy i inni. Ubezpieczenie dobrowolne dokonywane jest na podstawie specjalnych umów, ma ono formę ubezpieczenia zbiorowego, tj. nie przyjmuje się do ubezpieczenia indywidualnych osób, lecz całe zespoły.

Państwowe ubezpieczenie społeczne w zakresie: ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, ubezpieczenia rodzinnego oraz przyznawania i wymiaru rent — wykonywane jest przez związki zawodowe. Wyodrębnione pod względem organizacji są ubezpieczenia pracowników resortu kolei, a mianowicie wykonują je jednostki administracyjne tego resortu.

Wypłaty rent z powszechnego zaopatrzenia emerytalnego dokonuje Instytut Rent.

Członkowie spółdzielni pracy mają własny system ubezpieczeń społecznych.

I. ORGANIZACJA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH WYKONYWANYCH PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE

1. Przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych powołany został Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, który kieruje całokształtem ubezpieczeń społecznych w skali krajowej w zakresie wykonywanym przez związki zawodowe. Centralny Zarząd U.S. podlega bezpośrednio Sekretariatowi CRZZ i z ramienia Sekretariatu sprawuje nad nim opiekę przewodniczący CRZZ. CZUS, jakkolwiek stanowi część składową CRZZ, to jednak posiada osobowość prawną.

Do zadań Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi:

— opracowywanie projektów aktów prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych, interpretacja tych przepisów, wydawanie instrukcji i regulaminów; CZUS wydaje własny biuletyn, w którym ogłasza interpretacje i wyjaśnienia przepisów prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz instrukcje i regulaminy ustalone przez CZUS;

— opiniowanie aktów prawnych opracowanych przez poszczególne resorty, a mających związek z ubezpieczeniem społecznym;

— kontrolowanie działalności państwowej służby zdrowia, kontrolowanie stanu zaopatrzenia aptek publicznych w leki oraz przeprowadzanie retaksacji recept;

— współpraca z Ministerstwem Zdrowia w zakresie zwalczania przyczyn zachorowań i wypadków przy pracy, oraz zaopatrzenia w leki;

— instruktaż i kontrola wojewódzkich zarządów u. s. oraz aktywu ubezpieczeniowego w instancjach związkowych;

— opracowywanie ogólnego budżetu ubezpieczeń społecznych i zbiorczych sprawozdań rachunkowych;

— organizowanie i prowadzenie zbiorczej statystyki dla potrzeb ubezpieczeń społecznych; ze statystyki tej korzystają również różne organa państwowe.

Szczególnie należy podkreślić uprawnienia Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie kontroli lecznictwa. CZUS zatrudnia w tym celu fachowy personel lekarski i farmaceutów.

2. W miastach wojewódzkich istnieją wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, które wykonują ubezpieczenie społeczne na swoim terenie. Wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych podlegają bezpośrednio Centralnemu Zarządowi U.S. Poza tym WRZZ kontrolują działalność wojewódzkich zarządów u. s. i udzielają im pomocy.

Do zadań wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych należy między innymi:

— prowadzenie ewidencji zakładów pracy i ubezpieczonych oraz rejestracji przebiegu ubezpieczenia;

— ustalanie uprawnień do świadczeń chorobowych i rodzinnych w odniesieniu do pracowników tych zakładów pracy, które nie wypłacają zasiłków; wypłata zasiłków tym pracownikom;

— organizowanie wypłaty zasiłków w zakładach pracy; kontrola i instruktaż zakładów pracy w zakresie obliczania i wypłaty zasiłków;

— kontrola działalności państwowej służby zdrowia oraz zaopatrzenia i gospodarki lekami;

— współdziałanie z organami służby zdrowia w zakresie zwalczania przyczyn zachorowalności i absencji chorobowej; analizowanie stanu zachorowalności i absencji chorobowej oraz kontrola chorych w domu;

— wymiar i pobór składek ubezpieczeniowych; kontrola prawidłowości obliczania i opłacania składek przez zakłady pracy;

— przyznawanie i wymiar rent;

— opracowywanie budżetu WZUS i sporządzanie sprawozdań rachunkowych;

— sporządzanie sprawozdań statystycznych dla potrzeb ubezpieczeń społecznych.

3. W ośrodkach przemysłowych, o dużych skupiskach ubezpieczonych, tworzone są ekspozytury wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych, które podlegają bezpośrednio WZUS. Zadania ekspozytur są analogiczne jak wojewódzkich zarządów u. s. z wyjątkiem przyznawania i wymiaru rent.

4. Na terenie Budapesztu ubezpieczenia społeczne wykonywane są (w formie próby) bezpośrednio przez 6 branżowych związków zawodowych, a mianowicie: metalowców, górników, handlowych i państwowych, włókniarzy, hutników oraz spożywców.

Związek zawodowy górników wykonuje ubezpieczenie społeczne również i poza Budapesztem — w pozostałych województwach. W zarządach głównych wymienionych związków zawodowych zostały stworzone wydziały ubezpieczeń społecznych, podległe bezpośrednio prezydium zarządów głównych.

Zadania wydziałów ubezpieczeniowych zarządów głównych w odniesieniu do zakładów pracy podległych tym związkom branżowym są analogiczne, jak WZUS w stosunku do pozostałych zakładów pracy. Wobec

1) Stan z września 1955.

tego zakłady pracy tych 6 związków zawodowych na terenie Budapesztu, a związku górników również na terenie reszty kraju, są wyłączone spod działania WZUS.

5. Przy WRZZ powołane zostały międzyzwiązkowe komisje ubezpieczeń społecznych, w skład których wchodzą przedstawiciele poszczególnych związków branżowych. Przewodniczącymi komisji są z reguły przewodniczący WRZZ. Komisje spełniają nadzór i kontrolę nad pracą wojewódzkich zarządów u. s., rozstrzygają odwołania w sprawach rentowych i zasiłkowych, a ponadto przyznają zapomogi ubezpieczonym, którzy nie mają jeszcze wzgl. już uprawnień do świadczeń.

Przy WRZZ funkcjonują również tzw. komisje operatywne, których przewodniczącymi są również przewodniczący WRZZ. Członkami komisji operatywnej są: dyrektor WZUS, kierownik wydziału zdrowia właściwej rady narodowej oraz naczelni lekarze przychodni obwodowych i rejonowych. Komisja analizuje stan lecznictwa na terenie województwa i zaopatrzenia w leki i na tle analizy podejmuje uchwały wiążące organy służby zdrowia. W posiedzeniach komisji bierze udział przedstawiciel zw. zaw. służby zdrowia.

6. Istnieje zasada że zasiłki wypłacają zakłady pracy zatrudniające co najmniej 100 pracowników. Pracownikom pozostałych zakładów pracy zasiłki wypłacają WZUS względnie ekspozytury WZUS.

W zakładach pracy wypłacających zasiłki istnieją przy radach zakładowych komisje ubezpieczeń społecznych, na czele których z reguły stoją przewodniczący rad zakładowych. Praktycznie czynności ubezpieczeniowe wykonuje sekretarz wym. komisji. W dużych zakładach pracy sekretarze komisji są etatowi. Komisja ubezpieczeń społecznych dzieli się na następujące podkomisje:

a) Podkomisja zdrowia — wspólnie z lekarzem zakładowym analizuje stan zachorowalności i absencję chorobową, kontroluje działalność przyzakładowej placówki leczniczej, stawia wnioski i skierowania pracowników do sanatorium nocnego oraz stawia wnioski w sprawie odwiedzania chorych w domu.

b) podkomisja opieki nad chorymi — odwiedza chorych w domu i organizuje w razie potrzeby opiekę nad nimi.

c) podkomisja finansowa — opracowuje zakładowy budżet u. s. i kontroluje jego realizację (o ile dany zakład pracy nie jest obowiązany sporządzać budżet u. s., to wym. funkcje odpadają), ponadto kontroluje prawidłowość obliczania i wypłaty zasiłków, obliczania składek ubez. oraz terminowego rozliczania się z zarządem głównym zw. zaw. wzgl. WZUS.

d) Podkomisja zapomóg — przyznaje zapomogi pracownikom w wypadkach losowych. Na zapomogi tworzony jest specjalny fundusz na podstawie uchwały Rady Ministrów. Fundusz ten nie wchodzi do zakładowego budżetu ubezp. społ.

e) Podkomisja wczasowa — opracowuje plan rozdziału skierowań wczasowych oraz kontroluje właściwy ich przydział. Komisja ta jest w ścisłym kontakcie z lekarzem zakładowym.

f) Podkomisja odwoławcza — rozpatruje jako I instancja odwołania pracowników od decyzji referatu ubezp. zakładu pracy. Decyzje bowiem o wypłacie zasiłków wydaje administracja zakładu pracy a nie aktyw związkowy.

O ile w danym zakładzie pracy istnieją oddziałowe rady z. z., to wybierane tam są również oddziałowe komisje u. s., które mają wszystkie podkomisje z wyjątkiem finansowej i odwoławczej.
W grupach związkowych wybierani są delegaci ubezpieczeń społecznych.

7. W zakładach pracy nie wypłacających zasiłków, o ile są rady zakładowe, istnieją również komisje ubezpieczeń społecznych i podkomisje, z wyjątkiem podkomisji finansowej i odwoławczej.

8. Odwołania.

a) W sprawach zasiłkowych — od decyzji administracji zakładu pracy pracownik odwołuje się do komisji odwoławczej (komisji u. s.) jako I instancji, a od decyzji podkomisji odwoławczej do zarządu okręgowego właściwego związku zaw.

Jeżeli w danym województwie nie ma właściwego zarządu okręgowego z. z., to jako II instancja odwołanie rozpatruje komisja ubezpieczeń społecznych przy WRZZ. Komisja ta rozpatruje również, jako I i ostatnia instancja, odwołania od decyzji WZUS, dotyczy to pracowników zatrudnionych w zakładach pracy nie wypłacających zasiłków.

b) W sprawach rentowych — inwalidztwo ustala komisja lekarska I instancji (powiatowa, miejska, dzielnicowa). W skład komisji wchodzi dwóch lekarzy o specjalności odpowiedniej do choroby inwalidy. Od decyzji tej komisji przysługuje odwołanie do komisji lekarskiej II instancji (wojewódzkiej). Komisje podlegają Ministerstwu Zdrowia, jest jednak projekt, aby podlegały związkom zawodowym.

Renty przyznają i ustalają ich wysokość WZUS. Od decyzji WZUS' w sprawie ustalenia uprawnień i wysokości renty przysługuje odwołanie do komisji ubezpieczeń społecznych przy WRZZ. Od decyzji tej komisji przysługuje odwołanie do sądów powszechnych, które jednakże badają tylko okres zatrudnienia.

II. ORGANIZACJA WYPŁATY RENT

Jak powiedziano wyżej, renty przyznają i ustalają ich wysokość wojewódzkie zarządy u. s. Decyzje rentowe wraz z aktami przesyłane są następnie do Instytutu Rent, który podległy jest Ministerstwu Finansów. Instytut ten dokonuje wypłaty rent na podstawie decyzji WZUS; wypłata jest scentralizowana.

Do zadań Instytutu należy również przyznawanie rent dla wdów i sierot po zmarłych rencistach, którzy już poprzednio mieli przyznaną rentę przez WZUS (renty dla wdów i sierot po zmarłych pracownikach przyznaje WZUS).

Zmiany wysokości rent w związku z nowym okresem zatrudnienia, zmianą stopnia inwalidztwa itd. dokonują WZUS.

III. ORGANIZACJA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH PRACOWNIKÓW RESORTU KOLEI

Ubezpieczenia społeczne pracowników resortu Kolei wykonywane są przez Ministerstwo Kolei oraz jego terenowe jednostki organizacyjne.

Zasiłki z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego wypłacają wszystkie zakłady pracy wypłacające zarobki pracownicze.

Kontrola prawidłowości wypłat zasiłków dokonywana jest przez Ministerstwo Kolei. Z Ministerstwem ściśle współpracuje Z.G.Zw. Zaw. Kolejarzy, przy którym istnieje wydział u. s. Poza tym do zadań wydziału należy superkontrola wypłaty zasiłków oraz instruktaż aktywu związkowego.

Uprawnienia do rent i wysokość rent ustala Ministerstwo Kolei przy udziale przedstawiciela Z. G. Z. Z. Kolejarzy. Wypłata rent dokonywana jest przez Ministerstwo Kolei.

IV. ORGANIZACJA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPÓŁDZIELCZOŚCI PRACY

Ubezpieczenie społeczne członków spółdzielni pracy wykonywane jest przez Centralny Instytut U.S. podległy Centralnemu Związkowi Spółdzielczości Pracy, wojewódzkie instytuty u. s. i ekspozytury.

W instytutach tych ubezpieczeni są tylko członkowie spółdzielni pracy, natomiast siły najemne zatrudnione w wym. spółdzielniach oraz pracownicy instytutów podlegają powszechnemu ubezpieczeniu. Ponadto w instytutach mogą być dobrowolnie ubezpieczeni indywidualni rzemieślnicy.

Stefan Będkowski

Przepisy Karty Górnika a postanowienia dekretu

z 25.6.1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin

Wiadomo, że kwestie nie uregulowane w specjalnych przepisach rentowych Karty Górnika reguluje się według ogólnie obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych. Tymi ogólnie obowiązującymi przepisami są od 1.7.54 przepisy dekretu o p.z.e, które zastąpiły przepisy dawne. W związku z zastąpieniem przepisów dawnych postanowieniami dekretu o p.z.e. pracownicy rad narodowych, zajmujący się wnioskami o renty z KG, zetknęli się po wejściu w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z szeregiem zagadnień prawnych, których rozstrzygnięcie ma istotne znaczenie dla rencistów z KG. Przykładem takiego zagadnienia jest pytanie, czy i jaką rentę przyznać górnikowi, który otrzymując rentę z KG za wysługę lat (tj. z tytułu ukończenia 55 roku życia i przebycia 25 lat pracy pod ziemią — nazwijmy tę rentę rentą starczą z KG) pracuje nadal i jako rencista ulegnie wypadkowi przy pracy pod ziemią.

Górnik, który otrzymuje rentę starczą z KG może nadal pracować pod ziemią. Jeżeli podczas tej pracy ulegnie wypadkowi przy pracy pod ziemią lub zachoruje na chorobę zawodową i wskutek tego stanie się inwalidą oraz zostanie zaliczony co najmniej do III grupy inwalidów, ma prawo do renty inwalidzkiej z art. 35 dekretu o p.z.e. Stosownie jednak do art. 16 ust. 2 dekretu wypłaca się tylko jedno świadczenie, mianowicie wyższe lub wybrane przez zainteresowanego. Stąd wniosek, że albo należy płacić nadal dotychczasową rentę starczą z KG, albo też wypłacać rentę inwalidzką z dekretu.

Przeprowadzenie analogii do rent z dekretu o p.z.e. nasuwa to samo rozwiązanie: jeżeli np. pracownik otrzymujący rentę starczą z dekretu o p.z.e. ulegnie (jako rencista) w zatrudnieniu wypadkowi, czyniącym go inwalidą, to również nie otrzymuje drugiej renty, lecz ma prawo wyboru między rentą starczą a inwalidzką z dekretu.

Można jednak rozważyć także inną alternatywą rozwiązania tego zagadnienia, a mianowicie przyznać z tytułu wypadku wzrost rentowy do renty starczej z KG wg § 8 uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951. Powołany § 8 brzmi następująco:

„W razie, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, nie wypłaca się renty wypadkowej, natomiast rentę górniczą wymierza się przy przyjęciu za podstawę 25-letniej pracy pod ziemią oraz przyznaje się wzrost renty, wynoszący przy 100% niezdolności 30% renty. Przy niższym procencie niezdolności wzrost renty ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Jeżeli spowodowana wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową niezdolność nie uzasadnia przyznania renty górniczej, przyznaje się rentę wypadkową na zasadach ogólnych ubezpieczenia powszechnego."

Z powyższego sformułowania wynika, że wzrost rentowy wg § 8 należy się wówczas, jeżeli „niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową", a więc, że jest to wzrost do renty inwalidzkiej a nie do renty starczej z Karty Górnika. Jeżeli więc górnik otrzymujący rentę starczą z KG, pracując jako rencista pod ziemią, ulega wypadkowi i staje się niezdolnym do jakiejkolwiek pracy pod ziemią, należałoby mu (przez analogię do art. 33 ust. 2 dekretu o p.z.e.) w zamian dotychczasowej renty starczej z KG przyznać rentę inwalidzką z KG wraz ze wzrostem z § 8 uchwały. Wydaje się, że teoretycznie stanowisko takie byłoby najbardziej słuszne. W niektórych jednak przypadkach taka zamiana może nie przydać się na nic renciście; jest bowiem prawdopodobne, że osoba otrzymująca rentę starczą z KG (a więc w wieku już dość podeszłym) będzie miała niekiedy zarobki niższe w 36 miesiącach przed wypadkiem od zarobków, jakie były podstawą dla przyznania renty starczej. Może się wtedy zdarzyć, że nowa renta inwalidzka z KG nie będzie — nawet ze wzrostem rentowym — wyższa od dotychczasowej renty starczej z KG. Wreszcie jest jeszcze jedna trudność natury praktycznej: rencista, który ma prawo do kilku rent, może otrzymywać tylko jedną i to najwyższą.

Przy przyjęciu za podstawę rozumowania artykułu 16 dekretu o p.z.e. w sytuacjach tu przedstawionych należałoby obliczać i porównywać wysokość aż trzech rent i to: (1) dotychczasowej renty starczej z KG z (2) rentą inwalidzką z dekretu o p.z.e. i z (3) rentą inwalidzką z KG wraz ze wzrostem rentowym.

Byłaby to oczywiście duża i przewlekła, najczęście nieproduktywna praca, zwłaszcza że sposób obliczania podstawy wymiaru renty ad (2) i (3) nie jest jednakowy (przy rencie ad (2) — zarobek z 12 miesięcy przy rencie ad (1) i (3) zarobek z 36 miesięcy). Nadto komisje lekarskie (KIZ) — z góry musiałyby wydawać 2 orzeczenia — jedno co do inwalidztwa z dekretu, drugie co do inwalidztwa z KG (różne pojęcia, różne formularze orzeczeń i zaświadczeń o wyniku badania).

W konkluzji wydaje mi się najwłaściwszy następujący wniosek: Jeżeli rencista otrzymujący rentę starczą z KG ulegnie wypadkowi przy pracy pod ziemią lub zachoruje na chorobę zawodową, skutkiem czego stanie się inwalidą co najmniej III grupy w myśl dekretu o p.z.e., należy w razie zgłoszenia wniosku o nową rentę jedynie ustalić, czy należna z tego tytułu renta w myśl dekretu o p.z.e. jest wyższa od dotychczasowej renty starczej z KG, i jeżeli tak, przyznać rentę inwalidzką z dekretu o p.z.e. Podobnie należy postąpić, jeżeli górnik otrzymujący rentę starczą lub inwalidzką z KG ulegnie wypadkowi w zatrudnieniu nie pod ziemią, lecz na powierzchni.

Spośród licznych zagadnień z zakresu rent z Karty Górnika, wyłaniających się w związku z dekretem o p.z.e wybrałem tylko jedno. Już z tego jednego jednak widać, o jak skomplikowane a dotychczas ostatecznie nie uregulowane problemy chodzi. Kwestia unifikacji i nowelizacji przepisów z Karty Górnika na tle postanowień dekretu o p.z.e. staje się coraz to pilniejszą sprawą.

Feliks Woźniczka

W sprawie wykładni ustępu 3 art. 38 dekretu o p. z. e.

W związku z artykułem Kazimierza Osmólskiego w nr 12/55 PUS

W nr 12/55 PUS ukazał się artykuł Kazimierza Osmólskiego zawierający rozważania interpretacyjne nad przepisami art. 38 dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. (Dz. U. nr 30, poz. 116). Rozważania te są jasne i zrozumiałe, gdy mówią o ust. 1, 2, 4 i 5 tego artykułu. Nie można jednak zgodzić się z interpretacją autora, dotyczącą ust. 3 tegoż artykułu.

Autor uważa, że ustęp ten może być interpretowany dwojako:

1) pracownik nabywa prawo do renty inwalidzkiej, jeżeli w dniu powstania inwalidztwa posiada okres zatrudnienia ustalony dla pracowników młodszych w bezpośrednio poprzedzającej grupie wieku, przy czym obojętne jest, czy okres ten osiągnął przed czy po przejściu do grupy pracowników starszych,

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

Dla ilustracji autor podaje następujący 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[1]) (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".

Stosując pierwszą interpretację pracownik z powyższego przykładu miałby prawo do renty, według drugiej natomiast interpretacji należałoby mu odmówić renty inwalidzkiej. Autor artykułu wypowiada pogląd, że pierwsza interpretacja jest właściwa.

Analiza przepisu ust. 3 art. 38 dekretu wykazuje jednak, że proponowana przez autora interpretacja jest błędna i sprzeczna z całym artykułem 38 dekretu.

Art. 38 dekretu o p.z.e. stanowi, że rentę inwalidzką otrzymuje pracownik, który spełnia m. in. warunek posiadania okresu zatrudnienia. Art. 38 wyjaśnia, jaki okres zatrudnienia jest wymagany dla powstania prawa do renty inwalidzkiej. Otóż okres ten ustalony w zasadzie w ustępach 1 i 2 art. 38 dekretu uzależniony jest od wieku pracownika. Jest to zupełnie jasne i logiczne. Im bowiem pracownik jest starszy, tym większego okresu zatrudnienia można i należy od niego wymagać.

Ust. 1 ustala więc, że 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 lata
„	25	„ „	30	„	— 4 lata

Dla pracowników w wieku powyżej 30 lat dekret ustala w ust. 2 okres zatrudnienia wynoszący 5 lat, przy czym dodaje, że powinny one przypadać na okres ostatnich dziesięciu lat przed ustaniem zatrudnienia.

Konstrukcja ust. 1 i 2 art. 38 opiera się więc na kryterium wieku pracownika.

[1]) Powinno być do ukończenia 30 roku życia — 3 lata i 9 miesięcy. (M. P.).

Kazimierz Osmólski stwierdza, że oba te ustępy są jasne i nie nasuwają wątpliwości.

Bliższa analiza wykazuje jednak, że nie zawsze przepisy te są jasne. Weźmy taki przykład:

Pracownik ur. 1.10.1925 posiadał dnia 1.10.1947 roku 22 lata życia, a ponieważ rozpoczął pracę 1.7.1945, posiadał w dniu 1.10.1947 okres zatrudnienia wynoszący 2 lata i 3 miesiące. Według wymogów ust. 1 art. 38 dekretu pracownik ten miał okres zatrudnienia wymagany do przyznania renty inwalidzkiej, gdyż przed ukończeniem 22 lat posiadał wymagane 2 lata zatrudnienia. Po dniu 1.10.1947 pracownik ten nadal bez przerwy pozostawał w zatrudnieniu i w dniu 1.4.1948 stał się inwalidą. Jakie są teraz jego uprawnienia do renty? Okazuje się, że pracownik — według wymogów art. 38 ust. 1 dekretu — nie posiada prawa do renty inwalidzkiej. W dniu 1.4.1948 miał bowiem 22 lata i 6 miesięcy życia, a więc powinien posiadać 3 lata zatrudnienia, by mieć prawo do renty inwalidzkiej. Tymczasem pracownik ten ma okres zatrudnienia, wynoszący zaledwie 2 lata i 9 miesięcy.

Powstała dziwna sytuacja: pracownik w dniu 1.10.1947 miał prawo do renty inwalidzkiej, gdyż posiadał wtedy wymagany okres zatrudnienia, a po upływie 6 miesięcy — mimo nieprzerwanego pozostawania w zatrudnieniu — nie ma on tego prawa, gdyż nie posiada wymaganego okresu zatrudnienia.

Paradoks ten rozwiązuje właśnie ust. 3 art. 38 dekretu, który stanowi:

Jeżeli pracownik nie ma okresu zatrudnienia ustalonego w ust. 1 (w naszym przykładzie — 3 lata zatrudnienia) dla grupy pracowników obejmujących jego wiek (w naszym przykładzie — grupa od 22 do 23 lat), ale ma mniejszy okres zatrudnienia (w naszym przykładzie pracownik miał przed ukończeniem 22 lat — 2 lata i 3 miesiące) ustalony dla pracowników bezpośrednio poprzedzającej grupy wieku (20—22 lat), przyjmuje się, że ma okres zatrudnienia wymagany dla uzyskania renty inwalidzkiej, jeżeli pracował bez przerwy od chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do grupy pracowników starszych (tzn. w naszym przykładzie od dnia 1.10.1947 do daty powstania inwalidztwa, tj. do 1.4.1948).

Ponieważ w przytoczonym wyżej przykładzie pracownik w dniu przejścia z jednej grupy wieku do drugiej grupy wieku, tj. w dniu 1.10.1947, miał wymagany okres zatrudnienia i od tego dnia do dnia powstania inwalidztwa, tj. do dnia 1.4.1948, pracował bez przerwy, przeto na podstawie ust. 3 przyjmuje się, że pracownik ten ma okres zatrudnienia wymagany dla uzyskania renty, aczkolwiek faktycznie według ust. 1 tego okresu nie posiada.

Ratio legis ust. 3 art. 38 dekretu o p.z.e. polega właśnie na usunięciu takiej dziwnej sytuacji, przy której pracownik, mimo że pracuje bez przerwy nadal traci wymagany okres zatrudnienia, który już przedtem posiadał. Ponieważ art. 38 ust. 1 i 2 przewiduje 5 grup wieku, mogłoby się zdarzyć, że pracownik, mimo stałego i nieprzerwanego pozostawania w zatrudnieniu, to traciłby to prawo do renty inwalidzkiej przy przechodzeniu z jednej grupy wieku do drugiej. Dekret stwarza więc domniemanie

prawne, tzn. przyjmuje, że jeżeli pracownik miał wymagany okres zatrudnienia i pracuje nadal bez przerwy, to nie traci prawa do renty inwalidzkiej (jak gdyby miał wymagany okres zatrudnienia dla grupy pracowników starszych).

Interpretacja, za którą wypowiada się Kazimierz Osmólski prowadzi do wewnętrznej sprzeczności. Interpretacja ta bowiem w końcowym swym ogniwie rozumowania doprowadza do następującego stwierdzenia: pracownikowi powinno się okres zatrudnienia liczyć albo w odniesieniu do jego wieku albo w odniesieniu do dnia powstania inwalidztwa. Wprowadza więc nową zasadę liczenia tego okresu (od daty powstania inwalidztwa) oraz ulgi, których zasadność nie da się niczym wytłumaczyć. A przecież cały artykuł 38 zbudowany jest w oparciu okresu zatrudnienia o wiek pracownika, a nie o datę powstania inwalidztwa, o której nie mówi ani ust. 1 ani ust. 2 art. 38 dekretu. Wreszcie, jaki sens i jaka słuszność społeczna przemawiałyby za skróceniem terminów przewidzianych w ust. 1 art. 38 dekretu, a to tym bardziej, że skrócenie to byłoby różne dla różnych przypadków.

Nie ma tu mowy o jakiejś interpretacji ścieśniającej czy rozszerzającej. Chodzi po prostu o wewnętrzny sens przepisu, o rację ustawodawcy, o przyczynę, która spowodowała wprowadzenie ust. 3 art. 38. Wprowadzenie przepisu ust. 3 miało na celu jedynie załatwienie sprawy okresów zatrudnienia w tych przypadkach, w których pracownik, będąc w grupie pracowników młodszych, miał wymagany do przyznania renty inwalidzkiej okres zatrudnienia, pracował nadal bez przerwy i mimo to, przechodząc do grupy pracowników starszych, stracił swe poprzednie uprawnienia.

Michał Ponarski

Uwagi i propozycje w związku z ukazaniem się „Wskazówek w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych"

W sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych zatrudnionym kobietom zamężnym

Jakkolwiek „Wskazówki" podają dosyć szczegółowo tryb postępowania w zakresie przyznawania i wypłaty zasiłków rodzinnych zatrudnionym kobietom zamężnym, to jednak niektóre kwestie w tym względzie nie zostały uregulowane w sposób wystarczający. A mianowicie:

1. Jak wiadomo, zasiłki rodzinne można wypłacać ojcu lub matce z tytułu ich zatrudnienia. W razie podjęcia wypłaty zasiłku matce, zakłady pracy mają wymienić pomiędzy sobą odpowiednie zaświadczenia, których wzory (2 i 3) są podane we „Wskazówkach". Nie podany jest natomiast okres czasu, na który zaświadczenia te mają służyć. Trzy miesiące, czy rok, czy aż do czasu zmiany okoliczności uzasadniających wypłatę zasiłku? Jak miałem możność zauważyć, zakłady pracy kwestię tę różnie interpretują.

2. „Wskazówki" nic nie mówią, jak zakład pracy ma postąpić w razie, gdy ojciec nie pracuje z takich czy innych powodów, względnie porzucił rodzinę i udał się w niewiadomym kierunku, a matka jako pracownica składa roszczenie o wypłatę zasiłku.

Zakłady na terenie WZUS Lublin w większości wypadków opierają się na różnorakich zaświadczeniach, często niedostatecznych, wydawanych przez gromadzką lub miejską radę narodową, lub na oświadczeniach dwóch świadków.

Spotkałem się nawet z takimi wypadkami, że referent zasiłkowy oświadczył mi, że on i rada zakładowa wiedzą, że mąż pracownicy N. nie pracuje.

Chodzi mi tu przede wszystkim o zatrudnione żony rolników. Teren WZUS-Lublin jest terenem rolniczym. Często spotyka się, że ojciec rodziny pracuje na parohektarowym gospodarstwie, a żona podejmuje zatrudnienie i składa roszczenie o wypłatę zasiłku. Dobrze, jeżeli referent jest sumienny i przeszkolony, wtedy poinformuje roszczącą, że powinna uzyskać decyzję przyznającą zasiłek z właściwego WZUS. Zdarza się jednak, i to niestety często, że referent wypłaca zasiłek bez decyzji WZUS. Kontrola organów ubezpieczeniowych wstrzymuje taką wypłatę zasiłku aż do wyjaśnienia. Robotnica nie znająca przepisów ubezpieczniowych, czuje się niesłusznie skrzywdzona.

3. Przytoczone wyżej sytuacje oraz szereg innych obserwacji poczynionych podczas mojej pracy kontrolnej w terenie, wskazują, że obecny stan rzeczy w zakresie przyznawania i wypłaty zasiłków rodzinnych zatrudnionym kobietom zamężnym budzi wiele zastrzeżeń i dlatego wymaga gruntowniejszego uregulowania.

Wydaje mi się, że najprostszym i możliwie korzystnym rozwiązaniem w tym względzie byłoby nałożenie na mężatki pracujące, pobierające zasiłki rodzinne, obowiązku składania w swoim zakładzie pracy co kwartał: a) zaświadczenia o niepobieraniu zasiłku rodzinnego przez męża zatrudnionego, b) w wypadku, gdy małżonek utrzymuje się z innych dochodów aniżeli praca najemna — odpowiednich zaświadczeń rad narodowych i wydziałów finansowych o niepodjęciu przez niego zatrudnienia, o wysokości przychodu z gospodarstwa rolnego względnie o opłacaniu podatku obrotowego.

Na podstawie takich dokumentów zakład pracy mając odpowiednie wskazówki CZUS, mógłby uznać lub odrzucić roszczenie o zasiłek rodzinny.

W razie stwierdzenia wypłaty zasiłku zatrudnionej mężatce bez należytej dokumentacji (np. brak odpowiedniego zaświadczenia za ostatni kwartał) instruktor WZUS (OZUS), dokonujący kontroli, winien mieć prawo natychmiastowego zbadania na miejscu stanu faktycznego i ewentualnego uznania we własnym zakresie dokonanej wypłaty zasiłku (chodzi tu głównie o małe zakłady pracy, jak np. GS „Samopomoc Chłopska", spółdzielnie pracy itp.).

Instruktorzy zarządów ubezpieczeń społecznych, nie pracując obecnie na normach, mogą przeprowadzać doraźnie wnikliwą kontrolę wspólnie z radą zakładową i natychmiast decydować o dokonanej wypłacie zasiłku rodzinnego. Sądzę, że można im w tym względzie bez większej obawy zaufać, zwłaszcza iż instruktorom tym powierza się niejednokrotnie znacznie poważniejsze zadania.

Zdaję sobie oczywiście sprawę z tego, że propozycje moje nie rozwiązują zagadnienia w sposób idealny. Nadal mogą się zdarzać różne niedociągnięcia i nawet nadużycia. Uważam jednak, że będą to przypadki nieliczne i występujące tylko sporadycznie.

Jerzy Majewski
Lublin

Trzeba bliżej określić warunki wypłaty zasiłku na pasierba

Wiosną 1955 roku odbyła się narada zasiłkowców zakładów pracy Wybrzeża, zwołana przez WZUS w Gdańsku — przy udziale przedstawicieli CZUS. Dyskutowano wówczas przez dwa dni na temat opracowania nowej instrukcji dla obu zakresów naszej pracy, tj. zasiłków rodzinnych i chorobowych.

Zdziwiłem się więc, gdy ostatnio dano nam do ręki jedynie „Wskazówki dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych", wydane w październiku 1955 roku przez CRZZ — Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych. To, tak niezbędne i tak długo oczekiwane, narzędzie pracy nie zaspokaja bowiem w całości potrzeb referentów zasiłkowych w zakładach pracy, ponieważ w praktyce odczuwają oni głównie brak instrukcji o wypłacie zasiłków chorobowych — ze względu na szczególnie rozbudowane przepisy prawne w tym zakresie. Często nie wiadomo, jak „podejść" do przedłożonej przez pracownika asygnaty chorobowej, by nie obliczyć błędnie zasiłku.

Nie będę rozwodził się nad koniecznością opracowania aktualnej instrukcji o wypłacie zasiłków chorobowych, gdyż wszyscy orientujemy się i zgadzamy co do tego, że jest ona niezbędnie potrzebna; apeluję jedynie o jak najpilniejsze zaopatrzenie w nią wszystkich pracowników ubezpieczeniowych.

Wracając do „Wskazówek", należy podziękować ich redaktorowi za przejrzyste opracowanie. Dobrze jest, że „Wskazówki" przesunęły część uprawnień WZUS na zakład pracy, wskutek czego wiele spraw można załatwić na miejscu. Dotyczy to także wypłaty zasiłku rodzinnego na pasierba.

„Wskazówki" (rozdział VIII) precyzując, jakie dzieci należy uważać za dzieci własne, przysposobione i obce, nie wyjaśniają jednak pojęcia „pasierb". Nie wiadomo, jaki stosunek musi zachodzić pomiędzy dzieckiem a nowym rodzicem, aby określenie „pasierb" było zastosowane właściwie.

Przytaczam z własnej praktyki konkretny przypadek:

Roszczenie o zasiłek rodzinny złożył pracownik na żonę i dwoje dzieci, które określił mianem „wychowanków". Dzieci te noszą nazwisko swego faktycznego ojca. Rodzice ich uzyskali rozwód sądowy, z tym, że ojciec alimentuje dzieci.

Referat orzecznictwa WZUS uważa, że skoro matka dzieci wyszła powtórnie za mąż, to dzieci z pierwszego małżeństwa są pasierbami obecnego męża ich matki. Moim zdaniem, dzieci te byłyby pasierbami, gdyby faktyczny ich ojciec nie żył, skoro jednak tak nie jest, są one tylko „dziećmi obcymi".

A zatem zasiłek na dzieci w przytoczonym przypadku może być, według mnie, wypłacony jedynie na podstawie decyzji wojewódzkiego czy obwodowego zarządu ubezpieczeń społecznych.

Ponieważ często uważa się, że każde dziecko z pierwszego małżeństwa, a nawet dziecko nieślubne, jest pasierbem w stosunku do aktualnego współmałżonka tego z rodziców, u którego dziecko przebywa, należałoby podać dokładną definicję określającą, kogo należy uważać za pasierba i w jaki sposób odróżnić go od dziecka obcego.

Moim zdaniem, podchodzenie bezkrytyczne i z dobrą wiarą do podania przez pracownika na druku Ch35 określenia „pasierb" czy „wnuk" stanowiłoby furtkę, przez którą popłyną nieprawnie fundusze społeczne.

Wiemy dobrze o tym, że tak komitety blokowe jak i prowadzący meldunki, poświadczając oświadczenie Ch35, rzadko czytają ich treść, i dlatego określenie „pasierb" czy „wnuk" często będzie niezgodne ze stanem faktycznym. Wiadomo zaś, że ludzie często podają niewłaściwe dane, chcąc w ten sposób uzyskać nieprawnie zasiłki.

Dlatego, skoro w innych wypadkach wymagamy dodatkowych dokumentów, należałoby tę praktykę stosować również w przypadku dzieci, o których tu mowa.

Wnoszę więc propozycję, ażeby CZUS uzupełnił „Wskazówki" obowiązującym wyjaśnieniem (w formie komunikatu do zakładów pracy), że przy ubieganiu się o zasiłki na wszystkie dzieci, z wyjątkiem własnych (a więc i na pasierba), należy składać, poza oświadczeniem Ch35, odpowiednie dokumenty dodatkowe.

Tadeusz Owsiany
Gdańsk

O jednolite zasady wypłaty zasiłków z tytułu zatrudnienia i renty

We „Wskazówkach" zamieszczono na str. 30 pkt. 41 następujące m. in. wyjaśnienia:

„Na dziecko otrzymujące stypendium ze szkoły wyższej w kwocie co najmniej 260 zł miesięcznie zasiłek nie przysługuje. W razie wstrzymania w ciągu roku szkolnego stypendium z winy stypendysty zasiłek rodzinny nie przysługuje do końca roku szkolnego.

Niepobieranie stypendium w czasie ferii letnich nie uprawnia do zasiłku za ten okres.

Pobieranie stypendium nie ze szkoły wyższej, lecz z innej szkoły, nie pozbawia prawa do zasiłku, niezależnie od wysokości pobieranego stypendium".

Powyższe zasady stosuje się tylko w tych przypadkach, kiedy pracownik posiada uprawnienia do zasiłków na dzieci z tytułu zatrudnienia. Zasady te natomiast nie są stosowane w przypadkach, kiedy prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje z tytułu pobierania renty (o czym „Wskazówki" nie wspominają).

W tych ostatnich przypadkach obowiązują wyjaśnienia MPiOS, oparte na art. 53 i 55 dekretu o p. z. e. z 25.6.1954, a mianowicie:

Osobom pobierającym renty nie przysługuje zasiłek na dzieci, o ile uczęszczają do szkoły wyższej, średniej lub ogólnokształcącej i pobierają stypendium, wynoszące miesięcznie 260 zł lub więcej.

Jeżeli kwota stypendium pobieranego przez dziecko zostanie w ciągu roku szkolnego obniżona poniżej 260 zł, to wówczas wznawia się wypłatę zasiłku na to dziecko.

W okresie ferii letnich, kiedy dziecko nie otrzymuje stypendium, zasiłek na to dziecko może być w sporadycznych wypadkach wypłacany na wniosek zainteresowanego.

Z zestawienia powyższych wyjaśnień CZUS i MPiOS wynika zatem, że:

Osoby zatrudnione tracą prawo do zasiłku na dzieci pobierające stypendia w kwocie 260 zł lub wyższej tylko wtedy, kiedy dzieci te uczęszczają do szkół wyższych; jeżeli zaś dzieci, pobierające stypendia w kwocie 260 zł lub wyższej, uczęszczają do szkół średnich lub ogólnokształcących, to wtedy osoby zatrudnione zachowują prawo do zasiłku na te dzieci.

Renciści natomiast tracą prawo do zasiłku na dzieci pobierające stypendia w kwocie 260 zł lub wyższej zarówno wtedy, kiedy dzieci te uczęszczają do szkół wyższych, jak i wtedy, kiedy uczęszczają one do szkół średnich lub ogólnokształcących.

Omawiane zróżnicowanie uprawnień osób zatrudnionych i rencistów w zakresie zasiłków na dzieci jest ze społecznego punktu widzenia niesłuszne.

Nie ma bowiem żadnej uzasadnionej racji, ażeby osoba zatrudniona, a więc posiadająca wyższe dochody, otrzymywała, a rencista nie otrzymywał zasiłku rodzinnego w identycznej sytuacji, tj. na dziecko uczęszczające do szkoły średniej lub ogólnokształcącej i pobierające stypendium w kwocie 260 zł lub wyższej.

Wydaje się, że należałoby wprowadzić, po uprzednim uzgodnieniu stanowisk MPiOS i CZUS, jednolite zasady w zakresie uprawnień do zasiłków na dzieci uczęszczające do szkół i pobierające stypendia.

Kazimierz Wojtkowiak
Gdańsk

Potrzeba ustalenia pojęcia całkowitego i wyłącznego utrzymania

„Na żonę, która jest na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu męża, nie pracuje zarobkowo i nie pobiera renty, zasiłek przysługuje, jeżeli wychowuje ona choćby jedno dziecko, na które przysługuje zasiłek rodzinny, albo jeżeli ukończyła 50 lat, lub jeżeli uczęszcza do szkoły".

W taki sposób zostały sformułowane we „Wskazówkach w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych" (pkt. 56, str. 40) warunki wypłacania zasiłku na żonę. „Wskazówki" nie podają jednak bliższego wyjaśnienia, co należy rozumieć za pozostawanie na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu.

W praktyce bowiem zdarza się często, że żona pracownika, będąca w zasadzie na jego utrzymaniu, posiada przychód z gospodarstwa rolnego — niekiedy zresztą zupełnie małego (np. 1 ha i mniej).[1]) Przypadki takie nie są bynajmniej odosobnione; od dłuższego czasu wywołują one dużo nieporozumień i trudności, wie o tym dobrze każdy instruktor WZUS i prawie każdy referent zasiłkowy.

Jak więc w takich przypadkach postępować mają zakłady pracy wypłacające zasiłki? Jakimi kierować się zasadami i normami?

Wydaje się, że należałoby wyjaśnić tę kwestię i wydać w tym zakresie przepisy, obowiązujące zakłady pracy. Przepisami tymi należałoby uzupełnić „Wskazówki" — dla wiadomości wszystkich pracowników wypłacających zasiłki.

Zapobiegłoby to wszelkiej dowolności w ustalaniu uprawnień do zasiłków i wpłynęło na zmniejszenie ilości zasiłków kwestionowanych przez instruktorów.

Jan Tokarski
Częstochowa

[1]) Wyjaśnialiśmy tę kwestię na łamach PUS (zob. nr 8/55, str. 245, zapytanie 623).

W sprawie opuszczonych matek i studentów utrzymywanych przez żony

Wydaje się, że dla dobra samotnych, opuszczonych matek należałoby wprowadzić przepis, na mocy którego — przy braku wspólności małżeńskiej — wspólne zameldowanie dziecka byłoby okolicznością uprawniającą do przyznania zasiłku rodzinnego temu z dwojga rodziców, przy którym dziecko jest zameldowane. W praktyce bowiem dziecko przeważnie zamieszkuje z matką. Jak ogromnie usprawniłoby to przyznawanie zasiłków, ile oszczędziłoby czasu, kłopotu i... nerwów matkom ubiegającym się o zasiłki, nie trzeba udowadniać.

Ponadto pytanie: Dlaczego żonatym studentom, będącym na utrzymaniu żon, którzy w ogóle nie otrzymują stypendiów, względnie pobierają stypendium częściowe, poniżej 260 zł, odmawia się prawa do zasiłku rodzinnego z tytułu pracy żon?

Wydaje mi się to niesłuszne, gdyż sytuacja ich jest zupełnie podobna do sytuacji studentek-mężatek.

Bogdan Ortlieb
Szczecin

Wyjaśnienie CRZZ
w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych za miesiąc luty

W związku z licznymi zapytaniami, czy będą wypłacane za miesiąc luty br. zasiłki rodzinne tym pracownikom, którzy z powodu trudności komunikacyjnych lub z innych przyczyn, związanych z silnymi mrozami i opadami śnieżnymi, nie przepracowali 20 dni wymaganych zgodnie z przepisami dla otrzymania zasiłku — Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia co następuje:

1. Jeżeli pracownik nie stawił się do pracy z przyczyn przez siebie niezawinionych, jak np. niemożność dojazdu ze swego miejsca zamieszkania do miejsca pracy, konieczność zaopiekowania się dzieckiem w związku z zamknięciem żłobka lub przedszkola itp. — dni takiej usprawiedliwionej nieobecności zalicza się do wspomnianych wyżej 20 dni i w konsekwencji pracownik powinien otrzymać zasiłek rodzinny.

2. Jeśli w związku z mrozami nastąpiło czasowe przerwanie robót i pracownik w tym okresie nie zgłaszał się do pracy, dni nieobecności mogą być zaliczone do dni wymaganych dla otrzymania zasiłku rodzinnego tylko wówczas, jeśli niestawienie się do pracy nastąpiło za wyraźną zgodą kierownictwa zakładu pracy.

Centralna Rada Związków Zawodowych poleca wszystkim komisjom socjalno-ubezpieczeniowym w zakładach pracy i zarządom ubezpieczeń społecznych, aby przy podejmowaniu decyzji w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych za miesiąc luty br. kierowały się powyższymi wytycznymi.

O prawo do zasiłku, gdy konieczna jest opieka nad dzieckiem zdrowym

Uchwała nr 993 Prezydium Rządu z grudnia 1955 roku stanowiąca niewątpliwie poważny krok na drodze do polepszenia warunków bytowych ludzi pracy, przyznała uprawnienia do zasiłków chorobowych również ojcom i opiekunom sprawującym opiekę nad chorymi dziećmi.

Zdarzają się jednak przypadki, kiedy zdrowe dzieci wymagają opieki ze strony ojca czy opiekuna. Tak zdarzyło się właśnie w naszym zakładzie pracy — Kwidzyńskiej Spółdzielni Przemysłu Drzewnego.

Jeden z pracowników fizycznych Spółdzielni ma na utrzymaniu żonę i troje dzieci w wieku 7 lat, 4 lata i 1 rok. W ubiegłym roku żona pracownika zachorowała na tyfus brzuszny i została przyjęta do szpitala. Pracownik otrzymał więc zwolnienie lekarskie łącznie na 40 dni, nie ma on bowiem nikogo z rodziny, kto mógłby zaopiekować się dziećmi podczas choroby ich matki. W tym czasie dzieci nie mogły być przyjęte do przedszkola i żłobka z obawy zawleczenia choroby zakaźnej.

Wobec wyraźnego przepisu, że zasiłki za opiekę można wypłacać tylko w razie choroby dzieci, powstaje kwestia, z czego w omawianym przypadku w okresie choroby matki mają żyć dzieci i ich opiekun?

Opisany fakt, a przecież nie jest on bynajmniej odosobniony, gdyż podobne sytuacje życiowe zdarzają się niejednokrotnie, przemawia za tym, że należałoby unormować w pewnych — wyjątkowych zresztą — przypadkach kwestię przyznawania zasiłku również i wtedy, gdy pracownik nie ma żadnych możliwości zapewnienia opieki dziecku zdrowemu.

Edward Stępnikowski
Kwidzyń

O zmianę zasad wymiaru zasiłku pogrzebowego

Już niejednokrotnie na łamach PUS ukazywały się korespondencje, w których terenowi pracownicy ubezpieczeniowi zastanawiali się nad kwestią, czy słuszne jest wypłacanie zasiłków pogrzebowych według obecnie obowiązujących zasad (7-tygodniowy zarobek w razie śmierci pracownika, 3-tygodniowy — w razie śmierci członka rodziny).

Pragnę więc i ja dorzucić głos w tej sprawie, również bowiem jestem głęboko przeświadczony, że obecny system wypłaty tych zasiłków jest społecznie nieuzasadniony i że godzi materialnie w pracowników mniej zarabiających.

Oto kilka przykładów, zaczerpniętych z zakładów pracy przeze mnie kontrolowanych.

W „Częstochowskiej Fabryce Maszyn i Odlewni Żeliwa" w Częstochowie ob. Antoniemu Płaczek urodziło się dziecko martwe. Pracownik ten otrzymał zasiłek pogrzebowy w wysokości trzytygodniowego przeciętnego zarobku. Zarobek z ostatniego miesiąca przed zgonem dziecka wynosił 2.117,16 zł. a więc ob. Płaczek otrzymał zasiłek pogrzebowy w wysokości 1.524,24 zł. Całkowite zaś koszty pogrzebu (wg załączonych rachunków) wynosiły zaledwie 470 zł (trumna 120 zł, przygotowanie grobu i pochowanie dziecka 50 zł, ubranko 200 zł, obrzędy religijne 100 zł). Pracownikowi pozostało więc w kieszeni 1.054,24 zł.

Podobnie bywa przy pogrzebach dzieci, które żyją nieraz po kilka tygodni lub miesięcy. Pogrzeb nie kosztuje wiele. Niektórzy, pracownicy, a i takich spotkałem w czasie kontroli, twierdzą, że „dość dobrze na tym zarobili".

W „Częstochowskich Zakładach Gastronomicznych" w Częstochowie ob. Halinie Ujma zmarło miesięczne dziecko. Zarobek jej wynosił 878,80 zł, zasiłku pogrzebowego otrzymała 632,70 zł, czyli sumę wystarczającą na pokrycie kosztów pogrzebu.

W innym zakładzie zmarł sam pracownik. Zarobek jego z ostatniego miesiąca wynosił 1.832,75 zł, rodzina otrzymała więc zasiłek w kwocie 3.079.02 zł. Suma ta była całkowicie wystarczająca na pokrycie kosztów pogrzebu.

W tym samym zakładzie zmarł inny pracownik; jego zarobek z ostatniego miesiąca przed śmiercią wynosił 670 zł, rodzina otrzymała więc zasiłek pogrzebowy w wysokości 1.125,60 zł. Szczupła ta suma nie była wystarczająca na pokrycie kosztów pogrzebu.

Dałem tutaj cztery przykłady, które świadczą o tym, że przepisy ustalające wysokość zasiłków pogrzebowych, w niektórych przypadkach krzywdzą pracownika, a w niektórych zaś obdarzają go zbyt hojnie. Przykładów takich można by podać bardzo dużo. Toteż wydaje mi się, że obowiązujące obecnie przepisy należałoby zmienić w tym sensie, jak to już proponowano na łamach PUS, ustalając zasiłki pogrzebowe w formie ryczałtów, a mianowicie:

1) dla pracownika niezależnie od wieku i zarobku,

2) dla członka rodziny w zależności od wieku (np. od 1 do 2 lat, od 2—10 lat, i od 10 wzwyż).

Lucjan Maźniak
Instruktor WZUS w Częstochowie

Prawidłowe wypełnianie L4 przedmiotem szkolenia

Podejmując inicjatywę korespondenta PUS z Ostródy, ob. C. Reutta (zob. nr 7/55 PUS, str. 219), Punkt Informacyjny WZUS w Elblągu zorganizował wspólną naradę ze służbą zdrowia. W naradzie wzięło udział około 50 pracowników lecznictwa otwartego, jak felczerzy, pielęgniarki i rejestratorki, które na polecenie lekarzy przeważnie wystawiają zaświadczenia od pracy.

Kierownik Punktu Informacyjnego WZUS, st. insp. Cz. Glaza wyjaśnił dokładnie zebranym, jak powinno wyglądać prawidłowo wypełnione zaświadczenie L4, a następnie dość obszernie omówił uprawnienia do pomocy leczniczej ubezpieczonych i członków ich rodzin. Okazało się bowiem w dyskusji, że większość lekarskiego personelu pomocniczego nie posiada dostatecznych wiadomości z tego zakresu.

Na zbieraniu omówiono ponadto konkretne przypadki niedokładnego i nieformalnego wypełniania L4, które spowodowały nadpłaty zasiłków chorobowych.

Druga z kolei taka narada została zorganizowana w Szpitalu Miejskim. Były na niej obecne wszystkie siostry oddziałowe, zajmujące się wystawianiem zwolnień.

W wyniku tych obu narad — po upływie dwóch zaledwie miesięcy źle wystawione zwolnienia L4 są na naszym terenie rzadkością.

Inicjatywa kol. Reutta była bardzo cenna. Radzę pójść w jego ślady wszędzie tam, gdzie pojawiają się zaświadczenia L4 źle wystawione, będące prawdziwym utrapieniem tak referentów zasiłkowych jak i ubezpieczonych.

Feliks Jaworski
Elbląg

Wielostronne zadania szkoleniowe

zrealizowane przez CZUS w 1955 roku

W roku 1955, z chwilą przekazania ubezpieczenia społecznego związkom zawodowym, Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, jako instytucja powołana do wykonywania ubezpieczeń, stanął wobec poważnego zadania: z jednej strony należało przygotować do nowych zadań własną załogę, składającą się w przeważającej części z pracowników b. ZUS, z drugiej zaś — zaznajomić szeroki aktyw związkowy z obowiązującymi przepisami ubezpieczeniowymi.

Zadania te były całkowicie nowe, dotychczas bowiem agendy b. ZUS nie wykonywały takich zadań, jak: szkolenie oraz organizowanie pracy i instruowanie związkowego aktywu ubezpieczeniowego w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego; współdziałanie z techniczną i społeczną inspekcją pracy oraz służbą zdrowia w zwalczaniu przyczyn zachorowalności i wypadków przy pracy; organizowanie kontroli aktywu związkowego nad działalnością lecznictwa przyzakładowego, lecznictwa sanatoryjnego oraz ambulatoryjno-zdrojowego w ramach wczasów; analizowanie przyczyn zachorowalności i absencji chorobowej w zakładach pracy.

Do tych właśnie nowych zadań należało przygotować kadry. Celowi temu miało służyć zorganizowanie i przeprowadzenie szkolenia. Należy przy tym podkreślić, że Centralny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych podjęły akcję szkoleniową w skali bardzo rozległej i dotąd nie stosowanej przez b. ZUS — zarówno co do zakresu tematyki jak i ilości składu słuchaczy.

Czy i jak Centralny oraz wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych wykonały te zadania szkoleniowe w ciągu minionego roku?

×

Pierwszym krokiem zmierzającym do przygotowania kadr wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych do nowej związkowej pracy był 1-dniowy informacyjny instruktaż w kwietniu ub. r. Grupa wykładowców z CZUS przeprowadziła ten instruktaż we wszystkich zarządach w terenie w formie wykładów na temat organizacji ubezpieczeń i nowych zadań wypływających z ich przejęcia przez związki zawodowe.

Następnym etapem w zakresie szkolenia pracowników ubezpieczeń było zorganizowanie 3 kursów (z oderwaniem od pracy) dla kierowników i instruktorów komórek zasiłkowych oraz 1 kursu dla pracowników komórek składek. Kursy te ukończyło 139 słuchaczy.

Na kursy dla instruktorów powołano przede wszystkim pracowników nowoprzyjętych. Otrzymali oni przeszkolenie zarówno w zakresie przepisów ubezpieczeniowych jak i współpracy z instancjami i ogniwami związkowymi; w wykładach zwracano uwagę słuchaczy na związkowy charakter ich pracy; we wszystkich programach zamieszczono przedmioty o tematyce związkowej i o nowych zadaniach i metodach pracy ubezpieczeniowej.

×

Uchwała IV Plenum CRZZ z 15 lutego 1955 zobowiązywała instancje związkowe do przeszkolenia aktywu związkowego w zakresie ubezpieczeń społecznych. CZUS opracował więc programy szkolenia. W maju 1955 roku programy te zostały zatwierdzone przez Sekretariat CRZZ; od czerwca 1955 przystąpiono do szkolenia aktywu WRZZ zarządów głównych i zarządów okręgów.

Na kursach dla zarządów głównych wykłady przeprowadzili pracownicy CZUS z wyjątkiem zarządów posiadających swą siedzibę poza Warszawą (Pracowników Żeglugi, Włókniarzy, Górników, Hutników i Chemików). W tych zarządach wykłady prowadzili pracownicy miejscowych WZUS.

Programy kursów zawierały 48 godzin wykładów i seminariów na tematy ustawodawstwa ubezpieczeń społecznych i zadań związków zawodowych w zakresie ubezpieczeń oraz profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego.

Kursy w zarządach głównych ukończyło 810 słuchaczy.

Analogiczny był program szkolenia dla aktywu WRZZ i zarządów okręgów. Wykłady przeprowadzili pracownicy WZUS na 23 kursach z liczbą 1537 słuchaczy.

Zorganizowanie i przeprowadzenie tych kursów nie było łatwym zadaniem ani dla instancji związkowych ani dla Centralnego i wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych. Wygłoszenie wykładów w ilości ok. 2000 godzin (tj. 250 dni) dla 2300 słuchaczy było połączone z dużym wysiłkiem — z uwagi na konieczność równoczesnego wykonania intensywnej pracy bieżącej zarówno przez wykładowców jak i słuchaczy.

×

W listopadzie 1955 roku rozpoczęto szkolenie aktywu socjalno-ubezpieczeniowego zakładów pracy, tj. delegatów socjalno-ubezpieczeniowych i członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Szkolenie to trwa dotychczas. Odbywa się ono na 8-godzinnych kursach bez oderwania od pracy. Kursy organizuje się w większych zakładach pracy (w miarę potrzeb międzyzakładowe).

Wykłady przeprowadzają pracownicy WZUS i WRZZ względnie zarządów okręgów. Program obejmuje zadania aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego.

Przed rozpoczęciem szkolenia wojewódzkie zarządy zorganizowały seminaria dla wykładowców w celu przygotowania ich do wykładów w oparciu o opracowany przez CZUS program i konspekt szkoleniowy.

Trudno w tej chwili podać ocenę wyników tego szkolenia, ponieważ nie zostało jeszcze ukończone. Na paru kursach — jak donoszą z terenu — była niedostateczna frekwencja słuchaczy. Zarządy okręgowe i rady miejscowe powinny więc dołożyć starań, by tę frekwencję zapewnić. Opanowanie przez zakładowy aktyw związkowy wiadomości z zakresu ubezpieczeń, profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego, pełna znajomość zadań i obowiązków w tej dziedzinie. posiada zasadnicze znaczenie dla należytej i sprawnej realizacji świadczeń i walki o poprawę warunków zdrowotnych klasy robotniczej — zgodnie z wytycznymi uchwały Plenum CRZZ z 3 czerwca 1955 roku.

×

Ostatnią pozycję szkoleniową w roku 1955 stanowi przeszkolenie około 34000 referentów zasiłkowych i księgowych zakładów pracy w zakresie obliczania i wypłaty zasiłków pieniężnych.

Są to kursy jednodniowe z oderwaniem od pracy. Prowadzą je wszystkie wojewódzkie i obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych. Szkoleniem obejmuje się nowych referentów i tych, w których pracy stwierdzono niedociągnięcia lub błędy.

Powtarzająca się jednak niemal corocznie liczba słuchaczy sięgająca do około 30.000 osób, tj. tyle mniej więcej ile w ogóle jest referentów w skali krajowej, świadczy, że wśród referentów nadal istnieje masowa płynność kadr. Zjawisko to odbija się niekorzystnie na prawidłowości obliczeń i wypłat zasiłków i przysparza trudności w pracy zarządów ubezpieczeń oraz wzbudzać może w pewnej mierze niezadowolenie wśród ubezpieczonych.

Sprawa więc unormowania płynności kadr referentów zasiłkowych jest nadal zagadnieniem otwartym i kierownictwa zakładów pracy winny zwrócić na nią baczniejszą uwagę.

×

Z przedstawionego tu sprawozdania wynika, że zadania, postawione przez CRZZ Centralnemu i wojewódzkim zarządom ubezpieczeń społecznych na rok 1955 w zakresie szkolenia, zostały wykonane.

Wyniki tego szkolenia powinny stać się poważnym czynnikiem wpływającym na stałą poprawę na odcinku właściwego i sprawnego przyznawania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego oraz na poprawienie jakości pracy zakładowego aktywu związkowego w zakresie podnoszenia zdrowotności załóg.

A. Woźnicka

Wznowienie działalności poznańskiego klubu korespondentów PUS

Pierwszym klubem korespondentów Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych był klub przy b. Oddziale Wojewódzkim ZUS w Poznaniu; klub ten powstał już w 1952 roku.

Oparcie działalności klubu na wąskiej bazie korespondentów, rekrutujących się wyłącznie z pracowników b. ZUS, było poważnym niedociągnięciem organizacyjnym, gdyż wskutek ciągłych reorganizacji b. ZUS pracownicy - korespondenci, przechodząc do innych instytucji, zatracili kontakt z klubem, co w rezultacie doprowadziło do zaniku działalności klubu.

Błędu klubu poznańskiego nie popełniono na przykład w Chorzowie i Łodzi, gdzie kluby oparły się na szerokiej bazie członkowskiej, zapewniając sobie współpracę korespondentów z licznych zakładów pracy. Resztę dokonało sprężyste i pełne inicjatywy kierownictwo tych klubów.

Żywa działalność wielu klubów, wciągnięcie i zainteresowanie akcją klubu licznych pracowników zasiłkowych (a niejednokrotnie i głównych księgowych) zakładów pracy, dostarczyły redakcji PUS wiele cennych materiałów i uwag. Artykuły korespondentów o trudności w wykonywaniu zadań na odcinku ubezpieczenia społecznego w zakładach pracy oraz o nieinteresowaniu się problematyką ubezpieczeniową kierownictw zakładów pracy, oraz zakładowych organizacji pobudziły wiele zakładów pracy do zwrócenia uwagi na stan tych spraw na własnym podwórku. Ponadto publikowane na łamach PUS przykłady dobrze zorganizowanej pracy ubezpieczeniowej, były dużą pomocą dla wielu zakładów pracy, w których organizacja wypłat zasiłków i współdziałanie czynnika związkowego i administracyjnego w tym zakresie nie były należycie powiązane.

Niezależnie od tego, publikowane na łamach PUS na skutek konkretnych życzeń terenu wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej przyczyniły się niewątpliwie do pogłębienia wiadomości referentów zasiłkowych i wzmożenia ich zainteresowania problematyką ubezpieczeniową, stając się w ten sposób jak gdyby drugą instrukcją, wyjaśniającą trudne i niejasne nieraz przepisy.

Opierając się na pracy klubów, PUS mógł lepiej spełniać swoje zadania; w ten sposób praca klubów przyczyniła się niewątpliwie do podniesienia poziomu fachowego i usprawnienia techniki pracy komórek zasiłkowych w zakładach pracy.

Powyższe momenty wzbudziły świadomość potrzeby reaktywowania działalności klubu na terenie Wojewódzkiego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. Zrealizowanie tego postulatu nastąpiło dzięki życzliwej pomocy dyrektora WZUS w Poznaniu, tow. L. Kamińskiego, przy czynnej współpracy naczelnego redaktora PUS tow. J. Piotrowskiego i członka Prezydium WRZZ w Poznaniu tow. Kosmatki.

Działalność klubu postanowiono oprzeć tym razem na szerszej bazie czytelników PUS. Dzięki szeroko przeprowadzonej akcji przygotowawczej doszło w dniu 25 stycznia 1956 roku do spotkania licznego grona referentów zasiłkowych z zakładów pracy z kierownictwem WZUS w Poznaniu, przy udziale naczelnego redaktora PUS, przedstawiciela WRZZ tow. Kosmatki, oraz przedstawicieli zarządów okręgowych związków zawodowych i przedstawiciela Wydziału Rent WRN w Poznaniu tow. Konopińskiego. Zebraniu przewodniczył dyrektor WZUS tow. Kamiński.

W obszernym przemówieniu tow. J. Piotrowski określił rolę i znaczenie Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych jako fachowego i związkowego czasopisma, oraz doniosłość roli i zadań korespondentów — współpracowników PUS.

Dla lepszego zorientowania zebranych przeanalizował on poszczególne działy pisma, apelując równocześnie o wypowiedzi, które by naświetliły, czy i w jakim zakresie redakcja PUS spełnia swoje zadania na polu publicystyki ubezpieczeniowej i pomocy w codziennej pracy na odcinku wykonywania ubezpieczenia społecznego.

Ożywiona dyskusja, w której zabierali głos przede wszystkim referenci zasiłkowi z zakładów pracy, dostarczyła wiele cennego materiału nie tylko redakcji pisma, lecz również WZUS oraz instancjom związkowym, umożliwiając równocześnie niektórym uczestnikom zebrania uzyskanie wyjaśnień na szereg wątpliwości napotykanych w ich codziennej pracy. Dyskusja naświetliła równocześnie trudności i warunki pracy niektórych referentów zasiłkowych.

Tow. Lenk z Kaliskich Zakładów Dziewiarskich podniosła np., że z powodu nawału innej pracy nie może dostatecznie zająć się sprawami zasiłkowymi, poświęca im bowiem zaledwie 2—3 dni w miesiącu. Wielką trudność stanowi dla niej ponadto uzyskanie kwot zarobków, stanowiących niezbędną podstawę do obliczania zasiłków. Kontrola jej czynności ze strony kierownictwa jest niedostateczna; utrudnia to wykrycie popełnianych błędów.

Tow. Jadwiga Peda ze Stacji Selekcji Roślin Antoniny k. Leszna oświadczyła, że na czynności związane z wypłatą zasiłków może poświęcić z obowiązkowego czasu pracy jedynie pół dnia w miesiącu. Zale swoje przedstawiła instruktorowi WZUS, przeprowadzającemu kontrolę, który oświadczył, że może w jej sprawie interweniować, nie wie jednak jaki to odniesie skutek.

Wszyscy inni dyskutanci prosili o częstsze kontrole ze strony WZUS; kontrola bowiem daje pewność, że obowiązki swe wykonują należycie.

Wypowiedzi te rzucają jaskrawe światło na bagatelizowanie sprawy wypłat zasiłków przez odpowiednie kierownictwa zakładów pracy, a również świadczą o doniosłości instruktażowo-kontrolnej akcji WZUS w zakładach pracy. Są one również potwierdzeniem braku kontroli pracy referentów zasiłkowych przez powołane do tego czynniki.

Z wypowiedzi dyskutantów wynikało, że niektórzy z nich zbyt pobieżnie zaznajamiają się z treścią PUS. Objaw ten należy tłumaczyć częściowo przeciążeniem nadmiernymi obowiązkami, a ponadto niedocieraniem PUS do rąk referentów zasiłkowych, pomimo że pismo jest prenumerowane przez znaczną liczbę zakładów pracy. Instruktor WZUS tow. Michalak stwierdził w toku swych czynności kontrolnych, że niekiedy egzemplarze PUS są przetrzymywane przez kierownictwa zakładów pracy, a następnie oddawane do bibliotek z pominięciem referentów zasiłkowych.

Dużą winę w niedocieraniu PUS do rąk referentów zasiłkowych ponoszą oni sami, nie dość silnie domagając się dostarczenia im tego pisma. W tych zakładach pracy, w których referent zasiłkowy docenia należycie znaczenie PUS, pismo to dociera do jego rąk i jest pomocą nie tylko w podnoszeniu poziomu jego własnej pracy i eliminowaniu niesłusznych wypłat zasiłków, lecz również skutecznym środkiem oddziaływania na rady zakładowe i komisje socjalno-ubezpieczeniowe.

Np. referent zasiłkowy Poznańskich Zakładów Elektrotechnicznych k. 6 tow. Świesznikowa regularnie otrzymuje PUS, ponadto drugi egzemplarz pisma otrzymuje rada zakładowa. Tow. Świeszznikowa współpracuje ściśle z komisją s-u, której pomaga w pogłębianiu wiadomości z zakresu ubezpieczeń społecznych i bez której decyzji nie przygotowuje do wypłaty żadnego zasiłku. Działalność komisji s-u w tym zakładzie nie ogranicza się tylko do spraw zasiłkowych; dzięki swemu uświadomieniu, komisja troszczy się również o całokształt spraw socjalno-bytowych załogi. Przykład ten ilustruje, jak dużą pomocą może być Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, gdy dociera do właściwych rąk referenta.

Kierownik Oddziału Przyznawania Rent w Poznaniu, tow. Konopiński, podkreślił, jak duże znaczenie w szybkim i sprawnym załatwianiu roszczeń rentowych ma pomoc referentów zasiłkowych i komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Ważnym zadaniem tych czynników jest również uświadamianie załogi w zakresie przysługujących jej uprawnień rentowych. Stąd konieczność należytego naświetlania w PUS spraw rentowych także od strony potrzeb zakładów — przez korespondentów zakładowych. Szczególnie należy zwrócić uwagę na sprawy pracowników, którzy z powodu licznych niedomagań zostają skierowani do prac lżejszych z równoczesnym obniżeniem zarobków. Na ogół bowiem osobom tym może przysługiwać renta inwalidzka. Z drugiej strony ważne jest zapewnienie inwalidom grupy III pracy odpowiadającej jedynie ich siłom.

Przedstawiciel Zarządu Okręgu Zw. Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego poruszył sprawę udzielania urlopu macierzyńskiego nadmieniając, że w niektórych zakładach pracy, o ile pracownica nie wykorzystała

przed porodem obowiązkowego dwutygodniowego urlopu, to po porodzie udziela się jej tylko 10 tygodni, a niezależnie od tego lekarze w przypadkach wstrzymania się położnicy od pracy dopiero od dnia porodu, udzielają zwolnień tylko na 10 tygodni. W związku z tym nadmienił, że PUS swego czasu poruszył to zagadnienie, jednakże bez ostatecznego wyjaśnienia.

Poza tym dyskutanci poruszali obszernie zagadnienia fachowe, na które szczegółowych wyjaśnień udzielali przedstawiciele WZUS oraz naczelny redaktor PUS.

Pod koniec dyskusji członek Prezydium WRZZ tow. Kosmatka jasno i przystępnie sformułował znaczenie i zadania komisji socjalno-ubezpieczeniowych i wskazał na potrzebę ścisłej współpracy referenta zasiłkowego z komisją s-u. Przykładem dobrej współpracy może być właśnie tow. Świesznikowa. Gdy wszyscy referenci zasiłkowi będą postępować podobnie, komisje s-u wcześniej będą w stanie wykonywać powierzone im zadania, łatwiejszą będzie praca referentów zasiłkowych i skuteczniejsze zwalczanie niesłusznych wypłat zasiłków.

Na zakończenie tow. Kosmatka wyraził życzenie, ażeby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych znalazł się w każdym zakładzie pracy każdej komisji.

Po zamknięciu dyskusji i podsumowaniu jej wyników przez tow. Kamińskiego, przystąpiono do powołania klubu pod hasłem: „każdy referent zasiłkowy, każdy aktywista związkowy — czytelnikiem PUS, każdy czytelnik — jego korespondentem". Uczestnicy zebrania jednogłośnie zadeklarowali swoje przystąpienie do klubu.

W wyniku wyborów przewodniczącym wybrano tow. Leszka Możdżanowskiego, zastępcą — tow. Bolesława Konopińskiego, sekretarzami: tow. Janinę Herzog, członka Prezydium ZOZZ Metalowców, tow. Jadwigę Pietrzak, instruktora ZOZZ Budowlanych i Jadwigę Pedę — referenta zasiłkowego w zakładzie pracy.

Należy podkreślić nieoczekiwaną przez organizatorów frekwencję, co jest zasługującym na podkreślenie objawem interesowania się instancji związkowych sprawami ubezpieczeń społecznych i czytelnictwa PUS.

Spośród samorzutnie przybyłych uczestników narady wielu dopiero na spotkaniu usłyszało o istnieniu PUS i wyraziło chęć prenumeraty, dopytując się o warunki i o poprzednie numery pisma.

Narada przebiegała w atmosferze swobodnej i nieskrępowanej wymiany myśli i poglądów, co było dużą zasługą przewodniczącego spotkania dyrektora WZUS tow. Kamińskiego, który przez umiejętne, sprężyste przewodnictwo, a zarazem serdeczny i przyjacielski stosunek do zebranych — potrafił zadzierżgnąć ścisłą więź pomiędzy uczestnikami a prezydium.

Józef Dyliński
Leszek Możdżanowski

Walka z zaległościami
poważnym zadaniem oddziałów rentowych

Z dniem 1 marca 1955 roku Wydział Rent i Pomocy Społecznej Prezydium WRN w Stalinogrodzie przejął działalność byłego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie przyznawania i wypłaty rent. Prace te wykonuje na terenie województwa stalinogrodzkiego 7 oddziałów przyznawania i wypłaty rent, mających swe siedziby: w Bielsku-Białej, Częstochowie, Chorzowie, Rybniku, Sosnowcu, Tarnowskich Górach i Zabrzu. Oddziały te organizacyjnie należą do Wydziału Rent i Pomocy Społecznej PWRN, a nie podlegają terenowym (miejskim wzgl. powiatowym) radom narodowym.

Analiza bieżącej pracy oddziałów rentowych w połowie 1955 roku wykazała, że większość oddziałów ma poważne zaległości w zakresie załatwiania wniosków rentowych. Główne przyczyny tych zaległości to:

1) wprowadzenie od 1.7.54 nowego ustawodawstwa rentowego, znacznie różniącego się od przepisów obowiązujących do 30.6.1954. Konieczność dokładnego zaznajomienia się z nowymi przepisami rentowymi i nabycia wprawy we władaniu nimi spowodowały pewne zahamowanie prac bieżących, zwłaszcza że interpretacja szeregu przepisów była przez dłuższy czas nie ustalona, a powstające wątpliwości dopiero stopniowo i z biegiem czasu były wyjaśniane przez władze resortowe;

2) wprowadzenie od 1.11.1954 wieloosobowych komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, orzekających o inwalidztwie dopiero po przeprowadzeniu szeregu badań pomocniczych i dodatkowych;

3) reorganizacja aparatu rentowego od 1.3.1955 roku.

Wzrost zaległości w większości oddziałów był znaczny. Podczas gdy w dniu 1.7.1954 liczba nie załatwionych wniosków rentowych w całym województwie wynosiła 104% przeciętnego miesięcznego wpływu, tzn. praca odbywała się bieżąco, to w dniu 1.7.1955 stan zaległości w całym województwie wynosił 196% przeciętnego miesięcznego wpływu. Najwyższe zaległości miały Oddziały w Bielsku-Białej (239%), Chorzowie (223,6%) i Rybniku (218.7%).

Na skutek energicznych środków zaradczych zastosowanych przez kierownictwo Wydziału oraz kierownictwo i załogi komórek terenowych, osiągnięto na przestrzeni drugiego półrocza 1955 poważną poprawę na tym odcinku. Do środków tych należały: systematyczna i bieżąca kontrola ilości spraw zaległych, analiza przyczyn przewlekania się każdej dłużej trwającej sprawy, zwiększenie tempa szkolenia zawodowego i przywarsztatowego, mobilizacja załóg do współzawodnictwa pracy, inspekcja i kontrola oddziałów przez organa kierownictwa oraz wprowadzenie miesięcznych planów pracy, w których jako główne zadanie stawiano obniżenie zaległości o określony procent.

Ten ostatni środek, będący składnikiem nowego systemu premiowania, obowiązującego od 1.7.1955, okazał się szczególnie skuteczny.

W wyniku tych wszystkich środków zaradczych zaległości w skali ogólnowojewódzkiej spadły do 31.12. 55 na około 125% przeciętnego miesięcznego wpływu. Szczególnie dobre wyniki uzyskały następujące Oddziały Przyznawania Rent:

1) Częstochowa, który zmniejszył zaległości z 223,6% na 118%;

2) Tarnowskie Góry, który zmniejszył zaległości ze 195% na 110%;

3) Zabrze, który zmniejszył zaległości ze 159% na 128%;

4) Bielsko-Biała, który zmniejszył zaległości z 239% na 152%.

Do wyjątków należą oddziały rentowe, w których walka z zaległościami nie dała jeszcze należytych wyników. Jest to przede wszystkim Oddział Przyznawania Rent w Sosnowcu, w którym zaległość obecna wynosi jeszcze 203% oraz Oddział w Rybniku, który zaległość z 218,7% zmniejszył tylko do 181,9%.

W oddziałach tych należy zmobilizować załogi do osiągnięcia przełomu i zwalczania lokalnych trudności oraz otoczyć je większą opieką ze strony Prezydium.

Dążeniem załóg wszystkich oddziałów rentowych powinno być osiągnięcie takiego stanu, by każdy pracownik, który przestał pracować i zgłosił wniosek o rentę, uzyskał ją w ciągu miesiąca od chwili otrzymania ostatniego zarobku. Zabezpieczenie bowiem bytu rencistów, zdanych głównie na jedyne środki do życia, jakie stanowią renty, musi być głównym i najpilniejszym zadaniem administracji rentowej PWRN.

Trzeba obiektywnie stwierdzić, że w zakresie walki z zaległościami oddziały rentowe województwa stalinogrodzkiego dokonały przełomu poczynając od miesiąca lipca 1955. Zdaje się, że nie jest kwestią przypadku, iż zaległości maleją od chwili wprowadzenia nowego systemu premiowania (1.7.1955) i zniesienia czasowych norm pracy.

Obecnie oddziały rentowe, nie zmniejszając czujności na odcinku walki z zaległościami, powinny skierować natarcie na walkę z brakoróbstwem, walkę o poprawę jakości pracy. Okres „szkolny" po wprowadzeniu nowego prawa rentowego już minął, nagromadzono szereg doświadczeń, władze resortu wyjaśniły szereg wątpliwości, można już zatem wymagać, aby wszyscy pracownicy aparatu rentowego z dnia na dzień polepszali jakość swej pracy. Należy oczekiwać, że obowiązujący od 1.7.1955 roku system premiowania i w tym zakresie spełni pokładane w nim nadzieje.

Feliks Woźniczka

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Zachowanie ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych
według postanowień dekretu z 18 stycznia 1956 roku (Dz. U. nr 2, poz. 11)

W Dzienniku Ustaw z 25 stycznia 1956 (nr 2, poz. 11) ogłoszony został dekret z 18 stycznia 1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy. Dekret wszedł w życie z dniem ogłoszenia, tj. z dniem 25 stycznia 1956.

Dekret, wydany na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych, wprowadza — między innymi — zmiany w przepisach o ciągłości pracy, mające istotne znaczenie w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego.

I.

Według dotychczasowych przepisów pracownik, który przechodził do innego zakładu pracy, zachowywał ciągłość pracy w zakresie uprawnień do zasiłku (nie tracił posiadanego okresu wyczekiwania), jeżeli z poprzedniego zakładu pracy został zwolniony z powodu reorganizacji zakładu pracy, zmniejszenia jego składu osobowego, zakończenia robót, likwidacji zakładu pracy lub zakończenia pracy sezonowej objętej premią za ciągłość i wydajność pracy, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała piętnastu dni.

W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przedłużającej się choroby pracownik nie tracił ciągłości pracy w zakresie uprawnień do zasiłku, jeżeli w ciągu piętnastu dni po odzyskaniu zdolności do pracy podjął zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, który go zwolnił z powodu przedłużającej się choroby, lub w innym zakładzie pracy. Pracownik zachowywał również ciągłość uprawnień do zasiłku, jeżeli do innego zakładu pracy został przeniesiony służbowo i przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała pięciu dni.

W innych przypadkach zmiany zakładu pracy pracownik tracił z reguły ciągłość pracy w zakresie uprawnień do zasiłku i w nowym zakładzie musiał na nowo przepracować okres wyczekiwania, choćby w poprzednim zakładzie pracy nie został zwolniony z własnej winy ani sam nie wypowiedział pracy. Jeżeli więc np. zakład pracy zwolnił pracownika z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, ale z innego powodu jak wyżej wymienione, pracownik tracił ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego, choćby podjął pracę w tym nowym zakładzie bez zwłoki. Pracownik tracił również ciągłość uprawnień do zasiłku, jeżeli otrzymał wymówienie dotychczasowej płacy, nie zgodził się na nowe, niższe wynagrodzenie i przeszedł po okresie wymówienia do innego zakładu pracy w ciągu piętnastu dni.

Ze względu na stosunkowo krótki termin podjęcia nowej pracy po ustaniu poprzedniego zatrudnienia zdarzało się, że pracownik pozbawiony był uprawnień do zasiłku rodzinnego zależnych od ciągłości zatrudnienia i musiał na nowo przepracować okres wyczekiwania, gdy zwłoka w podjęciu nowego zatrudnienia wyniknęła całkowicie bez jego winy, niekiedy całkiem nieoczekiwanie, np. wskutek przedłużania się formalności. PUS nieraz publikował głosy korespondentów wskazujących na te krzywdzące sytuacje.

II.

Dekret z 18.I.1956 wydatnie poprawia sytuację pracowników w zakresie zachowania ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego w razie przejścia do innego zakładu pracy i upraszcza dotychczasowe przepisy. Termin podjęcia nowej pracy, jako warunek zachowania ciągłości uprawnień do zasiłku, został znacznie przedłużony.

Według postanowień art. 16 dekretu z 18.I.1956, pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego (nie musi więc na nowo przepracować okresu wyczekiwania), chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

Obecnie więc pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę, wówczas tylko traci ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego (okres wyczekiwania), jeżeli został zwolniony z poprzedniego zakładu pracy z własnej winy lub na skutek wypowiedzenia przez niego umowy o pracę, albo też podjął nową pracę po upływie trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia.[1])

---

1) Poza tym obowiązują nadal następujące terminy dla otrzymania zasiłku rodzinnego bez obowiązku przepracowania 3-miesięcznego okresu:

Lp.	W przypadku	Praca powinna być podjęta
1	Podjęcia pracy przez absolwenta średniej szkoły zawodowej lub szkoły wyższej na podstawie skierowania do pracy	W terminie określonym w skierowaniu do pracy
2	Powrotu do pracy po ustaniu funkcji państwowych, społecznych lub szkolenia zawodowgo	W ciągu 3 dni od ustania tych zajęć
3	Podjęcia pracy w razie przeniesienia służbowego	Po przerwie nie dłuższej niż 5 dni
4	Powrotu do pracy pracownika zwolnionego z zasadniczej służby wojskowej	W ciągu 30 dni po zwolnieniu z wojska
5	Powrotu do pracy po zwolnieniu z ćwiczeń lub przeszkolenia zawodowego	W ciągu 3 dni od zakończenia ćwiczeń
6	Powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej i podjęcia pracy przez jego żonę	W ciągu 30 dni po rozpoczęciu przez pracownika służby wojskowej
7	Śmierci pracownika i podjęcia pracy przez żonę	W ciągu 30 dni po śmierci pracownika

W razie zachowania tych terminów pracownikowi zalicza się na okres wyczekiwania czas poprzedniego zatrudnienia, służby wojskowej, funkcji publicznych itd., zależnie od sytuacji.

W myśl art. 2 dekretu „zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika:

a) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

b) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

c) w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku".

Zakład pracy, rozwiązując bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika, powinien to zrobić na piśmie z przytoczeniem powodu uzasadniającego rozwiązanie umowy.

We wszystkich innych przypadkach zwolnienia pracownika przez zakład pracy po wypowiedzeniu lub bez wypowiedzenia (np. z powodu upływu czasu, na który umowa była zawarta) pracownik nie traci ciągłości pracy w zakresie uprawnień do zasiłku, jeżeli zatrudnienie w nowym zakładzie pracy podejmie w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia. Jeżeli więc poprzedni zakład pracy rozwiązał umowę o pracę po wypowiedzeniu, pracownik nabywa prawo do zasiłków rodzinnych w nowym zakładzie bez konieczności przepracowania nowego trzymiesięcznego okresu, z tym oczywiście zastrzeżeniem, że miał on już przebyty okres wyczekiwania w zakładzie poprzednim. Zbyteczne jest też w tym przypadku podawanie przyczyny wypowiedzenia pracy, wystarczy jeżeli poprzedni zakład w swym zaświadczeniu stwierdzi, że umowę o pracę rozwiązał po uprzednim jej wypowiedzeniu.[2])

Przewidziany w dekrecie trzymiesięczny okres czasu, w ciągu którego pracownik powinien objąć nowe zatrudnienie dla zachowania ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego, przyjęto również dla oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych zwolnionych z wojska i podejmujących zatrudnienie w zakładach pracy oraz dla repatriantów, którzy po powrocie do kraju podjęli zatrudnienie (komunikat Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych nr 1 z dnia.....).

W związku z tym oficerowie zawodowi i podoficerowie nadterminowi, którzy po zwolnieniu z wojska podjęli zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy, nie muszą przepracować 3-miesięcznego okresu wyczekiwania i mają prawo do zasiłku rodzinnego już od pierwszego miesiąca zatrudnienia, jeżeli w tym miesiącu mają co najmniej 20 dni pracy. Tak samo repatriant, który był zatrudniony za granicą jako pracownik, nie musi przepracować okresu wyczekiwania, jeżeli podejmie pracę w ciągu trzech miesięcy po osiedleniu się w Polsce.

Pracownik nie traci także ciągłości uprawnień do zasiłku, jeżeli otrzymał wymówienie dotychczasowych warunków płacy, nie zgodził się na nowe niższe wynagrodzenie i przeszedł do innego zakładu pracy. Wymówienie bowiem warunków płacy stanowi naruszenie istotnych elementów zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Pracownik może więc nie przyjąć nowych warunków płacy i rozwiązać umowę o pracę z upływem terminu wymówienia warunków płacy. W tym przypadku zachowuje on ciągłość pracy tak samo jak w przypadku wymówienia mu przez zakład pracy umowy o pracę.

W myśl art. 3 dekretu zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, chociaż nie ma winy pracownika w następujących przypadkach:

„1) w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące, a w przypadku gruźlicy lub choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu, albo choroby zawodowej — jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 6 miesięcy[3]);

2) w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu trwa dłużej niż trzy miesiące;

3) w razie opuszczenia pracy, usprawiedliwionego zgodnie z przepisami o dyscyplinie pracy, jeżeli trwa dłużej niż miesiąc".

W razie zwolnienia w przypadkach określonych w art. 3 pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku pod warunkiem, że podejmie nowe zatrudnienie (w tym samym lub innym zakładzie) w ciągu 3 miesięcy od ustania niezdolności do pracy lub odosobnienia (art. 3 p.1 i 2) lub ustania stosunku pracy (p.3). Rozwiązując w tych przypadkach umowę o pracę zakład pracy powinien to zrobić na piśmie z przytoczeniem powodu uzasadniającego rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Pismo to, przedłożone w nowym zakładzie, uzasadniać będzie prawo do zaliczenia poprzedniego zatrudnienia do okresu wyczekiwania.

Pracownik zachowuje również ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego, chociaż sam rozwiązał pracę w drodze wypowiedzenia i nowe zatrudnienie podjął w ciągu trzech miesięcy, jeżeli wypowiedzenie pracy zostało spowodowane:

a) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,

b) przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy (art. 16 ust. 2),

c) stwierdzeniem przez właściwy organ służby zdrowia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie może go przenieść bezzwłocznie do innej odpowiedniej pracy.

W tym przypadku (—) (c) pracownik zachowuje ciągłość uprawnień także wtedy, gdy rozwiązał umowę bez wypowiedzenia.

Jeżeli umowa o pracę w poprzednim zakładzie została rozwiązana na mocy wzajemnego porozumienia zakładu pracy i pracownika, pracownik zachowuje również ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego.

III.

Pracownik, który uważa, że zakład pracy bezprawnie rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, może wystąpić do komisji rozjemczej (lub do sądu) z wnioskiem o uznanie rozwiązania umowy za nieprawne i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach.

Jeżeli na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub sądu, pracownik zostanie przywrócony do pracy w tym samym zakładzie pracy, otrzymuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy (w zasadzie nie więcej niż za trzy miesiące)[4]) oraz należny zasiłek rodzinny za ten czas (wstrzymany wskutek rozwiązania umowy o pracę) rzekomo z winy pracownika. Odzyskuje on również ciągłość uprawnień do zasiłków.

Jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w innym zakładzie w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy

[2]) Obowiązujące przepisy o umowie o pracę pracowników (umysłowych i fizycznych) nie nakładają na kierownictwo zakładu pracy obowiązku podania pracownikowi powodów wypowiedzenia umowy o pracę, gdy wypowiedzenie to zostało dokonane z zachowaniem obowiązujących terminów (wyjaśnienie CRZZ z 7.6.1955, nr 15/982/55).

[3]) Z okresu sześciomiesięcznego w razie gruźlicy korzysta pracownik zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez sześć miesięcy bezpośrednio przed zachorowaniem.

[4]) Z należnego wynagrodzenia potrąca się wynagrodzenie jakie pracownik ewentualnie uzyskał w innym zakładzie pracy w ciągu pierwszych trzech miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę.

a przywróceniem go do pracy w poprzednim zakładzie pracy, ma on prawo rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę z nowym zakładem pracy w ciągu siedmiu dni od przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie. W tym przypadku okoliczność, że pracownik sam rozwiązał umowę o pracę, nie ma żadnego niekorzystnego wpływu na jego ciągłość uprawnień do zasiłku.

Pracownik, który nie zażądał przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie pracy, ale uzyskał orzeczenie komisji rozjemczej lub sądu, stwierdzające nieprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, otrzymuje odszkodowanie z reguły w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia bez zasiłku rodzinnego. W tym przypadku pracownik także zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania) jeżeli podjął pracę w innym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia.

IV.

Zgodnie z art. 4 dekretu, w razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, o ile zakład pracy nie rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika. A zatem z upływem trzech miesięcy umowa wygasa automatycznie, bez potrzeby formalnego zawiadomienia pracownika przez zakład pracy o rozwiązaniu umowy o pracę. Z dniem wygaśnięcia umowy o pracę ustaje również prawo pracownika do dalszego pobierania połowy wynagrodzenia i zasiłku rodzinnego (pismo okólne Prezesa RM nr 102 z 15.5.1952, Monitor A-44, poz. 634). Dekret usuwa więc dotychczasowe wątpliwości i niejasności co do uprawnień do zasiłku rodzinnego, jakie istniały w przypadkach, gdy po upływie trzech miesięcy od aresztowania zakład pracy nie rozwiązał formalnie umowy o pracę przez doręczenie aresztowanemu pracownikowi odpowiedniego zawiadomienia (pisma).

Pracownik, z którym umowa o pracę wygasła po upływie trzech miesięcy od tymczasowego aresztowania, zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania), jeżeli po zwolnieniu z aresztu na skutek u m o r z e n i a postępowania karnego lub wyroku u n i e w i n n i a j ą c e g o podjął zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy w tym samym lub w innym zakładzie pracy[5])

(mw)

[5]) W związku z wejściem w życie dekretu z 18.1.1956 Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych wprowadził do „Wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych z października 1955" odpowiednie zmiany. Zmiany te wraz z odpowiednimi wyjaśnieniami zostaną podane do wiadomości zakładom pracy w specjalnym komunikacie nr 1 wydanym przez Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych. Komunikat zostanie rozesłany zakładom pracy przez wojewódzkie (obwodowe) zarządy ubezpieczeń społecznych.

Wpływ przerw w robotach budowlanych na uprawnienia do zasiłków rodzinnych

Uchwała Prezydium Rządu nr 51 z 29.I.1955 (Monitor nr 12, poz. 126) reguluje m. in. sprawę wynagrodzenia robotników budowlano-montażowych w razie przerwania robót w sezonie zimowym. A mianowicie:

W przypadku, kiedy kierownictwo budowy zarządzi przerwanie robót:

a) ze względu na techniczne przepisy wykonawstwa w niskich temperaturach, albo

b) ze względu na bezpieczeństwo pracy w związku z warunkami atmosferycznymi (przy temperaturze 0°C i poniżej) i nie może dostarczyć robotnikom pracy zastępczej, wówczas należy im wypłacać 50% stawki dniówkowej według kategorii ich osobistego zaszeregowania.

Przepis ten ma zastosowanie tylko w stosunku do tych robotników, którzy zgłosili się w danym dniu do pracy i nie zostali skierowani do pracy właściwej lub zastępczej.

W razie skrócenia dnia pracy na skutek warunków zimowych należy robotnikom wypłacać za niepracowane godziny również 50% stawki dniówkowej odpowiednio do kategorii ich osobistego zaszeregowania.

Powyższe postanowienia uchwały mają także wpływ w zakresie uprawnień robotników budowlano-montażowych do zasiłków rodzinnych.

W myśl § 4 rozporządzenia MPiOS z 12.2.1951, oraz wyjaśnień zawartych we „Wskazówkach w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych" (str. 8 pkt. 6) okresy, za które pracownik otrzymywał wynagrodzenie wlicza się, pomimo że w tych okresach nie pracował, do czasu pracy.

A zatem robotnikom budowlano-montażowym otrzymującym wynagrodzenie za okresy przerw w robotach, wlicza się czas tych przerw do dni pracy, warunkujących prawo do zasiłków rodzinnych. Tym samym robotnicy ci mają w przypadku zarządzonej przerwy w robotach zapewnioną ciągłość wypłaty pobieranych dotychczas zasiłków.

Przykład: Zarządzona przerwa w robotach w styczniu trwała 10 dni. Okres tej przerwy wliczono robotnikom do dni pracy, gdyż w okresie tym otrzymywali oni 50% stawki dniówkowej. Ponieważ faktycznie przepracowali w styczniu ponad 10 dni, mieli łącznie 20 dni zaliczonych do ustalenia prawa do zasiłku rodzinnego za ten miesiąc i zasiłek otrzymali.

Wspomniana na wstępie uchwała Prezydium Rządu z 29.1.1955 wymienia następujące kategorie robót budowlano - montażowych wykonywanych w pomieszczeniach nie ogrzewanych lub na otwartym powietrzu, w razie przerwania których na skutek warunków zimowych należy wypłacać robotnikom 50% stawki dniówkowej za okres przerw:

1) rozbiórki i odgruzowania,
2) transportowe i takelunkowe,
3) ziemne i wiertniczo-strzelnicze,
4) murarskie, kamieniarskie i zduńskie,
5) ciesielskie i stolarskie,
6) betonowe i żelbetowe,
7) konstrukcje stalowe (trasowanie, składanie, rozbiórka, nitowanie itp.),
8) montaż konstrukcji stalowych,
9) spawalnicze i elektromontażowe,
10) tynkarskie, malarskie i szklarskie,
11) blacharskie i dekarskie,
12) palowe (palowanie wszelkich systemów),
13) montaż rurociągu sieci zewnętrznej oraz magistrali wodnej, kanalizacyjnej, gazowej, cieplnej, naftowej,
14) montaż rurociągów sieci wewnętrznej (centralnego ogrzewania, wodociągów, kanalizacji i gazu),
15) ślusarsko-kowalskie,
16) kolejowe i drogowe (układanie, przesuwanie oraz rozbiórka torów kolejowych, roboty brukarskie, nawierzchniowe itp.).
17) wiertnicze (wiercenie, obudowa otworów wiertniczych, montaż i demontaż wież wiertniczych, wyciąganie rur itp.),
18) montaż, demontaż i naprawa sprzętu budowlanego,
19) montaż urządzeń przemysłowych,
20) roboty izolacyjne,
21) morskie i rzeczne (wszelkie budownictwo morskie i przygotowanie materiałów faszynowych i kamienia do regulacji rzek i potoków),
22) murowanie pieców przemysłowych i kominów fabrycznych.

(wr)

W sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych za miesiąc luty 1956 CRZZ wydała specjalne postanowienie ulgowe dotyczące ogółu pracowników, a więc nie tylko budowlanych (zob. str. 75).

Jakiej pomocy oczekuje zakładowy aktyw związkowy

od instruktorów wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych

Większość instruktorów wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych twierdzi, na podstawie swoich rocznych spostrzeżeń, że od chwili powierzenia związkom zawodowym wykonywania ubezpieczeń społecznych systematycznie wzrasta w wielu zakładach pracy działalność aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie ubezpieczeń społecznych. Instruktorzy, podczas pobytu swego w zakładach pracy, nie żałują czasu i wysiłku, by udzielać najdalej idącej pomocy aktywowi s-u w podnoszeniu poziomu pracy ubezpieczeniowej. Nie zraża ich spotykany jeszcze w niektórych zakładach pracy niewłaściwy stosunek rad zakładowych (miejscowych) do instruktorów WZUS, oraz brak dostatecznej działalności aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Wierzą oni, że ich wysiłki, wspólnie z wysiłkami zarządów okręgowych zw. zaw., przyczynią się do usunięcia niedociągnięć.

Istnieje jeszcze jednak — na szczęście nieliczna — garstka instruktorów, którzy nie dostrzegają osiągnięć w pracy zakładowego aktywu s-u i nie wierzą, by mógł on dobrze wykonywać zadania ubezpieczeniowe. W konsekwencji tego uważają oni, że szkoda marnować czas na instruktaż tego aktywu. Rzecz jasna, takie rozumowanie jest nie tylko błędne, ale i szkodliwe, demobilizujące. Nie wolno nie dostrzegać osiągnięć zakładowego aktywu s-u, jak również nie wolno zniechęcać się spotykanym jeszcze w niektórych zakładach pracy niewłaściwym stosunkiem rad zakładowych do instruktorów WZUS, względnie biernością aktywu zakładowego w zakresie ubezpieczeń.

Powiedzmy sobie szczerze: za to, iż niektóre rady zakładowe (miejscowe) nie rozumieją jeszcze dotychczas istoty i znaczenia powierzenia związkom zawodowym wykonywania ubezpieczeń społecznych, że utożsamiają one woj. zarządy ubezpieczeń społecznych z byłym Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, że wreszcie aktyw socjalno-ubezpieczeniowy nie przejawia jeszcze dostatecznej działalności — dużą winę ponoszą również niektórzy instruktorzy WZUS. Nie udzielają oni bowiem instruktażu zakładowemu aktywowi związkowemu. Niektórzy instruktorzy WZUS przedstawiając zakładowemu aktywowi s-u ogół zadań do wykonania, mówią ogólnikowo, co ten aktyw ma robić, ale, niestety, nie wskazują, co jest najważniejsze, jak praktycznie zadania te wykonywać. Taki instruktaż nie tylko niewiele daje, ale i czasami zniechęca ten aktyw — wzbudza w nim bowiem wątpliwości w możliwość realizacji tych zadań. A zatem jakość pracy zakładowego aktywu s-u w dużej mierze zależy od pomocy udzielanej mu przez instruktorów WZUS.

Jak należy pomagać zakładowemu aktywowi związkowemu w wykonywaniu zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych?

W celu pełnego omówienia tego zagadnienia, zacznę od momentu przybycia instruktora WZUS do zakładu pracy. Instruktor przede wszystkim zgłasza się do rady zakładowej (miejscowej), gdzie informuje o celu swego przybycia, zapoznaje z planem swej pracy w tym zakładzie oraz przypomina, że zgodnie z instrukcją CRZZ z lipca 1955 do kontroli przeprowadzanej przez niego powinni włączyć się członkowie aktywu s-u. Rzecz jasna, nie może to być z odrywaniem od produkcji. Jak wiadomo, pobyt instruktora w zakładzie pracy trwa niekiedy kilka dni. W dużych zakładach czynności kontrolne wykonuje kilku instruktorów przez okres kilkunastu dni lub dłużej. Dlatego należy wyjaśnić, że jeżeli niemożliwe jest włączenie się do kontroli aktywu s-u od pierwszego dnia, gdyż pociągnęłoby za sobą dłuższe oderwanie od produkcji, to bezwarunkowo aktyw ten powinien uczestniczyć w kontroli w następnych dniach jej trwania. Udział aktywu s-u w kontroli jest bowiem jedną z form instruktażu.

Po zakończeniu kontroli wypłaty zasiłków i omówienia jej wyników instruktor obowiązany jest udzielić szczegółowego instruktażu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu. Dlatego też, przynajmniej na 1—2 dni przed zakończeniem kontroli trzeba porozumieć się z radą zakładową (miejscową) i ustalić z nią dzień, w którym instruktor zapozna się dokładnie z dotychczasową pracą aktywu socjalno-ubezpieczeniowego; należy też ustalić, na jaki dzień i godzinę zwołać aktyw s-u dla udzielenia mu instruktażu.

Badanie dotychczasowej pracy aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. W pierwszym rzędzie instruktor zapoznaje się, czy komisja pracuje na podstawie planów pracy i jak te plany pracy są budowane, tzn. czy są one konkretne, realne i aktualne, oraz jaką zawierają tematykę. Dalej, czy komisja pracuje w pełnym składzie i przy pomocy delegatów s-u, czy też tylko pracują niektórzy członkowie komisji. Następnie, czy na posiedzeniach prezydium rady zakładowej (miejscowej) stawiane są sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jeżeli tak, to jakie i jak są one opracowywane. Chodzi o to, czy dane zagadnienie jest dokładnie opracowane i czy stawiane są konkretne wnioski. W toku dalszego zapoznania się z pracą aktywu s-u należy dokładnie przejrzeć protokoły z posiedzeń komisji dla analizy asygnat zasiłków. Tu należy zwrócić uwagę, w jakim składzie komisja rozpatruje asygnaty, oraz czy z tego protokołu wynika, że komisja robi to starannie. Następnie należy zbadać, czy komisja przynajmniej raz na kwartał przeprowadza kontrolę czynności administracji w zakresie ubezpieczeń społecznych. Można to sprawdzić z protokołów pokontrolnych. Jeżeli takich protokołów nie ma, oczywisty wniosek, że kontrola nie była przeprowadzona. Jeżeli są protokoły, trzeba dokładnie zapoznać się z nimi, aby właściwie ocenić, czy aktyw zadanie to wykonuje dobrze. Wreszcie należy zapoznać się, czy i w jakim stopniu aktyw s-u współpracuje z innym zakładowym aktywem. Chodzi tu o współpracę z aktywem ochrony pracy w zakresie troski o podnoszenie stanu zdrowotności załogi[1]) oraz z aktywem k.o. w zakresie popularyzacji przepisów ubezpieczeniowych.

[1]) Omówienie udzielania pomocy aktywowi s-u w zakresie profilaktyki i lecznictwa ukaże się w jednym z następnych numerów PUS.

Instruktaż aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Na wstępie należy poinformować aktyw s-u o jego osiągnięciach i omówić, w czym to konkretnie przejawia się. Następnie wskazać, jakie były dotychczas popełniane błędy i niedociągnięcia, źródła tych błędów, oraz jakie skutki za sobą pociągnęły, np. brak analizy asygnat i kontroli list wypłat zasiłków wpłynął na duże nadpłaty itp.

Z kolei — przystąpić do instruktażu. Tu trzeba pamiętać, że przy wskazywaniu, co należy robić, jednocześnie trzeba wskazywać, jak praktycznie to wykonywać. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że dobre wyniki pracy możliwe są wówczas, jeżeli cały aktyw s-u (delegaci i członkowie komisji) będzie pracował. Następnie wskazać na konieczność opracowania planów pracy, pouczając, jak te plany należy opracowywać. W planach pracy muszą być umieszczone zagadnienia aktualne (np. analiza asygnat, kontrola wypłaty zasiłków, udział w analizie absencji chorobowej itp.), konkretne i realne do wykonania. W planie pracy musi być wskazane kiedy dana sprawa będzie wykonana i kto ją wykona.

Przechodząc do omówienia analizy asygnat należy wskazać, jak praktycznie należy to robić. Byłoby wskazane, aby kilka asygnat wspólnie przeanalizować. Podobnie należy pouczać, jak trzeba kontrolować listy wypłat zasiłków. Przy omówieniu kwartalnych kontroli przeprowadzonych przez aktyw s-u należy pouczać, od czego kontrolę zaczynać, co i jak sprawdzać, oraz jak opracować protokół z przeprowadzonej kontroli.

Zgodnie z instrukcją CRZZ z lipca 1955 przynajmniej raz na kwartał rada zakładowa na posiedzeniu prezydium obowiązana jest omawiać niektóre zagadnienia z zakresu ubezpieczenia społecznego. Wobec tego trzeba wskazać, jakie problemy należy stawiać na posiedzenie prezydium rady zakładowej (np. wyniki kwartalnej kontroli, analiza wypłaty zasiłków itp.), oraz jak należy je opracowywać.

Dotychczas w instruktażu mało zwracało się uwagi na popularyzację przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych. Ponieważ jest to bardzo ważne zagadnienie, nie wolno o tym zapominać. A zatem trzeba mówić, że należy wykorzystywać gazetki ścienne, radiowęzły i inne dostępne środki dla omawiania ubezpieczeń, chodzi tu o podawanie do wiadomości załogi najnowszych zmian, jak np. sprawy zasiłków ojcom za okres opieki nad chorymi dziećmi, zmiany ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych itp. Ponadto można przecież przygotować odpowiedni artykuł, np. na ósmego marca, w którym wskaże się między innymi zdobycze kobiet pracujących — w zakresie ubezpieczeń społecznych; podobnie na pierwszego czerwca, jakie świadczenia z ubezpieczenia społecznego przysługują dziecku itp. W tym przypadku konieczna jest współpraca z aktywem K. O. Należy zatem wskazać, jak ta współpraca powinna się układać. Niejednokrotnie trzeba pomóc w opracowaniu artykułu do gazetki, bądź pogadanki do radiowęzła.

Mało dotychczas zwracało się uwagi na pracę delegatów s-u. W instruktażu trzeba więc wskazać, co i jak mają oni robić. Przy instruowaniu nie wolno zapominać o zadaniach w zakresie rent. Trzeba tu wskazać, kiedy i jakiej pomocy należy udzielać pracownikowi dla otrzymania renty. I wreszcie — należy mocno podkreślać, że pomoc aktywu socjalno-ubezpieczeniowego powinna obejmować wszystkich członków załogi, bez względu czy są oni członkami związku czy też nie.

Przy udzielaniu instruktażu należy pamiętać, że nie wolno trzymać się szablonu — stosując w każdym zakładzie pracy jednakowe formy i metody. Forma i metoda instruktażu musi być odpowiednia do warunków i specyfiki danego zakładu pracy.

A Szczurzewski

Warunki wypłaty zasiłku z tytułu choroby dziecka i związanej z tym nieobecności w pracy

W myśl uchwał Prezydium Rządu nr 293 z 18.5. 1954 (Monitor A-47, poz. 651) i nr 993 z 17.12.1955 (Monitor 124, poz. 1614) prawo do zasiłku za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka przysługuje:

1) pracującym rodzicom dziecka (matce lub ojcu) oraz

2) innym osobom pracującym (opiekunom dzieci), które utrzymują i wychowują dziecko oraz pobierają na nie zasiłek rodzinny.

Okoliczności warunkujące prawo do zasiłku

Rodzicom (matce lub ojcu) względnie opiekunom dzieci przysługują zasiłki za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby dzieci w wieku do 14 lat życia włącznie.

Matce pracującej zasiłek za okres zwolnienia od pracy dla zapewnienia opieki choremu dziecku przysługuje pod następującymi warunkami:

1) w razie zachorowania dziecka w wieku do 2 lat życia włącznie bez względu na to, czy są lub nie ma innych domowników mogących się zaopiekować chorym dzieckiem,

2) w razie zachorowania dziecka starszego, w wieku ponad 2 lata do 14 lat życia włącznie tylko wtedy, jeżeli nie ma innych domowników mogących się zaopiekować chorym dzieckiem.

Ojcu pracującemu zasiłek za okres zwolnienia od pracy dla zapewnienia opieki choremu dziecku przysługuje (bez względu na to, czy dziecko zachoruje w wieku do 2 lat życia włącznie czy też w wieku ponad 2 lata do 14 lat życia włącznie) — tylko wtedy:

1) gdy ojciec jest samotny (np. wdowiec) i poza nim nie ma innych domowników mogących się zaopiekować chorym dzieckiem, albo

2) gdy matka z powodu choroby lub połogu nie może zaopiekować się chorym dzieckiem i poza ojcem nie ma innych domowników mogących się zaopiekować tym dzieckiem.

Inne osoby pracujące (opiekunowie), które wychowują i utrzymują dzieci oraz pobierają na nie zasiłki rodzinne, mają prawo do zasiłków za okresy

zwolnień od pracy w razie choroby tych dzieci na takich samych warunkach, jak rodzice dzieci, czyli opiekunka dziecka — jak matka, opiekun dziecka — jak ojciec.

Rodzice (matka lub ojciec) względnie opiekunowie dzieci, ubiegający się o zasiłki za okres zwolnienia od pracy dla opieki nad chorym dzieckiem, muszą ponadto, poza wyżej podanymi warunkami, spełniać dalsze jeszcze warunki, takie same jak do zasiłku chorobowego w przypadku, gdy pracownik sam zachoruje i otrzyma zwolnienie lekarskie L4, (nie pobierać w tym okresie wynagrodzenia z zakładu pracy, posiadać wymagany okres wyczekiwania itp.).

Wysokość zasiłku i długość okresów zasiłkowych

Zasiłek z tytułu opieki nad chorym dzieckiem oblicza się tak samo i wypłaca się w takiej samej wysokości jak zasiłek chorobowy należny pracownikowi, gdy sam zachoruje, otrzyma zwolnienie lekarskie L4 i leczy się w domu, tj. w wysokości 70% zarobku.

Zasiłek płaci się za każdy dzień zwolnienia lekarskiego (L4) otrzymanego dla opieki nad chorym dzieckiem, nie wyłączając niedziel i świąt.

Okres czasu, przez jaki przysługuje zasiłek, nie może być dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym, bez względu na to, czy pracownik (ojciec, matka, opiekunka, opiekun dziecka) był zatrudniony przez cały rok kalendarzowy w tym samym zakładzie pracy, czy też w dwóch lub więcej zakładach pracy, oraz bez względu na ilość dzieci w wieku do 14 lat życia włącznie utrzymywanych i wychowywanych przez pracownika.

W sytuacji, gdy każde z obojga rodziców (matka i ojciec) względnie opiekunów (opiekunka i opiekun) pobierało w ciągu roku kalendarzowego zasiłek z tytułu choroby dziecka, to wówczas do okresu zasiłkowego sumuje się dni zasiłkowe każdego z nich, z tym że łączny okres zasiłkowy dla obojga rodziców względnie opiekunów łącznie nie może przekroczyć 30 dni w roku kalendarzowym (a więc nie przysługuje po 30 dni każdemu z rodziców względnie opiekunów).

Trzeba bowiem pamiętać, że prawo do zwolnienia lekarskiego z tytułu choroby dziecka ma przede wszystkim matka pracująca (względnie opiekunka), a dopiero w razie niemożności zapewnienia opieki choremu dziecku przez nią, prawo to przechodzi na ojca (opiekuna) niejako zastępczo.

W przypadku, gdy pracownik zmieni zakład pracy w ciągu roku kalendarzowego, to okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka, za który wypłacono zasiłek w poprzednim zakładzie pracy, dolicza się do okresu zasiłkowego w nowym zakładzie pracy, z tym że łączny okres zasiłkowy nie może tu również wynosić więcej niż 30 dni w roku kalendarzowym.

Dokumenty potrzebne dla wypłaty zasiłku z tytułu choroby dziecka

Dla wypłaty zasiłku matce pracującej potrzebne są:

1) W razie zachorowania dziecka, które nie ukończyło jeszcze 2 lat życia — tylko zwolnienie lekarskie L4,

2) w razie choroby starszego dziecka, w wieku do 14 lat życia włącznie:

a) zwolnienie lekarskie L4 i

b) stwierdzenie rady zakładowej (miejscowej) na podstawie własnego sprawdzenia albo na podstawie zaświadczenia komitetu blokowego lub prezydium rady narodowej, że poza matką nie ma innych domowników mogących zaopiekować się chorym dzieckiem.

Dla wypłaty ojcu pracującemu zasiłku z tytułu choroby dziecka (niezależnie od wieku tego dziecka) potrzebne są:

1) jeżeli ojciec jest żonaty i związek małżeński trwa:

a) zwolnienie lekarskie L4 i

b) zaświadczenie społecznego zakładu służby zdrowia stwierdzającego, że matka dziecka nie może się zaopiekować chorym dzieckiem z powodu choroby lub połogu oraz

c) stwierdzenie rady zakładowej (miejscowej) na podstawie własnego sprawdzenia albo na podstawie zaświadczenia komitetu blokowego lub prezydium rady narodowej, że poza ojcem i matką, która nie może zaopiekować się chorym dzieckiem z powodu choroby lub połogu, nie ma innych domowników mogących zaopiekować się chorym dzieckiem,

2) jeżeli ojciec jest samotny (np. wdowiec, opuszczony przez żonę itp.):

a) zwolnienie lekarskie L4 oraz

b) stwierdzenie rady zakładowej (miejscowej) na podstawie własnego sprawdzenia albo na podstawie zaświadczenia komitetu blokowego lub prezydium rady narodowej, że ojciec jest samotny i poza nim nie ma innych domowników mogących zaopiekować się chorym dzieckiem.

Zwolnienie lekarskie L4 na okres nie dłuższy niż 3 dni wydają lekarze, na dłuższe okresy komisje lekarskie.

W zwolnieniu lekarskim L4 lekarz względnie komisja lekarska wpisują imię i datę urodzenia dziecka.

Zaświadczenie, że matka (opiekunka) dziecka z powodu choroby lub połogu nie może zaopiekować się chorym dzieckiem, wydaje na wniosek ojca (opiekuna) zakład społeczny służby zdrowia, udzielający matce (opiekunce) świadczeń w związku z chorobą lub połogiem. Zaświadczenie to wydaje zakład społeczny służby zdrowia na zwykłym blankiecie (nie na formularzu L4) i podaje w nim okres niezdolności matki (opiekunki) oraz numer statystyczny choroby. Jeżeli matka (opiekunka) pracuje, w zaświadczeniu ma być podany numer wystawionego jej zwolnienia lekarskiego L4[1]).

Niezależnie od wyżej wymienionych dokumentów koniecznych dla wypłaty zasiłku za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka potrzebne są ponadto:

1) dla wypłaty zasiłku jednemu z rodziców w razie zatrudnienia obojga rodziców w różnych zakładach pracy — zaświadczenie zakładu pracy, który zatrudnia drugiego z rodziców, stwierdzające czy i za ile dni drugi z rodziców pobrał już w danym roku kalendarzowym zasiłek za okres nieobecności z powodu choroby dziecka,

2) dla wypłaty zasiłku, w razie gdy pracownik zmieniał zakłady pracy w ciągu roku kalendarzowego — zaświadczenia poprzednich zakładów pracy stwierdzające, czy i za ile dni został już pobrany zasiłek z tych zakładów za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka w roku kalendarzowym.

Na podstawie powyższych zaświadczeń zakład pracy ustala, czy okres zasiłkowy nie został już wy-

[1]) Instrukcja nr 6/56 Ministra Zdrowia z 18.2.1956/Pl. 10-2-1/56 w sprawie orzeczeń lekarskich stwierdzających potrzebę zapewnienia opieki domowej choremu dziecku (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 4/56).

czerpany, względnie za ile dni można jeszcze wypłacić zasiłek, aby nie przekroczyć okresu 30 dni (łącznie dla obojga rodziców i łącznie z tytułu ich zatrudnienia w dwóch lub więcej zakładach pracy).

Opiekunom (opiekunce czy opiekunowi dzieci, na które pobierają oni zasiłki rodzinne, wypłacić można zasiłek z tytułu opieki nad chorym dzieckiem na podstawie tych samych (wyżej podanych) dokumentów jak dla wypłaty tych zasiłków rodzicom (matce czy ojcu).

Jeżeli zasiłku rodzinnego nie pobiera opiekun, któremu ma być wypłacony zasiłek z powodu choroby dziecka, lecz jego współmałżonek, zatrudniony w innym zakładzie pracy, to wówczas potrzebne jest dodatkowo zaświadczenie zakładu pracy — współmałżonka, że on pobiera zasiłek rodzinny na chore dziecko.

Wszystkie wyżej omówione dokumenty zakład pracy powinien dołączać i przechowywać razem ze zwolnieniami lekarskimi L4.

Wypłata zasiłku

Zasiłki za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby dzieci wypłacają zakłady pracy w tych samych terminach i na tych samych listach płatniczych, jak zasiłki chorobowe i połogowe.

Obliczony zasiłek wpisuje zakład pracy tak samo, jak inne zasiłki, do karty zasiłkowej Ch42, z tym że w kolumnie „Nr statystyczny choroby" wpisuje się zamiast numeru statystycznego choroby skrót „Op", co oznacza zasiłek za okres opieki nad chorym dzieckiem.

W zestawieniu zasiłków według rodzajów i dni na liście płatniczej wpisuje się zasiłki za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby dzieci do odpowiednich pozycji 70%-ych zasiłków chorobowych wypłacanych pracownikom w przypadkach ich własnej choroby połączonej z niezdolnością do pracy.

M. Wróblewski

O czym należy informować osoby badane przez komisje lekarskie do spraw inwalidztwa

Spośród obfitej problematyki związanej z działalnością KIZ, warto omówić jedno zagadnienie, a mianowicie kwestię właściwego informowania osób badanych o wyniku badania i o treści orzeczenia komisji. Obserwacje bowiem, poczynione w trakcie prac wojewódzkich KIZ, wykazują, że informowanie zainteresowanych osób pozostawia na ogół wiele do życzenia.

Jak wiadomo, komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia działają jako organa dwuinstancyjne: pierwszą instancją jest komisja obwodowa (OKIZ), drugą — odwoławczą i ostatnią — komisja wojewódzka (WKIZ). OKIZ ma w swym składzie 2 lekarzy i przedstawiciela instytucji rentowej (czyli prezydium WRN — oddział przyznawania rent); w skład WKIZ wchodzi 3 lekarzy, przedstawiciel instytucji rentowej oraz przedstawiciel WRZZ.

Komisja obwodowa, po przeprowadzeniu badania lekarskiego i odbyciu narady, wystawia odpowiednie orzeczenie, które z zasady doręcza się na miejscu badanemu. Wręczenia powiadomienia o orzeczeniu komisji dokonuje zazwyczaj przedstawiciel instytucji rentowej (zaś w komisjach wojewódzkich również przedstawiciel WRZZ). Chodziłoby więc o to, aby to wręczanie nie stanowiło suchej, biurowej formalności, lecz połączone było z możliwie dokładnym ustnym wyjaśnieniem. Nowe przepisy rentowe obowiązują od stosunkowo krótkiego czasu i ogółowi nie są dokładnie znane. Przedstawiciel instytucji rentowej powinien przeto tej czynności informacyjnej poświęcić nieco czasu, tak aby żaden badany nie odszedł bez zrozumienia treści doręczonego mu zaświadczenia o wyniku badania. O brak czasu na tę czynność nie należy się kłopotać, można bowiem udzielać informacji wtedy, gdy lekarze badają następnego kandydata do renty.

O czym powinien informować badanego przedstawiciel PWRN, doręczając mu zaświadczenie?

Zaświadczenia z konieczności są bardzo lakoniczne, zawierają bowiem tylko najzwięźlejszą treść. Podanie więc nie tylko prawnego, lecz także społecznego uzasadnienia orzeczenia — to obowiązek przedstawiciela PWRN. Powinien on więc ustnie wyjaśnić badanemu:

1) czy został uznany za inwalidę, a jeżeli nie, to z jakich przyczyn odmówiono uznania inwalidztwa;

2) jeżeli inwalidztwo zostało uznane, do jakiej grupy inwalidów badany został zaliczony. Pojęcie grup inwalidztwa — to rzecz dla ogółu świata pracy u nas prawie nieznana, dlatego też trzeba badanemu dokładnie wyjaśnić, co to znaczy, że został zaliczony np. do trzeciej grupy inwalidów, oraz przy jakich okolicznościach mogłoby nastąpić zaliczenie do wyższej grupy inwalidów. Osobie ubiegającej się o rentę rodzinną, należy dobrze wytłumaczyć, iż zaliczenie jej do III grupy inwalidów wystarczy dla uznania jej prawa do renty (oczywiście jeżeli zachodzą też pozostałe warunki do renty nie związane z kwestią inwalidztwa). To samo jest przy kontrolnych badaniach rencistów, którym wystarczy uznanie inwalidztwa III grupy, by zachowali prawo do dalszego otrzymywania renty;

3) osobom uznanym za inwalidów III grupy należy także wyjaśniać, do jakich prac są jeszcze zdolne i dokąd mają się zwrócić, aby otrzymać pracę odpowiadającą ich stanowi zdrowia, trzeba wskazać korzyści związane z wykonywaniem takiej pracy oraz sankcje rentowe, jakie mogą nastąpić w razie odmowy jej przyjęcia;

4) wyjaśniając badanym, że mają prawo wniesienia ewentualnego odwołania przeciw orzeczeniu

SPROSTOWANIE

W zamieszczonym w numerze 2/56 PUS artykule pt. „Zasady zaliczania do III grupy inwalidów", ustęp drugi w szpalcie lewej na str. 49 powinien brzmieć:

„Ad 1). Pierwszy rodzaj inwalidów III grupy obejmuje osoby w zasadzie wysoko względnie średnio kwalifikowane, u których inwalidztwo powstało wskutek chorób (kalectw), nie polegających na ubytkach anatomicznych, zniekształceniach, bezwładach itp., wymienionych w § 7.3.".

Czytelników i autora przepraszamy za tę omyłkę.

OKIZ do WKIZ, nie wystarczy powiedzieć: „jak wam się nie podoba, to się odwołajcie", gdyż takie tłumaczenie często wywołuje u badanych przekonanie, że mają obowiązek wniesienia odwołania. Jeżeli przedstawiciel PWRN, czy to już podczas posiedzenia komisji, czy też później w biurze rentowym, przyjmuje odwołanie do WKIZ, nie może on poprzestać na suchej notatce, że obywatel taki a taki wnosi odwołanie, lecz powinien zapytać się, jakimi argumentami dany obywatel odwołanie uzasadnia;

5) osobom ubiegającym się o rentę wypadkową z tytułu drobnych wypadków w zatrudnieniu należy wyjaśniać, że dekret o p.z.e. nie przewiduje osobnych rent wypadkowych za nieznaczne uszkodzenia zdrowia, jeżeli wypadek nie wywołał co najmniej inwalidztwa III grupy. Ten moment powinien być szczególnie dokładnie tłumaczony zainteresowanym, gdyż brak należytego wyjaśnienia w tym względzie powoduje nie kończące się odwołania, zażalenia, a nawet poczucie krzywdy u ludzi, którym nie wyjaśniono, że w ustroju socjalistycznym renta za wypadek nie stanowi odszkodowania za ból, lecz wyrównanie utraconej częściowo lub całkowicie zdolności do pracy.

Podczas posiedzeń komisji wojewódzkich często jesteśmy świadkami, że osoba wnosząca odwołanie, na posiedzeniu WKIZ po bliższym wyjaśnieniu treści orzeczenia OKIZ, odwołanie wycofuje. Bo też często absurdalna bywa treść odwołań; zdarza się np. nieraz, że wdowa, którą zaliczono do III grupy inwalidów, wnosi odwołanie, gdyż przypuszcza iż ustalenie, ze jest ona jeszcze zdolną np. do lekkich prac w pozycji siedzącej, wyklucza jej prawo do renty rodzinnej. Podobnie bywa z rencistami zaliczonymi przy badaniach kontrolnych do III grupy inwalidów. Niewyjaśnienie w komisji obwodowej tym osobom sensu orzeczenia OKIZ, albo też bezmyślne spisywanie odwołania, powoduje w takich przypadkach niepotrzebną stratę czasu komisji wojewódzkiej.

I jeszcze jedno: niedobrze jest, gdy oddział rentowy kieruje odwołanie wraz z aktami rentowymi do komisji wojewódzkiej nie przyznając uprzednio zaliczki na rentę. Wobec tego, że nie wszystkie komisje wojewódzkie pracują bez zaległości — rencista musi na rentę niepotrzebnie czekać nieraz kilka miesięcy, aż do czasu rozpatrzenia jego odwołania.

Naczelną zasadą działalności KIZ powinno być takie załatwienie interesantów, by możliwie każda z badanych osób opuszczała lokal komisji — jeżeli nie zadowolona, bo to nie zawsze jest możliwe, to w każdym razie z przeświadczeniem, że jej sprawa została sprawiedliwie rozpatrzona i że nie dzieje jej się krzywda; do tego przeświadczenia w poważnej mierze może przyczynić się należyte i szczegółowe informowanie. Czas na to zużyty nie będzie czasem zmarnowanym: im lepsza bowiem praca uświadamiająca wśród rencistów, tym mniej odwołań i zażaleń, tym szybsza praca w oddziałach przyznawania rent.

Jan Wochnik
Chorzów-Batory

Pracownik zachowuje ciągłość uprawnień, jak długo umowa nie została rozwiązana

W nr 8/55 PUS na str. 244 w pytaniu 622 omówiono sprawę ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego pracownika skazanego na karę więzienia z zawieszeniem jej wykonania, a podejmującego pracę w tym samym zakładzie pracy natychmiast po zwolnieniu z aresztu prewencyjnego jeszcze przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

Z treści odpowiedzi, powołującej się na pismo okólne Prezesa RM nr 102 z 15.5.1952 (Monitor A-44, poz. 634) wynika, że pracownik ten wskutek wyroku skazującego stracił ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego i ażeby ponownie uzyskać te uprawnienia musi przebyć na nowo 3-miesięczny okres wyczekiwania.

Biorąc pod uwagę, że umowa o pracę z tym pracownikiem nie została jeszcze rozwiązana, gdyż do zwolnienia go z aresztu i podjęcia przezeń na nowo zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy nie upłynęły 3 miesiące, i że pracownik ten podjął zatrudnienie bez zwłoki, nasuwają się wątpliwości co do wymogu przebycia nowego 3-miesięcznego okresu wyczekiwania.

Wątpliwości te nasuwają się z następujących przyczyn:

Rozporządzenie MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłku rodzinnego wyraźnie postanawia w § 2, że „pracownicy otrzymują zasiłek rodzinny po upływie 3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy aż do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego".

Używając słów „aż do", ustawodawca niedwuznacznie określił, że jeżeli pracownik przebył okres wyczekiwania, to ma on prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc, w którym przepracował wymaganych 20 dni w pełnym wymiarze godzin i to do rozwiązania umowy o pracę lub stosunku służbowego, chociażby za pewne miesiące tego zasiłku nie otrzymał, czy to wobec braku zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, czy braku zatrudnienia przez 20 dni. Zatem wymóg przebycia nowego okresu wyczekiwania zachodzi tam, gdzie po rozwiązaniu umowy o pracę nawiązuje się ją na nowo. Dlaczego więc w omawianym przypadku zakład pracy miałby zawrzeć z pracownikiem na nowo umowę o pracę, skoro poprzedniej nie rozwiązał, a nawet nie mógł jej rozwiązać z uwagi na postanowienia zawarte w pkt. I. 1 pisma okólnego Prezesa RM nr 102, względnie art. 4 dekretu z 18.1.1956 (Dz. U. nr 2 poz. 11).

Leszek Możdżanowski

Krytyczne uwagi autora w stosunku do stanowiska zajętego w odpowiedzi na pytanie nr 622 (PUS nr 8 z 1955, str. 244) są słuszne. W omawianym przypadku umowa o pracę nie została rozwiązana z pracownikiem. Ponieważ pobierał on zasiłek rodzinny przez dwa pierwsze miesiące aresztowania, przeto musiał już uprzednio mieć przebyty okres wyczekiwania, tzn. musiał przed aresztowaniem mieć co najmniej 3 miesiące zatrudnienia i w każdym z tych 3 miesięcy musiał mieć przepracowanych 20 dni kalendarzowych (§ 2 i 3 rozp. MPiOS z 12.2.1951, Dz. U. nr 9, poz. 72). Skoro pracownik powrócił do pracy, zanim umowa o pracę została rozwiązana, nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że ustała ciągłość pracy, mimo że zapadł wyrok skazujący.

Skoro pracownik miał za sobą okres wyczekiwania, a umowa o pracę nie została rozwiązana, nie ma żadnych podstaw do żądania ponownego okresu wyczekiwania po powrocie pracownika do pracy. Wynika to w sposób niewątpliwy z brzmienia § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12.2.1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9, poz. 72). Odpowiedź więc nr 622 w nr 8/55 PUS uznać należy za błędną.

Stanisław Garlicki

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

VIII. Czy wolno rozwiązać umowę o pracę z kobietą będącą w ciąży? [1])

Pracownicy, która pracuje w danym zakładzie pracy [2]) przynajmniej od 3 miesięcy nie można wypowiedzieć umowy o pracę ani w całym okresie ciąży, ani w okresie przerwy połogowej w pracy (urlopu macierzyńskiego). Jeżeliby pracownicy zatrudnionej przynajmniej od 3 miesięcy wypowiedziano umowę o pracę w czasie, w którym ona nie była jeszcze w ciąży, ale rozwiązanie stosunku pracy przypadałoby już na okres ciąży, wówczas wypowiedzenie to staje się nieważne.

Art. 16 ust. 3 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z 28.4.1948 (Dz. U. nr 27, poz. 182). Wyjaśnienia MPiOS z 27.1.1953 nr Po-175c/53 i z 11.11.1953 nr Po-17c-80/53.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą (będącą w ciąży, a zatrudnioną przynajmniej od 3 miesięcy w danym zakładzie pracy) może nastąpić tylko wówczas, gdy zachodzą ważne przyczyny lub wina pracownicy, przy czym takie rozwiązanie umowy o pracę wymaga dla swej ważności zgody rady zakładowej lub delegata względnie zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.[3]) Jeżeli jednak rozwiązanie umowy o pracę miałoby przypaść na okres 4 miesięcy przed porodem, nie można rozwiązać umowy o pracę nawet z ważnych przyczyn, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji. Częściowa likwidacja zakładu pracy nie daje podstawy do rozwiązania umowy o pracę; przedsiębiorstwo ma obowiązek przenieść pracownicę do innej pracy lub zakładu pracy podległego przedsiębiorstwu.

Art. 16 ust. 5 i 6 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z 28.4.1948 (Dz. U. nr 27, poz. 182). Wyjaśnienie MPiOS z 7.12.1951 nr Po-17c-28 i z 22.6.1954 nr Po-15b-49/54. Ust. 2 pkt. 4 Uchwały CRZZ z 27.11.1954 (Biuletyn CRZZ nr 1/54 poz. 4). Dekret z 18.1.1956 (Dz. U. nr 2, poz. 11).

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty ulega przedłużeniu co najmniej do dnia porodu pod warunkiem, że umowa taka trwa już przynajmniej 3 miesiące i że ustanie stosunku pracy w myśl tej umowy miałoby przypaść w okresie 4 miesięcy przed porodem. Jednak umowa zawarta z pracownicą na okres próbny może być rozwiązana w ciągu okresu próbnego jak i z jego upływem bez względu na to, w którym miesiącu ciąży znajduje się pracownica.

Art. 16 ust. 4 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z 28.4.1948 (Dz. U. nr 27 poz. 182). Wyjaśnienie MPiOS z 11.4.1952 nr Po-17c-23/52 i z 2.2.1954 nr Po-15b-4/54.

IX. Kiedy pracownice w okresie połogowej przerwy w pracy (urlopu macierzyńskiego) otrzymują wynagrodzenie, a kiedy zasiłki połogowe?

Pracownice mają prawo do zasiłków połogowych w okresie urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem, że w tym czasie nie przysługuje im wynagrodzenie z zakładu pracy.

Art. 95 ust. 4 i 5 ustawy o ubezp. społ. w związku z art. 105 ust. 1 pkt. 2 ustawy o ubezp. społecznym.

Pracownicom umysłowym będącym w ciąży z reguły przysługuje w okresie urlopu macierzyńskiego wynagrodzenie w całości od zakładu pracy, zatem nie mają one prawa do zasiłków połogowych.[4])

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) w związku z art. 95 ust. 5 i art. 105 ust. 1 pkt. 2 ustawy o ubezp. społecznym. Wyjaśnienie MPiOS z 25.2.1954 nr Po-13b-30/54.

Jeżeli z pracownicą będącą w ciąży nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy, i poród wzgl. rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego nastąpiło przed ustaniem stosunku pracy, ma ona prawo do wynagrodzenia lub zasiłku połogowego zależnie od tego czy jest pracownicą umysłową, czy fizyczną oraz zależnie od tego, kiedy przypada data rozwiązania umowy o pracę. A więc pracownica umysłowa zachowuje prawo do wynagrodzenia za część połogowej przerwy w pracy, przypadającą do dnia rozwiązania umowy o pracę, otrzymuje zaś zasiłek połogowy od dnia rozwiązania (ustania) stosunku pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy. Pracownica fizyczna otrzymuje zasiłek połogowy za cały okres połogowej przerwy w pracy.

Przykład: Pracownicy umysłowej doręczono 30.9.1955 wypowiedzenie umowy o pracę na 31.12.1955 w związku z całkowitą likwidacją zakładu pracy. Urlop macierzyński rozpoczęła 12.11.1955. Otrzyma ona zatem wynagrodzenie do 31.12.1955, tj. za dni 50, a zasiłek połogowy za pozostałe dni przysługującego urlopu macierzyńskiego, tj. za dni (84—50) 34.

Art. 105 pkt 3 i art. 117 ust. 6 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Wyjaśnienie MPiOS z 25.2.1954 nr Po-15b-12/54.

X. Czy i kiedy przysługują zasiłki połogowe po ustaniu stosunku pracy?

Prawo do zasiłku połogowego uwarunkowane jest od pozostawania przez pracownicę w okresie porodu w stosunku pracy.

---

1) Przepisy dotyczące wypłat zasiłków połogowych wiążą się z przepisami o ochronie pracy kobiet, dlatego też podajemy główne zasady obowiązujące w tym zakresie. Powołane w niniejszej i następnych częściach wyjaśnienia MPiOS z zakresu niektórych przepisów o ochronie pracy kobiet i o zasiłkach połogowych są zamieszczone w „Prawie Pracy, wybrane teksty, orzecznictwo i wyjaśnienia". Tom II str. 263—272, Warszawa 1956, Wydawnictwo Prawnicze.

2) Pracownica, która zostaje przeniesiona służbowo do innego zakładu pracy zachowuje ciągłość pracy i wówczas nowemu zakładowi pracy nie wolno zwalniać pracownicy będącej w ciąży (bez ważnej przyczyny wzgl. winy pracownicy).
Wyjaśnienie MPiOS z 29.1.1953 nr Po-17c-86/52.

3) W przypadkach, gdy rozwiązanie umowy o pracę z pracownicami będącymi w ciąży z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy wymagało uprzednio decyzji komisji pojednawczo-rozjemczej lub inspektora pracy obecnie wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy należy do właściwości zarządów okręgowych związków zawodowych. Pracownica z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży może wystąpić do komisji rozjemczej (zakładowej lub terenowej) albo do sądu o uznanie rozwiązania stosunku pracy za nieskuteczne) Ust. 2 pkt. 4 Uchwały CRZZ z 27.11.1954 Biuletyn CRZZ nr 1/54 poz. 4).

4) W razie choroby pracownicy umysłowej bezpośrednio po wykorzystaniu przerwy w pracy z powodu połogu, okres 3 miesięczny choroby, uprawniający zakład pracy do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy i zaprzestania wypłaty wynagrodzenia liczy się od dnia zakończenia popołogowej przerwy w pracy. Zachowuje więc ona nadal prawo do wynagrodzenia niezależnie od wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy z powodu połogu. Nie przysługuje zatem jej zasiłek chorobowy w tym okresie, lecz dopiero wówczas gdy choroba przeciągnie się na okres dłuższy niż 3 miesiące. W tym przypadku miałaby prawo do zasiłku chorobowego przez pozostałe dni brakujące do ustawowego okresu 182 dni ew. 273 dni.
Wyjaśnienie CRZZ zob. odpowiedź nr 616 zamieszczoną w PUS nr 8/55.

Gdy pracownica w okresie porodu nie pozostaje już w stosunku pracy, ma ona prawo wyłącznie do pomocy leczniczej i położniczej, pod warunkiem że poród nastąpił w ciągu 4 tygodni od ustania stosunku pracy. Prawo to w tym przypadku, jak zresztą w przypadkach, gdy pracownica ubiega się o zasiłek połogowy przysługuje, jeśli przed ustaniem stosunku pracy pozostawała ona przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu (zob. cz. XI).

Art. 105 ust. 3 oraz art. 117 ust. 1 i 4 ustawy o ubezp. społecznym. Okólnik ZUS nr 61 z 7.4.1952.

Utrzymanie stosunku pracy, jak to omówiono w części VIII, pracownica będąca w ciąży ma zapewnione, tym samym w okresie przypadającej połogowej przerwy w pracy ma ona również zabezpieczenie materialne w formie bądź wynagrodzenia, bądź zasiłku połogowego.

W przypadku zaś, gdy rozwiązanie umowy o pracę z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy nastąpiło przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, pracownica fizyczna a także pracownica umysłowa otrzymuje zasiłek połogowy pod warunkiem, że poród nastąpi w ciągu 4 miesięcy od ustania stosunku pracy.

Przykład: Stosunek pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy ustał 31.7.1955, poród nastąpił 25.11.1955; kobiecie przysługuje zasiłek połogowy (choćby nie podjęła żadnej pracy) przez pełny okres 84 dni. Jeśliby poród nastąpił dopiero 15.12.1955, zasiłek nie przysługuje, ponieważ minął okres 4 miesięcy od ustania stosunku pracy z powodu likwidacji zakładu pracy.

Jeżeli pracownica otrzymała odszkodowanie za zwolnienie z pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy, zasiłek połogowy przysługuje, gdy okres przysługującej kobiecie przerwy w pracy z powodu połogu nie przypada na okres, za który otrzymała odszkodowanie.

Przykład 1: Pracownica otrzymała odszkodowanie za grudzień 1955, styczeń, luty 1956, dziecko urodziła 17.12.1955. Ponieważ za okres, za który przysługiwałby zasiłek, otrzymała ona wynagrodzenie, zasiłek nie należy się.

Przykład 2: Pracownica otrzymała z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy zwolnienie w grudniu 1955 i jednocześnie 3-miesięczne odszkodowanie za styczeń, luty i marzec. Dziecko urodziła 15.3.1956. Z 12 tygodniowej (84 dni) połogowej przerwy w pracy na okres przed porodem przypada 2 tygodnie obowiązkowej przerwy, tj. od 1 do 14 marca. Połogowa przerwa w pracy upływa więc 23.5.1956, a zatem za pozostały okres, za który nie otrzymała wynagrodzenia, tj. od 1.4. do 23.5, tj. za 53 dni otrzyma zasiłek. Jeśliby dziecko urodziło się dopiero 15.4.1956, należałoby wypłacić zasiłek za pełny okres 84 dni.

Okólnik ZUS nr 151 z lipca 1951. Wyjaśnienie MPiOS z 25.2.1954 nr Po-15b-12/54.

Pracownica umysłowa, z którą ze względu na zbliżający się poród w ciągu najbliższych 4 miesięcy przedłużono umowę zawartą na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty, otrzymuje wynagrodzenie do dnia porodu wzgl. do dnia trwania przedłużonego stosunku pracy; za okres połogowej przerwy w pracy przypadający po ustaniu stosunku pracy przysługuje jej zasiłek połogowy.

Przykład: Pracownica umysłowa została przyjęta do pracy na czas określony od 2.2.1955 do 30.6.1955. Umowę o pracę przedłużono do dnia porodu, tj. do 11.9.1955. Pracę przerwała dnia 25.8. Zakład pracy obowiązany był zatem wypłacić wynagrodzenie do 11.9, a zasiłek od 12.9 do 16.11.1955.

Gdyby umowę ze względu na przewidywany poród przedłużono aż do 30.9, wówczas zakład pracy byłby obowiązany wypłacić wynagrodzenie do tego dnia, tj. za dni 37, a zasiłek połogowy od 1.10.1955 za dni (84—37) 47: pracownica fizyczna otrzymałaby zasiłek połogowy z chwilą przerwania pracy, tj. od 25.8.1955.

Art. 117 ust. 6 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Art. 16 ust. 4 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z 28.4.48 (Dz. U. nr 27, poz. 182). Wyjaśnienie MPiOS z 10.4.1952 nr Po-17c-24/52.

Uwaga: Jeżeli pracownica sama rozwiąże przed porodem umowę o pracę traci wówczas prawo do zasiłku i wynagrodzenia.

XI. Jaki okres wyczekiwania (zatrudnienia) wymagany jest do uzyskania prawa do zasiłków połogowych? [5])

Pracownice nabywają prawo do zasiłków połogowych, jeżeli w ciągu ostatnich 12 miesięcy (licząc do dnia porodu) pozostawały przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu uzasadniającym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Art. 105 ust. 3 ustawy o ubezp. społecznym.

Okres zatrudnienia „4 miesiące" obejmuje 120 dni — nie wyłączając niedziel i świąt — pozostawania przez pracownicę w stosunku pracy, bez względu na to czy stosunek pracy trwał w tym samym zakładzie pracy (jednym ciągiem lub z przerwami) czy też w różnych zakładach pracy.

Do tego okresu zatrudnienia wlicza się również:

1. Dni niezdolności do pracy w okresie trwania stosunku pracy usprawiedliwione zaświadczeniem „L4" — również dni niezdolności do pracy z powodu urlopu macierzyńskiego przed porodem (okresu urlopu macierzyńskiego po porodzie nie wlicza się).

2. Okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą (okres ten liczy się tak, jak gdyby był przebyty w Polsce).

Kobiety, które pozostawały za granicą w stosunku pracy i które po powrocie do Polski nie zostały jeszcze zatrudnione, mają prawo do zasiłków połogowych, jeżeli poród ma nastąpić przed upływem 4 miesięcy osiedlenia się w Polsce, tj. po przybyciu do danego miejsca zamieszkania. Za podstawę wymiaru zasiłku przyjmuje się wówczas trzykrotny minimalny zarobek będący podstawą wymiaru składek w uspołecznionych zakładach pracy. Zasiłek przyznaje i wypłaca wojewódzki wzgl. obwodowy zarząd ubezpieczeń społecznych.

Okres 120 dni zatrudnienia wymagany jest zarówno przy porodzie normalnym jak przy porodzie niewczesnym, tj. w piątym lub szóstym miesiącu ciąży, oraz przy porodzie przedwczesnym, czyli od siódmego do dziewiątego miesiąca ciąży, ponieważ w tych przypadkach wypłaca się również zasiłek połogowy a nie chorobowy. W razie poronienia, tj. w pierwszych czterech miesiącach ciąży, wystarczający jest okres wyczekiwania wymagany dla zasiłku chorobowego, gdyż w tym przypadku przysługuje na ogólnych warunkach nie zasiłek połogowy, lecz chorobowy (poronienie należy traktować jak chorobę).

Rozp. MPiOS z 3.4.1950 (Dz. U. nr 17, poz. 148); zob. PUS nr 10/55 str. 285. Wyjaśnienie MPiOS z 25.5.1948 Nr Un. 1235/2b-8 i z 5.4.1951 nr Po-17c-8/51. Okólnik ZUS nr 140 z 15.9.1948 i nr 102 z 19.10.1953.

c.d.n.

Emil Szeremeta

[5]) Zakłady pracy przed przyjęciem kobiet do pracy nie mają prawa kierować ich na badanie lekarskie w celu stwierdzenia, czy nie są one w ciąży. W orzeczeniach o stanie zdrowia nowowstępujących do pracy kobiet — lekarzom nie wolno umieszczać danych o stwierdzeniu ciąży. Instrukcja nr 53/55 Min. Zdr. z 10.7.1953 (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 14, poz. 108).

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

699. W razie niezdolności do pracy przysługuje podwyższony zasiłek tylko wówczas, gdy niezdolność ta spowodowana została wypadkiem przy pracy pod ziemią.

PYTANIE: **Referent ubezpieczeniowy ob. K. L. i kierownik BHP ob. R. W. zatrudnieni w kopalni węgla Zabrze-Zachód proszą o wyjaśnienie, w jakiej wysokości należy wypłacić zasiłki w przypadkach, gdy: 1) pracownik dołowy po wyjeździe na powierzchnię ziemi, idąc do łaźni, potknął się na schodach i uległ wypadkowi, 2) robotnik dołowy, w czasie transportu z magazynu na dół przedmiotów niezbędnych dla ruchu dołowego, uległ wypadkowi na powierzchni, 3) robotnik, pracujący na dole w przodku, z powodu braku drzewa zmuszony był wyjść na powierzchnię ziemi i tutaj w czasie przygotowania drzewa do upuszczenia go szybkiem w dół — uległ wypadkowi na nadszybie (odległość od przodku do składu drewna na powierzchni ziemi wynosiła około 40 m). Pytający podkreślają, że czas pracy pracownika dołowego rozpoczyna się z chwilą pobrania znaczka kontrolnego, a kończy się z chwilą oddania go z powrotem do markowni.**

ODPOWIEDŹ: W myśl uchwały RM z 30.11.1949 (Monitor A-100, poz. 1175) i zarządzenia MPiOS z 15.12.1949 nr Un. 3275/7-9 (Dz. Urz. MPiOS nr 1/50, poz. 2) podwyższony zasiłek chorobowy (100% zarobku), domowy (70% zarobku), szpitalny (20% zarobku) przysługuje pracownikom przemysłu węglowego od 6 dnia niezdolności do pracy, w przypadkach, gdy ta niezdolność spowodowana została wypadkiem przy pracy pod ziemią. Komunikat ZUS z 17.6.1953 Znak: Z2-00-11 wyjaśnia, że jeśli niezdolność do pracy powstała na skutek innych rodzajów wypadków, np. wypadek przy pracy na powierzchni ziemi, wypadek w drodze do pracy lub z pracy, pracownik ma prawo na ogólnych zasadach tylko do normalnego zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby.

W podanych wyżej trzech przykładach wypadki miały miejsce na powierzchni ziemi, a zatem pracownicy, którzy ulegli tym wypadkom i w ich następstwie stali się niezdolni do pracy, nie mają prawa do podwyższonych zasiłków, lecz tylko do normalnych, tj. chorobowych w wysokości 70% zarobku, domowych 50% zarobku i szpitalnych 14% zarobku.

Sam fakt, że pracownicy, którzy ulegli wypadkowi, należą do kategorii pracowników objętych przywilejami z KG, w zakresie podwyższonych zasiłków nie ma znaczenia i nie może decydować o przyznaniu podwyższonego zasiłku, skoro niezdolność ich do pracy nie została spowodowana okolicznością uzasadniającą prawo do podwyższonego zasiłku w rozumieniu KG.

(es)

700. Pracownik ma prawo do premii, jeśli brał udział w wykonaniu planu komórki rentowej.

PYTANIE: **Czy istnieje prawo do premii dla pracownika komórek rentowych, jeśli ten pracownik nie brał udziału w wykonaniu planu przez okres 15 dni z powodu choroby, urlopu, oddelegowania do prac społecznych itd. lecz zadanie określone w miesięcznym planie komórka rentowa wykonała terminowo, a pracownik zadania swe wykonał bez uchybień.**

ODPOWIEDŹ: Pkt. 5 okólnego pisma Zarządu Rent Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej nr 18 z 25 sierpnia 1955 (Znak UN—320—3/55) wyjaśnia, że pracownicy, którzy przez cały miesiąc kalendarzowy, lub więcej niż połowę miesiąca nie brali udziału w wykonaniu planu, nie mają za dany miesiąc prawa do premii, niezależnie od przyczyny swej niezdolności do pracy (choroba, urlop, oddelegowanie do prac społecznych itp).

Jeśli zatem pracownik nie brał udziału w wykonaniu planu przez okres 15 dni i te 15 dni stanowią więcej niż połowę miesiąca (np. w lutym), nie będzie miał prawa do premii, natomiast w przypadkach gdy 15 dni nie będą stanowiły więcej niż połowy miesiąca (tzn. przez cały rok poza lutym), pracownik będzie miał prawo do premii, jeśli oczywiście będą zachowane wszystkie inne wymagane warunki. *(ni)*

701. Zaopatrzenie emerytalne dla osób przybyłych z ZSRR.

PYTANIE: **Ciotka obywatelki M. S. z Koszalina zamieszkuje od 40 lat w ZSRR; 22 lata pracowała ona jako pielęgniarka. Obecnie ma ona 60 lat i otrzymuje emeryturę w wysokości 240 rubli. Ob. M. S. zapytuje, czy ciotka jej — jeżeli uzyska zezwolenie i wróci do kraju — otrzyma emeryturę i w jakiej ewentualnie wysokości, oraz jakie dowody powinna przywieźć ze sobą z ZSRR.**

ODPOWIEDŹ: Jeżeli ciotka wróci do kraju jako repatriantka na podstawie dokumentu repatriacyjnego wystawionego przez polską placówkę dyplomatyczną na terenie ZSRR (Wydział Konsularny Ambasady lub Konsulat Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej), to na podstawie zarządzenia nr 103 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 21.10.1955 otrzyma zaopatrzenie emerytalne w kraju w tej samej wysokości w złotych polskich, w jakiej otrzymywała w ZSRR w rublach, tj. 240 zł z dodatkiem wynoszącym 100% tego zaopatrzenia tj. również 240 zł, czyli razem 480 zł miesięcznie. Natomiast, jeżeli przyjedzie do kraju za zezwoleniem, lecz nie jako repatriantka, nie będzie mogła otrzymać zaopatrzenia emerytalnego. Będzie jedynie mogła starać się o otrzymanie renty w drodze wyjątku. Dla otrzymania zaopatrzenia emerytalnego repatriantka powinna posiadać dokument repatriacyjny i dowód stwierdzający wysokość pobieranego zaopatrzenia w ZSRR przed wyjazdem do kraju.

(J. S.)

702. Zaliczenie do I kategorii zatrudnienia.

PYTANIE: **Ob. R. K. ze Stalinogrodu-Załęża prosi o wyjaśnienie: 1) czy ma prawo do renty starczej pracownik, który ukończył 60 lat i pracował od 1910 do 1916 pod ziemią w charakterze ładowacza, od 1919 do 1926 w charakterze rębacza w kopalni, od 1927 do 1939 przy impregnacji drzewa na powierzchni, od 1940 do 1946 w oddziale maszynowym na powierzchni, od 1947 do 30.6.1955 w kotłowni na powierzchni i od 1.7.1955 do ukończenia 60 lat (początek listopada 1955) w oddziale magazynowym pod ziemią, 2) czy pracownik zatrudniony w kopalni przy impregnacji drzewa oraz pracownik zatrudniony w cegielni przy wywożeniu cegły z pieca, w którym temperatura jest bardzo wysoka, mogą być zaliczeni do I kategorii zatrudnienia.**

ODPOWIEDŹ: Pracownik, o którym mowa w punkcie 1) pytania ma prawo do renty starczej, ponieważ w chwili ukończenia 60 lat życia (początek listopada 1955) był zatrudniony pod ziemią, więc wykonywał zatrudnienie I kategorii, ma ponad 25 lat pracy, z czego 16 lat pracy pod ziemią (od 1910 do 1916 włącznie i od 1919 do 1926 włącznie, nie licząc nawet okresu od 1.7.1955 do początku listopada 1955). Oczywiście fakt ukończenia 60 roku życia w czasie zatrudnienia

pod ziemią, 25 lat pracy ogółem i 15 lat pracy pod ziemią muszą być odpowiednio udowodnione.

Rozporządzenie RM z 17.7.1954 (Dz. U. nr 35, poz. 147) nie wymienia pracowników zatrudnionych przy impregnacji drzewa oraz pracowników zatrudnionych w cegielni przy wywożeniu cegły z pieca o wysokiej temperaturze jako tych, którzy winni być zaliczeni do pracowników I kategorii zatrudnienia.

(J. S.)

703. Renta inwalidzka z dekretu o p. z. e. dla pracownika pobierającego rentę wypadkową.

PYTANIE: **Członek Zw. Zaw. Hutników ob. P. W. uległ 3.9.1921 wypadkowi w zatrudnieniu, który spowodował u niego zmniejszenie zdolności do zarobkowania o 50% na skutek utraty prawego uda. Z tytułu tego wypadku ob. P. W. pobiera rentę wypadkową w kw. 127 zł mies., pracuje jednak i zarabia około 1800 zł mies. Zarząd Główny wspomnianego Związku prosi o wyjaśnienie, czy ob. P. W. może otrzymać rentę inwalidzką na podstawie art. 83 ust. 1 dekretu o p. z. e. mimo, iż zarobkuje. Okólnik bowiem b. ZUS nr 57/54 ustala, że do III grupy inwalidów zalicza sie osoby, które utraciły wskutek wypadku w zatrudnieniu co najmniej 40% do 45% zdolności do zarobkowania, a tymczasowa instrukcja w sprawie zasad orzekania przez Komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia postanawia, iż w razie inwalidztwa spowodowanego wypadkiem w zatrudnieniu kwestia zarobkowania nie wchodzi w rachubę przy ocenie inwalidztwa. Wynikało by stąd zatem, iż ob. P. W. ma wszelkie warunki do uzyskania renty inwalidzkiej przewidzianej w dekrecie p. z. e. na miejsce dotychczasowej renty wypadkowej.**

ODPOWIEDŹ: Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło w instrukcji nr 49, stanowiącej załącznik do pisma okólnego nr 5/55 z 28.5.1955, iż osoba, która w dniu wejścia w życie dekretu o p. z. e. pobierała wyłącznie rentę wypadkową na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954, może uzyskać na podstawie art. 83 ust. 1 dekretu przewidzianą w nim rentę inwalidzką na miejsce dotychczasowej renty wypadkowej, jeżeli zostanie uznana przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia za inwalidę z innych przyczyn aniżeli wypadek, z tytułu którego pobiera już rentę wypadkową, albo jeśli następstwa wypadku uległy istotnemu pogorszeniu i same te następstwa po uwzględnieniu pogorszenia powodują inwalidztwo w rozumieniu art. 13 dekretu o p. z. e. bez względu na ewentualne inne schorzenia.

Z podanego w pytaniu stanu faktycznego wynika, iż następstwa wypadku doznanego przez ob. P. W. utrwaliły się i nie uległy dotychczas pogorszeniu. Ob. P. W. będzie mógł więc ubiegać się o rentę inwalidzką z dekretu o p. z. e. dopiero wówczas, gdy z powodu schorzeń nie pozostających w związku z wypadkiem będzie uznany za niezdolnego do wykonywania jakiejkolwiek pracy albo też pracy dotychczasowej, chociażby nawet podjął inne zatrudnienie, jeśli tylko to zatrudnienie wymagać będzie niższych kwalifikacji, co w konsekwencji spowodować winno istotne obniżenie dotychczasowych zarobków. Gdyby jednak do tego czasu następstwa doznanego przez ob. P. W. wypadku uległy istotnemu pogorszeniu, będzie on miał prawo domagać się na podstawie art. 83 ust. 1 dekretu przyznania renty inwalidzkiej w wysokości przewidzianej dla inwalidów z wypadku. Przy ocenie inwalidztwa w tym przypadku kwestia wysokości zarobku jest obojętna. Ob. P. W. mógłby jednak, gdyby to było dla niego korzystniejsze, żądać podwyższenia dotychczasowej renty wypadkowej na zasadzie art. 85 ust. 3 dekretu o p. z. e.

(J. S.)

704. Zasiłek rodzinny na córkę słuchaczkę Uniwersytetu Ludowego

PYTANIE: **Córka pracownika Ekspozytury P. K. S. urodzona 7 sierpnia 1938 jest od 1.10.1955 słuchaczką Uniwersytetu Ludowego ZSCh. Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi przysługuje na nią zasiłek rodzinny.**

ODPOWIEDŹ: Uniwersytety ludowe ZSCh w Mikołajkach (woj. olsztyńskie), w Płatwiach Strzeleckich (wojew. opolskie) i w Jasieniu (wojew. koszalińskie) kształcą młodzież męską i żeńską w wieku od 17—18 lat, przyjmowaną po ukończeniu 7 klas szkoły podstawowej. Nauka trwa 1 rok po 42 godziny tygodniowo. Uniwersytety ludowe przygotowują słuchaczy do prac społeczno-oświatowych, spółdzielczych i społeczno-organizacyjnych według programu zatwierdzonego przez Ministerstwo Oświaty. Słuchacze otrzymują bezpłatne wyżywienie i mieszkanie w internacie uniwersytetu, natomiast nie otrzymują ubrania, bielizny, obuwia itp. Ze względu na cele postawione przed uniwersytetami ludowymi, słuchaczy uniwersytetów w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych należy traktować tak samo jak uczniów państwowych szkół ogólnokształcących i zawodowych. Ponieważ państwowe szkoły ogólnokształcące i państwowe szkoły zawodowe dają prawo do przedłużenia wypłaty zasiłku na dziecko w wieku ponad 16 lat życia, zatem także na dzieci będące słuchaczami uniwersytetów ludowych przysługują pracownikom zasiłki rodzinne. Otrzymywane bezpłatne wyżywienie w internacie uniwersytetu nie pozbawia prawa do zasiłku, gdyż koszty ubrania, bielizny, butów itp. ponoszą rodzice słuchaczy (zob. str. 31 pkt. 43 i str. 29 pkt. 40 „Wskazówek dla zakładów pracy" wyd. przez CZUS).

(ss)

705. Wniosek o rentę inwalidzką.

PYTANIE: **Ob. C. W. ze Zduńskiej Woli, który wskutek wypadku motocyklowego doznanego w czasie delegacji służbowej doznał złamania nogi, prosi o wyjaśnienie, w jaki sposób ma się starać o rentę inwalidzką.**

ODPOWIEDŹ: Wniosek o rentę inwalidzką należy złożyć bezpośrednio albo za pośrednictwem zakładu pracy lub rady zakładowej w Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej — Wydział Rent i Pomocy Społecznej w Łodzi. Do wniosku trzeba dołączyć zaświadczenie szpitala, w którym ob. C. W., przeprowadził leczenie, stwierdzające okres pobytu w szpitalu i rozpoznanie, a nadto dokumenty wymienione w § 9 zarządzenia z 1.7.1954 (Monitor A-70, poz. 874), tj. wypełniony kwestionariusz dotyczący okresów zatrudnienia, zaświadczenie stwierdzające okresy podane w tym kwestionariuszu, metrykę urodzenia, zaświadczenie zakładu pracy stwierdzające wysokość zarobków z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia przed zgłoszeniem wniosku oraz datę ustania zatrudnienia i okres pobierania zasiłków chorobowych, dowody posiadanych ewentualnie orderów: Budowniczych Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandaru Pracy, oświadczenie ob. C. W., czy i skąd pobiera już rentę lub zaopatrzenie. Formularz kwestionariusza w sprawie okresów zatrudnienia oraz zarobków może ob. C. W. uzyskać w Referacie Rent i Pomocy Społecznej Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w Sieradzu względnie zażądać ich nadesłania od Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej — Wydział Rent i Pomocy Społecznej w Łodzi.

(J. S.)

706. Przerwy w dowozie pracowników do pracy samochodami służbowymi spowodowane zaspami śnieżnymi, a dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych.

PYTANIE: **Zakład pracy dowozi pracowników do pracy samochodami. W styczniu samochody nie mogły dojechać przez kilka dni do miejsc zamieszkania pracowników z powodu zasp śnieżnych wskutek czego niektórzy pracownicy nie przepracowali w tym miesiącu 20 dni. Z tej samej przyczyny inni pracownicy rozpoczynali pracę z kilkugodzinnym opóźnieniem, przepracowali więc wprawdzie 20 dni, ale w niektórych dniach nie byli zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin. Zakład pracy usprawiedliwił nieobecność w**

pracy, względnie spóźnienia, usprawiedliwione okresy nieobecności w pracy zaliczył do dni w pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych i wypłacił zasiłki rodzinne za styczeń. Czy postępowanie to było słuszne? Te wątpliwości nasunęły się zakładowi pracy, wobec tego, że b. ZUS wyjaśnił, iż do dni pracy nie wlicza się przerw w pracy spowodowanych „niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał wynagrodzenia".

ODPOWIEDŹ: W myśl przepisów o zasiłkach rodzinnych, do dni pracy wlicza się również okresy nieobecności w pracy usprawiedliwione w myśl przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (§ 4 rozp. MPiOS z 12.2.1951, Dz. U. nr 9, poz. 72). Według przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, za ważną przyczynę uzasadniającą uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwioną uważa się także przerwy w komunikacji. A więc pracownikowi, który z powodu przerwy w komunikacji nie stawił się do pracy w danym dniu, lub też spóźnił się, usprawiedliwia się nieobecność w pracy lub spóźnienie a usprawiedliwione okresy wlicza się do dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych.

W konkretnym przypadku okresy nieobecności w pracy i spóźnienia są usprawiedliwione w myśl przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy, wobec czego można je zaliczyć do dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego (wyjaśnienie Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2.7.1955 znak: Up. 03 — 181/55). *(ss)*

707. Wznowienie wypłaty zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Ob. J. D. podjął jako emeryt zatrudnienie 11.1.1949 i od tego czasu jest zatrudniony w tym samym zakładzie pracy. Dnia 20.9.1955 złożył po raz pierwszy w zakładzie pracy wniosek o wypłacaniu zasiłku rodzinnego na syna, studenta Akademii Medycznej w Poznaniu, który pobiera stypendium w kwocie 175 zł mies. Zakład pracy, opierając się na okólniku Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych nr 14/55, wypłacił zasiłek od 1.5.1955. Ponieważ jednak ob. J. D. pobierał zasiłek rodzinny z tytułu zaopatrzenia emerytalnego, który mu wstrzymano od października 1954, a okólnik b. Centrali ZUS nr 81/54 zarządził wznowienie wypłaty zasiłku rodzinnego na dzieci rencistów (emerytów), pobierające stypendium w kwocie niższej niż 260 zł od daty wstrzymania zasiłku, przeto odwołał się on do Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Bydgoszczy, żądając wypłaty zasiłku od października 1954. Odwołanie zostało oddalone z tym uzasadnieniem, iż okólnik b. ZUS nr 81/54 nie ma zastosowania do zasiłków rodzinnych wypłacanych z tytułu zatrudnienia. Zakład pracy mógł podjąć wypłatę zasiłku tylko od terminu wskazanego w okólniku CZUS nr 14/55, o wypłatę zaś zasiłku za czas od 1.10.1954 do 1.5.1955 ob. J. D. winien się zwrócić do Biura Pełnomocnika do Spraw Likwidacji Działu PZE przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej. Ob. J. D. wstrzymano jednak wypłatę zaopatrzenia emerytalnego od 1.1.1955. W związku z tym prosi on o wyjaśnienie, czy i kto winien mu wypłacić zasiłek rodzinny od 1.10.1954 do 1.5.1955.**

ODPOWIEDŹ: Art. 3 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym postanawia m. in., że na jednego członka rodziny przypada tylko jeden zasiłek i że w razie zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z różnych tytułów wypłaca się zasiłek tylko z tytułu zatrudnienia. Z przepisu tego wynika, że zatrudniony emeryt nie może otrzymać równocześnie zasiłku rodzinnego z tytułu pobierania zaopatrzenia emerytalnego i z tytułu zatrudnienia, oraz że nie ma on prawa wyboru między zasiłkiem z jednego tytułu a zasiłkiem z drugiego tytułu, lecz może żądać zasiłku tylko z tytułu zatrudnienia. W konsekwencji zatem, jeżeli pracujący emeryt nie otrzymał zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia dlatego, iż zasiłek ten prawnie mu nie przysługiwał, ma on prawo żądać jego wypłaty z tytułu pobierania zaopatrzenia emerytalnego. Wstrzymanie wypłaty zasiłku rodzinnego na stypendystów szkół wyższych nastąpiło zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22.3.1952 (Monitor A-18, poz. 417), który został do tego upoważniony przepisem § 5 ust. 3 rozporządzenia R. M. z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297).

W stosunku do rencistów (emerytów) pobierających renty (zaopatrzenia) na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 cytowane zarządzenie utraciło moc na podstawie art. 53 w związku z art. 80 ust. 1 dekretu o p. z. e. Opierając się na tym artykule b. ZUS okólnikiem nr 81/54 zarządził wznowienie wypłaty zasiłków rodzinnych na dzieci rencistów (emerytów) pobierające stypendium z wyższych uczelni w kwocie niższej niż 260 zł. Wznowienie wypłaty winno nastąpić od dnia jej wstrzymania, jeśli oczywiście wstrzymanie nastąpiło po 1.7.1954.

W takiej samej sytuacji wznowienie wypłaty zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia zostało od 1.5.1955 zarządzone okólnikiem CZUS nr 14/55.

Ob. J. D. nie miał więc do dnia 1.5.1955 prawa do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia i może go się domagać w oparciu o okólnik b. ZUS nr 81/54 z tytułu pobierania zaopatrzenia emerytalnego. Zaopatrzenie zaś pobierał, jak sam stwierdza, tylko do 31.12.1954. Skoro zaś, jak wynika ze stanu faktycznego, wstrzymanie wypłaty zasiłku nastąpiło od października 1954, ob. J. D. może żądać wznowienia wypłaty jedynie za czas od października do grudnia 1954, tj. za 3 miesiące. Zasiłek za ten czas winna wypłacić instytucja, z której ob. J. D. otrzymuje zaopatrzenie. Natomiast za czas od 1.1.1955 do 30.5.1955 zasiłek rodzinny nie przysługuje ani z tytułu zatrudnienia ani z tytułu zaopatrzenia emerytalnego.

(J. S.)

708. Przyczyna wypadku w zatrudnieniu oraz posiadanie środków utrzymania w czasie niezdolności do pracy nie pozbawiają prawa do świadczeń.

PYTANIE: **ZBM zatrudnił robotnika, który przedtem nigdzie nie pracował zarobkowo, lecz po skończeniu szkoły pomagał ojcu w gospodarstwie rolnym. W trzecim tygodniu zatrudnienia robotnik ten przez własną nieostrożność uległ wypadkowi w zatrudnieniu, stał się niezdolny do pracy i po opuszczeniu szpitala powrócił do ojca. Rada zakładowa zapytuje, czy ze względu na to, że wypadek spowodowany został z winy pracownika oraz, że był on zatrudniony niespełna 3 tygodnie, a ponadto ma zapewnione środki utrzymania w czasie niezdolności do pracy z gospodarstwa rolnego ojca, przysługują mu świadczenia pieniężne i jakie.**

ODPOWIEDŹ: Pracownik, który stanie się niezdolny do pracy na skutek wypadku w zatrudnieniu ma prawo do zasiłków chorobowych przez okres nie dłuższy niż 26 względnie 39 tygodni niezdolności do pracy bez względu na to, jak długo przedtem był zatrudniony (art. 115 ust. 2 ustawy o ubezp. społ.). Nieostrożność pracownika, która stała się przyczyną wypadku w zatrudnieniu, nie pozbawia go prawa do zasiłku. Pracownik mógłby być pozbawiony zasiłku tylko wtedy, jeśli zostanie stwierdzone, że chorobę wywołał rozmyślnie lub przez udział z własnej winy w bójkach lub czynach gwałtu (art. 21 ustawy o ubezp. społ.). Prawo do zasiłków chorobowych jest niezależne od tego, czy pracownik w czasie niezdolności do pracy ma zapewnione środki utrzymania. W tym przypadku wystarczy fakt istnienia niezdolności do pracy. Dlatego zakład pracy powinien wypłacić temu pracownikowi zasiłki chorobowe od dnia wypadku przez okres trwania niezdolności do pracy nie dłużej niż 26 względnie 39 tygodni na podstawie zaświadczenia L4.

Jeśli po wyczerpaniu pełnego okresu zasiłkowego pracownik będzie nadal niezdolny do pracy, zakład pracy lub rada zakładowa powinny za zgodą pracownika wystąpić z wnioskiem o rentę inwalidzką. Wniosek (sporządzony w sposób wskazany w PUS nr 9/55 str. 271) należy złożyć do wydziału rent i pomocy społecznej prezydium WRN. Jeśli komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, która w wyniku zgłoszonego wniosku przeprowadzi badanie lekarskie, zaliczy tego pracownika do jednej z 3 grup inwalidów, to otrzyma on rentę inwalidzką.

(mb)

SKOROWIDZ

ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEŃ Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ ogłoszonych w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych" w 1955 roku

(Dokończenie)

W nr 1/56 PUS zamieściliśmy Skorowidz zapytań i wyjaśnień z praktyki ubezpieczeniowej ogłoszonych w 1955 roku z zakresu zasiłków rodzinnych i chorobowych. Poniżej drukujemy dokończenie tego Skorowidza w zakresie wyjaśnień ogólnych oraz Skorowidz wyjaśnień rentowych.

Wyjaśnienia ogólne wiążące się z uprawnieniami do zasiłków

Podane przy każdej pozycji liczby oznaczają: pierwsza numer zeszytu PUS, druga numer wyjaśnienia. A więc na przykład 8/613 oznacza wyjaśnienie 613 wydrukowane w numerze 8 (sierpniowym) z 1955 roku.

Pomoc w pracy referenta zasiłkowego

— Kierownik zakładu pracy i główny (starszy) księgowy, odpowiedzialni są za prawidłową wypłatę w zakładzie pracy zasiłków z ubezpieczenia społecznego, obowiązani są zapewnić referentowi zasiłkowemu potrzebną pomoc i współpracę innych komórek zakładu pracy. W razie potrzeby referenci mogą w każdej chwili zwracać się o pomoc rady zakładowej i do WZUS wzgl. OZUS — 8/613.

Prawo do wynagrodzenia w razie choroby

— Pracownikowi umysłowemu, który na skutek choroby jest niezdolny do pracy, przysługuje całkowite wynagrodzenie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Wynagrodzenie to zastępuje zasiłek chorobowy — 1/504, 6/589.

— W razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny m. in. w razie konieczności opieki nad chorym dzieckiem, pracownicy umysłowi zachowują prawo do wynagrodzenia przez krótki okres czasu, tj. w zasadzie przez okres 2 tygodni, który to okres czasu w konkretnych przypadkach i pod pewnymi warunkami może być przedłużony — 8/625.

— Do wynagrodzenia pracownika umysłowego za czas choroby (analogicznie jak za czas urlopu wypoczynkowego i macierzyńskiego) wlicza się — oprócz płacy podstawowej i stałych dodatków — również premię o charakterze stałym i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, jeżeli wynagrodzenie to jest wypłacane w postaci stałego miesięcznego ryczałtu lub jeżeli praca nadliczbowa ma charakter stały albo przekracza 10 godzin w każdym z 3 miesięcy poprzedzających chorobę lub urlop — 9/643,10/652.

Urlopy

— Pracownik umysłowy, który po 6 miesiącach pracy wykorzystał 2-tygodniowy urlop nabywa po roku pracy prawo do 16-dniowego urlopu uzupełniającego — 8/620.

— Urlop wypoczynkowy przysługuje niezależnie od urlopu macierzyńskiego. Jeżeli pracownica z powodu urlopu macierzyńskiego nie może w danym roku wykorzystać urlopu wypoczynkowego urlop ten ulega przesunięciu na rok następny — 9/633.

— Pracownicy, która w okresie 2 tygodni bezpośrednio przed porodem chorowała, przysługuje po porodzie urlop macierzyński tylko przez okres 10 tygodni — 8/629, 9/633, 12/688.

— Urlop, którego pracownik nie mógł rozpocząć z powodu choroby jak również nie wykorzystaną część urlopu już rozpoczętego należy przesunąć na czas późniejszy. Odnosi się to tylko do przypadków, gdy sam pracownik zachoruje, a nie ktoś z jego rodziny — 6/583, 7/601, 12/688.

— Dokumentem, na podstawie którego można odliczyć pracownikowi czas choroby od okresu urlopu i przesunąć tę część na okres późniejszy, jest zaświadczenie L4 o czasowej niezdolności do pracy — 6/583.

Różne

— Z pracownikiem powołanym na ćwiczenia wojskowe stosunek pracy nie może być rozwiązany; pracownikowi przysługuje ostatnio pobierane wynagrodzenie do końca miesiąca kalendarzowego, w którym został powołany na ćwiczenia, a następnie połowa wynagrodzenia — 1/515.

— Po śmierci robotnika, który przepracował co najmniej 10 lat w jednym zakładzie pracy przysługuje jego rodzinie od zakładu pracy (niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego) odprawa w wysokości 2 tygodniowego ostatnio pobieranego wynagrodzenia a w wysokości 4 tygodniowego wynagrodzenia, jeśli przepracował co najmniej 20 lat. W razie śmierci pracownika umysłowego rodzinie jego przysługuje prawo do odprawy pośmiertnej (niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego) w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik pracował co najmniej 10 lat, a w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik pracował 20 lat w tym samym zakładzie pracy.

Odprawy powyższe przysługują w całości, jeżeli robotnik czy pracownik umysłowy pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych — w innych przypadkach odprawa przysługuje w połowie — 1/517, 4/549.

— Po górniku zmarłym na skutek wypadku przy pracy pod ziemią wypłaca kopalnia z funduszu płac jednorazowy zasiłek pogrzebowy w wysokości 6-miesięcznego jego ostatniego pełnego zarobku niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego — 5/564.

Emil Szeremeta

RENTY

Przy posługiwaniu się skorowidzem należy pamiętać, że pierwsza liczba oznacza numer zeszytu PUS, druga (w nawiasie) rok wydania, trzecia — numer wyjaśnienia. Na przykład: 1(55)505 oznacza wyjaśnienie 505 zamieszczone w nr 1/55 PUS.

Prawo do renty i dodatku do renty

— Prawo do renty nie jest uzależnione od tego, czy pracownik w chwili zgłoszenia wniosku o rentę jest zatrudniony — 1 (55) 505.

— Pracownik ma prawo do renty starczej, jeżeli ma wymagany okres zatrudnienia i ukończył wiek starczy w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia, chyba że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez pracownika. Rozwiązanie umowy przez pracownika nie wpływa na uprawnienie do renty, gdy wiek starczy został osiągnięty nie później niż w ciągu 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę lub w ciągu 2 lat od rozwiązania, które miało miejsce przed 1. 7. 1954 — 4(55)547, 4(55)553, 10(55) 653.

— Pracownik, który w dniu 1. 7. 1954 był objęty ustawą o państwowej służbie cywilnej ma prawo do renty starczej, jeżeli zwolnił się sam lub zostanie zwolniony ze służby do 1. 7. 1959 i będzie miał ogółem 35 lat zatrudnienia oraz ukończonych 55 lat lub 25 lat zatrudnienia i ukończonych 60 lat. Samo jednak rozwiązanie publiczno-prawnego stosunku pracy przy równoczesnym zawarciu z tą samą władzą (instytucją) prywatno-prawnej umowy o pracę lub przeniesienia służbowe (z urzędu lub na wniosek) do innego urzędu (instytucji) w tym samym lub zmienionym charakterze stosunku nie jest równoznaczne ze zwolnieniem, zatrudnienie więc musi ustać zupełnie. Podjęcie zatrudnienia już po przyznaniu renty nie ma wpływu na rentę starczą — 4 (55)552, 6(55)574.

— Pracownicy b. Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych nie byli pracownikami publiczno-prawnymi, nie może więc mieć do nich zastosowanie art. 89 dekretu o p.z.e. 6(55)574.

— Pracownica publiczno-prawna, która w dniu 1. 7. 54 była objęta państwowym systemem emerytalnym i ma spełnione warunki ogólne, przewidziane

przez dekret o p.z.e. dla uzyskania renty starczej, ma prawo do renty starczej bez względu na to, czy zachodzą w stosunku do niej warunki z art. 89 dekretu o p.z.e. — 7(55)603.

— Pracownik, którzy ukończył wiek starczy później niż w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia, ma prawo do renty starczej, jeżeli osiągnął ten wiek w okresie od 1. 9. 1939 do 9. 5. 1945 (okres stanu wojennego) — 10(55)654.

— Pracownik, któremu zakład pracy wypowiedział umowę o pracę jako niezdolnemu ze względu na stan zdrowia do pełnienia funkcji na danym stanowisku, angażując go jednocześnie do innej płatnej pracy na innym stanowisku, ma prawo do renty inwalidzkiej, jeżeli komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia zaliczy go przynajmniej do III grupy inwalidów — 6(55)575.

— Pracownik w wieku 23 lat, który nie ma jeszcze okresu zatrudnienia (3 lata) przewidzianego dla grupy pracowników obejmującej jego wiek (22—25 lat), ma prawo do renty inwalidzkiej tylko wtedy, gdy w chwili ukończenia 22 lat miał już co najmniej 2-letni okres zatrudnienia, ustalony dla grupy pracowników w wieku od 20 do 22 lat pod warunkiem jednak, że pracował bez przerwy od dnia, w którym ukończył 22 lata, do dnia, w którym powstało jego inwalidztwo — 7(55)596.

— Prawo do renty inwalidzkiej powstaje dopiero od dnia ustania prawa do zasiłku chorobowego — 11(55)666.

— Prawo do renty inwalidzkiej ustaje, jeżeli komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia stwierdzi, że dana osoba nie może być zaliczona przynajmniej do III grupy inwalidów — 12(55)679.

— Prawo do renty z dekretu p.z.e. nie jest uzależnione od tego, czy pracownik z tytułu swego zatrudnienia był zgłoszony do ubezpieczenia i czy zań opłacano składki — 10(55)660.

— Pracownik, który podjął zatrudnienie będąc już dotknięty kalectwem, które samo przez się uzasadnia zaliczenie do jednej z grup inwalidów, ma prawo do renty inwalidzkiej tylko wówczas, gdy inne schorzenia spowodują niezdolność do pracy wykonywanej przez pracownika w granicach jego możliwości fizycznych i umysłowych — 12(55)683.

— Pracownik, któremu rentę z KG z tytułu wypadku, przyznaną na skutek wniosku zgłoszonego po 1. 7. 1954, wstrzymano ze względu na odzyskanie zdolności do pracy pod ziemią, ma prawo do renty inwalidzkiej z dekretu o p.z.e., jeżeli pozostałe jeszcze następstwa wypadku uzasadniają zaliczenie pracownika do III grupy inwalidów — 12(55)687.

— Wstrzymanie z powodu zarobkowania renty, przyznanej na zasadzie art. 38a rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, nie daje prawa do ubiegania się o rentę z dekretu o p.z.e. przed spełnieniem się warunków przewidzianych w art. 84 dekretu — 3(55)536.

— Pracownik, któremu odmówiono renty przed 1.7.1954 z powodu nieuznania go za inwalidę, może ubiegać się o rentę z dekretu o p.z.e., jeżeli po wydaniu decyzji był zatrudniony i ma spełnione warunki wymagane w dekrecie — 4(55)551.

— Pracownik, który 1.7.1954 pobierał wyłącznie rentę wypadkową z tytułu własnej pracy i był po przyznaniu tej renty zatrudniony, ma prawo do jednej z rent (inwalidzkiej, starczej) z dekretu o p.z.e. jeżeli ma spełnione warunki, od których dana renta jest uzależniona. 8(55)621 — 9(55)635.

— Pracownik, któremu przed 1.7.1954 wstrzymano rentę z powodu zarobkowania, ma prawo do jednej z rent (inwalidzkiej, starczej) z dekretu o p.z.e., jeżeli ma spełnione odpowiednie warunki, bez potrzeby przepracowania 3 lat po 1.7.1954 — 10(55)656.

— Pracownik, któremu przyznano przed 1. 7. 1954 zaopatrzenie z państwowego systemu emerytalnego, nie może już po 1. 7. 1954 uzyskać obok tego zaopatrzenia renty z tytułu zatrudnienia podjętego po przyznaniu zaopatrzenia. Po przepracowaniu 3 lat po 1.7.1954 przysługiwać będzie zamiast dotychczasowego zaopatrzenia jedna z rent przewidzianych w dekrecie o p.z.e. — 10(55)657.

— Dekret o p.z.e. nie przewiduje możliwości pozbawienia dziecka renty (sierocej, rodzinnej) z tego powodu, że zostało ono przysposobione — 2(55)524.

Prawo do renty i dodatku do renty

— Dziecko, które przebywając w internacie otrzymuje tam tylko wyżywienie, inne zaś wydatki pokrywa żyjący rodzic lub opiekun, przysługuje renta (sieroca, rodzinna), gdyż w tym przypadku nie korzysta ono ze świadczeń z funduszów publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania — 2(55)524.

— Renta sieroca (rodzinna) podlega wstrzymaniu jeżeli dziecko pobiera stypendium w kwocie nie niższej niż 260 zł miesięcznie — 4(55)551.

— Osobie przebywającej w Domu Opieki, której z tytułu niezdolności do pracy powstałej w dzieciństwie przysługuje renta (rodzinna, sieroca) bez względu na wiek, wstrzymuje się rentę w całości (art. 53 dekretu o p.z.e.) a nie w 80% (art. 65 dekretu o p.z.e.), chociażby osoba ta miała nawet 40 lat — 2(55)524.

— Kobieta, która zawarła związek małżeński z rencistą, ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli z małżeństwa tego urodziło się przynajmniej 1 dziecko (obojętne — czy przed ślubem czy po ślubie) albo gdy małżeństwo trwało 3 lata lub gdy śmierć rencisty nastąpiła wskutek wypadku w zatrudnieniu. Faktyczne pożycie (konkubinat) nie może być zaliczony na okres trwania małżeństwa — 4(55)537, 12(55)678.

— Po państwowym pracowniku prowizorycznym przysługuje pozostałym członkom rodziny renta rodzinna na warunkach przewidzianych w dekrecie o p.z.e. oraz zasiłek pogrzebowy w wysokości 3-miesięcznego uposażenia służbowego (art. 21 ustawy z 4. 2. 1949 Dz. U. nr 7, poz. 49) z którego potrąca się zasiłek pogrzebowy należny z ubezpieczenia chorobowego — 4(55) 548.

— Wdowa, której przyznano przed 1. 7. 1954 rentę dożywotnio z tytułu wychowywania 4 dzieci nie traci do niej prawa z tego powodu, iż wskutek urodzenia pogrobowca rentę ustala się na nowo na podstawie dekretu o p.z.e. Ustaleniu podlega tylko wysokość renty, warunki zaś do renty wdowiej ocenia się według przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954 — 4(55)554.

— Kobiecie pobierającej rentę rodzinną (wdowią) nie przysługuje dodatek do renty na dziecko urodzone po śmierci męża ze stosunku pozamałżeńskiego — 9(55)638.

— Prawo do renty rodzinnej z dekretu o p.z.e. po renciście, który pobierał rentę na podstawie przepisów sprzed 1.7.1954 przysługuje bez względu na to, czy rencista spełniał warunki przewidziane w dekrecie dla danej renty (inwalidzkiej, starczej) byle sami członkowie rodziny mieli spełnione wymagane od nich warunki — 7(55)600.

— Żona, która w chwili śmierci męża nie mieszkała z nim i pracowała, nie ma prawa do renty rodzinnej — 11(55)669.

— Wdowa, która z tytułu oddania gospodarstwa rolnego w użytkowanie miała od użytkownika zapewnione środki utrzymania w chwili śmierci męża, nie ma po nim prawa do renty rodzinnej — 12(55)680.

— W razie złożenia wniosku o rentę rodzinną przez 2 wdowy po tym samym pracowniku, który miał dzieci z każdą z nich, rentę przyznaje się na dzieci z obu małżeństw i tej z wdów, która przedłoży wyrok sądowy uznający małżeństwo drugiej wdowy za nieważny i ma spełnione warunki przewidziane w dekrecie o p.z.e. 4(55)556.

— Rodzice mają prawo do renty rodzinnej tylko wówczas, gdy śmierć pracownika, na którego utrzymaniu pozostawali, nastąpiła po 1. 7. 1954 — 12(55) 685.

— Pracownik otrzymujący na skutek wniosku złożonego przed 1. 7. 1954 rentę z KG z tytułu wypadku w zatrudnieniu, któremu wstrzymano tę rentę po owym terminie ze względu na to, że odzyskał zdolność do pracy pod ziemią, ma prawo do renty wy-

padkowej na zasadach ustalonych w przepisach przed 1. 7. 1954 — 12 (55)687.

— Rencista pobierający rentę na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954 ma prawo do dodatku z tytułu posiadania orderów na równi z rencistami, którzy pobierają renty na podstawie dekretu o p.z.e. — 11(55)676.

Uprawnienia emerytalne osób zwolnionych ze służby państwowej (samorządowej) z innych powodów niż osiągnięcie wieku lub trwała niezdolność do pracy

— Pracownik, który utracił prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadzie art. 80 ust. 3 dekretu o p.z.e., może ubiegać się o jedną z rent, przewidzianych w dekrecie. Do zatrudnienia uzasadniającego prawo do renty starczej zalicza się okresy faktycznej pracy, mimo że okresy te nie zostały w myśl przepisów sprzed 1. 7. 1954 zaliczone do wysługi emerytalnej — 1(55)502.

— W razie przywrócenia prawa do zaopatrzenia emerytalnego, utraconego na zasadzie art. 80 ust. 3, wysługa emerytalna nie może być ustalona na nowo — 1/55-502, 6(55)585.

Zamiana renty dawnej na rentę z dekretu o p.z.e.

— Pracownik, który po uzyskaniu renty z KG przed 1.7.1954 podjął zatrudnienie I kategorii w rozumieniu dekretu o p.z.e. i ukończył wiek (60 lat) uzasadniający prawo do renty starczej z dekretu, może ją otrzymać dopiero po przepracowaniu okresu przewidzianego w art. 84 dekretu (3 lata po 1.7.1954. bez względu zaś na długość okresu w czasie wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej) — 1/55-513.

— Pracownik umysłowy pobierający rentę starczą na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954 który ma jednak tylko 5 lat ubezpieczenia nie uzyska renty starczej z dekretu o p.z.e. po przepracowaniu 3 lat po 1. 7. 1954, ponieważ nie będzie miał wówczas jeszcze 25 lat zatrudnienia — 7(55)599.

Podwyżka rent przysługujących na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954

— Przewidziane w uchwale RM z 2. 7. 1954 (nie ogłoszonej) podwyżka rent wypadkowych (o 20 zł) dotyczy rent, które nie przekraczają 300 zł miesięcznie i przysługują z tytułu niezdolności do zarobkowania wynoszącej co najmniej 45%. Jeżeli kontrolne badanie lekarskie wykaże iż niezdolność do zarobkowania wynosi mniej niż 45%, przyznana podwyżka zostaje wstrzymana. Natomiast, jeżeli nastąpiło pogorszenie skutków wypadku i niezdolność do zarobkowania wzrosła do 45% i wyżej, przysługującą rentę podwyższa się — 3(55)529.

— Po podwyżce rent dawnych na zasadzie uchwały RM z 2. 7. 1954 dalsza podwyżka może nastąpić tylko na podstawie nowego aktu prawnego przewidzianego w art. 80 dekretu o p.z.e. — 11(55)662.

— Inwalida wojskowy (wojenny) pobierający rentę inwalidzką na podstawie dawnych przepisów może uzyskać podwyżkę tej renty na zasadzie art. 44 dekretu z 14. 8. 1954 (Dz. U. nr 37 poz. 159), jeżeli kontrolne badanie lekarskie ustali wzrost inwalidztwa w stopniu uzasadniającym zaliczenie do III grupy inwalidów — 9(55)636.

Ocena inwalidztwa

— Fakt, iż pracownik przy ośmiogodzinnym dniu pracy zarabia mniej niż poprzednio gdy pracował 14 godzin na dobę w tym samym zawodzie nie stanowi jeszcze podstawy do uznania go za inwalidę III grupy — 9(55)634.

Zaliczenie okresów zatrudnienia

— Okresy zaliczalne do zatrudnienia na zasadzie art. 8 dekretu o p.z.e. nie są zaliczane do zatrudnienia uzasadniającego prawo do renty z KG — 7(55)604.

— Do okresu zatrudnienia uprawniającego prawo do renty starczej z dekretu o p.z.e. nie zalicza się okresów służby w armiach zaborczych przed 1918 — 9(55)639.

Podstawa wymiaru renty

— Podstawą wymiaru renty pracownika, który był zatrudniony równocześnie w jednym zakładzie pracy w charakterze pracownika publiczno-prawnego a w dwóch innych w charakterze pracownika prywatno-prawnego i otrzymywał z tych ostatnich zasiłek chorobowy, stanowi wynagrodzenie (zarobek) pobrane we wszystkich zakładach pracy oraz wynagrodzenia, od których obliczono zasiłek chorobowy — 4(55)538.

— Przy wymiarze renty inwalidzkiej pracownikowi, który pobierając rentę wypadkową na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954 podjął zatrudnienie, za podstawę wymiaru przyjmuje się zarobki za ostatnie 12 miesięcy przed ustaniem tego zatrudnienia względnie przed zgłoszeniem wniosku, a nie zarobki przed datą wypadku — 7(55)594.

— Podstawą wymiaru renty rodzinnej po renciście, który pobierał rentę z tytułu wieku (starczą) na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954, stanowi zarobek, od którego wymierzono rentę z tytułu wieku, chociaż rencista zmarł po 1. 7. 1954 a przed śmiercią pracował dłuższy czas, śmierć jednak nie była następstwem wypadku lub choroby zawodowej — 7(55) 595, 7(55) 600.

Ciągłość pracy

— Choroba nie przerywa ciągłości okresu zatrudnienia (uprawniającego do dodatku do renty inwalidzkiej), jeżeli pracownik w czasie niezdolności do pracy pobierał zasiłek chorobowy i powrócił do pracy w tym samym zakładzie pracy lub w razie odmowy przyjęcia przeszedł do innego zakładu pracy nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania niezdolności do pracy — 12(55)657.

Zwrot nieprawnie pobranych świadczeń

— Rencista nie jest obowiązany zwrócić niesłusznie pobrane świadczenia, jeżeli nie był pouczony o okolicznościach powodujących ustanie prawa do świadczeń lub wstrzymanie ich wypłaty — 11(55)675.

Moc prawna pozaustawowych tytułów do świadczeń o charakterze rentowym

— Art. 93 dekretu o p.z.e. uchylił moc prawną wszystkich tytułów do świadczeń o charakterze rentowym, przyznanych i wypłacanych przez uspołecznione zakłady pracy, jeśli prawo do tych świadczeń nie powstało przed 1. 7. 54. Charakter tego tytułu (rozporządzenie, statut, układ zbiorowy) jest obojętny — 1(55)503.

Różne

— Rozwiązanie umowy z inwalidą wojskowym, pobierającym zaopatrzenie inwalidzkie, czy to na podstawie dekretu z 14. 8. 1954 (Dz. U. nr 37. poz. 159) czy też na podstawie przepisów przed tym dekretem obowiązujących może nastąpić tylko z ważnych przyczyn i za pisemną zgodą prezydium właściwej rady narodowej — 9(55)637, 12(55)677.

— Dokonując wyboru danego świadczenia w myśl art. 16 dekretu o p.z.e. wybierający nie może żądać dodatkowych świadczeń przywiązanych do tego świadczenia, z którego zrezygnował — 9(55)640.

— Rozporządzenie RM z 2. 2. 1955 w sprawie zmiany rozporządzenia z 17. 6. 1950 o sposobie obliczania wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia służby wojskowej (Dz. U. nr 6, poz. 29) ma w praktyce zastosowanie tylko do pracowników powołanych na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe, ponieważ władze wojskowe od dłuższego już czasu nie powołują do odbywania terytorialnej służby wojskowej, która jest również objęta cytowanym rozporządzeniem — 12(55)689.

Józef Szczygielski

Z orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych

Do art. 38 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 10 listopada 1955 Nr TR-I-281/55 Trybunał Ubezpieczeń Społecznych ustalił:

„Nie ma podstaw do wyłączania z dziesięcioletniego okresu, przewidzianego w ust. 2 art. 38 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (poz. 116 Dz. U.) czasu stanu wojennego".

Uzasadniając swój pogląd Trybunał wskazał, że art. 153 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 1933 nie przewidywał w ust. 2 niewliczania czasu stanu wojennego do okresów dziesięcio- i trzyletniego, w których przebycie w ubezpieczeniu emerytalnym określonej ilości tygodni składkowych było warunkiem nabycia prawa do renty inwalidzkiej. Jednakże zarówno instytucje ubezpieczeniowe jak i sądy ubezpieczeń społecznych stale wyłączały czas stanu wojennego ze wspomnianych okresów, co w ciągu szeregu lat bezpośrednio następujących po uchyleniu tego stanu było rzeczą zrozumiałą i uzasadnioną ze względu na skutki wojny ujawniające się również w zakresie zatrudnienia i ubezpieczenia.

Inne było jednak położenie, gdy w dziewiątym roku po uchyleniu stanu wojennego wydany został dekret z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, który w ust. 2 art. 38 postanowił, że 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, oraz że do okresu tego nie wlicza się okresów pobierania renty inwalidzkiej.

Skoro zaś dekret uchylił między innymi również art. 153 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, a w art. 38 ust. 2 przewidział wyłączenie z okresu ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia tylko okresów pobierania renty inwalidzkiej, nic nie mówiąc o stanie wojennym i jego wyłączeniu, to wobec zasadniczej zmiany warunków i stanu prawnego nie ma obecnie podstaw do wyłączania czasu stanu wojennego z 10-letniego okresu, przewidzianego w ust. 2 art. 38 dekretu.

Do art. 18 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 18 stycznia 1956 Nr TR-II-496/55 Trybunał Ubezpieczeń Społecznych orzekł, że:

„Za datę decyzji podwyższającej rentę na wniosek zainteresowanego, miarodajną w myśl art. 18 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (poz. 116 Dz. Ust.) dla określenia terminu, od którego następuje podwyższenie renty, uważać należy datę, w której decyzja winna być wydana — z wyłączeniem ewentualnej zwłoki nie spowodowanej przez zainteresowanego, lecz wynikłej z zaniedbania przez organ rentowy obowiązków, określonych w § 22 ust. 1 zarządzenia wykonawczego do tego dekretu z dnia 1 lipca 1954 (Monitor Polski nr A-70, poz. 874)".

Uzasadniając swój pogląd, Trybunał podniósł, że w myśl art. 18 ust. 2 dekretu podwyższenie renty następuje od najbliższego terminu jej płatności przypadającego po wydaniu decyzji podwyższającej. Z przepisu tego nie można jednak wysnuć wniosku, że organ rentowy może wydać decyzję w dowolnym terminie i dowolnie odsunąć termin płatności wyższej renty.

Art. 18 ust. 2 zawiera ograniczenie zasady zawartej w art. 15 ust. 2, że renty wypłaca się od dnia powstania do nich prawa, jednak za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku. Podczas gdy na datę, od której rozpoczyna się wypłata renty po myśli art. 15 ust. 2, czas trwania postępowania ustalającego prawo do renty nie ma żadnego wpływu, to przy podwyższeniu pobieranej już renty po myśli art. 18 ust. 2, czas trwania tego postępowania opóźnia wypłatę wyższej renty i redukuje ilość miesięcy, za które wypłaca się wyższą rentę.

Mając na uwadze ten wyjątkowy i ograniczający charakter art. 18 ust. 2, stosować go należy w sposób wyłączający ograniczenie dalej idące niż ono wynika z obowiązujących przepisów.

Według § 22 ust. 1 zarządzenia wykonawczego do dekretu organ rentowy obowiązany jest złożony wniosek rozpatrzyć bezzwłocznie po otrzymaniu i wydać decyzję najpóźniej w ciągu 14 dni po otrzymaniu dokumentu lub wyjaśnienia ostatnich okoliczności niezbędnych do wydania decyzji.

W przepisie tym wyraża się zasadnicza intencja, by osoba zgłaszająca wniosek o świadczenie i mająca do niego prawo otrzymała należne jej świadczenie w jak najkrótszym czasie.

W przypadku zgłoszenia wniosku o podwyższenie pobieranej już renty chodzi — jak już wspomniano — nie tylko o przyśpieszenie wypłaty lecz także o okres, za który wyższa renta ma być wypłacona. Prawidłowy tryb postępowania przy ustalaniu prawa do wyższej renty decyduje o jej wypłaceniu za okres dłuższy, zaś nieprawidłowy tryb okres ten skraca.

Z tą zasadniczą intencją wspomnianego przepisu § 22 nie można pogodzić, by nie spowodowana przez zainteresowanego zwłoka w podjęciu lub wykonaniu czynności związanych z ustaleniem prawa do wyższej renty, nie mająca uzasadnienia w konkretnych okolicznościach sprawy, a w konsekwencji zwłoka w wydaniu decyzji, miała skrócić okres, za który wypłaca się wyższą rentę.

Może nasuwać wątpliwości zasadność obciążania zainteresowanego skutkami zwłoki w przypadku, gdy zwłoka uzasadniona jest okolicznościami faktycznymi danej sprawy, lecz nie ma uzasadnienia obiektywnego — np. gdy błędne orzeczenie obwodowej KIZ zostało przez wojewódzką KIZ zmienione na korzyść zainteresowanego, albo gdy odwołanie organu rentowego od orzeczenia obwodowej KIZ zostało oddalone. W żadnym jednak razie nie można pogodzić z zasadą bezzwłocznego rozpatrzenia zgłoszonego wniosku, by podjęcie przez organ rentowy czynności koniecznych dla rozstrzygnięcia sprawy ze zwłoką, która nie ma uzasadnienia w faktycznych okolicznościach sprawy, miało przesuwać termin, od którego wypłaca się należną wyższą rentę. To samo odnosi się do podjęcia czynności niecelowych, a więc zbędnych dla wyjaśnienia sprawy, powodujących nieuzasadnioną zwłokę.

Dr T. S.

Przegląd Ustawodawstwa

15. 1. — 15. 2. 1955

W okresie sprawozdawczym wydane zostały następujące akty prawne mające związek ze sprawami omawianymi na łamach PUS:

1. Dekret z 18. 1. 1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

Dekret uchyla przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12—20 rozporządzenia z 16. 3. 1928 o umowie o pracę robotników (Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami) tudzież art. 28, 29, 31, 33, 36, 37, 39—41 rozporządzenia z 16. 3. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323), regulując unormowane w nich sprawy zgodnie z założeniami społecznymi Państwa Ludowego.

Dekret ustala przede wszystkim przypadki, w których dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę zarówno przez zakład pracy jak i przez pracownika bez wypowiedzenia.

Przypadki te dzielą się na 2 grupy, z których jedna obejmuje przypadki winy pracownika, druga zaś — inne przypadki. Z winy pracownika rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia może nastąpić: a) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeśli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, b) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, c) w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Prawo rozwiązania umowy w powyższych przypadkach gaśnie po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie,

Poza przypadkami winy pracownika zakład pracy może rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę: a) w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 3 miesiące, a w przypadku gruźlicy, wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej — dłużej niż 6 miesięcy, b) w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie z tego powodu trwa dłużej niż 3 miesiące, c) w razie opuszczenia pracy usprawiedliwionego zgodnie z przepisami o dyscyplinie pracy, jeżeli trwa dłużej niż 1 miesiąc. Niedopuszczalność rozwiązania umowy o pracę w ciągu 6 miesięcy w przypadku gruźlicy dotyczy jedynie pracowników, którzy bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy byli zatrudnieni w zakładzie pracy przynajmniej przez 6 miesięcy; z pracownikiem, który był zatrudniony krócej, umowa może być rozwiązana, jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż 3 miesiące.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli: a) właściwy organ służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywania pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie może przenieść go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy, b) komisja rozjemcza lub sąd wyda orzeczenie, iż pracownik winien być przywrócony do pracy w zakładzie, który rozwiązał z nim umowę bez przewidzianej prawem przyczyny lub bez zgody organu związkowego i pracownik podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym ostatnim zatrudnieniu może nastąpić w ciągu 7 dni od przywrócenia pracownika do pracy w poprzednim zakładzie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić również na mocy wzajemnego porozumienia zakładu pracy i pracownika.

W razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał ją już wcześniej z winy pracownika. Jeżeli pracownik został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wydanie wyroku uniewinniającego i stawi się do pracy w ciągu 7 dni, zakład pracy nie może odmówić przyjęcia go z powrotem.

Dekret zapewnia związkom zawodowym odpowiedni wpływ na rozwiązanie przez zakład pracy umowy bez wypowiedzenia, stanowiąc że w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wymagane jest uzyskanie przez zakład pracy zgody rady zakładowej (miejscowej oddziałowej) lub delegata związkowego, w innych zaś przypadkach — uzyskanie opinii tych organów, chyba że idzie o rozwiązanie umowy z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, z którym umowę zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy.

Pracownikowi, który zostaje przywrócony do pracy w poprzednim zakładzie pracy, przysługuje od tego zakładu odpowiednie wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z potrąceniem wynagrodzenia pobranego ewentualnie w innym zakładzie. Pracownikowi zaś, który mimo zwolnienia bez przewidzianej prawem przyczyny albo bez zgody organu związkowego nie żąda przywrócenia do pracy, należy się przewidziane w dekrecie odszkodowanie. Pierwsze z tych roszczeń przedawnia się w ciągu 14 dni, drugie zaś w ciągu 6 miesięcy — od dnia zawiadomienia na piśmie o rozwiązaniu umowy.

Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę następuje przez zakład pracy bez winy pracownika lub jeśli pracownik sam rozwiązał umowę wskutek naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem niego albo wskutek przeprowadzenia się współmałżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, która nie przerywa ciągłości pracy tego współmałżonka, pracownik zachowuje ciągłość pracy, wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu i do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego pod warunkiem, iż podejmie zatrudnienie w innym zakładzie pracy w ciągu 3 miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia względnie od dnia ustania niezdolności do pracy lub zwolnienia z tymczasowego aresztu.

Wypowiedzenie umowy o pracę lub stosunku służbowego nie może nastąpić: a) podczas urlopu pracownika oraz b) w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, chyba że już upłynął okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

2. Uchwała nr 18 RM z 14. 1. 1956 w sprawie skróconego okresu pracy w niektórych zakładach pracy wchodzących w skład resortu hutnictwa (Monitor nr 6, poz. 47).

Uchwała przedłuża stosowanie skróconego czasu pracy w Hucie Ołowiu Zakładów Cynkowych „Szopienice" w oddziałach i na stanowiskach roboczych wymienionych w osobnym wykazie oraz wprowadza skrócony czas pracy także w innych zakładach pracy wchodzących w skład resortu hutnictwa, na stanowiskach wyszczególnionych w oddzielnym wykazie. Skrócony czas pracy wynosi 6 godzin na dobę czyli 36 godzin tygodniowo. Przy stosowaniu ruchu ciągłego czas pracy może być w odnośnych zakładach przedłużony do 42 godzin tygodniowo za każdorazowym zezwoleniem właściwego technicznego inspektora pracy. W tym przypadku czas pracy ponad 36 godzin tygodniowo uważa się za godziny nadliczbowe.

3. Zarządzenie Ministra Kolei z 21. 12. 1955 w sprawie określenia kategorii pracowników resortu kolei uprawnionych do korzystania ze świadczeń kolejowej służby zdrowia oraz w sprawie określenia zakresu i warunków udzielania tych świadczeń (Monitor z 1955 nr 11, poz. 140).

W oparciu o § 3 uchwały nr 637 RM z 18. 9. 1954 w sprawie kolejowego lecznictwa pracowniczego (Monitor nr 91, poz. 1013) zarządzenie ustala szczegółowo kolejowe instytucje, przedsiębiorstwa i zakłady, w których zatrudnienie daje prawo do korzystania ze świadczeń z zakresu profilaktyki leczniczej i lecznictwa, udzielanych za pośrednictwem organów kolejowej służby zdrowia, grupy osób, które z prawa tego mogą korzystać oraz warunki, pod którymi korzystanie z kolejowej pomocy leczniczej jest dopuszczalne.

Opieka lekarska jest bezpłatna i obejmuje pomoc lekarską, dentystyczną itp., leki i środki opatrunkowe, pomocnicze środki lecznicze, środki pomocnicze przeciw zniekształceniu, zasiłek w razie odbycia porodu w domu (porodowy) i zasiłek pokarmowy. Leki wydawane bezpłatnie nie obejmują jednak leków produkowanych za granicą. Za leki te podopieczni kolejowej służby zdrowia opłacają 100% ceny. Pracownika, który nie odebrał z apteki zamówionego lekarstwa, DOKP może obciążyć obowiązkiem uiszczenia kwoty odpowiadającej kosztom materiału i przygotowania lekarstwa.

Zasiłek porodowy wypłaca się w wysokości kosztu 10 osobodni szpitalnych w klinicznym szpitalu położniczym. Poród wieloraki nie wpływa na wysokość zasiłku porodowego.

Zasiłek pokarmowy wypłaca się za okres nie przekraczający 3 miesięcy od dnia urodzenia dziecka. Wynosi on za pełny ten okres kwotę równą kosztowi 6 osobodni szpitalnych w klinicznym szpitalu położniczym, który ulega odpowiedniej redukcji, jeżeli dziecko umiera w tym okresie. W przypadku porodu wielorakiego wysokość zasiłku pokarmowego wzrasta o 100% zasadniczej stawki za każde następne dziecko.

4. Uchwała VII Plenum CRZZ z 14. 1. 1956 w sprawie umocnienia działalności zakładowych organizacji związkowych w służbie interesów ludzi pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 1).

Uchwała postanawia między innymi, że w trosce o należyte wykorzystanie funduszów ubezpieczeniowych przeznaczonych przez Państwo na poprawę położenia klasy robotniczej rady zakładowe obowiązane są kontrolować prawidłowość gospodarki tymi funduszami i zwalczać bezwzględnie wszelkie nadużycia w tej dziedzinie, współpracując ściśle w tym zakresie z personelem lekarskim.

5. Instrukcja CRZZ z 2. 1. 1956 w sprawie wykonania uchwały Plenum CRZZ o powołaniu sądów koleżeńskich w zakładach pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 8).

Instrukcja podaje szereg konkretnych wskazówek w sprawie zadań i zakresu działania sądów koleżeńskich, postępowania przed nimi, w sprawie popularyzacji ich działalności oraz organizacji wyborów członków tych sądów.

Okólniki i zarządzenia

15.I — 15.II 1956

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki i zarządzenia normują następujące sprawy:

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 2 z 23.I 1956 podaje wskazówki w sprawie wykonania uchwały nr 993 Prezydium Rządu z 17.XII 1955 (Monitor nr 124, poz. 1614) rozciągającej przyznane matkom uprawnienia do zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka również na ojców pracujących oraz inne osoby, wychowujące i utrzymujące dzieci, jeśli pobierają na nie zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia. Okólnik zwraca więc uwagę, że zasiłek chorobowy przysługuje ojcu pracującemu za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka w wieku do lat 14 włącznie, gdy ojciec jest samotny lub gdy matka z powodu choroby lub połogu nie może się zaopiekować chorym, oraz gdy poza ojcem nie ma innych domowników, którzy by mogli zaopiekować się chorym dzieckiem. Odmiennie aniżeli w odniesieniu do matki warunek braku domowników mogących zaopiekować się dzieckiem obowiązuje również, gdy zachoruje dziecko w wieku poniżej 2 lat. Poza tym dalsze warunki przyznania zasiłku są takie same jak w przypadku, gdy ojciec otrzyma zwolnienie lekarskie L4 z powodu własnej choroby.

Inni pracownicy (poza ojcem i matką), którzy wychowują i utrzymują dzieci w wieku do lat 14 włącznie i pobierają na nie zasiłki rodzinne, mają prawo do zasiłków z powodu choroby dzieci na tych samych warunkach co rodzice dzieci.

Zasiłek chorobowy w wysokości 70% zarobku płaci się za każdy dzień zwolnienia lekarskiego nie wyłączając niedziel i świąt, nie dłużej jednak niż za 30 dni w roku kalendarzowym, przy czym jest rzeczą obojętną, czy w tym roku pracownik był zatrudniony bez przerwy w jednym zakładzie pracy, czy też w kilku zakładach pracy. Liczba 30 dni nie podlega zwiększeniu, choćby pracownik utrzymywał i wychowywał więcej dzieci. Okres zasiłkowy (30 dni) nie podlega również przedłużeniu w przypadku, gdy oboje rodzice względnie opiekunowie są zatrudnieni. Okresy pobierania zasiłku przez rodziców (opiekunów) zlicza się zatem razem. Roszczenie o wypłatę zasiłku z tytułu choroby dziecka winno być udokumentowane w sposób omówiony szczegółowo w okólniku.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 3 z 25.I 1955 podaje do wiadomości, iż na mocy decyzji Ministra Finansów z 28.XII 1955 BP. 9643/9/55 przychodowe rachunki pomocnicze wojewódzkich (obwodowych) zarządów ubezpieczeń społecznych w PKO podlegają likwidacji z dniem 28.II 1956. Okólnik podaje więc szereg wskazówek w sprawie trybu postępowania zarządów ubezpieczeń społecznych w związku z likwidacją wspomnianych rachunków.

SPRAWY OSOBOWE

Okólnik nr 4 z 6.II 1956 zwraca uwagę wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych na wejście w życie dekretu 18.I 1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11), w związku z czym podlegają odpowiednim zmianom okólniki b. ZUS nr 302/50, 15/52 i 124/52 w części uregulowanej dekretem.

SPRAWY RÓŻNE

Okólnik nr 5 z 7.II 1956 podaje do wiadomości treść pisma Ministerstwa Zdrowia z 6.VIII 1955 Pl. 10-2-25/55 dotyczącego prawidłowego stosowania mianownictwa chorób przy wydawaniu zaświadczeń L4 pracownicom w przypadkach porodów normalnych.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA MPiOS

Pismo okólne nr 1 z 16.I 1956 zawiera szereg technicznych zarządzeń w związku z wypłatą zaopatrzeń emerytalnych przyznanych funkcjonariuszom Milicji Obywatelskiej i Służbie Więziennej przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych na podstawie dekretu z 9.XI 1955 (Dz. U. nr 43, poz. 273).

Pismo okólne nr 2 z 17.I 1956 zarządza z uwagi na przepis art. 20 ust. 2 dekretu o p.z.e. i w związku z okolicznością, że w dawnych decyzjach, wydanych zwłaszcza do 1950, brak było pouczeń, o których mowa w tymże przepisie, aby prezydia wojewódzkich rad narodowych — wydziały rent i pomocy społecznej wysłały rencistom odpowiednie pouczenia według wzorów sporządzonych przez MPiOS.

Pismo okólne nr 3 z 23.I 1956 normuje sprawy przekazywania wniosków rentowych do Biura Rent Zagranicznych w MPiOS.

Pismo okólne nr 3 z 14.I 1956 zarządza, że wnioski o przeliczenie przyznanych przed 1.VII.1954 rent w minimalnej wysokości, mimo iż rencista przepracował po wyzwoleniu 18 miesięcy, mogą być uwzględnione tylko w 2 przypadkach: 1) gdy w chwili wydawania decyzji rentowej wymierzono rentę w minimalnej wysokości, mimo iż zainteresowany miał już 18 miesięcy przepracowanych po wyzwoleniu, a renty według grup zarobkowych nie wymierzono ze względu na to, iż pozostawał on w zatrudnieniu, 2) gdy w chwili wznowienia renty wstrzymanej ze względu na zarobkowanie rencista miał już przepracowanych 18 miesięcy po wyzwoleniu, a renty nie wymierzono według grup zarobkowych ze względu na dalsze zarobkowanie zainteresowanego. Sprostowania wymiaru renty w tych przypadkach dokonuje się na wniosek zainteresowanego lub z urzędu przy sposobności zauważenia błędu. Przeliczenie renty następuje przy zastosowaniu zasad, które obowiązywały w chwili przyznania względnie wznowienia renty. Przeliczoną rentę wypłaca się za 3 miesiące wstecz od daty wniosku względnie od daty decyzji wydanej z urzędu.

Pismo okólne nr 5 z 11.II 1956 podaje do wiadomości prezydiów wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych instrukcję Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 10.II 1956, Un-5104/56 w sprawie udowadniania okresów zatrudnienia w postępowaniu rentowym. Instrukcja ustala szczegółowo, jak należy oceniać moc dowodową dokumentów przedłożonych przez osobę zainteresowaną, oraz jak należy przeprowadzać przesłuchanie wskazanych przez nich świadków i jak postępować przy ocenie wiarogodności i wartości dowodowej ich zeznań.

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

POWSTANIE I USTANIE PRACOWNICZEGO STOSUNKU PRACY — *Bolesław Wójtowicz.* Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955.

Właściwie dosyć kłopotliwe jest recenzowanie pracy, której znaczna część w międzyczasie zdezaktualizowała się, jak w niniejszym przypadku. W szczególności cała partia omawianej broszury dotycząca niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, jako oparta głównie o art. 18 i 32 rozporządzeń o umowie o pracę z 16.3.1928 — przestała być miarodajna wobec uchylenia tych przepisów i zastąpienia ich nowymi normami dekretu z dnia 18 stycznia 1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

Przede wszystkim więc przy korzystaniu z pracy B. Wójtowicza w zakresie rozwiązywania stosunków pracy trzeba mieć na względzie nowe w tej sprawie przepisy i każdorazowo ustalać aktualność uwag autora w świetle nowego unormowania.

Pamiętając o zaszłych w powyższym zakresie zmianach pozytywnego ustawodawstwa, postaramy się jednak zrecenzować pracę co do jej konstrukcji, sposobu opracowania i zgodności z aktualnym w czasie jej wydania stanem prawnym. Uwagi, zawarte w recenzji mogą być bowiem wykorzystane przez autora przy ewentualnych dalszych wydaniach pracy.

Omawiana broszura ma charakter opracowania popularnego i z tego punktu widzenia powinna być oceniana.

Całość materiału ujmuje autor w cztery rozdziały: I) Uwagi ogólne o prawie pracy, II) Umowa o pracę, (zawarcie umowy i jej rozwiązanie), III) Nakaz pracy i IV Nominacja i wybór.

Już spis rozdziałów daje ogólny pogląd na całość podanego w pracy materiału. Większość uwag autor poświęcił — i słusznie — umowie o pracę, a w szczególności jej zawarciu i rozwiązaniu. Kwestię nawiązania i rozwiązania pracowniczego stosunku pracy, w którym podstawę stanowi inny niż umowa akt prawny — autor omawia w osobnych rozdziałach i tu, jak widać ze spisu rzeczy, uwzględnia: 1) nakaz pracy absolwentów średnich szkół zawodowych i szkół wyższych oraz lekarzy i innych pracowników służby zdrowia, 2) nominację i 3) wybór. Powstaje pytanie, czy praca wyczerpuje wszystkie sposoby powstawania pracowniczych stosunków pracy. Autor podaje znany i utarty powszechnie podział; ale podział ten jest niepełny, gdyż nie uwzględnia powołania na określone stanowiska kierownicze (dyrektorów przedsiębiorstw, instytututów naukowych), dokonanego przez kierownika danego resortu względnie prezydium rady narodowej. Ta forma nawiązania stosunku pracy jest przewidziana przede wszystkim w ustawie z 26.10.1950 o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. nr 49, poz. 439), a także w ustawie z 8.1.1951 o tworzeniu instytutów naukowo-badawczych dla potrzeb gospodarki narodowej (Dz. U. nr 5, poz. 38). Na podstawie tych ustaw — właśnie powołanie jest właściwą formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy między osobą „powołaną", a określonym przedsiębiorstwem czy instytutem naukowym, chociaż nie jest ono oczywiście ani umową, ani nakazem, ani wyborem. Orzeczeniem z dnia 16.2.1954 Nr I. C. 2055/53 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że stosunek pracy nawiązany tą drogą nie jest także nominacją i nie stwarza stosunku służbowego w rozumieniu ustawy z 17.2.1922 o państwowej służbie cywilnej. W motywach orzeczenia Sąd Najwyższy trafnie uznał tę drogę nawiązania stosunku pracy jako formę specyficzną, rodzącą stosunek pracy podpadający pod przepisy ogólnego ustawodawstwa pracy. Interesujący w tej sprawie artykuł i trafnie stawiający kwestię uznania odrębności tej formy nawiązania stosunku pracy — ogłoszony został przez Witolda Braniewicza w „Nowym Prawie" nr 11 z 1955.

Druga sprawa, którą trzeba poruszyć przy omawianiu zakresu recenzowanej pracy, to niesłuszne zacieśnienie przez autora rozdziału ostatniego o wyborze tylko do członków organów wykonawczych rad narodowych. Takie postawienie sprawy może czytelnika wprowadzić w błąd sugerując mu myśl, że stosunki pracy, oparte na wyborze, istnieją tylko w terenowych organach władzy państwowej. A przecież istnieją analogiczne sytuacje w organizacjach politycznych, w związkach zawodowych, w spółdzielniach i innych.

W uwagach ogólnych (rozdz. I) autor określa, co nazywamy prawem względnie ustawodawstwem pracy, podaje krótko genezę tego ustawodawstwa oraz klasową jego charakterystykę. Omawiając umowę o pracę jako główną instytucję prawną w dziedzinie stosunków pracy, autor trafnie na ogół ocenia jej rolę i rolę całego ustawodawstwa pracy w systemie prawa burżuazyjnego, a przechodząc następnie do charakterystyki nowego ludowego prawa pracy, słusznie wysuwa najistotniejsze elementy cechujące zasadnicze jego kierunki rozwojowe.

W tym rozdziale, podając na str. 9 ust. przedostatni źródła powstania pracowniczego stosunku pracy, autor pomija powołanie, o czym jako o luce w całości pracy mówimy wyżej.

Z krytycznych uwag do tego rozdziału wskazać by należało niezbyt szczęśliwe wtrącenie na str. 6 ust. ostatni skądinąd słusznej uwagi nawiasowej o nieprzestrzeganiu w okresie przedwojennym przepisów o czasie pracy. Z tego sformułowania (skierowanie tego komentarza wyłącznie w kierunku sprawy czasu pracy) wynikałoby, że jeśli chodzi o urlopy, czy o przepisy chroniące pracownika przed niespodziewaną utratą pracy — to wszystko było w porządku i że kapitaliści te właśnie przepisy ściśle respektowali. A przecież, żeby nie mieć co do tego złudzeń, wystarczy przejrzeć choćby tylko sprawozdania przedwojennych inspektorów pracy względnie opracowania oparte na tych relacjach. Takich niezbyt szczęśliwych sformułowań poszczególnych zdań czy ustępów jest w pracy dużo. Nieścisłe, bądź w paru miejscach błędne ujęcie poszczególnych kwestii wprowadza czytelnika w błąd. Takie właśnie niedostatecznie poprawne sformułonie stanowią największe minusy omawianej pracy. Szczególnie bowiem wydawnictwa popularne wymagają wyjątkowo troskliwego i jasnego opracowania. Niedopuszczalne są tu niedopowiedzenia, niejasne czy dwuznaczne sformułowania, gdyż odbiorca takich wydawnictw z reguły nie znający dobrze danego przedmiotu, nie ma możności skontrolowania autora i krytycznego ustosunkowania się do danej pracy.

Uogólnienie zarzutu nieścisłości wymaga szerszego uzasadnienia. W tym celu podajemy szereg dalszych przykładów.

Na str. 12 w ust. 3 autor mówi o wstępnym badaniu lekarskim młodocianego i zaraz potem przechodzi do zakazu zatrudnienia młodocianych, jeżeli w wyniku „ostatniego" badania okaże się, że dana praca byłaby dla młodego pracownika szkodliwa. Pytanie — czy autor ma na myśli ostatnie z szeregu wstępnych badań (jeżeli było przeprowadzone parę razy), czy też jedno z tak zwanych okresowych (obowiązkowych) badań młodocianych, o których nic nie wspomina.

Na str. 14 w ust. 1 autor, mówiąc o dopuszczeniu pracownika do pracy, jako o jednej z postaci zawarcia umowy o pracę, słusznie utrzymuje, że kierownictwo w ten sposób dorozumiany wyraża zgodę na wszystkie warunki, jakie są związane z pełnieniem danej funkcji (co do płac itp.). Ale czy pominięcie drugiej strony w ten sposób zawartej umowy ma oznaczać, że pracownika nie wiążą te warunki? Chyba nie.

Na str. 15 zaraz pierwsze zdanie końcowego rozdziału o „robotnikach zwerbowanych" zawiera słuszny zresztą pogląd o konieczności racjonalnego wykorzystania niewykwalifikowanych rezerw pracowniczych. Ale zdanie to, oderwane i z niczym nie powiązane, może sugerować, że kwestia racjonalnego wykorzystania kadr wykwalifikowanych jest nieistotna lub mniej ważna, bo o tym autor nie wspomina.

Na str. 29 ust. 4 zaczyna się od nast. zdania: „Niezwłoczne rozwiązanie umowy przez pracownika z przyczyn nie zawinionych przez zakład pracy nie rodzi żadnych roszczeń". Autor niezawodnie miał na myśli niezwłoczne rozwiązanie umowy ale zasadne, a mówiąc o roszczeniach myślał o roszczeniach pracownika. Bez tych jednak uzupełnień cyt. zdanie nie jest słuszne, gdyż bezzasadne nagłe przerwanie stosunku pracy przez pracownika może rodzić po stronie zakładu roszczenie o wynagrodzenie ewentualnych szkód i strat niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności z ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Na str. 23 ust. 2 i 3 mówiąc o skuteczności cofnięcia wypowiedzenia, autor uzależnia ją od zgody drugiej strony tylko w przypadku, gdy wypowiadającym jest pracownik. Czyżby zgoda taka nie była potrzebna, gdy wypowiadającym umowę i cofającym wymówienie jest zakład pracy?

Na str. 19 w ust. 2 mówi się o specyficznej dla marynarki morskiej instytucji rezerwy. Należało uzupełnić ten ustęp wyjaśnieniem, na czym ta instytucja polega, bo tylko wtedy stanie się jasne, z jakiego zaopatrzenia korzysta np. kobieta przeniesiona do rezerwy z powodu ciąży.

Na str. 57 w ust. 3 autor mówi o ochronie kobiet ciężarnych, zatrudnionych na podstawie nominacji i podaje tę informację w ustępie, który traktuje o wydaleniu ze służby pracownika państwowego. Czyżby autor chciał tu mówić o ochronie kobiety ciężarnej w tej właśnie wyjątkowej sytuacji?

Podane przykłady nie wyczerpują wszystkich niejasności w omawianej pracy; jest ich znacznie więcej. Niestety, także strona korektorska pracy nie jest zadowalająca. Wprawdzie broszura jest zaopatrzona wykazem „dostrzeżonych omyłek druku", ale wykaz tych błędów nie jest pełny. Wskażę dwa dalsze, ale istotne: na str. 29 wiersz 7 zamiast „przez pracownika", powinno być „przez zakład pracy", a na str. 55 wiersz 3 zamiast cyfry 4 powinno być 14. Nie są to omyłki błahe, a nie jest pewne, czy ich nie ma więcej.

Praca zawiera też błędy merytoryczne. O jakich np. uczniach rzemieślniczych jest mowa na str. 13 ust. 4 w ramach rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych?

Na str. 33 w ustępie ostatnim zwraca uwagę niezgodność z przepisami ustawy z 19.4.1950 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Ze sformułowania tego ustępu wynika bowiem, że zakład pracy ma obowiązek stosowania rygorów z tej ustawy — w razie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy — tylko w przypadku, gdy nie skorzysta z prawa niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, co oczywiście jest zupełnie dowolną wykładnią ustawy.

Opracowanie całego działu zatytułowanego „U c z n i o w i e" (str. 19—21) jest chaotyczne. Autor niedostatecznie rozgranicza uczniów pozostających w specyficznym stosunku pracy, jaki stwarza umowa z zakładem pracy o naukę zawodu, od uczniów szkół zawodowych i przysposobienia zawodowego. Poza tym w ustępach pierwszym i dwóch ostatnich tego działu niedostatecznie jasno stawia sprawę umów o naukę zawodu w zakładach uspołecznionych, całą uwagę koncentrując na zakładach rzemieślniczych.

I jeszcze jedna uwaga. W dziale o nawiązywaniu stosunków pracy w rolnictwie brak danych w sprawie robotników, zatrudnionych w gospodarstwach prywatnych, zaś w rozdziale o rozwiązywaniu umów o pracę brakuje odnośnych informacji w ogóle co do robotników rolnych.

Podane wyżej uwagi do poszczególnych kwestii omawianych w pracy nie wyczerpują wszystkich zastrzeżeń, pozwalają jednak na wysunięcie ogólnych wniosków. Takim ogólnym wnioskiem jest wrażenie, że praca została oddana do druku w stanie jeszcze nazbyt surowym, toteż o broszurze nie można powiedzieć, że jest opracowana z dostateczną starannością. Krąg zainteresowanych zagadnieniami, poruszonymi w broszurze, jest bardzo duży, a mnogość i mała przejrzystość aktualnych w tym względzie przepisów prawa pracy skłania do stawiania autorom dużych wymogów co do ich opracowania.

STOSUNEK PRACY ABSOLWENTÓW Z NAKAZU PRACY — *Ryszard Kochaniak*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955.

Praca posiada charakter wydawnictwa popularnego i ma na celu zapoznanie czytelnika z trybem planowego wprowadzenia do pracy zawodowej absolwentów średnich szkół zawodowych i uczelni wyższych, ustalonym mocą ustawy z 7 marca 1950 (Dz. U. nr 10, poz. 106) i przepisami wykonawczymi. Całość materiału autor ujmuje w siedem rozdziałów, słusznie zaczynając od przedstawienia przesłanek ekonomicznych planowego rozdziału absolwentów stosownie do wymogów życia gospodarczego. Dalej omawia krąg osób objętych planowym rozdziałem wg cytowanej ustawy, tryb kierowania absolwentów do pracy, charakter prawny opartego na nakazie pracy stosunku pracy, powstanie takiego stosunku pracy i szczególne obowiązki zakładu pracy wobec skierowanych doń absolwentów; i wreszcie ustanie stosunku pracy powstałego z nakazu. W takim układzie autor wyczerpuje całość zagadnienia, gdyż wskazuje zasięg osobowy działania cytowanej ustawy oraz tryb jej praktycznego zastosowania, a także prawa i obowiązki absolwentów wraz z odpowiednimi obowiązkami zakładów pracy. Zarówno z układu pracy, jak i ze sposobu potraktowania materiału wynika, że jej zadaniem głównym jest ułatwienie zainteresowanym kręgom osób zapoznania się z całokształtem obowiązujących w powyższym zakresie norm; wydaje się, że zadanie to omawiana broszura całkowicie spełnia. Ułatwia to znacznie przystępna forma opracowania i wyczerpujące wykorzystanie materiału, co jest szczególnie ważne w okolicznościach, że z pracy korzystać będą głównie bezpośrednio zainteresowani, a więc absolwenci szkół średnich i wyższych o różnym przygotowaniu specjalistycznym.

Ale jeśli założenie, że taki właśnie będzie główny krąg czytelników, jest słuszne, to nie wydaje się celowe włączenie do pracy rozważań teoretycznych o charakterze prawnym stosunku pracy, opartego na nakazie pracy. Rozważania te zniekształcają w pewnym stopniu popularny charakter wydawnictwa i nie trafiają do głównej masy odbiorców, wśród których przecież prawnicy będą stanowić część znikomą; nie nadają też całości pracy charakteru rozprawy naukowej. Z punktu widzenia właściwej konstrukcji pracy można więc pod adresem autora podnieść te zarzuty.

Ponadto należy wytknąć nierówny dobór materiału, czego najbardziej typowym przykładem jest teoretyczna partia pracy obok szeregu bardzo prostych przykładów praktycznych. Wyraźne określenie kręgu odbiorców pozwoliłoby pominąć także inne zbędne informacje, jak np. informacje co do przebiegu wstępnych prac zmierzających do przygotowania centralnego planu ilościowego rozdziału absolwentów w danym roku kalendarzowym. Przebieg tego wstępnego postępowania międzyresortowego jest z punktu widzenia praw i obowiązków absolwenta obojętny, a każda zmiana tego przebiegu dezaktualizuje w tej części omawianą pracę, co zresztą już nastąpiło na podstawie zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dn. 27.10.1955 (Monitor Polski nr 102, poz. 1405).

Wśród zagadnień omawianych w części teoretycznej autor porusza m. in. kwestię chwili powstania stosunku pracy, jako stosunku prawnego, między absolwentem z nakazu i zakładem pracy (str. 15 i 23), przyjmując bez żadnych zastrzeżeń, że „stosunek ten powstaje z chwilą podjęcia pracy w zakładzie pracy oznaczonym w skierowaniu". Trzeba jednak zauważyć, że stanowisko w sprawie określenia chwili powstania takiego stosunku pracy nie jest bynajmniej jednolite w judykaturze sądowej i nauce prawa. Autor powołuje się w tej sprawie na stanowisko Izby Karnej Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 12 kwietnia 1954/IKO 3/54. Do tego stanowiska ustosunkował się krytycznie M. Święcicki w artykule, ogłoszonym w „Państwie i Prawie" nr 12 z 1955

(str. 909 i nast.). Autor tego artykułu wywodzi — naszym zdaniem — słusznie, że stosunek pracy absolwentów z nakazu, jako stosunek prawny, powstaje z chwilą doręczenia nakazu, a nie z chwilą podjęcia pracy. Ze swej strony dodamy, że Sąd Najwyższy we wskazanym orzeczeniu zajął stanowisko przede wszystkim w sprawie ustalenia chwili, od której w konkretnym przypadku rozpoczynają działać przepisy ustawy z 19.4.1950 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, a kwestię początku istnienia stosunku pracy rozstrzyga tu tylko ubocznie. Dodać też trzeba, że przy takim stanowisku musielibyśmy konkretnie przyjąć, że także w typowo umownym stosunku pracy, w którym termin rozpoczęcia pracy nie zbiega się z datą zawarcia umowy (umowa terminowa), stosunek pracy, jako stosunek prawny, powstaje dopiero z chwilą podjęcia pracy; a przecież trudno przypuszczać, by taki wniosek można akceptować bez zastrzeżeń.

Z dalszych krytycznych uwag należałoby wskazać, że w rozdziale o ekonomicznych przesłankach planowego rozdziału absolwentów autor zbyt jednostronnie podkreśla konieczność podporządkowania się absolwentów wymaganiu państwa przepracowania przez nich określonego czasu na wyznaczonych odcinkach pracy. Doświadczenia ubiegłych lat wykazują bowiem, że bardzo znaczna część kończących studia traktuje przyjęty tryb skierowania do pracy (nakazy pracy) nie jako narzucony im system przymusu, lecz jako urządzenie zaspokajające bezpośrednie interesy danych osób. Postawa ta wynika nie tylko ze zrozumienia ogólnej racji tego systemu w ramach uspołecznionej gospodarki planowej, lecz także z faktu przeważającej nieznajomości ze strony absolwentów potrzeb życia gospodarczego w zakresie zatrudnienia kadr fachowych, a zatem i z nieświadomości co do realnej możliwości podjęcia pracy (miejsca i warunków pracy) w danym zawodzie. Tę właśnie stronę zagadnienia należało także omówić w pracy.

Pomimo tych zastrzeżeń pracę uważać można za pożyteczną i zaspokajającą istotną lukę w zakresie popularnego informatora w tej ważnej dziedzinie polityki zatrudnienia młodych kadr fachowych.

Dr Eugeniusz Modliński

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 819-63.
Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE
Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, gmach B, pokój 360, tel. 894-31, wewn. 63.
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.
Instytucje i zakłady pracy, mające siedzibę w miejscowościach, w których są Oddziały i Delegatury „Ruch", składają zamówienia w miejscowych Oddziałach i Delegaturach „Ruchu".
Zamówienia na prenumeratę należy składać od dnia 11 do 10 m-ca poprzedzającego okres prenumeraty.
Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł, cena egz. pojed. 5 zł.

Zamówienie PWG TT-100 Cz/56 z dnia 22.II.56 r. Podp. do druku 14.III.56 r. Druk ukończono dn. 19.III.56 r. Nakład 8.951 egz. Papier druk. mat. A-1. Ark. wyd. 7,2. Zam. 1167-C. Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego.

B-7-23152

Oszczędności w PKO
zapewniają
racjonalne gospodarowanie
gotówką

Cena egz. zł 5.–