

PRZEGLĄD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Nr 6/56

1956

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

O metodach stanowienia norm prawnych w dziedzinie ubezpieczenia społecznego — Jerzy Piotrowski	169
W sprawie nowelizacji niektórych przepisów dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym — Mgr B. Konopiński (Poznań)	174
Projekt ustawy o rentach państwowych w ZSRR — Józef Szczygielski.	176
Nierównomierność w orzekaniu o niezdolności do pracy w świetle ankiety Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych — Runar Hansen.	179
O jednolitą wykładnię prawa o zasiłkach — Leszek Możdżanowski — Józef Dyliński (Poznań).	180
O amnestię dla nadpłat rentowych — F. Woźniczka	181
Kompetencje KIZ w ubezpieczeniu rodzinnym — Jan Wochnik (Chorzów)	182
Szkolenie zakładowego aktywu związkowego — Ludwik Piecha (Częstochowa)	182
Nasi czytelnicy i korespondenci piszą:	
Narada branżowa w Rybniku — M. T. — Rybnik	183
Zamiast dodatków mlecznych — podwyższyć zasiłki dla rodzin wielodzietnych. — M. Skarżyńska (Laski k. Warszawy) — D. Stróźniak (Gniezno).	184
Przyznać pierwszeństwo do zasiłków rodzinnych matkom — Barbara Mikolajczykowa (Stalinogród)	184
Okres wyczekiwania — Roman Woźniczka (Tarnowskie Góry).	184
Potrzeba uporządkowania sytuacji referentów zasiłkowych — Józef Taisner (Szamotuły)	185
Gorsza sytuacja dzieci rencistów — J. K. „Rencista z Żurawicy”.	185
Zarządzenie domagające się modernizacji — Zdzisław Fuchs (Wrocław).	185

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Pozostawanie członka rodziny na utrzymaniu żywiciela w polskim prawie emerytalnym — Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2.5.1956 — M. P.	186
KIZ nie orzeka o prawie do renty — F. Woźniczka — (tg).	190
Warunek obniżenia kwalifikacji przy kwalifikowaniu inwalidów do III grupy — Tadeusz Gortat	192
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	193
Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	196
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA	197
PRZEGLĄD WYDAWNICTW	198

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

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

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE
TEORII I PRAKTYCE
UBEZPIECZENIA
SPOŁECZNEGO

Nr 6
CZERWIEC

1956
ROK XXIII

O METODACH STANOWIENIA NORM PRAWNYCH w dziedzinie ubezpieczenia społecznego

Przed czterema laty, w specjalnym numerze naszego pisma wydanym z okazji uchwalenia Konstytucji PRL, podaliśmy zestawienie aktów prawnych z zakresu ubezpieczenia społecznego, wydanych w latach 1944—1952. Zestawienie to, zawierające liczne dekrety, ustawy i rozporządzenia ministerialne, uzupełnione zostało specjalnym rozdziałem zatytułowanym „Prawotwórcza działalność ZUS w latach 1945—1952”. Rozdział ten zawierał zestawienie tylko tych okólników ZUS, które przez swoją treść stanowiły akty normatywne, a i spośród nich tylko te, które dotyczyły spraw świadczeniowych, a więc bezpośrednio uprawnień ubezpieczonych. Zestawienie to zajęło prawie 2 i pół strony drobno-ego druku. Ponieważ — rzecz jasna — okólnik nie może w zasadzie stwarzać normy prawnej, zestawienie nasze poprzedziliśmy następującym wyjaśnieniem: „Za zgodą Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej ZUS wydał w okresie minionego 8-letniego zarządzeń o charakterze prawotwórczym, ponieważ wiele spraw wymagało nowego unormowania, mimo że nie były one jeszcze w pełni dojrzałe do uregulowania ustawowego. Działalność ta była szczególnie żywa w pierwszych latach, lecz i później szybki rozwój stosunków gospodarczych, społecznych i politycznych zmuszał ZUS do ustawodawczego normowania pewnych zagadnień w drodze okólników”.

Jakkolwiek okólniki te wyrastały z potrzeb doraźnych, było wśród nich wiele o szczególnie dużym znaczeniu dla ubezpieczonych. Był więc szereg okólników ustalających wysokość wypłacanych rent (w pierwszych latach po Wyzwoleniu) lub określających warunki przyznawania świadczeń, jak np. znany okólnik 101 z 1951 roku, który m. in. wprowadzał pojęcie zatrudnienia zamiast pojęcia ubezpieczenia jako tytułu do uzyskania renty.

To tworzenie nowego prawa niejako poza prawem w wielu wypadkach znosiło ograniczenia w systemie ubezpieczeniowym, pochodzące z burżuazyjnej formacji ustrojowej, rozszerzając uprawnienia pracowników i dostęp do świadczeń.

Burzliwy okres formowania się prawa w rewolucyjnie przeobrażającym się państwie ludowym, powiniennym się zakończyć z uchwaleniem Konstytucji PRL, której „zasady, treść ustrojowa i prawna... oparta jest na twardej podstawie rzeczywistości już przemian gospodarczych i społeczno-

politycznych” (Bierut). Faktycznie jednak „prawotwórczość” okólnikowa bynajmniej nie zaniknęła w dziedzinie ubezpieczenia społecznego i trwa nadal.

Przez długie lata drobnostkowego regulowania każdego zagadnienia okólnikami centrali zrodziło się i utrwaliło w urzędach centralnych przekonanie o konieczności ciągłego prowadzenia za ręką organów lokalnych, którym — uważano — nie można zaufać, że właściwie, „zgodnie z wymaganiami budowy socjalizmu”, potrafią interpretować i stosować przepisy. Na tym tle rodzi się też przysłowiowy nadmiar przepisów o ubezpieczeniu społecznym; starają się one regulować każdą sytuację szczególną, jaka może się w życiu pojawić, a co więcej — okólnikowa interpretacja prawa jest niejednokrotnie ustalana przez centralę właśnie pod sugestią tych przypadków wyjątkowych, a nie typowych, i wskutek tego wypaczana. Rodzi się też wówczas niedopuszczalne uroszczenie twórców okólników i instrukcji o ich niemyślności. A słusznie mówi prof. A. Schaff¹⁾, że „jedną z istotnych cech zjawiska nazwanego ogólnie „kultem jednostki” polega przecież na tym, że uznaje się w sposób dogmatyczny czyjąś nieomyślność i każe się w rezultacie sądzić o prawdzie i fałszu na podstawie zgodności jakichś poglądów z tym czymś stanowiskiem”. Wytwarzanie takiej atmosfery wierności dla okólnika musi wypierać ze świadomości wykonawców prawa normy ustawodawcze jako sprawdzian ich postępowania. W rezultacie — pozbawianie wykonawców prawa tej jedynie słusznej wytycznej postępowania przeciwdziała rozwojowi ich poczucia odpowiedzialności za zgodność ich postępowania z prawem, przeciwdziała rozwijaniu przez nich inicjatywy. W każdej więc wątpliwości wapytują Centralę, dając jej ostatniej bodziec do nowego okólnika, niejednokrotnie interpretującego inny poprzedni okólnik. I prawotwórstwo okólnikowe nasila się w tym błędnym kole.

Stan taki jednak nie daje się pogodzić z zasadami praworządności. Stwierdzenie to nie wymaga już dzisiaj uzasadniania po szerokiej dyskusji, jaka po XX Zjeździe KPZR rozwinęła się na łamach naszej prasy politycznej i fachowo-prawniczej, literackiej i codziennej i po IV Zjeździe Zrzeszenia

¹⁾ „Z czym walczymy i do czego dążymy występując przeciw kultowi jednostki” — „Nowe Drogi” nr 4/1956, str. 20.

Prawników Polskich²⁾). Ta szeroka dyskusja stwierdza w sposób niewątpliwy, że socjalizm można i należy budować w oparciu o prawo, a nie wbrew prawu. Wyjaśniła także w sposób niewątpliwy, że nieprzestrzeganie hierarchii aktów ustawodawczych jest naruszeniem istotnej zasady praworządności.

W sprawach ubezpieczenia społecznego istnieje określony stosunek prawny między państwem a obywatelem, oparty przede wszystkim na artykule 60 Konstytucji PRL. Istotną treścią tego stosunku jest prawo obywatela, który nawiązał stosunek pracy, do zabezpieczenia ze strony państwa w razie choroby lub niezdolności do pracy, na warunkach określonych w ustawach. Ustawy muszą być jasne, ściśle i jednoznaczne; mogą być uzupełniane rozporządzeniami, określającymi sposób ich wykonania, jeżeli to jest potrzebne i jeżeli ustawa takie polecenie zawiera. Rozporządzenia te, jako właśnie rozporządzenia wykonawcze, nie mogą jednak w istotny sposób ograniczać uprawnień obywatela wynikających z ustawy. Nie potrzeba też podkreślać, że istotnym czynnikiem ważności aktu prawnego jest właściwe jego ogłoszenie.

Okólniki i instrukcje, pochopnie wydawane dla regulowania zbyt wielu kwestii prowadzą do naruszania tych zasad. Urzędnik, do którego kierowane są te okólniki, powtarzające bardzo często „własnymi słowami“ treść normy prawnej, uzupełnionej dodatkowymi zleceniami i interpretacjami, przestaje odczuwać potrzebę posługiwania się tekstem przepisu ustawy czy nawet rozporządzenia. Jak słusznie pisze L. Łustacz³⁾ — „o ile dla przeciętnie uświadomionego obywatela, który coś wie o prawie, prawo — to przede wszystkim Konstytucja i niektóre najważniejsze ustawy czy dekrety, o tyle dla niejednego „specjalisty“, mającego doświadczenie w pracy na pewnym odcinku administracji państwowej czy gospodarczej, prawem są przede wszystkim zarządzenia, okólniki i instrukcje jego resortowych przełożonych, które stanowią dlań niejako prawo resortowe. Uchwały i rozporządzenia Rządu, dekrety i ustawy to dla takiego urzędnika prawo zbyt odległe, żeby miało z niego coś wynikać dla codziennej resortowej praktyki — dopóki nie „przejdzie“ ono przez zarządzenie, instrukcję czy okólnik“.

To przecież jakby charakterystyka sytuacji w dziedzinie ubezpieczenia społecznego. Wystarczy przypomnieć, jak to po wydaniu dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym przystąpiono natychmiast do przetworzenia całego dekretu w formie okólnikowej; najpierw ZUS a następnie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało dziesiątki, jeżeli nie setki stron takiego prawa „powielanego“, jak się ktoś wyraził, przeciwstawiając okólniki „prawu drukowanemu“, tj. ustawom. Przykładem z drugiego „sektora“ ubezpieczenia społecznego są m. in. „Wskazówki dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych“. A przecież tej okólnikowo-instrukcyjnej działalności prawotwórczej nie można już usprawiedliwiać koniecznością socjalistycznej interpretacji burżuazyjnego prawa. Bo od paru lat

ustawodawstwo ubezpieczeniowe opiera się na ustawach wydanych przez władzę ludową — prawo o zasiłkach rodzinnych od ośmiu, ale prawo emerytalne — od dwóch lat. Prawo zaś o zasiłkach chorobowych uległo tylu nowelizacjom przez władzę ludową, że można bezsprzecznie uznać je za w zasadzie dostosowane do wymagań naszego ustroju.

×

Przykładów zastępowania ubezpieczeniowych aktów ustawodawczych instrukcjami można by cytować wiele. Uderzającym i dobrze ilustrującym tę postawę są „Wskazówki dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych“. Paragraf 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1948, które zleciło zakładom pracy wypłatę zasiłków rodzinnych, upoważniło ZUS do wydania szczegółowych w tej sprawie wskazówek. Nie ulega wątpliwości, że wskazówki te miały regulować kwestie proceduralne (rozliczenia, dokumentację wypłat itp.) między ZUS, jako instytucją ubezpieczenia i zakładami pracy, a nie kwestie dotyczące podmiotowych uprawnień ubezpieczonych. Tak też ujęta była poprzednia instrukcja ZUS z roku 1952.

„Wskazówki“ wydane w formie broszury przez CZUS łączą w jednym tekście wykład („własnymi słowami“) norm ustawodawczych i zasady proceduralne (akt administracyjny) w taki sposób, że zatarte są zupełnie granice między tymi dwoma, różnymi co do swej wagi prawnej zespołami norm. Aby nikogo nie balać tekstem ustawodawczym, starannie uniknięto wszelkiego powoływania się na akty ustawodawcze i ogłoszono (na odwrocie strony tytułowej broszury), że „niniejsze wskazówki są w myśl art. 2 ust. 1 pkt. 3 dekretu z 2.2.1955 o przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym (Dz. U. nr 6 poz. 31) obowiązujące dla zakładów pracy przy wypłacie zasiłków rodzinnych z ubezpieczenia społecznego“. W taki to prosty sposób dokonano kodyfikacji prawa o zasiłkach rodzinnych. Nie potrzeba chyba przekonywać jak niedopuszczalna jest taka droga kodyfikacji. Od czasu wydania tych „Wskazówek“ zarządy ubezpieczeń społecznych (centralny i wojewódzkie) często powołują się na „Wskazówki“ jako na podstawę prawną swoich decyzji o p r a w a c h u b e z p i e c z o n y c h .

Nie zamierzam kwestionować najlepszych intencji CZUS, który chciał dać zakładom pracy, radom zakładowym, swoim lokalnym organom oraz zarządom okręgowym popularny wykład ogółu przepisów prawnych, nie wchodzę też w ocenę meritum przepisów zawartych we „Wskazówkach“, ale z punktu widzenia porządku prawnego przypisywanie im mocy prawnej, jakiej mieć nie mogą, musi budzić poważne wątpliwości. Występuje to szczególnie jaskrawo, gdy się pomyśli o rozstrzygnięciu na ich podstawie sporów o uprawnienie do zasiłków, które mogą być rozstrzygane tylko na podstawie aktów ustawodawczych.

Skodyfikowanie rozmaitych rozporządzeń, zarządzeń i okólników, wydawanych w latach minionych nie zawsze z należyтым przestrzeganiem hierarchii aktów ustawodawczych, byłoby niewątpliwie wielkim pożytkiem dla praktyki. Właśnie w dziedzinie zasiłków rodzinnych kodyfikacja ustawodawstwa ubezpieczeniowego jest stosunkowo najłatwiejsza. „Wska-

²⁾ Zob. w „Przeglądzie wydawnictw“ omówienie materiałów IV Zjazdu ogłoszonych w „Państwie i Prawie“.

³⁾ „O właściwe rozmiary działalności prawotwórczej“ — „Państwo i Prawo“, zeszyt 2/1956, str. 301.

zówki" nie spełniają tego zadania, przede wszystkim przez swój układ i nieprecyzyjną redakcję oraz przez pomieszczenie przepisów o uprawnieniach pracowników z zarządzeniami administracyjnymi, a następnie dlatego, że nie zostały przy ich wydaniu zachowane niezbędne wymogi formalne dla publikacji rozporządzeń wykonawczych.

Ogłaszając „Wskazówki" jako obowiązujące dla zakładów pracy powołano się na art. 2, ust. 1, pkt 3 dekretu z 2.2.1955, który mówi, o tym, że CRZZ „udziela wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych". Z kontekstu art. 2 wynika, że chodzi tu istotnie o wyjaśnienia a nie działalność normatywną. O normach mających charakter rozporządzenia wykonawczego mówi pkt 2 ust. 1 art. 2 dekretu z 2.2.1955, który postanawia, że „w zakresie przejętym przez związki zawodowe CRZZ podejmuje na podstawie upoważnienia ustawowego uchwały i wydaje instrukcje dotyczące wykonywania przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych" (podkr. J. P.). Te zaś uchwały i instrukcje oparte na pkt. 2 (i 4) ust. 1 art. 2 dekretu mają być ogłaszane w sposób ustalony przez CRZZ za zgodą Rady Ministrów. (Punkt 3, na który powołano się przy „Wskazówkach" jako dotyczący spraw mniej ważnych został tu pominięty.) Uchwała CRZZ z 11.2.1955 w sprawie sposobu ogłaszania uchwał, opublikowana w „Biuletynie CRZZ nr 4 z 1955 stwierdza, że wspomniane wyżej uchwały i instrukcje oraz wyjaśnienia o charakterze podstawowym, dotyczące stosowania przepisów o ubezpieczeniach społecznych w zakresie przekazanych związkom zawodowym, jak również dotyczące stosowania uchwał i instrukcji... ogłasza się w Biuletynie CRZZ". W Monitorze Polskim nr 26 z 1955 ogłoszona została Uchwała Rady Ministrów o wyrażeniu zgody na ten sposób ogłaszania uchwał i instrukcji CRZZ. Nie ulega więc chyba wątpliwości, że gdyby „Wskazówki" miały być traktowane jako akt wydany na podstawie art. 4 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym i art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z 2.2.1955, należałoby wskazać na odpowiednią uchwałę CRZZ i ogłosić „Wskazówki" w Biuletynie CRZZ.

„Wskazówki" nie są zresztą jedynym przykładem posługiwania się okólnikiem dla regulowania spraw, dla których ta forma jest niewystarczająca. Pisma okólne CZUS niejednokrotnie zawierają normy określające uprawnienia ubezpieczonych, np. ustalające miesięczny czas pracy uprawniający do zasiłków rodzinnych w związku z postanowieniem § 3 rozp. MPiOS z 12.2.1951. Ustalenia takie nie są również ogłaszane w Biuletynie CRZZ; często nie są w ogóle ogłaszane. Nie ogłoszono w Biuletynie CRZZ instrukcji CRZZ w sprawie zadań zakładowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, mimo że uchwalając tę instrukcję Sekretariat CRZZ powołał się na pkt. 2 art. 2 ust. 1 dekretu z 2.2.1955. Czy w tych warunkach można się dziwić, że ta instrukcja nie jest wykonywana, a nawet nie jest znana w wielu zakładowych organizacjach związkowych i w wielu zakładach pracy, których obowiązki przecież także określa? Nie są to dobre przykłady poszanowania własnych praw.

Właściwe ogłaszanie aktów prawnych nie jest — jak uważają niektórzy urzędnicy aparatu centralnego — czczą formalnością, nie jest tylko wtedy, gdy nakładają one ograniczenia lub obowiązki na oby-

watela, lecz także wtedy, gdy określają lub rozszerzają jego uprawnienia. Obywatel ma prawo wiedzieć, co mu się należy, bo ma prawo dochodzenia swoich uprawnień. W „terenie" te rzeczy są bardzo żywo odczuwane; skarżą się referenci zasiłkowi w zakładach pracy, że w razie sporu z pracownikiem, któremu odmawiają zasiłku, czują się często bezbronni i że z drugiej strony narażeni są na apodyktyczność instruktorów wojewódzkich zarządów nakazujących potrącanie pracownikom wypłaconych zasiłków i występujących często w roli nieomyślnych interpretatorów właściwego stosowania przepisu, nie powołując się przy tym na żaden akt prawny.⁴⁾ W tym jednak zakresie mają oni konkurentów w niektórych urzędniczkach Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

Nie tak dawno redakcja PUS była przedmiotem uroszczeń drobnej grupy urzędników CZUS postulujących, że tylko oni (a już nawet nie ich koledzy z sąsiedniego pokoju) mogą na łamach PUS publikować wyjaśnienia o charakterze interpretacji prawnej, ponieważ oni tylko i tylko oni mogą wiedzieć, jakie w danej sprawie jest stanowisko CZUS i jak należy wyklądać przepisy prawne; podkreślali przy tym wyraźnie, że same akty ustawodawcze nie są miarodajne jako podstawa wykładni, bo poza tym trzeba brać pod uwagę względy słuszności, celowości i „politykę" CZUS.

W związku z tym nasuwa się pytanie: jeżeli właściwe rozumienie prawa o zasiłkach ubezpieczeniowych dane jest tylko kilku urzędnikom CZUS, to jak można powierzać przyznawanie zasiłków kilkudziesięciu tysiącom zakładów pracy, nie mówiąc już o decyzjach w tych sprawach zarządów wojewódzkich? Jak mają rozstrzygać odwołania od decyzji zarządów wojewódzkich zarządy okręgowe zw. zawodowych, czy kierowanie się przez nie „obowiązującą wykładnią" ustaloną przez kilka osób i nigdzie w formalny sposób nie ogłoszoną, nie jest istotnym naruszeniem zasad ochrony prawnej przysługującej obywatelowi?

A zasadniczo odpowiedzmy na te uroszczenia uzurpatorów wykładni prawnej słowami prof. Ehrlicha⁵⁾. „W prawie wyrażona jest wola klasy robotniczej, wola ludu pracującego(...) Wszelkie więc wypadki w kierunku „celowości" gospodarczej czy politycznej, rozumienie której dostępne jest oczywiście tylko nielicznym („nos"), to nic innego jak zuchwała samowola, zawsze gotowa podeptać interesy mas ludowych pod płaszczykiem w ich imieniu pełnionej służby. I tu sięgamy korzenia nihilizmu prawnego".

×

Wspominaliśmy już o „przetworzeniu okólnikowym" dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym; nie było to tylko komentarzowe objaśnianie nowych przepisów, mające ułatwić lepsze rozumienie nowego aktywu prawnego. W formie okólników i instrukcji Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej drobniawo dopełniało postanowienia dekretu i wypełniało jego luki.

Dekret o p. z. e., jak wiadomo, nie jest przykładem dobrej roboty legislacyjnej, co też nie jest zapewne przypadkiem, bo po co się starać o ścisłość i jasność sformułowań, gdy istnieje wiara w nieograniczoną moc instrukcji i okólników. Dobra robota

⁴⁾ Zob. na ten temat np. PUS nr 5/56 str. 155.

⁵⁾ „O praworządności od podstaw" — „Nowa Kultura" 18 (318).

legislacyjna może tylko okólnikom przeszkadzać. Ale skoro dekret zawiera luki lub niedomówienia, skoro znów niektóre jego sformułowania okazują się zbyt rygorystyczne, to chyba j o d y n ą s ł u s z n ą d r o g ą jest poprowadzenie dekretu na właściwej drodze ustawodawczej lub pozostawienie sprawy judykaturze, jeżeli dekret nie daje w określonej sprawie delegacji Ministrowi do jej uregulowania.

Na Zjeździe Prawników Polskich powzięto między innymi i taką rezolucję: „Głównymi brakami naszej działalności ustawodawczo-kodyfikacyjnej są (...) d) zbyt częste jeszcze wypełnianie luk w systemie prawnym przez akty organów zarządu tam, gdzie konieczny jest akt normatywny; co więcej, niekiedy w działalności praktycznej spotykamy dawanie przewagi tym aktom zarządu nad istniejącymi, choćby niedoskonałymi aktami normatywnymi“. Wykonanie dekretu o p. z. e. często szło właśnie tą drogą; nie potrzeba tego tu szerzej rozwijać. Warto jednak, ze względu na temat tego artykułu, wskazać, że jedyną podstawą prawną dla przyznania renty starczej pracownikowi, który zwolnił się z ostatniego zatrudnienia na własną prośbę, lub dla przyznania świadczeń emerytalnych z tytułu wypadku przy pracy więźnia — stanowią nigdzie nie publikowane instrukcje Ministra Pracy i Opieki Społecznej (w pierwszym przypadku zresztą przeciw wyraźnej literze prawa). Uważa się wprawdzie, że nikt się nie poskarży, jeżeli dostanie świadczenie, do którego nie daje mu prawa ustawa, ale nie jest to właściwa metoda ani kształtowania prawa, ani kształcenia w urzędnikach poszanowania dla prawa.

Znacznie jednak poważniejsze zastrzeżenia budzić muszą niektóre inne instrukcje, a przede wszystkim instrukcje dla KIZ i instrukcje w sprawie określania pojęcia „pozostawiania na utrzymaniu“. W obu tych sprawach wydane zostały po dwie instrukcje, pierwszy raz przez ZUS, drugi raz przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Treść tych drugich instrukcji odbiega znacznie od treści instrukcji ZUS, a ponieważ wszystkie one wydane zostały jako swego rodzaju wyjaśnienia postanowień dekretu z 25.6.1954, to fakt ten musi rodzić niepokojące pytanie: jak to jest możliwe, że z jednego, niedawno ogłoszonego przepisu prawnego, wynikać mogą w wykładni tak różne konsekwencje dla ubezpieczonych?

Można próbować bagatelizować sprawę, można założyć, że instrukcje Ministra są skierowanym do podległych jednostek organizacyjnych poleceniem organu nadrzędnego, które te jednostki mają przestrzegać w swej pracy przy ocenie uprawnień ubezpieczonego, że instrukcje wyrażają stanowisko, które — zdaniem Ministerstwa — wiernie wyraża intencję dekretu. Jeżeli ubezpieczony nie godzi się z tym stanowiskiem, ma prawo odwołać się do sądów, które bezstronnie rozpatrzą sprawę i oddadzą mu sprawiedliwość.

Z punktu widzenia prawnego tak na pewno jest; instrukcje Ministra, o których mowa, stanowią akty zarządu (instrukcja o pojęciu utrzymania nie została nawet opublikowana), a nie akty normatywne skierowane do obywatela i określające jego uprawnienia. Zdaje się jednak, że Ministerstwo nie tak pojmuje te instrukcje, lecz uważa je za normy wiążące

także w zakresie określenia uprawnień ubezpieczonego do renty inwalidzkiej. Poucza o tym instrukcja w sprawie zasad zaliczania do jednej z grup inwalidów i jej „ustawowa“, nakazująca forma. Poucza o tym przede wszystkim fakt, że Ministerstwo uważało „ostateczne“ decyzje WKIZ, za decyzje „prawomocne“, nie podlegające ani zaskarżeniu do sądów, ani rozpatrywaniu przez sądy, co spowodowało uchwalenie przez Trybunał Ubezpieczeń Społecznych zasady prawnej, którą publikowaliśmy w poprzednim numerze naszego pisma.⁶⁾

Nie ulega wątpliwości, że u podłoża sporu co do tego, czy sądy mogą czy nie mogą badać zasadności orzeczeń KIZ leżały poza względami natury formalnej, zastrzeżenia ze strony sądów, iż w myśl instrukcji, KIZ mają orzekać o inwalidztwie nie tylko na podstawie oceny utraty zdolności do pracy (art. 13 i 14 dekretu o p. z. e.), lecz także z uwzględnieniem różnych sytuacji faktycznych (czy ubezpieczony pracuje, ile zarabia itp.) i od tych sytuacji faktycznych uzależniać uznanie inwalidztwa. Oznacza to w rzeczywistości orzekanie o prawie do renty w zakresie, w jakim do takich decyzji — moim zdaniem — KIZ nie są upoważnione ani na podstawie art. 14 dekretu, ani na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 30.10.1954 o powołaniu KIZ. Oznacza to także ograniczenie uprawnień ubezpieczonego do renty z powodu zarobkowania.

Odmówienie wypłaty renty pracownikowi z tego tytułu, że jego sytuacja zarobkowa nie uległa istotnej zmianie jest zasadą dość powszechnie stosowaną w różnych systemach ubezpieczenia. Sam jestem zwolennikiem tej zasady, czemu nieraz dawałem wyraz⁷⁾. Ale słusznie zasadę tę uważa się za tak istotną w określaniu uprawnień do renty, że prawie zawsze jest ona wyrażona w podstawowym akcie ustawodawczym. Nie można uznać za zgodne z porządkiem prawnym włączenie klauzuli o zarobkowaniu do definicji inwalidztwa, skoro tego dekret nie zawiera; dekret nie upoważnia też Ministra Pracy do bliższego określenia pojęcia inwalidztwa, mimo że w licznych innych przypadkach hojnie odsyła do rozporządzeń Ministra. Nie można też pogodzić z poczuciem praworządności próby pozbawienia obywatela ochrony sądowej przed konsekwencjami aktu administracyjnego, zawierającego zwiężającą jego prawa wykładnię przepisu ustawowego⁸⁾.

W tej sprawie konieczna jest nowela dekretu i to nie w tym sensie, aby upoważnić Ministra do rozbudowywania pojęcia inwalidztwa (nie tak dawno pokiwno przecież ze skomplikowanych burżuazyjnych definicji inwalidztwa), lecz przez jasne określenie w dekrete, jaki wpływ ma zarobkowanie na prawo do renty. Wtedy i komisje lekarskie dla spraw inwalidztwa będą miały ułatwioną swą bardzo odpowie-

⁶⁾ Zob. PUS nr 5/56, str. 159.

⁷⁾ PUS nr 5/56 oraz 7/55.

Innym zagadnieniem jest oczywista wadliwość z punktu widzenia techniki ubezpieczeniowej takiego rozwiązania, które ocenę prawa do pobierania renty ze względu na zarobkowanie przesuwają na moment oceny inwalidztwa. Musi to prowadzić do przypadkowych decyzji i nadużyć (wystarczy przerwać pracę na okres badania lekarskiego!) oraz do sztucznych konstrukcji „inwalidztwa warunkowego“ (np. ob. X utracił trwale siły do pracy, ale nie jest inwalidą, bo zarobkuje).

⁸⁾ W związku z tym, w dyskusji o inwalidztwie, jaka toczyła się na łamach PUS, wysuwany był postulat, aby uznać że sądy ubezpieczeń są związane orzeczeniem KIZ o utracie zdolności do pracy, nie są natomiast skrepowane orzeczeniem KIZ o tyle, o ile KIZ opartą swą decyzję na elementach pozalekarskich.

działną pracę i nie będą musiały trudzić się nad sprawami, których z charakteru swych czynności i wykształcenia lekarze nie mogą dobrze załatwić⁹⁾. Wtedy także nie będą potrzebne wieloetronicowe instrukcje dla KIZ, wypełnione sprawami, które należą raczej do podręcznika orzecznictwa lekarskiego.

Podobnego rodzaju zastrzeżenia może budzić wydana ostatnio instrukcja nr 35 Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Instrukcja ta reguluje w drobiazgowy sposób warunki, na podstawie których wolno uznać, że wdowa lub rodzice pracownika pozostawali na jego utrzymaniu i przyznać im rentę rodzinną. Charakterystyczny dla pasji Ministerstwa okólnikowego regulowania każdego szczegółu jest fakt, że instrukcji (3 strony powielanego tekstu) towarzyszy okólnik (7-stronicowy!).

Trudno doszukać się podstawy prawnej dla takiego uregulowania i instrukcja też jej nie podaje. Dekret o p. z. e. nie określa bliżej pojęcia „pozostawania na utrzymaniu“, można więc przypuszczać, że instrukcja stanowi „wypełnienie luki w systemie prawnym przez akt organu zarządu tam, gdzie konieczny jest akt normatywny“. Z punktu widzenia praworządności jest to oczywiście niesłuszne. Instrukcja wkracza bowiem dość daleko w uprawnienia ubezpieczonych.

Wydaje się przy tym wątpliwe, czy dekret o p. z. e., który przewiduje zbieg uprawnień do kilku rent i daje prawo wyboru renty wyższej, chciał pozbawić tego prawa wdowę po pracowniku, który zarabiał np. 1500 zł, jeśli jej własny zarobek wynosił np. 600 zł? Czy w tych warunkach istotnie można w sposób niewątpliwy uznać, że wdowa nie pozostawała na utrzymaniu pracownika i pozbawić jej prawa do renty rodzinnej, która wynosiłaby 360 zł, podczas gdy renta inwalidzka wdowy tylko 240 zł. W tym układzie — w myśl instrukcji — „wdowa ma do wyboru“ tylko rentę niższą. Trudno zrozumieć, jaka racja prawna każe traktować gorzej żonę pracownika czynną zawodowo, niż zawodowo nieczynną. Ale nie chodzi tutaj o krytykę merytorycznych postanowień instrukcji, ani o analizę jego mocy prawnej; w tym ostatnim względzie można by tu powtórzyć to, co powiedziano już w sprawie instrukcji dla KIZ.

Chciałbym zwrócić uwagę na tę instrukcję jako na przykład niepotrzebnego, wykraczającego poza realną potrzebę, drobiazgowego określania warunków uprawniających do świadczeń, co prowadzi przez uogólnienie szczegółów do schematyzowania, które może godzić w interesy pracowników. W gruncie rzeczy zachodzi tylko praktyczna potrzeba wyjaśnienia, w jakich przypadkach nie można uznać za pozostającą na utrzymaniu męża żonę, która ma własne dochody z innych źródeł niż praca najemna lub renta. Dla wyjaśnienia tej kwestii tworzy się schemat obejmujący ogół pracowników.

Bandziej celowe i zgodne z intencją art. 45 dekretu wydaje się stanowisko zajęte przez Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z 16. 12. 1955, a wyrażające się w tym, że „ocena, czy żona była na utrzymaniu zmarłego pracownika, musi być w

każdej sprawie indywidualna i uwzględniać konkretne okoliczności sprawy“. Czy istotnie stanowisko takie jest nie do przyjęcia i czy konieczne jest mnożenie przepisów, które nie zawsze wytrzymują konfrontację z rzeczywistością i rodzić będą dalsze okólniki? Czy istotnie należy się poważnie obawiać, że prezydium rad narodowych i sądy ubezpieczeń, pozbawione drobiazgowej opieki Ministerstwa, nie potrafią w konkretnym wypadku ocenić, czy wdowa była czy nie była na utrzymaniu pracownika. Czy nie byłoby właściwsze zamiast tej instrukcji i okólnika podawanie prezydium rad narodowych ogólnych wytycznych? Ale to widocznie nie ukoiłoby lęku centrali o błędy terenu; instrukcja — mimo swej drobiazgowości — nakazuje nawet przesyłanie niektórych spraw do decyzji Ministerstwa, jak gdyby urzędnik Ministerstwa mógł istotnie lepiej ocenić, czy np. Anna Kaczmarska z Bielska była na utrzymaniu swego męża, niż potrafi to zrobić Prezydium Rady Narodowej w Bielsku! Ile takie instrukcje muszą rodzić biurokracji. Ile zamętu prawnego, gdy dotyczą analogicznych, a odmiennie uregulowanych zagadnień, występujących także w sprawach zasiłkowych, jak właśnie zagadnienie „utrzymania“.

×

Rok temu stworzono nową organizację ubezpieczenia, uważając słusznie, że przekazanie decyzji o przyznawaniu rent terenowym organom władzy, radom narodowym, a zasiłków — lokalnym organom związkowym, najlepiej zbliży ubezpieczenie do ubezpieczonych. Aby spełnić to zadanie lokalne organy ubezpieczenia powinny działać możliwie samodzielnie w ramach właściwie promulgowanych norm ustawowych, w przeciwnym bowiem wypadku cała ta reorganizacja, której przypisywaliśmy tak wielkie znaczenie, okazałaby się tylko zmianą techniki administracyjnej.

Należało więc oczekiwać, że prawotwórstwo okólnikowe zostanie wybitnie ograniczone, jeżeli nie zniesione zupełnie na rzecz wysiłku legislacyjnego, który by nadał prawu ubezpieczeniowemu — poprzez kodyfikację i nowelizację aktów ustawodawczych — postać jasnych i zwięzłych, ścisłych i jednoznacznych sformułowań, z pozostawieniem swobody decyzji organom lokalnym w granicach tak sformułowanego prawa w odniesieniu do poszczególnych konkretnych przypadków, z natury rzeczy tak różnorodnych jak bogate jest życie. Właśnie lokalne organy mogą sobie najlepiej radzić z interpretacją prawną w konkretnych przypadkach, bo lepiej mogą do nich dotrzeć, gruntowniej je zbadać, trafniej ocenić. Jeżeli w tej czy innej sprawie decyzja ich okaże się błędna, szkoda będzie niewątpliwie mniejsza, niż szkody wynikające z faktu że „wszelkie przerosty w dziedzinie prawotwórstwa opóźniają i hamują proces wychowywania nowego człowieka, bez którego niesposób zbudować socjalizmu“¹⁰⁾, nie mówiąc już o grożącym w powodzi okólników i instrukcji naruszeniu porządku prawnego zarówno przez ich autorów jak i wykonawców. „Tam, gdzie akty normatywne są zbyt liczne, niedostatecznie uporządkowane, jeżeli chodzi o ich stosunek wzajemny, zbyt drobiazgowo i skomplikowane, stosowanie ich w praktyce staje się niemożliwe. Życie radzi sobie z nimi najczęściej przez ich omijanie.“¹¹⁾

Jerzy Piotrowski

⁹⁾ Przykładem jak bardzo skomplikowano wskutek tego zadania KIZ są choćby 2 artykuły nt. zadań KIZ w ocenie inwalidztwa zamieszczone w bieżącym numerze PUS w dziale „Wykładnia i Praktyka“.

¹⁰⁾ Łustacz J. w. str. 296.

¹¹⁾ J. w. str. 299.

W sprawie nowelizacji niektórych przepisów dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym

Stoimy w przededniu drugiej rocznicy wydania dekretu z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Warto się zastanowić, czy spełnił on swoje zadania, oraz czy i jakie należałoby wprowadzić zmiany w przepisach tego dekretu, by zapewnić pełniejszą realizację uchwał Partii i Rządu na odcinku poprawy bytu materialnego rencistów.

Patrząc na ten akt prawny z perspektywy minionego okresu, nie można nie widzieć jego braków, które powinno się w miarę możliwości i środków usunąć w najbliższej przyszłości.

Należy się zatem zastanowić, które z merytorycznych zagadnień rentowych wymagają obecnie odmiennego niż dotąd uregulowania.

Ogólnie rzecz biorąc, konieczne są zmiany zwłaszcza w następującym zakresie:

1) wysokość rent zarówno z dekretu, jak również przyznanych na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954.

2) niektórych warunków, pod jakimi nabywa się uprawnienia do poszczególnych świadczeń rentowych przewidzianych w dekrecie o p.z.e.

3) uprawnień do rent z dekretu niektórych osób, które pobierają świadczenia rentowe w myśl przepisów obowiązujących przed 1.7.1954, względnie którym świadczeń rentowych na podstawie tych przepisów odmówiono lub wypłatę tychże wstrzymano przed dniem wejścia w życie dekretu o p.z.e.

4) ogólnych warunków nabywania uprawnień do rent, a w szczególności co do początkowego terminu przyznania i wypłaty świadczeń rentowych względnie ich podwyższenia lub zamiany w związku z zaistnieniem u rencistów nowych okoliczności mających wpływ na wysokość pobieranych rent względnie zaopatrzeń.

Ad 1. Dotychczasową wysokość świadczeń rentowych oraz sposób jej ustalania regulują przepisy art. 11, 31, 39 i 52 dekretu.

Przyznać należy obiektywnie, że obecna renta, pomimo znacznie wyższego wymiaru w stosunku do rent przyznanych na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954, nie stanowi jeszcze minimum egzystencji dla pracownika, który wyszedł z czynnego procesu produkcji z powodu przedwcześnie powstałego inwalidztwa lub osiągnięcia wieku starczego, wykluczających dalszą pracę zarobkową.

Urealnienie wysokości świadczeń rentowych może dokonać się moim zdaniem:

a) bądź w drodze zniesienia górnej granicy podstawy wymiaru rent przy równoczesnym ustaleniu minimalnej wysokości rent,

b) bądź przez przyjęcie przy zachowaniu górnej granicy podstawy wymiaru rent (oczywiście znacznie podwyższonej) odmiennego sposobu ustalenia wysokości rent, a mianowicie przez wprowadzenie zależności od długości stażu pracy wzrostu rent.

Dotychczasowe przepisy dekretu nie znają pojęcia minimalnej wysokości renty z wyjątkiem jednego przypadku, tj. renty I grupy inwalidów, która nie może wynosić mniej niż 300 zł (art. 39 ust. 2). Instrukcja nr 117 MPIOS z 15.12.1955 ustaliła

wprawdzie, że najniższą podstawę wymiaru rent z dekretu stanowi kwota 400 zł, jest to jednak uregulowanie poza dekretem, raczej interpretacyjne i nie rozwiązuje zagadnienia minimalnej wysokości renty (w wielu przypadkach renta z dekretu jest nadal niższa od renty wg dawnych przepisów).

Skoro najniższa wysokość rent przyznanych na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7. 1954 ma być ustalona na kwotę 260 zł dla rent inwalidzkich i starczych, i na kwotę 180 zł dla rent wdowich względnie rent sierocych, to wskazane byłoby wprowadzenie zasady, że renta z dekretu nie może być niższa od kwoty 300 zł dla rent inwalidzkich starczych (a dla inwalidy I grupy — 500 zł) i od kwoty 200 zł dla rent rodzinnych, gdy uprawniony jest jeden członek rodziny.

Ustalenie górnej granicy podstawy wymiaru renty nie wydaje się celowe, jeżeli weźmie się pod uwagę okoliczność, że wysokość zarobków osiąganych przez pracownika odpowiada jego kwalifikacjom i zajmowanemu stanowisku oraz ponoszonej odpowiedzialności (przy zatrudnieniu łącznym, np. lekarzy, podstawę wymiaru stanowi winien jedynie zarobek osiągniany z tytułu zatrudnienia podstawowego).

Dekret nie rozwiązał dotychczas w sposób należyty wpływu długości stażu pracy na wysokość świadczeń rentowych. Obecnie bowiem pracownik ubiegający się o rentę starczą, a posiadając dłuższe okresy pracy niż wymagane w art. 29 (np. 30, 40 i więcej lat) otrzymuje tę rentę w tej samej wysokości, co pracownik posiadający jedynie minimalny okres zatrudnienia. Jest to niesłuszne. Nie rozstrzyga tej sprawy w sposób zadowalający dodatek z art. 57 z uwagi na niski wymiar i skomplikowane oraz trudne do udowodnienia warunki z art. 12 w zakresie tzw. nieprzerwanego okresu zatrudnienia.

Zagadnienie to rozwiązałoby wprowadzenie zależności od długości stażu pracy wzrostu wysokości renty przy równoczesnym utrzymaniu nadal górnej granicy podstawy wymiaru renty, którą należałoby podwyższyć np. do kwoty 1.500 zł. Wzrost ten miałby na celu wyrównanie niekorzystnej sytuacji pracownika, zwłaszcza ubiegającego się o rentę starczą, który z tytułu pracy, bezpośrednio poprzedzającej osiągnięcie wieku starczego, otrzymuje z uwagi na zmniejszoną w wielu przypadkach zdolność zarobkową niższy zarobek, stanowiący podstawę wymiaru renty starczej, będącej odtąd niekiedy głównym źródłem jego utrzymania.

Można by zatem, utrzymując dotychczasową wysokość renty inwalidzkiej (art. 39 ust. 1), ustalić że jeżeli pracownik osiągnął np. 15-letni okres zatrudnienia, wysokość renty ulega zwiększeniu o 5% podstawy wymiaru, a za każdy następny rok pracy o 1% tej podstawy, z tym zastrzeżeniem, że wzrost renty nie może przekraczać 15% podstawy wymiaru. Oczywiście wzrost ten nie przysługiwałby do rent inwalidzkich ze względu na ich wysokość, przyznawanych osobom, u których inwalidztwo powstało z powodu wypadku lub zachorowania na chorobę zawodową.

Przy rencie starczej wskazane byłoby przyznanie pracownikom, którzy osiągnęli okresy wymienione w artykule 29, wzrostu renty o 5% podstawy za

każde dalsze pięć lat pracy, aż do osiągnięcia wysokości renty starczej dla pracowników I kategorii — 80%, a dla pracowników II kategorii — 60% podstawy wymiaru renty.

Również podwyżce winna ulec wysokość renty rodzinnej, zwłaszcza w przypadku, gdy w gronie osób uprawnionych do renty, znajduje się osoba zaliczona do I grupy inwalidów, tj. wymagająca stałej opieki i pomocy ze strony innych osób (można by podnieść wtedy % podstawy wymiaru renty z dotychczasowych 30 na 40% — analogia: podwyższenie rent wdowich względnie sierocych wg dawnych przepisów na podstawie art. 85 ust. 4 dekretu).

Podwyższenie rent z dekretu dla osób nie pracujących zapewni im minimum egzystencji, a inwalidom pracującym (zwłaszcza II grupy) da możliwość zaprzestania pracy, którą niekiedy wykonują wbrew przeciwwskazaniom KIZ ze szkodą dla swego zdrowia.

Ponadto jest powszechnie wiadomo, że obecnie zakłady pracy nie mogą jeszcze pracownikom będącym inwalidami I względnie II grupy zapewnić specjalnych i dostosowanych do ich stanu zdrowia warunków pracy (porównaj instrukcję MPiOS z 15.12.1955).

Ad 2. Przechodząc do warunków nabywania uprawnień do poszczególnych rent z dekretu, zwróć uwagę na fakt, że dotychczasowy podział pracowników na 2 kategorie zatrudnienia (art. 10) dekretu nie jest, jak wykazała praktyka, właściwy i powoduje słuszne skargi i zażalenia m. in. z tego powodu: że art. 10 dekretu i rozp. RM z 17. 7. 1954 przyjmują jako kryterium zaliczanie pracownika do jednej z tych kategorii zatrudnienia, gałąź przemysłu do jakiej zalicza się zakład pracy, w którym pracownik wykonuje pracę szkodliwą dla zdrowia. A zatem nie może być zaliczony do I kategorii formierz-zalewacz, zatrudniony np. w zakładach naprawczych taboru kolejowego, jak również spawacz acetylenem, zatrudniony np. w przedsiębiorstwach komunikacyjnych.

Nadto zaznaczyć należy, że wykaz załączony do rozp. Rady Ministrów z 17.7.1954 jest niekompletny i nie obejmuje wszystkich prac szkodliwych dla zdrowia.

Nie wydaje się jednak obecnie wskazane wprowadzenie trzeciej pośredniej kategorii zatrudnienia m. in. z tego względu, że np. sprawę wysokości świadczeń rentowych można uregulować w inny sposób, o czym była mowa uprzednio, a warunki nabywania prawa do renty starczej złagodzić przez obniżenie granicy wieku starczego.

Dotychczasowe warunki nabywania uprawnień do renty starczej i inwalidzkiej nie budzą w zasadzie poważniejszych zastrzeżeń, jednak w obu przypadkach należałoby znieść ograniczenia z art. 28 i 34, a mianowicie wyeliminować ujemny wpływ, jaki na prawo do tych rent ma zwolnienie się pracownika z zatrudnienia na własną prośbę (złagodzoną interpretację w tym zakresie wprowadzają instrukcja MPiOS nr 81 z 12.8.55 i okólnik b. ZUS nr 9 z 23. 2. 55).

Art. 28 dekretu stawia kategoryczny wymóg, że osiągnięcie wieku starczego ma nastąpić w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia. W wielu zatem przypadkach osoby posiadające długoletni staż pracy nie nabywają prawa do renty starczej tylko z tego powodu, że wiek starczy osiągnęły po upływie tych 2 lat. Często zdarza się nadto, że osoby te nie mają również prawa do renty inwa-

lidzkiej wobec trudności udowodnienia wcześniejszej daty powstania inwalidztwa.

Wskazane byłoby umożliwienie takim osobom otrzymania renty starczej np. w drodze usprawiedliwienia przerwy między ustaniem zatrudnienia a osiągnięciem wieku starczego, oczywiście pod warunkiem, że nie nastąpiło usamodzielnienie się gospodarcze, tzn. gdy pracownik w tym czasie nie posiadał gospodarstwa rolnego, nie prowadził przedsiębiorstwa, warsztatu itp. względnie nie czerpał środków utrzymania z innych źródeł samodzielnych.

Ad 3. Stosunkowo znaczna ilość skarg i zażeń dotyczy przepisów przejściowych dekretu, a w szczególności art. art. 82, 84 i 85 ust. 4.

Warunki wymienione w art. 82 są, praktycznie rzecz biorąc, nie do spełnienia przez wdowę, której odmówiono przed 1. 7. 1954 renty wdowiej z powodu zdolności do pracy lub nieosiągnięcia odpowiedniego wieku lub której wstrzymano wypłatę wdowiej renty wychowawczej z powodu ekspiracji przed tą datą uprawnień do świadczeń sierocych.

Ponieważ z reguły chodzi tutaj o wdowy, które w chwili odmowy renty wdowiej względnie wstrzymania im wypłaty tego świadczenia były już w wieku lat 40 do 50 (przypadki najczęstsze), a które nadto w decyzjach odmownych względnie wstrzymujących były pouczone o uzyskaniu prawa do tej renty z chwilą ukończenia 55 roku życia lub zaistnienia przed tym terminem inwalidztwa, wskazane byłoby przyznanie im prawa do renty rodzinnej z dekretu, o ile ukończą one wspomniany wyżej wiek względnie staną się inwalidami w ciągu najdalej 5 lat od daty wejścia w życie dekretu.

Duże również niezadowolenie rencistów nadal zatrudnionych powoduje warunek z art. 84 w zakresie zamiany renty z dawnych przepisów na rentę starczą względnie inwalidzką z dekretu. Wielu z nich bowiem nie jest w stanie przepracować z uwagi na wiek starczy względnie daleko posunięte inwalidztwo określonego w tym artykule okresu. Stąd też należałoby zamianę renty uzależnić raczej od wykazania się odpowiednim okresem pracy po dacie przyznania renty według dawnych przepisów (np. okresem 5 lat względnie krótszym). Zachodzą bowiem często przypadki, że osoby te nabyły prawo do znacznie wyższych rent niż dotychczas pobierane przez nie świadczenia.

Nierzadko też słyszy się skargi osób pobierających zaopatrzenie na podstawie przepisów b. państwowego systemu emerytalnego na to, że nie mogą oni korzystać z dobrodziejstwa ust. 4 art. 85 w razie zaistnienia u nich takiego stanu zdrowia, który uzasadnia zaliczenie do I grupy inwalidów. Wydaje się życiowo uzasadnione objęcie przepisami art. 85 ust. 4 również i tej kategorii osób (pewien wyłom w tym zakresie uczyniono już w dekretach o zaopatrzeniu emerytalnym generałów, oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowanych oraz funkcjonariuszy organów bezpieczeństwa, Milicji, Straży Więziennej itp.).

Omówione art. 82, 84 i 85 nie wyczerpują oczywiście całości zagadnienia rentowego osób, których sprawy rozpatrywane były na podstawie przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954, jednak artykuły te są najbardziej krytycznie oceniane przez zainteresowanych i z tego względu wymagają zmiany w pierwszej kolejności.

Ad 4. Z przepisów dotyczących ogólnych warunków nabywania uprawnień winien być poddany analizie i ulegać zmianie szczególnie art. 18 ust. 2, zwłaszcza gdy chodzi o podwyższenie rent w oparciu o art. 85 ust. 4 dekretu.

Jest rzeczą niesporną, że wniosek o jakiegokolwiek świadczenie rentowe względnie o podwyższenie dotychczas pobieranej renty winien być niezwłocznie załatwiony, a najdalej w ciągu 14 dni od daty m. in. otrzymania ostatecznego dokumentu. Praktyka wykazuje jednak, że mimo dolożenia wszelkich starań, jest to niemożliwe, szczególnie w tych przypadkach, gdy konieczne jest pośrednictwo innych instytucji (np. badanie w domu rencisty zamieszkałego w odległej miejscowości — konieczność korzystania z lekarzy społecznej służby zdrowia). W tym stanie rzeczy nie z winy organu przyznającego rentę i nie z winy samego zainteresowanego podwyżka renty następuje po upływie 3 do 4 miesięcy od dnia zgłoszenia wniosku, co krzywdzi bardzo wnioskodawcę.

Podwyższenie rent względnie zamiana dotychczas pobieranych na inne świadczenia przewidziane w dekrete winny następować od najbliższego terminu płatności przypadającego po dniu zgłoszenia wniosku.¹⁾

Wskazane byłoby również zajęcie stanowiska co

do dalszego utrzymania w mocy postawionych w art. 8 warunków w zakresie zaliczalności pewnych okresów na okres zatrudnienia wymagany przy rencie starczej względnie inwalidzkiej (np. wymóg przedniej pracy przed okresem pobierania nauki w szkole wyższej, sprawa zaliczalności okresu pracy przymusowej w czasie okupacji niemieckiej itp.) jak również określenie, w jakich przypadkach podstawę wymiaru rent mają stanowić zarobki nie pochodzące z okresu ostatniego zatrudnienia (np. podstawą wymiaru rent inwalidy III grupy, który zmienił zatrudnienie na pracę lżejszą w okresie poprzedzającym datę zgłoszenia wniosku o rentę; przyjmowanie zarobków z ostatnich 12 miesięcy przed dniem zgłoszenia wniosku o rentę za podstawę jej wymiaru, a zatem zarobków niższych od zarobków otrzymywanych przy pełnej zdolności do pracy, powoduje słuszne skargi).

Zdaję sobie sprawę z tego, że wymaga nowego uregulowania jeszcze wiele innych zagadnień, może mniej istotnych. Chodziło mi jednak o to, aby poruszyć najbardziej pilne problemy, które winny znaleźć właściwe rozwiązanie w najbliższej noweli do przepisów dekretu o p.z.e. z 25.6.1954.

Mgr B. Konopiński

¹⁾ Patrz wyrok TUS z 18.1.1956 Nr TR — II — 496/56 zamieszczony w PUS nr 3 str. 96.

Projekt ustawy o rentach państwowych w ZSRR

W dniu 9. 5. 1956 prasa radziecka opublikowała projekt ustawy o państwowym zaopatrzeniu emerytalnym (rentach państwowych), przedłożony przez Rząd Radzie Najwyższej ZSRR do zatwierdzenia. Termin wejścia w życie tej ustawy przewidziany jest na dzień 1. 10. 1956.

Z punktu widzenia systematyki trudno określić charakter prawny systemu zaopatrzenia utworzonego przez wspomnianą ustawę. Art. 120 konstytucji radzieckiej postanawia, że obywatele ZSRR mają prawo do materialnego zabezpieczenia na starość oraz na wypadek choroby i utraty zdolności do pracy, które „jest zagwarantowane przez szerokie rozwinięcie ubezpieczenia społecznego robotników i pracowników umysłowych na rachunek państwa”. Projekt ustawy o państwowym zaopatrzeniu emerytalnym stwierdza na wstępie, że „zaopatrzenie emerytalne (piensjonnoje obiezczeniije) jest zagwarantowane przez stworzony w ZSRR ustrój socjalistyczny, w którym raz na zawsze został unicestwiony wyzysk człowieka przez człowieka. Zaopatrzenie emerytalne jest realizowane w całości na rachunek państwowych i społecznych środków”. W tym stwierdzeniu nie ma już wzmianki o ubezpieczeniu społecznym i tylko z dalszych postanowień ustawy (ar. 4 i art. 39) wynika, iż przez środki społeczne, które służą na wypłatę zaopatrzeń, rozumieć należy środki z budżetu państwowego ubezpieczenia społecznego. Środki te stanowią jednakowoż tylko część pokrycia wydatków związanych z wy-

płatą zaopatrzeń emerytalnych. Drugą część wydatków pokrywa się z budżetu ZSRR. Tłumaczy się to zapewne tym, że prawo do zaopatrzenia emerytalnego (renty państwowe) mają nie tylko 1) robotnicy i pracownicy umysłowi, lecz także 2) żołnierze szeregowi i podoficerowie pełniący terminową służbę wojskową, 3) studenci szkół wyższych, uczniowie specjalnych zakładów naukowych i szkół oraz uczestnicy kursów, przygotowujących kadry pracownicze, 4) inni obywatele, jeżeli stali się inwalidami w związku z pełnieniem obowiązków państwowych lub społecznych i 5) członkowie rodziny osób wymienionych w poprzednich punktach. Powyższe grupy obejmują osoby, które nie są robotnikami ani pracownikami umysłowymi, których zabezpieczenie materialne na wypadek starości i niezdolności do pracy winno być w myśl konstytucji zagwarantowane w drodze ubezpieczenia społecznego. Dlatego też nowy radziecki system rent państwowych jest specjalnym państwowym systemem emerytalnym, który wiąże się z systemem ubezpieczenia społecznego tylko o tyle, że część jego wydatków pokrywa się z budżetu ubezpieczenia społecznego. Dotychczasowa forma historyczna materialnego zabezpieczenia pracowników na wypadek starości i inwalidztwa oraz członków ich rodzin na wypadek śmierci w drodze ubezpieczenia społecznego ulega więc gruntownemu przekształceniu.

Nowy radziecki system rent państwowych nie obejmuje: 1) generałów, oficerów oraz podoficerów i szeregowych służby nadterminowej tudzież członków ich rodzin, 2) pracowników nauki i członków ich rodzin, jednakże pracownicy ci mają prawo wyboru między zaopatrzeniem emerytalnym na podstawie odrębnych przepisów a zaopatrzeniem rent państwowych, 3) pozostałych kategorii specjalistów (nauczyciele, pracownicy służby zdrowia itd.), lecz tylko, jeśli idzie o rentę za wysługę lat, stanowiącą odmianę renty starczej; członkowie ich rodzin wyłączeni są również z systemu rent państwowych.

Projekt przewiduje przede wszystkim poważne podwyższenie rent. Podwyżka ta jest stosunkowo większa dla pracowników o zarobkach niższych; znacznie podwyższone zostały minima wymiaru renty, poważnie też podwyższono pułap zarobków, stanowiących podstawę wymiaru rent. Wskutek tego projekt przewiduje większe niż dotychczas wyrównanie poziomu za-

Redakcja ubolewa, że równocześnie z projektem radzieckim nie może przedstawić czytelnikom zasad polskiego projektu podwyższenia rent i nowelizacji dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. Niestety Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej nie udostępniło nam tych projektów uważając widocznie, że złe doświadczenie z redagowaniem dekretu z 25.6.1954 w atmosferze pośpiechu i tajności nie stanowi dostatecznej podstawy dla poddania pod szerszą dyskusję projektu nowelizacji tego aktu prawnego o tak żywotnym znaczeniu dla każdego pracownika. Rzecz jest tym bardziej godna ubolewania, że dzieje się to po upływie ponad pół roku od powzięcia przez Zjazd Prawników Polskich rezolucji, wskazującej na konieczność jawności i publicznego dyskusowania tego rodzaju aktów prawnych.

opatrzeń emerytalnych. Projekt zmierza więc zdecydowanie do zapewnienia ogółowi pracowników realnego zabezpieczenia środków utrzymania w okresie trwałej niezdolności do pracy. Normy wymiaru rent są na ogół wyższe niż u nas, a różnicę tę zwiększa fakt, że siła nabywcza rubla jest większa niż siła nabywcza złotego. Równocześnie z tym jednak projekt uwzględniła zasadę wyłączenia się zarobkowania i renty w znacznie mocniejszym stopniu niż dotychczas.

Projekt zachowuje, jakkolwiek z pewnymi modyfikacjami, zasadę podziału pracowników uprawnionych do rent wg 3 kategorii zatrudnienia, tj. na zatrudnionych pod ziemią, przy pracach szkodliwych dla zdrowia albo w oddziałach o wysokiej temperaturze (kat. 1), zatrudnionych przy innych pracach ciężkich (kat. 2) i na pozostałych zatrudnionych (kat. 3). Wykaz przedsiębiorstw, oddziałów, zawodów i stanowisk, które uzasadniają prawo do renty na warunkach uprzywilejowanych, przewidzianych dla kategorii 1 i 2, ustala Rada Ministrów ZSRR. Prawo do takiej renty przysługuje, jeżeli przynajmniej połowa okresu zatrudnienia przypada na prace dające prawo do renty na warunkach ulgowych, przy czym obojętne jest, jakie było ostatnie zatrudnienie pracownika, co jest nowością w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym, według którego pracownik musiał być ostatnio zatrudniony przy pracach uzasadniających prawo do renty na warunkach uprzywilejowanych.

Nowością, też nieznaną w dotychczasowych radzieckich przepisach o ubezpieczeniu społecznym, jest postanowienie, że jeżeli pracownik osiąga wiek starczy, staje się inwalidą lub umiera w okresie pozostawania w zatrudnieniu, lecz nie ma jeszcze pełnego okresu zatrudnienia (stażu pracy) wymaganego do przyznania danej renty, wówczas przyznaje się odpowiednią rentę w wysokości proporcjonalnej do posiadanego stażu pracy; renta ta nie może być niższa niż 1/4 (25%) pełnej renty. Dla uzyskania renty starczej na tych warunkach trzeba mieć co najmniej 5 lat pracy. Z drugiej strony, jeżeli pracownik ma niezbedny staż pracy, lecz przerwał zatrudnienie przed osiągnięciem wieku uprawniającego do renty starczej, uzyskuje prawo do tej renty po osiągnięciu wieku. Jest to również novum, albowiem według dotychczasowych przepisów wiek starczy musiał być osiągnięty w czasie zatrudnienia. Również i data powstania inwalidztwa po ustaniu zatrudnienia nie została w projekcie ustawy o rentach państwowych ograniczona żadnym terminem, co stanowi poważne odstępstwo od zasad dotychczasowych, według których inwalidztwo po ustaniu zatrudnienia uzasadniało prawo do renty tylko wówczas, gdy nastąpiło nie później niż w ciągu dwóch lat od dnia zaprzestania pracy albo nie później niż w ciągu 2 lat od dnia utraty prawa do zasiłku chorobowego. Praktycznie, pewne ograniczenia w tym zakresie wynikają z postanowień co do wymaganego stażu pracy, zależnego m. in. od wieku (płci i kategorii zatrudnienia) pracownika w chwili powstania inwalidztwa. Szczegółowe normy co do stażu pracy ustala Rada Ministrów ZSRR.

Odmienne niż dotychczas rozwiązano kwestię zarobkowania rencistów. Dotychczas rencista uprawniony do renty starczej mógł pobierać pełną rentę bez względu na wysokość zarobku; obecnie rencistom pracującym wypłaca się tytułem renty starczej tylko 150 rubli mies., jeżeli zaś zarobek po przyznaniu przekracza 1000 rubli mies., rentę starczą zawiesza się w całości. Rencistom jednak, którym przyznano rentę na warunkach uprzywilejowanych z tytułu zatrudnienia pod ziemią, przy pracach szkodliwych dla zdrowia lub w oddziałach o wysokiej temperaturze, wypłaca się 50% przyznanej renty bez względu na wysokość otrzymywanego zarobku. Inwalidom I i II grupy rentę wypłaca się bez względu na ewentualny zarobek, zatrudnionym zaś inwalidom III grupy rentę wypłaca się w takiej wysokości, aby renta i osiągnięty zarobek łącznie nie przekraczały pełnego zarobku pobieranego przed przyznaniem renty. W żadnym

jednak razie inwalidzie nie może otrzymać mniej aniżeli 50% przyznanej mu renty.

Rentę rodzinną wypłaca się w całości bez względu na ewentualny zarobek członków rodziny.

Podstawę wymiaru wszystkich rent stanowi przeciętny zarobek miesięczny z wyłączeniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i zastępstwo, oraz wypłat o charakterze jednorazowym. Przeciętny zarobek mies. ustala się z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia albo też — na żądanie ubiegającego się o rentę — z 5 dowolnych kolejno po sobie następujących lat przypadających na okres ostatnich 10 lat przed złożeniem wniosku o rentę.

Renty ze wszystkimi dodatkami nie mogą przekraczać maksymalnych kwot a zarazem muszą się mieścić w granicach 100% zarobku stanowiącego podstawę wymiaru. Jedynie renty inwalidów I grupy oraz renty rodzinne dla 3 i więcej członków rodziny mogą przekraczać 100% zarobku.

Rencistom mieszkającym stale na wsi i związanym z gospodarstwem rolnym wypłaca się tylko 85% przysługującej im renty.

Minimalna renta starcza wynosi 300 rubli, maksymalna zaś 1200 rubli miesięcznie. Do rent starczych przysługują dodatki: a) za nieprzerwany staż pracy ponad 15 lat — 10% renty i b) dla niezatrudnionych rencistów mających na utrzymaniu niezdolnych do pracy członków rodziny — 10% renty, jeżeli rencista utrzymuje 2 i więcej członków rodziny.

Tabl. 1. Warunki wymagane do renty starczej według projektu

Kategoria zatrudnienia	P r a c o w n i c y			
	mężczyźni		kobiety	
	wiek	staż	wiek	staż
I	50	20	45	16
II	55	25	55	20
III	60	25	55	20

Tabl. 2. Wysokość renty starczej według projektu

R e n t a w % z a r o b k u		
przy zarobkach miesięcznych	dla pracowników I kateg. zatrudnienia	dla pozostałych pracowników
w r u b l a c h		
do 350 włącznie	100	100
od 350 — 500 „	90	85
„ 500 — 600 „	80	75
„ 600 — 800 „	70	65
„ 800 — 1000 „	60	55
„ 1000 wzwyż	55	50

W porównaniu ze stanem dotychczasowym wymiar rent starczych został wydatnie polepszony. Dotychczas bowiem tylko pewne uprzywilejowane kategorie pracowników otrzymywały rentę w wysokości 50% faktycznego zarobku, reszta zaś pracowników mogła uzyskać rentę (50% do 60%) od zarobku w granicach do 300 rubli. Obecnie ten pułap zniesiono, wprowadzono natomiast progresywną obniżkę renty w miarę wzrostu zarobku, ustalając zarazem maksymalną wysokość renty i podwyższając wydatnie minimalny wymiar renty.

Wysokość renty inwalidzkiej zależy od tego, czy inwalidztwo powstało wskutek wypadku lub choroby zawodowej czy też wskutek innych przyczyn, a nadto od kategorii zatrudnienia pracownika.

Wymiar renty następuje w odsetkach zarobku, które są różne w zależności od przyczyny i grupy inwalidztwa. Natomiast przy podstawowym wymiarze

renty odsetki te nie różnią się dla poszczególnych kategorii zatrudnienia, różny jest tylko pułap zarobków, które w pełni uwzględnia się przy tym podsta-

wowym wymiarze i różne są znów odsetki zarobku zaliczanego do wymiaru renty powyżej tego pułapu dla poszczególnych kategorii.

Tabl. 3. Wymiar miesięcznych rent inwalidzkich według projektu

Rentę inwalidzką oblicza się biorąc:						
1	2			3		4
W grupie inwalidztwa	z a r o b e k			% od zarobku (kol. 2) przy inwalidztwie wskutek		% różnicy między zarobkiem faktycznym a z kol. 2, niezależnie od przyczyn i grup inwalidztwa, w kategorii zatrudnienia
	w kategorii zatrudnienia			wypadku lub chor. zawod.	innych przyczyn	
	III	II	I			
w r u b l a c h			we wszyst. kateg. zatrud.			
I	do 500	do 500	do 600	100 %	85 %	III — 10 %
II	„ 450	„ 500	„ 600	90 %	65 %	II — 15 %
III	„ 400	„ 500	„ 600	65 %	45 %	I — 20 %

Do rent inwalidzkich przysługują dodatki za nieprzerwany staż pracy (10 wzgl. 15%), na członków rodziny (10 wzgl. 15%), na opiekę dla inwalidów grupy I (15%). Łączna kwota dodatków nie może przekraczać 30% renty.

Przyjęte w projekcie ustawy granice zarobkowe 600, 500, 450, i 400 rubli były przewidziane również i w dotychczasowych przepisach ubezpieczeniowych w stosunku do pewnych grup pracowników. W przeważającej jednak liczbie przypadków stosowana była granica 300 rubli miesięcznie, którą obecnie zniesiono. Znana też była dodatkowa stawka od nadwyżki zarobków ponad powyższe kwoty graniczne. Maksymalny jednak zarobek, który można było uwzględnić w tych przypadkach, był ustalony na 1500 rubli miesięcznie, dodatkowa zaś stawka była zróżnicowana w zależności od grupy inwalidztwa (I grupa — 20% nadwyżki, II grupa — 15%, III grupa — 10%).

Tabl. 4. Maksymalne i minimalne kwoty miesięcznych rent inwalidzkich według projektu

Renty inwalidzkie w rublach				
w grupie inwalidztwa	przy inwalidztwie wskutek			
	wypadku przy pracy lub chor. zawod.		innych przyczyn	
	maximum	minimum	maximum	minimum
I	1200	360	900	300
II	900	285	600	230
III	450	210	400	160

Inaczej też niż dotychczas ustawiony został dodatek za nieprzerwany okres zatrudnienia, który przysługiwał inwalidom I i II grupy, jeśli inwalidztwo ich nie pozostawało w związku z wypadkiem lub chorobą zawodową i był zróżnicowany w zależności od kategorii zatrudnienia i liczby przepracowanych nieprzerwanie lat.

Należy podkreślić, że omawiany projekt nie przewiduje podwyżki renty z tytułu odznaczenia orderami, która była znana w przepisach dotychczasowych.

Jeżeli idzie o rentę rodzinną, projekt przewiduje rozszerzenie dotychczasowego zakresu osób uprawnionych do tej renty i złagodzenie niektórych warunków, od których prawo do niej jest uzależnione.

Krąg osób uprawnionych do renty rodzinnej został rozszerzony na dziadków.

W myśl projektu prawo do renty rodzinnej mają niezdolni do pracy członkowie rodziny pracownika lub rencisty pozostający na jego utrzymaniu, mianowicie:

- dzieci, rodzeństwo i wnuki do 16 wzgl. (jeśli się kształcą) do 18 lat życia,
- rodzice i małżonek, jeśli osiągnęli wiek starczy (mężczyźni 60 lat, kobiety 55 lat) albo są inwalidami,
- jedno z rodziców lub małżonek bez względu na

wiek i zdolność do pracy, jeśli wychowują dzieci nieletnie (do 8 lat), wnuki lub rodzeństwo zmarłego nie pracuje,

- dziadkowie, jeśli nie ma osób zobowiązanych prawnie do alimentowania ich.

Małżonek zmarłego pracownika ma prawo do renty, jeżeli wiek starczy osiągnął lub stał się inwalidą przed śmiercią pracownika lub nie później niż 5 lat po jego śmierci. Jeżeli jednak małżonek nie ma pełnoletnich dzieci zdolnych do pracy, ma prawo do renty bez względu na to, kiedy osiągnął wiek starczy lub stał się inwalidą, a więc także wtedy, jeżeli jego inwalidztwo nastąpiło później niż po 5 latach.

Rodzice zmarłego pracownika mają prawo do renty bez względu na to, kiedy osiągnęli wiek starczy lub stali się inwalidami.

Przytoczone przepisy łagodzą znacznie dotychczasowe postanowienia, według których wiek małżonka i rodziców uzasadniający prawo do renty musiał być osiągnięty najpóźniej w dniu śmierci żywiciela, inwalidztwo zaś musiało powstać nie później niż w 2 lata po jego śmierci.

Interesujący jest również przepis projektu, postanawiający, że dzieci i niezdolni do pracy rodzice pracownika, którzy nawet nie pozostawali na utrzymaniu pracownika, uzyskują prawo do renty z chwilą utraty źródła, z których czerpali środki utrzymania.

Projekt zamierza zapewnić dzieciom prawo do renty także wówczas, gdy otrzymują stypendia.

Konstrukcję renty rodzinnej projekt opiera na jednolitej zasadzie, stosowanej dotychczas tylko przy wymiarze rent dla członków rodziny, pozostałych po niektórych grupach pracowników zatrudnionych w najważniejszych gałęziach gospodarki narodowej. Zasada ta polega na tym, że rentę rodzinną wymierza się:

- jeżeli jest 3 i więcej członków rodziny — w wysokości renty, która by się należała pracownikowi, gdyby był inwalidą I grupy,
- jeżeli jest 2 członków rodziny — w wysokości renty, która by się należała pracownikowi, gdyby był inwalidą II grupy,
- jeżeli jest 1 członek rodziny — w wysokości renty, jaka by się należała pracownikowi, gdyby był inwalidą III grupy.

Rodzinom, w skład których wchodzi dzieci będące zupełnymi sierotami lub dzieci matki samotnej, wymierza się rentę w wysokości przysługującej rodzicom, których żywiciel zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej.

Do renty rodzinnej przysługują dodatki:

- jeżeli śmierć pracownika nastąpiła wskutek wypadku w zatrudnieniu — w wysokości 15% renty, lecz tylko wówczas, gdy rodzina składa się z 3 i więcej członków,
- jeżeli śmierć pracownika nastąpiła z przyczyn ogólnych — za nieprzerwany okres zatrudnienia 10 do 15 lat w wysokości 10% renty, ponad 15 lat — w wysokości 15% renty bez względu na liczbę członków rodziny.

Tabl. 5. Porównanie wysokości rent inwalidzkich wg przepisów obecnych i wg projektu

Grupa Inwalidztwa	Inwalidztwo wskutek wypadku		Inwalidztwo z przyczyn ogólnych	
	Wymiar renty według przepisów			
	obecnych	projektow.	obecnych	projektow.
Pracownik I kategorii zatrudnienia o zarobku mies. 1500 rubli				
I	780	780	594	690
II	585	720	429	570
III	390	450	300	450
Pracownik III kategorii zatrudnienia o zarobku mies. 800 rubli				
I	300	530	181	455
II	225	440	141	327
III	150	300	99	220

×

W omówieniu niniejszym pominięto sprawę rent inwalidów wojskowych, którym projekt poświęca odrębny rozdział. Renty te wymierza się na analogicznych zasadach, jak pracownikom, biorąc za podstawę zarobek, uzyskiwany przez inwalidę przed powołaniem do służby wojskowej i rodzaj wykonywanego wówczas zatrudnienia, traktując inwalidztwo pozostające w związku przyczynowym ze służbą woj-

skową na równi z inwalidztwem spowodowanym przez wypadek w zatrudnieniu. Rentę dla członków rodziny wymierza się tak samo jak członkom rodziny pracownika. Tym inwalidom, którzy nie byli zatrudnieni przed powołaniem do służby wojskowej rentę wymierza się według jednolitych stawek, które ustala Rada Ministrów ZSRR.

Józef Szczygielski

Nierównomierność w orzekaniu o niezdolności do pracy w świetle ankiety Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Mówiąc o przyczynach mających wpływ na kształtowanie się absencji chorobowej (patrz PUS nr 5/56) podnosiliśmy, że wzrastająca ilość niezdolnych codziennie ludzi do pracy jest w dużej mierze zależna również od sposobu orzekania o niezdolności do pracy z powodu choroby.

Przeprowadzona ostatnio przez CZUS analiza absencji chorobowej w 62 zakładach pracy potwierdziła w pewnym stopniu słuszność takiego poglądu.

Przeprowadziliśmy analizę orzecznictwa o niezdolności do pracy u 105 lekarzy zatrudnionych w placówkach leczniczych przy zakładach pracy. Dotyczyło to zakładów pracy 6 gałęzi naszej gospodarki narodowej, gdzie przeanalizowaliśmy orzecznictwo: 8 lekarzy w górnictwie, 40 — w hutnictwie, 10 w przemyśle metalowym, 30 — włókienniczym, 11 — w budownictwie i 6 — w przemyśle spożywczym.

Porównywaliśmy ze sobą orzecznictwo lekarzy tej samej „specjalności“, a mianowicie 105 lekarzy „ogólnopraktykujących“ pracujących w przyzakładowych placówkach zdrowia. Porównywaliśmy ze sobą lekarzy pracujących w dwóch różnych branżach, jak np. orzekanie lekarzy zatrudnionych w kopalnictwie z orzekaniem lekarzy pracujących w przemyśle metalowym czy też włókienniczym. Porównywaliśmy orzecznictwo lekarzy pracujących w tej samej branży a nawet w tym samym zakładzie pracy, tj. na tym samym materiale ludzkim.

Za podstawę do obliczeń statystycznych wzięliśmy przede wszystkim dane z okresu czteromiesięcznej pracy lekarzy, tj. czerwca i grudnia

1954 i czerwca i grudnia 1955 (w okresie tym ilość udzielonych porad przez poszczególnych lekarzy była bardzo różna i wynosiła, np. u jednego z lekarzy 2137, u innego 1363, u innego znów 765 itd.). Obliczyliśmy procentowo ilość udzielonych zwolnień z powodu choroby na 100 udzielonych porad, tj. ilu pacjentów zwalnia dany lekarz na 100 zgłaszających się do ambulatorium po poradę.

Stwierdziliśmy na podstawie analizy działalności orzeczniczej 105 lekarzy, iż ilościowa rozpiętość w udzielaniu przez nich zwolnień z pracy jest między poszczególnymi lekarzami olbrzymia. Są duże różnice w ilości udzielonych zwolnień między poszczególnymi działami produkcji, np. w górnictwie i hutnictwie znacznie częściej kwalifikuje się pacjenta jako niezdolnego do pracy z powodu choroby niż w przemyśle metalowym czy spożywczym. Tutaj różnicę w ilości udzielonych zwolnień można tłumaczyć różnymi warunkami pracy w tych działach produkcji (np. w górnictwie i hutnictwie stosunkowo trudniejsze i cięższe warunki pracy oraz związana z tym większa predylekcja do zachorowalności).

Ale mniej zrozumiałe jest zjawisko dużej ilościowej rozpiętości w orzekaniu o niezdolności do pracy, występujące u lekarzy pracujących w tej samej branży, a nawet w tym samym zakładzie pracy.

Najbardziej jaskrawe różnice ilościowe w orzekaniu o niezdolności do pracy występują w hutnictwie, gdzie na 40 lekarzy, 10 z nich udziela od 58 do 28 zwolnień na 100 zgłaszających się

(58, 44, 43, 42, 42, 38, 34, 34, 29, 28), a więc co drugi lub trzeci pacjent otrzymuje zwolnienie z pracy; 15 następnych lekarzy udziela około od 25 do 20 zwolnień, 7 dalszych lekarzy — od 15 do 10 zwolnień i 8 pozostałych lekarzy — od 10 do 2 zwolnień na 100 zgłaszających się po poradę.

W górnictwie objęliśmy analizą orzecznictwo 8 lekarzy pracujących w kopalniach węgla; ilość udzielonych na 100 porad zwolnień z pracy wynosiła u poszczególnych lekarzy: 25, 19, 11, 10, 9, 4, 3, 2.

W przemyśle włókienniczym poddaliśmy analizie orzecznictwo o niezdolności do pracy u 30 lekarzy zatrudnionych w placówkach przyzakładowych. I tak: 10 lekarzy udzieliło na 100 zgłoszonych pacjentów zwolnień z pracy: 34, 26, 22, 21, 20, 20, 19, 19, 17, następnych 13 lekarzy — od 17 do 10 zwolnień i pozostałych 7 lekarzy — od 10 do 3 zwolnień.

W przemyśle metalowym analizowaliśmy orzecznictwo 10 lekarzy. Ilość zwolnień z pracy z powodu choroby waha się w granicach od 28 do 10 zwolnień udzielonych na 100 porad i przedstawia się u poszczególnych lekarzy następująco: 28, 25, 17, 15, 13, 11, 10, 10, 10, 10.

W budownictwie 11 lekarzy udzieliło na 100 porad zwolnień z pracy od 1 do 33, przy czym na poszczególnego lekarza przypada zwolnień: 33, 30, 29, 28, 22, 20, 6, 4, 2, 1.

W przemyśle spożywczym analiza orzecznictwa 6 lekarzy wykazała, że ilość zwolnień z pracy na 100 porad wahała się w grani-

cach od 15 do 6 zwolnień, a więc u poszczególnych lekarzy: 13, 13, 10, 10, 6, 6.

Oczywiście można przyjąć, że powyższe różnice ilościowe w orzekaniu o niezdolności tłumaczą się tym, iż są zakłady pracy tej samej gałęzi produkcji o gorszych i lepszych warunkach pracy, co właśnie znajduje swoje odbicie w różnej ilości zachorowań i tym samym w różnej ilości udzielonych zwolnień z pracy (L4).

Dokładne dane przeprowadzonej analizy przeczają jednak tym sugestiom. I np. w kopalni „Stalin“ jeden z lekarzy na 100 zgłaszających się udziela 6 zwolnień, a inny w tej samej kopalni — 16 zwolnień; w kopalni „Stalinogród“ jeden lekarz udziela 7 zwolnień na 100 zgłaszających się, a inny w tych samych przecież warunkach — 23 zwolnienia z pracy; w hucie „Baildon“ jeden lekarz udziela 17 zwolnień na 100 porad, a drugi — 45; w hucie im. Feliksa Dzierżyńskiego jeden lekarz dał 2 zwolnienia, a drugi — 24 na tę samą liczbę zgłaszających się pacjentów.

Jeśli chodzi o analizę czasokresu, na jaki udzielano zwolnienia lekarskie, to nie wykryliśmy tu podobnych rozbieżności. Średnia ilość dni na 1 zwolnienie waha się w granicach około 3 dni. I tak u 94 lekarzy średnia liczba dni na 1 zwolnienie wynosi 3 dni, u 5 lekarzy — 6 dni i u jednego — 9 dni.

W świetle wyników powyższej analizy działalności orzeczniczej 105 lekarzy przyzakładowych nie da się zaprzeczyć dużej rozpiętości ilościowej, jaka istnieje między poszczególnymi lekarzami w udzielaniu zwolnień z pracy.¹⁾

Zjawisko to jest wiele skomplikowane i nie łatwe do wytłumaczenia. Przyczyny jego mogą być różne. A więc niedostateczne przygotowanie fachowe lekarzy w zakresie orzekania o niezdolności do pracy. Szczególnie odnosi się to do młodych kadr lekarskich, które nie posiadają w tym względzie wystarczającego doświadczenia i koniecznej praktyki. Nie bez wpływu jest tu też niewątpliwie liberalizm lekarzy przy wydawaniu zaświadczeń L4. Nie należy wykluczać także wpływu tzw. „asekuracyjnego“ orzekania o niezdolności do pracy (chory nie chory — na wszelki wypadek). Lekarz, nie będąc pewien rozpoznania, a licząc się z możliwością istnienia lub rozwinięcia się poważnej choroby, daje zwolnienie

¹⁾ Dość powszechnie panuje pogląd, że lekarze rejonowi udzielają zwolnień bardziej liberalnie niż lekarze przyzakładowi. Wyniki przeprowadzonej ankiety nie pozwalają na potwierdzenie tej opinii, ponieważ brak materiałów o zwolnieniach, udzielanych przez lekarzy rejonowych pracownikom badanych zakładów pracy, uniemożliwia porównania. Wskazuję na to, że wyniki te podają w pewną wątpliwość te opinie, ponieważ — jak się okazuje — liczni lekarze przyzakładowi również dość hojnie udzielają zwolnień.

z pracy, zabezpieczając się w ten sposób przed ewentualnymi konsekwencjami, jakie mogłyby mu grozić, gdyby odmowa zwolnienia z pracy spowodowała znaczne pogorszenie stanu zdrowia. W końcu wreszcie dotkliwy brak pracowni analitycznych uniemożliwia dokonanie podstawowych badań analitycznych, koniecznych do postawienia rozpoznania i tym samym utrudnia wydanie prawidłowego orzeczenia o niezdolności (w zbadanych przez nas 62 zakładach pracy podstawowych gałęzi naszej gospodarki stwierdziliśmy zupełny brak pracowni analitycznych w placówkach leczniczych).

Dość trudno wysunąć tutaj jakieś wnioski konkretne zmierzające do możliwie szybkiej likwidacji wyżej omówionego stanu na odcinku orzeczniczym o niezdolności do pracy. Z całokształtu jednakże naszych obserwacji tego odcinka wynika, że źródło zła tkwi głównie w niewystarczającym u wielu lekarzy poziomie doświadczenia i wiedzy orzeczniczej. Wydaje się, że konieczne byłoby wprowadzenie zagadnień orzecznictwa do programu Akademii Medycznych oraz systematyczne przeszkalanie lekarzy już praktykujących. Wskazane byłoby również wzmocnienie nadzoru połączonego z fachowym instruktażem nad działalnością fachową lekarzy i komisji orzekających o czasowej niezdolności do pracy.

Runar Hansen

O jednolitą wykładnię prawa o zasiłkach

Zgodnie z postanowieniem § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12.2.1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych pracownicy otrzymują zasiłek rodzinny po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy, przepracowany w tym samym zakładzie pracy, a z d o r o z w i ą z a n i a s t o s u n k u p r a c y lub stosunku służbowego.

Z tego przepisu jak i przepisów §§ 3 i 4 tego rozporządzenia wyraźnie wynika, że jeżeli pracownik zostaje zwolniony z pracy ze skutkiem natychmiastowym i otrzymuje z tego tytułu odpowiednie odszkodowanie nie można mu za okres tego odszkodowania wypłacić zasiłku rodzinnego z funduszy ubezpieczeniowych, a zasiłki te — jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy powinien wypłacić zakład pracy z własnych funduszy razem z odszkodowaniem za utracone wynagrodzenie za pracę.

Przepis jest więc wyraźnie sprecyzowany i powinien być jednoznacznie interpretowany przez wszystkie zainteresowane instytucje i organa, zwłaszcza zaś przez zarządy okręgowe powołane do rozpatrzenia odwołań w sprawach zasiłkowych.

Przytoczone poniżej przykłady wykazują jednak, że w praktyce bywa inaczej:

1. Obywatel G. wniósł do b. Wydziału Teren. ZUS w Gnieźnie roszczenie o przyznanie mu zasiłku rodzinnego za 6 miesięcy (od września 1953 do lutego 1954) z tytułu podjętego w dniu 16.11.1953 zatrudnienia. ZUS oddalił to roszczenie, ponieważ ob. G. został w dniu 21.9.1953 zwolniony z pracy na podstawie art. 32, a nowe zatrudnienie w innym zakładzie pracy podjął w dniu 16.11.1953. Ob. G. od decyzji tej wniósł odwołanie do Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drzewnego i Terenowego, przedkładając do wglądu wyrok Sądu Powiatowego we Wrześni, który uznał, że zwolnienie ob. G. było niesłuszne i zasądził przedsiębiorstwo, które dokonało zwolnienia, na zapłacenie odszkodowania za utracony zarobek i nie wykorzystany urlop.

Zarząd Okręgowy rozpatrzywszy odwołanie, przyznał zasiłek rodzinny za 6 miesięcy, zgodnie z roszczeniem ob. G.

Zarząd Główny Związku Zawodowego, rozpatrując sprawę w wniosek WZUS potwierdził stanowisko Zarządu Okręgowego. W orzeczeniu Zarządu Głównego czytamy m. in.: „gdyby nie fakt niesłusznego posądzenia o rzekomo do-

konane przestępstwo, zwolnienie by nie nastąpiło i ob. G. pracowałby nadal w przedsiębiorstwie korzystając ze wszystkich praw przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Sąd przeoczył sprawę zasiłków rodzinnych, których niewypłacenie wynikało bez wątpienia z faktu niesłusznego zastosowania art. 32 i w związku z tym decyzyja Z. O. przyznająca zasiłki rodzinne była logiczną konsekwencją właściwego załatwienia sprawy. Zarząd Główny nie dopatruje się pogwałcenia przepisów ubezpieczeniowych, gdyż jego zdaniem w stosunku do konkretnego przypadku ob. G. trudno zastosować jest bezwzględnie obowiązującą normę prawną“.

2. Instruktor WZUS zakwestionował kwotę 307,50 zł wypłaconą ob. S. tytułem zasiłku rodzinnego za miesiące marzec, kwiecień i maj 1954, gdyż ob. S. został z pracy zwolniony ze skutkiem natychmiastowym w dniu 14.3.1954.

Zakład pracy w piśmie swoim, skierowanym do WZUS prosi o skreślenie z protokołu zakwestionowanej kwoty twierdząc, że jego dotychczasowe postępowanie było słuszne, na co przedkłada do wglądu odpis pisma Zakładowej Komisji Rozjemczej z dnia 17.3.1955. W piśmie tym, adresowanym do zakładu pracy między innymi czytamy: „Ob. S. pracował na budo-

wte od dnia 3.12.1953 do 14.3.1954. Z dniem tym przestał pracować, lecz ponieważ wypowiedzenie było niezgodne z przepisami, prawomocnym wyrokiem Zakład Kom. Rozjem, z dnia 4.11. 1954 zasądza na jego rzecz odszkodowanie w wysokości ustalonej przepisami oraz 3-miesięczny dodatek rodzinny, który otrzymałby, gdyby nie został zwolniony, lub gdyby zwolniono go z zachowaniem obowiązujących przepisów. Inspektor ZUS stanął na stanowisku, że Zjednoczenie mogło ob. S. zasiłek wypłacić, ale z własnych funduszy i umieścić całą wypłatę w sumach zakwestionowanych. Tego rodzaju stanowisko wskazuje nie tylko na bezduszny formalizm w pracy organów WZUS, lecz jest również przykładem nierozumienia obowiązujących w tym zakresie przepisów.

WZUS wydał decyzję odmawiającą ob. G. prawa do zasiłku rodzinnego za miesiące III, IV, i V. 1954 i zobowiązał go jednocześnie do zwrotu pobranej kwoty.

Wniezione przez ob. S. odwołanie zostało rozpatrzone przez Prezydium Zarządu Okręgowego Budowlanych, który uwzględnił je i przyznał ob. S. prawo do zasiłku rodzinnego za miesiące III, IV, V. 1954.

Sprawa ta, na wniosek WZUS, rozpatrywana była w trybie nadzoru przez Zarząd Główny wyżej

wymienionego Związku Zawodowego, który stwierdził: „Zasiłek rodzinny za miesiące marzec i kwiecień winien tow. S. wypłacić zakład pracy, który go bezpodstawnie zwolnił, lecz wypłata nie może być dokonana z funduszy ubezpie. społecznych, a tylko z własnego funduszu zakładu”.

A więc w dwóch takich samych sprawach wydano dwa różniące się orzeczenia, a przecież przepis prawny jest jeden.

Zgodne z obowiązującymi przepisami jest stanowisko Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych, który w wyjaśnieniu swoim stwierdza, iż utracony zasiłek rodzinny zobowiązany jest pokryć zakład pracy z własnych funduszy. Jest to też jedynie słuszne z punktu widzenia obrony interesów pracowniczych. Pokrycie bowiem w całości przez zakład pracy szkody materialnej, jaką poniósł pracownik z powodu niesłusznego zwolnienia, nie pozostanie bez wpływu na to, iż kierownicy zakładów pracy wnikliwie będą analizowali sprawy zwalniania pracowników ze skutkiem natychmiastowym.

Przedstawiając te przykłady na łamach PUS, chcemy jednak wysunąć inne zagadnienie: jednolitości orzecznictwa jako ważnego czynnika praworządności chroniącej interesy pracowników.

Wskutek wyłączenia orzecznictwa w sprawach świadczeń zasiłkowych z kompetencji sądownictwa ubezpieczeniowego, tj. okręgowych sądów ubezpieczeń społecznych i Trybunału Ubezpieczeń Społecznych — pozbawiono orzecznictwo ubezpieczeniowe autorytatywnej instancji orzeczniczej, jakim był Trybunał Ubezpieczeń Społecznych, którego orzeczenia korygowały błędną i różnorodną wykładnię tych przepisów. Orzeczenia Trybunału zapewniały jednolitą wykładnię, którą kierowały się wszystkie instancje odwoławcze oraz instytucje ubezpieczeniowe.

W obecnej sytuacji, unaocznionej przytoczonymi wyżej przykładami, wydaje się, że byłoby rzeczą wskazaną (nie wchodząc w kwestię celowości i słuszności wyłączenia spraw zasiłkowych z orzecznictwa sądów ubezpieczeniowych) powołanie nadrzędnej instancji odwoławczej która abstrahując od nazwy, byłaby w istocie Związkowym Trybunałem Ubezpieczeń Społecznych. Wydaje się bowiem, że przez stworzenie takiego nadrzędного organu orzekającego uniknęłoby się różnej interpretacji przepisu, który — zdawałoby się — może być interpretowany tylko jednoznacznie.

Leszek Możdżanowski
Józef Dylński

O amnestii dla nadpłat rentowych

Niektóre renty były wypłacane niesłusznie lub też w niewłaściwej wysokości i z tej racji powstał szereg tzw. nadpłat, tak iż z biegiem lat nazbierała się u niejednego rencisty spora — jak na jego kieszeń — suma niesłusznie pobranej renty. Można sobie wyobrazić uczucia rencisty, na którego spada wieść, iż pobrał kilkaset czy kilka tysięcy złotych niesłusznie i ma je zwrócić.

Zachodzi pytanie, czy żądanie zwrotu niesłusznie pobranych kwot, jest uzasadnione nie tylko pod względem formalno-prawnym, lecz również pod względem czysto ludzkim.

Art. 20 ust. 2 dekretu o p. z. e. brzmi następująco:

„Rencista jest obowiązany do zwrotu pobranych kwot, jeżeli był pouczony przez Zakład o okolicznościach powodujących ustanie prawa do świadczeń lub wstrzymanie ich wypłaty, a pobiera te świadczenia mimo zajścia powyższych okoliczności. W przypadkach uzasadnionych Zakład może odstąpić od żądania zwrotu.”

Nie da się zaprzeczyć, że przy skomplikowanym systemie ubezpieczeniowym, jaki obowiązywał przed 1.7.1954. rencista, mimo „pouczenia”, świadomie czy nieświadomie (przeważnie nieświadomie) mógł pobierać rentę niesłusznie lub w niewłaściwej (np. zbyt wysokiej z powodu nieprzeprzewadzenia tzw. zbiegowego skrótu) wysokości. Każdy obeznany ze sprawami rentowymi wie, iż chodzi tu z reguły

o rencistów, pobierających renty na podstawie dawnych przepisów (sprzed 1.7.54), które są — mówiąc ogólnie — bardzo skromne. I z tych to skromnych rent ma się dokonywać teraz, całymi niekiedy latami, potrąceń.

Czy to jest słuszne? Pod względem formalnym niby tak. Ale czy ludzkie?

Czy jest wyjście z tej sytuacji? Jest i to zgodne z prawem.

Cytowany przepis art. 20 mówi wyraźnie: „w przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami można odstąpić od żądania zwrotu”. Jak dotychczas przepis ten został martwą literą.

Decyzja o odstąpieniu od żądania zwrotu nadpłat z tytułu rent jest w myśl instrukcji władz resortu zależna od... samego Ministra. Ta centralizacja decyzji, zupełnie zbyteczna, winna być usunięta w ramach ogólnej obecnie akcji rozszerzania uprawnień organów terenowej władzy ludowej.

Ostatnio wielkoduszność władzy ludowej, w postaci szerokiej amnestii, daruje winy i kary różnym obywatelom, którzy popadli w konflikt z prawem i niejedną być może wyrządzili m. in. szkodę materialną.

Byłoby wskazane aby ten gest wielkoduszności zastosować również wobec rencistów. Jeżeli już wstrzymuje się niesłusznie przyznane renty lub redukuje je do właściwej wysokości, to nie żądamy przynajmniej zwrotu kwot nadpłaconych.

Ten gest wielkoduszności, w stosunku do najbiedniejszych przecież ludzi pracy niewątpliwie w sensie moralnym oplaci się — a poza tym ludzie ci swą wieloletnią pracą chyba na niego zasłużyli. Słuszną więc byłoby rzeczą wydanie w oparciu o upoważnienia art. 20 generalnej amnestii w odniesieniu do nadpłat rentowych, które z reguły zostały pobrane „w szczególnych okolicznościach”, na których egzekwowanie łamie budżet domowy rencisty i to każdego bez wyjątku.

Trwożliwi finansisci na pewno zapytają: „A co to będzie kosztowało?” Nic. Amnestia nadpłat nie spowoduje żadnych wydatków, jedynie tylko zmniejszy o pewną kwotę wpływy z tytułu potrącanych należności. Brak tej kwoty, drobnej zresztą w skali krajowej i rocznej, chyba nie spowoduje załamania się budżetu resortu.

„Amnestia” w odniesieniu do nadpłat nie byłaby zresztą precedensem. Przy ustaleniu nowego sposobu obliczania pensji brackich od 1.4.51 władze resortu zastosowały już zasadę niepotrącania nadpłat przy świadczeniach płatnych zaliczkowo przed 1.4.1951.

A więc nie psujmy rencistom krwi i zdrowia na stare lata, wydajmy amnestię nadpłatową.

„Amnestia” oczywiście nie objęłaby tych rencistów, którzy korzystali z nieprawnych świadczeń na podstawie nieprawdziwych zeznań lub dokumentów (art. 20 ust. 3 dekretu o p.z.e.).

F. Woźniczka

Kompetencje KIZ w ubezpieczeniu rodzinnym

Stosownie do przepisów regulujących uprawnienia do zasiłków rodzinnych, zasiłki te przysługują m. in. bez względu na wiek: na dzieci „trwale niezdolne do zarobkowania“, jeżeli niezdolność ta powstała przed 16 wzgl. 24 rokiem życia oraz na żonę pracownika „trwale niezdolną do zarobkowania“. Wykładnia stosowana przez były Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyjęła, iż przez „niezdolność do zarobkowania“ należy rozumieć inwalidztwo w znaczeniu art. 154 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 28.3.1933.

Badanie lekarskie dla ustalenia tego inwalidztwa przeprowadzali w b. ZUS tzw. lekarze rzeczoznawcy zaś ich orzeczenia kontrolowali lekarze orzekający. Byli to ci sami lekarze, którzy zajmowali się orzecznictwem lekarskim w sprawach rentowych.

Z chwilą wprowadzenia dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym z 25.6.1954 oraz z chwilą przejścia agend rentowych b. ZUS przez prezydium WRN, zaś agend zasiłkowych przez związkowe zarządy ubezpieczeń społecznych, dotychczasowa unia osobowa łącząca w jednej osobie lekarza rzeczoznawcę dla spraw rentowych i dla spraw zasiłkowych — upadła. O inwalidztwie rentowym orzekają

komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ), o niezdolności do zarobkowania żon i dzieci pracowników orzekają nadal lekarze rzeczoznawcy zarządów ubezpieczeń społecznych. Czy ten rozdział kompetencji jest słuszny?

Stosownie do obowiązujących przepisów zadania KIZ obejmują orzekanie o inwalidztwie nie tylko osób ubiegających się o renty inwalidzkie, ale także innych inwalidów, kierowanych na KIZ dla ustalenia, do jakich prac te osoby się nadają. KIZ mają także dokonywać weryfikacji osób zatrudnionych w spółdzielniach inwalidów.

Orzekanie, czy żona lub dziecko pracownika jest niezdolne do zarobkowania dla stwierdzenia ich uprawnień do zasiłku rodzinnego, jest oczywiście również sprawą ustalenia inwalidztwa. Stąd kompetencje do orzekania w tym zakresie winny przejść również na komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia i wprost niezrozumiałe jest, że tymi sprawami zajmują się jeszcze „lekarze rzeczoznawcy“ zarządów ubezpieczeń społecznych. Sprawy te winny więc przejść KIZ.

Poza powyższą kompetencyjną sprawą uregulowana powinna być także kwestia merytoryczna: Poję-

cie „niezdolności do zarobkowania“, o której mowa w przepisach o zasiłkach rodzinnych. Sprawa do wyjaśnienia jest, czy dla przyznania prawa do zasiłku rodzinnego z tytułu niezdolności do zarobkowania wystarczy inwalidztwo III grupy z dekretu o p.z.e., czy też przyznanie zasiłku uzależniać należy od istnienia inwalidztwa II grupy.

Nadmienić wypada, że pracownik, który otrzymuje z tytułu zatrudnienia zasiłek rodzinny na dziecko trwale niezdolne do zarobkowania, normalną koleją kiedyś przestaje pracować i staje się rencistą. I wtedy na to dziecko przysługuje mu dodatek, jeśli dziecko nadal jest inwalidą. Jest oczywiste, że fakt pobierania zasiłku rodzinnego na dziecko z tytułu jego niezdolności do zarobkowania, przesądza także kwestię inwalidztwa tego dziecka w rozumieniu dekretu o p.z.e. jako warunku dla przyznania dodatku na dziecko do renty. Z tego wynika, że tak pojęcie inwalidztwa dziecka jak i procedura ustalania tej okoliczności winny być jednakowe dla zasiłku rodzinnego i dla dodatku do renty.

A więc CRZZ i Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej powinny uwzględnić zarówno proceduralną jak i merytoryczną stronę zagadnienia. *Jan Wochnik*

Szkolenie zakładowego aktywu związkowego

Zgodnie z uchwałą Sekretariatu CRZZ z 6 maja 1955 w sprawie szkolenia aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, zarządy główne i okręgowego związków branżowych w porozumieniu z terenowymi WZUS i OZUS zorganizowały kursy szkoleniowe. Wykładowcami byli pracownicy zarządów ubezpieczeń społecznych. Obowiązek organizacji kursów spoczywał na zarządach głównych i okręgowych ZZ.

Tematyka szkolenia była następująca: 1) struktura organizacyjna ubezpieczeń społecznych — 1 godzina, 2) zadania aktywu s-u zakładów pracy w zakresie: a) zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, oraz uprawnienia do pomocy leczniczej — 2 godziny, b) prawa do zasiłku z ubezpieczenia rodzinnego — 2 godziny, c) profilaktyki i lecznictwa przyzakładowego — 2 godziny, d) ubezpieczenia emerytalnego — 2 godziny.

Na terenie działalności OZUS w Częstochowie szkolenie takie zosta-

ło przeprowadzone przez zarządy główne związków zawodowych Włókniarzy (6 kursów), ZG Hutników (3 kursy), Przemysłu Drzewnego i Terenowego (4 kursy), Chemiczków (5 kursów) i kilka kursów w innych związkach zawodowych. Razem odbyło się w czwartym kwartale 1955 roku i początkach roku bieżącego ponad 25 kursów.

Nie trzeba udowadniać, że korzyści wyniesione przez aktyw s-u ze szkolenia są wielostronne. Przede wszystkim — co jest bardzo ważne — na szkoleniu wyjaśniono uczestnikom, jakie znaczenie polityczno-społeczne ma przejście ubezpieczenia społecznego przez związki zawodowe. Zasadniczym jednak osiągnięciem szkolenia jest szeroki zakres wiadomości o ubezpieczeniu społecznym wyniesiony przez uczestników kursów.

Trzeba jednak mieć na uwadze, że szkolenie tylko wówczas przyniesie naprawdę pozytywne rezultaty, jeśli zakładowy aktyw s-u będzie pogłębiał swoje wiadomości,

jeśli szkolenie będziemy kontynuować, oraz jeżeli pomożemy temu aktywowi w praktycznym wykonaniu zadań.

Przeprowadzone szkolenie dało aktywowi podstawowe wiadomości teoretyczne, wielu aktywistom brak jednak praktycznych doświadczeń w pracy komisji s-u. W związku z tym proponuję, aby instruktorzy WZUS i OZUS w czasie pobytu na kontroli w zakładach pracy pomogli komisji s-u opracować plan pracy wskazując, co plan ten powinien zawierać. Instruktorzy powinni niekiedy brać udział w posiedzeniu komisji, wprowadzając członków komisji w zakres ich prac, wyjaśniając np. jak przeprowadzać analizę asygnat chorobowych, jak kwalifikować je do wypłaty, na które rubryki na asygnacie należy szczególnie uważać, jak powinny być one wypełniane itd.

Kilkakrotny udział instruktorów w posiedzeniach komisji s-u w charakterze doradców wpłynie stopniowo na poszerzenie wiadomości członków komisji s-u w zakresie spraw ubezpieczenia społecznego.

Szczególnie pożądane byłoby stosowanie tego systemu doszkalania

wobec nowoprzechodzących aktywi-
stów s-u, aby wzmocnić w nich wiadomości teoretyczne nabyte na szkoleniu. W ten sposób wyniki szkolenia nie zostaną zmarnowane.

Jeśli chodzi o uwagi krytyczne na temat organizacji przeprowadzonych kursów, jest ich sporo. Zainteresowane zarządy główne i okręgowe ograniczyły się do wysłania zaawizacji do poszczególnych rad zakładowych z podaniem terminu szkolenia, oraz nazwiska wykładowcy oraz zaapelowały o zapewnienie frekwencji. Nie próbowano jednak zorientować się, jak w praktyce kursy przygotowano, czy skierowano na nie wszystkich członków komisji s-u i delegatów s-u.

Na osiem zainteresowanych branżowych związków zawodowych w których, jak już nadmieniliśmy przeprowadzono 25 kursów, tylko w jednym przypadku był obecny na kursie przedstawiciel Zarządu Okręgu Związku Zawodowego Handlowców, który sprawdził listę obecności i przez pewien czas uczestniczył jako słuchacz.

Brak tej opieki i większego zainteresowania szkoleniem przez zarządy główne i okręgowe branżowych związków zawodowych, nie wpłynął też zbyt mobilizująco na same rady zakładowe. Toteż tylko w 5 zakładach pracy, a mianowicie

w Hucie im. B. Bieruta, w Częstochowskich Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. Modzelewskiego, Częstochowskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego „1 Maja”, MHD — Artykuły Spożywcze i w Wydziale Zdrowia frekwencja była dobra, w granicach od 85 proc. do 105 proc. w stosunku do ilości zaplanowanej. W pozostałych zakładach frekwencja wahała się w granicach od 45 proc. do 70 proc. i bardzo często „sztukowano” ją wysyłając na to szkolenie... referentów zasiłkowych.

Były takie przypadki, że terminy zajęć kilkakrotnie odkładano z powodu nieprzybycia na zajęcia niezbędnej liczby uczestników.

Z tej przyczyny dwa razy odkładano szkolenie w Częstochowskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego Gnaszyn — dwa razy w Częstochowskich Zakładach Przemysłu Bawełnianego, 3 razy w związkach zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i po jednym razie w paru innych zakładach.

Fakt ten naraził na stratę czasu wykładowców oraz wywołał pewne zniechęcenie u tych związkowców, którzy na szkolenie się stawili.

Niezbędny zadowalającym objawem jest również to, że chociaż w czasie dyskusji omawiano wiele zagadnień dotyczących przepisów u-

bezpieczeniowych, w ogóle zapomniano o pytaniach i uwagach dotyczących pracy aktywu s-u i o różnych trudnościach tej pracy. Jest objawem niepokojącym, że aktyw s-u w czasie szkolenia nie wykazał większego zainteresowania tymi sprawami. Wynika to prawdopodobnie z tych powodów, że zarządy główne i okręgowe branżowych związków zawodowych nie przykładają większej wagi do spraw ubezpieczenia społecznego, co powoduje, że niektórzy mniej świadomi aktywiści dalej jeszcze, po starciu, uważają sprawę zasiłków z ubezpieczenia społecznego za sprawę „b. ubezpieczalni”.

Jeżeli chodzi o tematykę wykładów, to proponowałbym uzupełnić ją w tym sensie, aby w czasie szkolenia wykładowcy praktycznie pokazali, jak odbywać się powinny posiedzenia komisji s-u i jak powinien biec tok pracy komisji w poszczególnych zagadnieniach. Ten sposób szkolenia wprowadzałby aktyw związkowy w krąg jego zadań.

Sądzę, że niniejsze spostrzeżenia i uwagi mogą być użyteczne przy organizowaniu dalszego szkolenia aktywu socjalno-ubezpieczeniowego.

Ludwik Piecha
Częstochowa

Nasi czytelnicy i korespondenci piszą

Narada branżowa w Rybniku

Od dłuższego czasu aktyw pracowników ubezpieczenia społecznego żyje zagadnieniem likwidacji nadpłat zasiłków w zakładach pracy, zmierzając do tego drogą usprawnienia pracy komórek ubezpieczeniowych, podwyższenia kwalifikacji referentów zasiłkowych, oraz wzmocnienia kontroli ze strony kierownictwa zakładów pracy.

Obwodowy Zarząd Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku, dążąc konsekwentnie do tego celu zorganizował wiosną br. branżową naradę referentów ubezpieczeniowych z kilkunastu kopalni węgla kamiennego, leżących na terenie działalności Zarządu. W naradzie wzięło udział 35 referentów i pracowników kontroli zakładowej. Obecny był również przedstawiciel WZUS w Chorzowie, nie przybył natomiast zaproszony przedstawiciel ZG ZZ Górników.

Porządek obrad był następujący: 1) referat omawiający rozwój ubezpieczeń w okresie minionych 10 lat, 2) analiza wypłat zasiłków w poszczególnych kopalniach według danych dostarczonych przez kontrolę w 1955 roku. 3) charakterystyka komórek ubezpieczeniowych w kopalniach. 4) dyskusja i wymiana doświadczeń. 5) omówienie nowych zarządzeń.

Dokładna analiza wypłat zasiłków wykazała faktyczny poziom organizacyjny i rezultaty pracy komórek

zasiłkowych w poszczególnych kopalniach: najlepiej pracującymi okazały się komórki zasiłkowe kopalni „M a r c e l”, „I g n a c y” i „R y m e r”, co jest zasługą przede wszystkim referentów zasiłkowych tych zakładów pracy: Małgorzaty W a j d o w e j, M a n d r y s z a i innych. Należy przy tym zwrócić uwagę na zainteresowanie tym odcinkiem pracy ze strony kierownictwa.

Natomiast na szarym końcu wloką się komórki zasiłkowe kopalni „J a n k o w i c e”) oraz kopalni „W e s o ł a”).

Analizując przyczyny powstawania nadpłat zasiłków przedstawiciel OZUS stwierdził, że w głównej mierze przyczynia się do tego niewłaściwa organizacja niektórych komórek zasiłkowych, brak współpracy z innymi komórkami zakładu pracy, niedostateczna kontrola merytoryczna, brak nadzoru i zainteresowania ze strony kierownictwa, oraz mylna interpretacja przepisów, względnie ich niezrozumienie. Kierownictwo kopalni niewłaściwie podchodziło do zagadnień ubezpiecze-

) W „Jankowicach” kontrola stwierdziła w okresie siedmiu miesięcy 219 przypadków nadpłat na ogólną sumę 19.843 zł.

) Winę za wysoki stan nadpłat w „Wesołej” ponosi poprzedni referent zasiłkowy, który za popełnione nadużycia oddany został w ręce prokuratora.

niowych, nie doceniając ważności zadań, (np. stoiska referentów zasiłkowych obsadzone były często najslabszym personelem).

W tej chwili współpraca OZUS z zakładami pracy na ogół układa się pomyślnie. Przyczynił się do tego szereg rozmów kierownictwa Zarządu z kierownictwem zakładów pracy przy współudziale przedstawicieli podstawowych organizacji partyjnych i rad zakładowych oraz narady roboczej z głównymi księgowymi, a także bezpośrednia pomoc udzielana przez OZUS zakładom pracy, jak np. w kopalni „Wesoła”.

Dyskusja, w której wzięło udział około 70 proc. uczestników narady, wykazała, że referenci zasiłkowi napotykają na trudności w wykonywaniu swych zadań z uwagi na dużą płynność pracowników. Kilku dyskusantów stwierdziło, że obsada komórek zasiłkowych jest często za mała, np. w niektórych kopalniach na 5000 osób załogi jest tylko 3 referentów, którzy nawet przy dobrej organizacji pracy nie mogą podjąć wszystkim nałożonym na nich obowiązkom w normalnych godzinach pracy. Zwracano uwagę na to, aby kontrole zarządów ubezpieczeń społecznych były przeprowadzane częściej, gdyż jak się wyraził referent zasiłkowy z kopalni „Rymer”, tow. K a r p e t a, podczas każdej kontroli referent dużo może się nauczyć i podnieść swoje kwalifikacje. Każda kontrola — to jakby egzamin spraw-

ności wykonywanych zadań ubezpieczeniowych.

Tow. M a n d r y s z, referent zasiłkowy w kopalni „Ignacy“ nakreślił obecnym organizację pracy w jego komórce zasiłkowej i stwierdził, że aby nie dopuszczać do nadpłat zasiłków, referent zasiłkowy powinien być w ścisłym kontakcie z biurem ruchu załogi, biurem mel-dunkowym i referatem dyscypliny pracy a również dokładnie znać wszystkie obowiązujące przepisy.

Tow. Mandrysz rzucił wezwanie do wszystkich referentów ubezpieczeniowych Zjednoczeń: rybnickiego, jaworznicko - mikołowskiego i gliwickiego o podjęcie współzawodnic-twa między kopalnianymi komórkami zasiłkowymi o:

- a) podnoszenie kwalifikacji zawodowych referentów zasiłkowych,
- b) podnoszenie jakości wykonywanej pracy, utrzymanie terminowości oraz poprawę techniki wypłat,
- c) zmniejszenie do minimum ilości niesłusznie i nieprawnych wypłat.

Równocześnie zaproponował, ażeby ocenę wykonania zobowiązań dokonywał OZUS w Rybniku przy współudziale przedstawiciela Zarządu Głównego Związku Zawodowego Górników.

Przedstawiciel WZUS w Chorzowie stwierdził, że referenci zasiłko- wy jeszcze nie dość starannie wy- konują swoje prace. Nadpłaty za- siłków nie maleją, a raczej mają tendencję zwyżkową. W kwotach nadpłat mieszczą się również nie- kiedy sumy wynikłe z nadużyć, do- konanych przez nieuczciwych refe- rentów. Ostatnio np. wyrokiem Są- du Wojewódzkiego w Stalinogrodzie jeden z referentów zasiłkowych za popełnione nadużycia skazany zo- stał na 10 lat więzienia oraz pozba- wienia praw publicznych i obywa- telskich praw honorowych na okres 5 lat.

Narada w Rybniku była bardzo pożyteczna, wyjaśniono na niej bo- wiem wiele istotnych kwestii doty- czących pracy ubezpieczeniowej w zakładach pracy. Zwrócono przede wszystkim uwagę na to, że czynni- kiem decydującym jest właściwie organizacja komórki zasiłkowej i jej pracy.

OZUS ze swej strony nadal będzie starał się przychodzić z pomocą za- kładom pracy bądź to w formie in- struktażu, bądź pomocy przy orga- nizowaniu komórek zasiłkowych.

Będzie również interweniował u kierownictwa tych zakładów pracy, gdzie kontrola stwierdzi, że stan wypłat jest bardzo dobry, o przy- znanie nagród względnie przesze- regowanie referentów bądź dopeł- nienie obsady tej komórki, jak to już miało miejsce w kilkunastu zakładach pracy.

Wezwania rzucone przez tow. Mandrysza o podjęcie współzawod- nictwa komórek zasiłkowych w po- szczególnych kopalniach, przyjęte z dużym zadowoleniem przez obec- nych, przedstawiciel WZUS uznał za celowe i mobilizujące do lep- szej i wydajniejszej pracy, i zapro- ponował, aby obecni przedyskuto- wali to wezwanie i zgłosili swój

akces na piśmie, (po podpisaniu również przez rady zakładowe i dy- rekcję), na co obecni wyrazili zgodę.
M. T. — Rybnik

Zamiast dodatków mlecznych podwyższyć zasiłki dla rodzin wielodzietnych

Uważam za słuszne uwagi ob Jana R o ó k o w sprawie zasił- ków mlecznych (nr 4/56 PUS) i wysunięte przez niego propozycje. Wnoszę jednak poprawkę do punk- tu drugiego o podwyższenie zasił- ku rodzinnego nie na czwarte, ale już na t r z e c i e dziecko.

Wydaje mi się, że skasowanie niewielkiej sumy zasiłku mleczne- go (10 zł. miesięcznie na dziecko) nie będzie stanowiło dotkliwej róż- nicy w budżecie rodziny, mającej jedno lub dwoje dzieci, natomiast podwyższenie zasiłku rodzinnego na trzecie dziecko może mieć duże znaczenie.

M. Skarżyńska

Zakład dla Niewidomych w Łaskach

Solidaryzuję się całkowicie z wywodami kol. Jana R o ó k o, domagającymi się zmiany zasad wypłacania dodatków mlecznych (nr 4/56 PUS, str. 107).

Jego propozycje są życiowe i prakonywujące. Moim listem pra- gącym poproszę jego stanowisko i zapewnić, że taka reforma przepi- sów wywołałaby niewątpliwie powszechne zadowolenie.

Równocześnie na uzasadnienie, że dotychczasowe zasady wywołują niechęć i rozgoryczenie tak wśród obliczających, jak i pośród pobie- rających zasiłki, dodaję, że w resor- cie „Łączności“, wielu pracowników służby doręczycielskiej (listo- nosze) oraz monterskiej pobiera u- posażenia, które w skali kwartal- nej często przekraczają górną granicę 2.700 zł przeważnie zaledwie o kilka złotych.

D. Stróżniak
Gniezno

Przyznać pierwszeństwo do zasiłków rodzinnych matkom

Od dłuższego czasu toczy się na łamach PUS dyskusja o sposobie wypłat zasiłków rodzinnych na dzieci i żonę. W nr 3/56 PUS ob. Jerzy M a j e w s k i poruszył m. in. sposób wypłat tych zasiłków mężatkom pracującym.

Zabierając głos w tej sprawie z przykrością stwierdzam, że w dys- kusji nie zabierają głosu kobiety. Wiele mówi się i pisze o równo- uprawnieniu kobiet, w praktyce jed- nak kobiety, które w przeważającej mierze pracują zawodowo, a posia- dając dzieci i rodzinę, nie są ni- czym odciążone od codziennego tru- du gospodarstwa domowego, napo- tykają na różnorodne utrudnienia. A przecież nie ulega dyskusji fakt, że wkład kobiety w wychowaniu dziecka był i jest nadal dominujący.

Jeżeli idzie o sprawy zasiłków ro- dzinnych — nasuwają mi się nastę- pujące konkretne pytania:

Dlaczego kobieta pracująca, która

chce pobierać zasiłek na dzieci mu- s i przedkładać zaświadczenie o tym, że jej mąż zasiłku nie pobiera? Dla- czego tego zaświadczenia nie potrze- buje przedkładać mężczyzna pracu- jący, którego żona też pracuje, jeże- li sam pobiera zasiłek?

Dlaczego nie ma zarządzenia, któ- re by wyraźnie mówiło, że zasiłek rodzinny przysługuje pracującej matce, a natomiast ojciec — jeżeli chce pobierać ten zasiłek — powin- nien przedkładać zaświadczenie stwierdzające, że jego żona zasiłku nie pobiera? W tej chwili bowiem jest odwrotnie?

Przecież wypłacanie zasiłku na dzieci przede wszystkim matkom przyczyniłoby się w wielu wypad- kach do uniknięcia niejednego nie- porozumienia.

Argument, że jeśli pracująca matka na prawdę chce pobierać za- siłek, może to formalnie przeprowa- dzić, jest niezyciowy; fakt bowiem, że trzeba w tej sprawie zgłosić się do zakładu pracy męża przekreśla niekiedy z góry wszczywanie starań przez wiele kobiet, które mogą się spotkać z pobłażliwym, dwuznacznym uśmiechem... „coś tam nie w porządku“

A przecież kwestia jest tu bez- sporna: jeżeli wkład kobiet w wy- chowanie dzieci jest znacznie więk- szy, a troska o nie jest nawet fizjo- logicznym przywilejem kobiety, to dlaczego nie mają stać na pierwszym miejscu pod względem uprawnień do zasiłków pieniężnych na te dzie- ci?

Barbara Mikołajczykowa
Stalinogród

Nad propozycją ob. B. Mikołajczy- kowej warto się zastanowić także i z tego względu, że wprowadzenie zasady wypłacania zasiłku rodzin- nego przede wszystkim matce stano- wiliby prawdopodobnie bardziej skuteczny sposób przeciwdziałania podwójnym wypłatom zasiłku niż system dotychczasowy: w razie bo- wiem rozkładu rodziny itp. dzieci na ogół pozostają przy matce.

(Red.)

Okres wyczekiwania

Spotkałem się w tych dniach z następującym wypadkiem:

Leśniczy pracujący od 1945 roku w zabitej deskami i odciętej od świata wiosce górskiej postanowił zmienić pracę. Na tę decyzję wpły-nęło kilka przyczyn: zły stan jego zdrowia (reumatyzm), niski zarobek, daleka i uciążliwa droga do lekarza, sklepu, szkoły, do środków komunika- cji i ośrodków kultury. Ma on na utrzymaniu żonę i dwoje dzieci. Po- nieważ nie mógł uzyskać przenie- sienia służbowego do odpowiadają- cej mu miejscowości, wyszukał so- bie inną posesję i wypowiedział do- tychczasową pracę.

Na nowej posiadzie przebył zaled- wie kilka dni, gdy przerwała mu ją niespodziewana choroba, w wy- niku której znalazł się w szpitalu na oddziale gruźliczym. Nowa cho- roba czyni szybkie postępy; pacjent więc zgodnie z zaleceniami lekarzy wymaga bardzo intensywnego odży-

wiania, co pomimo bardzo dobrego utrzymania szpitalnego — związane jest z poważnymi wydatkami. A przecież żona i dzieci też muszą żyć.

Owszem, żona będzie musiała prędzej czy później podjąć zatrudnienie, ale — rzecz jasna — wyszukanie pracy musi potrwać jakiś czas. Nie dziw więc, że w takiej sytuacji brak tych 182,50 zł zasiłku rodzinnego miesięcznie dotkliwie daje się odczuć. Bo mąż sam zmienił pracę, a więc na wypłacenie pierwszego zasiłku rodzinnego trzeba będzie czekać cztery miesiące.

Powyższy przykład dobitnie wskazuje, że człowiek pracy i jego rodzina została skrzywdzona nie tylko przez zły los, ale i przez obowiązujące przepisy, które przy zmianie pracy na własną prośbę bezwzględnie wymagają okresu wyczekiwania dla uzyskania zasiłku rodzinnego.

Uważam więc, że należy znieść lub złagodzić przepis wymagający okresu wyczekiwania potrzebnego do nabycia praw do zasiłku rodzinnego w przypadku zmiany pracy z inicjatywy pracownika, gdy chce on poprawić sobie warunki bytowe. Przepis ten powstał wtedy, gdy rynek pracy był nie uregulowany i pracownicy zbyt często zmieniali zajęcie. Dziś sytuacja już jest ustabilizowana. Gdy ktoś obecnie zmienia posadę, czyni to przeważnie z poważnych względów ekonomicznych, zdrowotnych, czy też z braku mieszkania.

Nie należy lekceważyć bodźca ekonomicznego, gdyż i w ustroju socjalistycznym jest on poważnym motorem postępu.

Roman Woźniczka
Tarnowskie Góry

Potrzeba uporządkowania sytuacji referentów zasiłkowych

Jestem zatrudniony w Wielkopolskich Zakładach Przemysłu Tłuszczowego w Szamotułach na stanowisku księgowego rachuby, z tym że dodatkowo wyznaczono mi obliczanie zasiłków. Pracę tę wykonuję od samego początku, tj. od chwili, gdy zakłady pracy przejęły obowiązek wypłaty zasiłków. Pracę swoją wykonywałem i w dalszym ciągu wykonuję z przyjemnością; przez 8 lat przywykłem do niej i nie łatwo byłoby mi się z nią rozstać.

Jednakże wynagrodzenie moje, choć jest odpowiednie do zajmowanego stanowiska, to jednak w stosunku do wynagrodzenia innych kolegów jest bardzo krzywdzące i nie stanowi ekwiwalentu za faktycznie wykonywane czynności. Otrzymuję 600 zł uposażenia zasadniczego i 304 premii za terminowe złożenie bilansu, z którym absolutnie nie jestem związany; nie powinienem też rościć pretensji do rocznej premii bilansowej uzależnionej od opracowania rocznego bilansu.

Nie winię swojego zakładu pracy, który żyje ważniejszymi zagadnie-

niami i nie wnika w szczegóły i trudności pracy obliczającego zasiłki oraz nie bierze pod uwagę odpowiedzialności związanej z tym rodzajem pracy. Podobnie postępują również i inne zakłady pracy, które ponadto często zmieniają osoby obliczające zasiłki, co naraża niejednokrotnie zakład na nadpłaty i nadużycia. Praca ubezpieczeniowa bowiem wymagająca znacznych kwalifikacji, sumiennosci i nakładająca dużą odpowiedzialność nie przyciąga dobrych fachowców na tym odcinku popytu, póki nie zostanie uregulowany system wynagrodzenia tych pracowników. Nie chodzi tu bynajmniej o wygórowane uposażenia; chodzi o sprawiedliwe wynagrodzenie, odpowiednie do wykonywanych prac.

Powyższą sprawą powinny zająć się związki zawodowe, które orientują się doskonale w zagadnieniach ubezpieczenia i sprawują kontrolę nad ich wykonywaniem. Centralna Rada Związków Zawodowych, mająca wszakże pogląd na całokształt pracy ubezpieczeniowej, powinna ustalić etaty referentów zasiłkowych i zobowiązać zakłady pracy, by zależnie od ilości zatrudnionych pracowników przestrzegali tych etatów, np. zakład zatrudniający od 200-300 pracowników powinien rezerwować 1/2 etatu, od 300-400 pracowników 1 etat, od 400-500 — 1 i pół etatu itd. przy ustalonym wynagrodzeniu.

Nie można oczekiwać tych propozycji od zakładów pracy względnie centralnych zarządów, które na ogół nie doceniają pracy ubezpieczeniowej. Można natomiast żądać tego od związków zawodowych, które, sprawując ubezpieczenia społeczne, zdają sobie sprawę z naszych obowiązków.

Istnieją zakłady, gdzie czynności te wykonują referenci kadr lub socjali, w innych znowu pracownicy rachuby, a jeszcze w innych nikt nie chce ich przyjąć, zaś kierownictwo zakładu samo nie wie, komu je „przyklepić”. Praca „dorzuciona” do takiego czy innego stanowiska zawsze uważana będzie za pracę obcą. Tego rodzaju mankamenty należy radykalnie usunąć, bo rosną w nieskończoność.

Żywimy nadzieję, że związki zawodowe o nas nie zapomnieli i za ich pośrednictwem spodziewamy się polepszenia naszych warunków pracy, oraz uregulowania niesprawiedliwych dotychczas wynagrodzeń.

Józef Taisner
Szamotuły

Gorsza sytuacja dzieci rencistów

Dlaczego wydziały rent nie przyznają rencistom dodatków rodzinnych na dzieci powyżej 18 lat, jeśli dzieci te uczęszczają do szkół i nie pracują zarobkowo, kiedy na takie same dzieci osób pracujących zasiłki rodzinne są wypłacane do 24 roku życia.

Każdy przyznaje, że renciście jest o wiele trudniej utrzymać rodzinę,

niż pracującemu zdrowemu człowiekowi; należałoby więc chyba znieść to ograniczenie.

J. K. — rencista z Zurawicy

Zarządzenie domagające się modernizacji

Do dzisiejszego dnia obowiązuje zarządzenie wprowadzone okólnikiem b. Centrali ZUS nr 126 z 30.12.1953 r. w sprawie dodatkowej aprobaty niektórych decyzji rentowych przez kierownika wydziału rent. W szczególności powinien on aprobować decyzje przyznające: a) renty z Karty Górnika i zbiegowe — jeśli jednorazowa należność przekracza kwotę 3.000 zł, b) pozostałe świadczenia (emerytalne, wypadkowe i brackie) — jeśli jednorazowa należność przekracza kwotę 1.500 zł (pkt 38.1 i 38.2).

Obowiązek dodatkowej aprobaty spoczywa obecnie zasadniczo na zastępcy kierownika wydziału, który bezpośrednio kieruje oddziałami przyznawania rent, przyznawania zaopatrzeń wojskowych, wypłaty rent i ewidencji rent. Zakres więc czynności w stosunku do czynności spełnianych uprzednio na stanowisku kierownika wydziału rent w b. ZUS zwiększył się znacznie, m. in. także przez pełnienie funkcji pomocnika kierownika wydziału.

Obowiązki te jednak wykluczają możliwość spełnienia tej dodatkowej pracy, jaką obarcza zastępca kierownika wydziałów omawiany okólnik b. Centrali ZUS nr 126/56.

Zarządzenie bowiem z 30.12.1953 zaczęło się dobrze dawać we znaki kierownikom wydziałów rent z chwilą wejścia w życie dekretu o p.z.e. Nowe renty są bowiem znacznie wyższe, a czas załatwiania wniosków o renty znacznie wzrósł. Aprobanci zaczęli więc znosić dosłownie całe stopy decyzji podlegających dodatkowej aprobacie, tak że kierownik wydziału rent stał się, powiedzmy, starszym aprobantem i został zupełnie przyzwodniony do biurka, zaniedbując swoje obowiązki w zakresie nadzoru nad innymi komórkami wydziału ogólnego kierownictwa wydziałem. Należałoby więc uchylić postanowienia pkt. 39.1 i 38.2 okólnika ZUS z 30.12.1953.

Oczywiście sama „superaprobata” jest wskazana z uwagi na kontrolę jakości pracy, analizy zbyt długo załatwianych wniosków o renty, jednolitej i właściwej wykładni przepisów, a choćby i rzetelności w pracy, lecz — jedynie w formie kontroli weryfikacyjnej, obejmującej zresztą całość pracy aprobanta, a nie tylko jakiś jej wycinek, określony przypadkowymi kwotami.

Taki system nie obciąża dodatkowo pracą kierowników oddziałów, gdyż przez ich ręce i tak przewijają się duża ilość akt rentowych, skłoni aprobantów do większej czujności przy aprobowaniu decyzji a zastępcy kierownika wydziału umożliwi spełnianie licznych innych obowiązków, na nich spoczywających.

Zdzisław Fuchs
Wrocław

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Pozostawanie członka rodziny na utrzymaniu żywiciela w polskim prawie emerytalnym

INSTRUKCJA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ Nr 35 Z DN. 2.V. 1956 ROKU

Dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) wprowadził zupełnie nową konstrukcję renty dla osób pozostających po śmierci żywiciela (pracownika czy rencisty). Zniesiono renty poszczególnych członków rodziny (wdowy, dzieci, rodziców) i wprowadzona została jedna jednolita łączna renta rodzinna, przysługująca wszystkim uprawnionym członkom rodziny. Przy określeniu uprawnień do tej renty dekret uzależnił m. in. prawo do renty rodzinnej od pozostawania członka rodziny na utrzymaniu zmarłego pracownika lub rencisty w dniu jego śmierci. Określenie zaś warunków, w których można uważać, że członek rodziny pozostawał na utrzymaniu zmarłego, dawał okólnik b. ZUS nr 70/54.

Okólnik ten nie zdał jednak w ogniu życia egzaminu i okazał się, powiedzmy to otwarcie, w wielu przypadkach wielce krzywdzący. Stąd zrodziła się potrzeba określenia pojęcia „pozostawania na utrzymaniu” w sposób bardziej życiowy i bardziej odpowiadający duchowi dekretu oraz słuszności społecznej.

Tej potrzebie wychodzi naprzeciwko Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej nr 35 z 2.5.1956, która w zakresie określenia pojęcia „pozostawania członków rodziny na utrzymaniu pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci” przyjęła następującą ważną zasadę:¹⁾

Pozostawanie na utrzymaniu pracownika oznacza, że członkowie rodziny nie mieli własnych dostatecznych dochodów i zmarły pracownik (rencista) pokrywał ich utrzymanie w całości lub w istotnej części ze swych dochodów. Oznacza to po pierwsze: że członkowie rodziny mogą mieć własne dochody, ale

¹⁾ Przed przystąpieniem do omówienia nowych przepisów ustalających pojęcie pozostawania członka rodziny na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty), należy zwrócić uwagę na pewne elementy praworządności w prawie emerytalnym. Otóż praworządność ludowa wymaga, by przepisy prawne, a w szczególności przepisy dotyczące praw obywatelskich, były ściśle sprecyzowane. Obywatel powinien wiedzieć, jakie prawo mu przysługuje i czego może się od państwa domagać. Tymczasem w art. 45 dekretu o p.z.e. wprowadzone zostało bliżej nie określone i nie sprecyzowane pojęcie pozostawania na utrzymaniu, które przedtem regulował okólnik b. ZUS nr 70/54., a obecnie Instrukcja nr 35 z 2.5.1956. Oba te akty prawne nie opierają się na przepisie prawnym. W zasadzie pozostają one poza dekretem i dlatego członek rodziny, który ubiega się o rentę, nie rozumie, dlaczego, aby dostać rentę, musi zadośćuczynić nie tylko warunkom dekretu, lecz również okólnika o pozostawaniu na utrzymaniu. Dlatego de lege ferenda należy w tym miejscu podnieść, że przy najbliższej nowelizacji dekretu o p.z.e. należy odpowiednio uzupełnić art. 45, dodając ustęp o brzmieniu: „Minister Pracy i Opieki Społecznej określa pojęcie pozostawania członka rodziny na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci”. Zarządzenie wydane na podstawie tej delegacji powinno być ogłoszone w Monitorze Polskim i podane do wiadomości ogółu pracowników i rencistów. Byłoby też ono wówczas podstawą do żądania od sądów ubezpieczeń społecznych stosowania przepisów o pozostawaniu na utrzymaniu, co obecnie nie zawsze jest osiąganym. Dodania tego ustępu domaga się właśnie praworządność ludowa w zakresie prawa emerytalnego.

są one zbyt szczupłe i nie wystarczające na utrzymanie, po drugie: że zmarły pokrywał utrzymanie tych członków rodziny w całości lub w istotnej części ze swych dochodów.

Wychodząc z tej zasady, Instrukcja dzieli pozostałych uprawnionych członków rodziny na trzy grupy, ustalając inaczej dla każdej z nich kryteria decydujące o pozostawaniu na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci.

DZIECI. Instrukcja MPiOS nr 35/56 ustala zasadę, że dzieci zawsze pozostają na utrzymaniu pracownika (rencisty) w chwili jego śmierci. Oznacza to, że dziecko pozostaje na utrzymaniu jednego rodzica w chwili jego śmierci nawet wtedy, gdy drugi rodzic żyje, zarabia i daje na utrzymanie dziecka. Zasada ta jest konsekwencją wynikającą z przepisów Kodeksu rodzinnego z 27.6.1950, który w art. 18 ustala zasadę, że „oboje małżonkowie są obowiązani, każdy według swych sił oraz odpowiednio do swych możliwości zarobkowych i majątkowych, przyczyniać się do zaspokajania potrzeb rodziny, którą przez swój związek założyli, przy czym zadośćuczynienie temu obowiązкови może polegać także w całości lub w części na osobistych staraniach o wychowanie dzieci i pracy we wspólnym gospodarstwie”. Z tego wynika, że dziecko pozostaje zawsze na utrzymaniu obojga rodziców i dlatego ma ono prawo do renty zarówno po ojcu jak i po matce, niezależnie od tego czy drugi rodzic żyje, czy nie.

Powyższa zasada dotyczy wszystkich dzieci w wieku do lat 16 włącznie oraz dzieci uczęszczających do szkół w wieku do lat 18 włącznie, jak również dzieci, które są inwalidami, a których inwalidztwo powstało przed osiągnięciem wymienionego wyżej wieku.

W życiu mogą się zdarzyć wypadki pracy dzieci poniżej 16 lat. W tych sytuacjach należy zarobek tych dzieci traktować jako dochód, który nie przeszkadza uznaniu dziecka za pozostające na utrzymaniu zmarłego rodzica. Bowiem dzieci w tym wieku nie powinny jeszcze pracować, lecz uczyć się. Możliwe więc, że renta (zależnie od jej wysokości) da możliwość dziecku porzucenia pracy i podjęcia nauki, a w każdym razie przyznanie renty będzie częściowym wyrównaniem krzywdy społecznej, która się dzieje dziecku zmuszonemu w wieku poniżej 16 lat podjąć zatrudnienie.

Wyjątkiem od ogólnej zasady, że dzieci poniżej 16 lat pozostają zawsze na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty), jest przepis art. 53 dekretu o p.z.e. ustalający, że renta rodzinna nie przysługuje na dzieci w czasie, gdy korzystają one ze świadczeń z funduszy publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania.

Ponieważ Instrukcja (jak to zobaczymy później) przyjmuje, że pozostały małżonek zarabiający do 500 zł włącznie jest uznawany za pozostającego na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty), przeto trzeba będzie przyjąć de lege ferenda, że świadczenia z funduszów publicznych tylko wtedy odpowiadają pojęciu „dostateczności dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania“, jeśli przekraczają kwotę 500 zł. Ma to znaczenie w szczególności w razie pobierania stypendiów. Trzeba będzie więc uznać, że pobieranie stypendium w sumie poniżej 500 zł nie jest przeszkodą do uznania dziecka za pozostające na utrzymaniu. Przyjęcie takiej wykładni nie wynika jednak bezpośrednio z Instrukcji i aby można ją było stosować, należy przedtem zmienić bądź przepisać art. 53 dekretu o p.z.e. bądź przepis okólnika b. ZUS nr 81/54.

MALZONEK. Art. 34 Kodeksu rodzinnego przewiduje, wprawdzie tylko w sytuacji na wypadek rozwodu, obowiązek dostarczenia środków utrzymania (niewinnemu) małżonkowi, jeżeli nie jest on w stanie utrzymać się własnymi siłami. Zasadę tę, pomimo że dotyczy ona stanu po rozwodzie, stosuje się również w sytuacji trwania pożycia małżeńskiego.

Powstaje zatem pytanie: kiedy można uznać, że pozostały małżonek pozostawał na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty)? Instrukcja MPiOS nr 35/56 daje w tym względzie następującą odpowiedź:

Jeśli dochód pozostałego małżonka nie przekracza kwoty miesięcznego wynagrodzenia najniższego uposażonego pracownika, uznaje się go za pozostającego na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty). Małżonek był więc na utrzymaniu zmarłego, jeśli jego własny dochód nie przekraczał miesięcznie 500 zł, tj. kwoty odpowiadającej najniższemu obecnie miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika, zatrudnionego w pełnym wymiarze 8 godzin dziennie.

Odnośnie sposobu obliczenia kwoty 500 zł Instrukcja daje dwie wskazówki. Po pierwsze kwota 500 zł ma być przeciętnym miesięcznym dochodem z ostatnich 12 miesięcy przed śmiercią pracownika. Oznacza to, że dochód w poszczególnych miesiącach może nawet przekraczać kwotę 500 zł, byleby tylko przeciętny dochód z ostatnich 12 miesięcy przed śmiercią pracownika (rencisty) nie przewyższał kwoty 500 zł. Po drugie, na kwotę 500 zł może się składać dochód z rozmaitych źródeł, a mianowicie: z pracy najemnej, renty, wolnego zawodu lub gospodarstwa rolnego. Wszystkie te dochody sumuje się razem i dopiero wtedy ustala się, czy małżonek w ostatnich 12 miesiącach przed śmiercią pracownika (rencisty) pozostawał na utrzymaniu zmarłego.

Należy bliżej zatrzymać się nad wymienionymi wyżej źródłami dochodu.

Sprawa zarobku z tytułu zatrudnienia nie budzi wątpliwości, sposób jego obliczania podaje art. 11 ust. 2 dekretu o p.z.e.

Sprawę dochodu z tytułu pobierania renty rozwiązuje Instrukcja w ramach art. 16 dekretu o p.z.e. Pobieranie renty nie jest w zasadzie przeszkodą do uznania pozostałego małżonka za pozostającego na utrzymaniu zmarłego, z wyjątkiem pobierania renty w wysokości powyżej 500 zł. Chodzi tu oczywiście o rentę starczą lub inwalidzką. Jeśli zatem małżonek pobierał rentę z tytułu własnej pracy w wysokości nie przekraczającej 500 zł, należy uznać, że pozostawał na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) w chwili jego śmierci i, po wymierzeniu renty

rodzinnej, postąpić zgodnie z art. 16 dekretu o p.z.e. tzn. wypłacać rentę wyższą lub wybraną przez małżonka. Przy porównaniu renty z tytułu własnej pracy z nowoprzyznaną rentą rodzinną, należy oczywiście brać pod uwagę nie całą rentę rodzinną, lecz tylko część przypadającą na małżonka. O ile więc pozostał małżonek i dwoje dzieci, należy rentę podzielić na trzy części i porównać z rentą małżonka z tytułu własnej pracy jedną trzecią część renty rodzinnej, przypadającą na niego.

Dochód z wykonywania wolnego zawodu należy określać według kwot przyjętych do opodatkowania.

Określenie dochodu z gospodarstwa rolnego Instrukcja rozwiązuje w ten sposób, że ustala w oparciu o badania i dane Instytutu Ekonomiki Rolnej, iż „dochód z gospodarstwa rolnego o obszarze 2,5 ha uważa się za równoznaczny z dochodem w kwocie 500 zł miesięcznie“. Z tego ustalenia wynika, że: 1) posiadanie gospodarstwa rolnego o obszarze większym niż 2,5 ha oznacza, iż małżonek nie pozostawał na utrzymaniu zmarłego pracownika czy rencisty, 2) posiadanie gospodarstwa rolnego o obszarze nie przekraczającym 2,5 ha lub mniejszym oznacza, że małżonek pozostawał na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty), jeśli nie miał innych dochodów albo jeśli suma dochodu z gospodarstwa rolnego i innych dochodów nie przekracza 500 zł miesięcznie i 3) w przypadku posiadania gospodarstwa rolnego o obszarze mniejszym niż 2,5 ha należy dochód określić procentowo w stosunku do 2,5 ha gruntu (np. posiadanie 1,5 ha gruntu będzie oznaczało uzyskiwanie dochodu w wysokości 300 zł miesięcznie).

Posiadanie małej działki ziemi o obszarze 500 m kw. nie uważa się za posiadanie gospodarstwa rolnego. Dochody z takiej działki pracowniczej czy własnej nie są w ogóle brane pod uwagę. Nie są one też doliczane do innych dochodów osiągniętych przez małżonka.

Wszelkie inne dochody (np. z tytułu umowy o dzieło, z tytułu doraźnie wykonanych usług) bierze się pod uwagę w wysokości ich rzeczywistej wartości pieniężnej.

Przy określaniu warunków koniecznych dla uznania małżonka za pozostającego na utrzymaniu zmarłego pracownika, Instrukcja bierze pod uwagę nie tylko dochód samego pozostałego małżonka. Ustala ona bowiem również przypadki, gdy stosunki majątkowe zmarłego sprawiają, że pozostały małżonek nie pozostaje na utrzymaniu zmarłego, jako pracownika (rencisty). Przypadków takich Instrukcja wymienia trzy; każdy z nich wymaga wyjaśnienia i zastanowienia się.

Pierwszy przypadek dotyczy pracownika (nie rencisty), który czerpał ponadto dochody z przedsiębiorstwa przemysłowego, handlowego lub rzemieślniczego. Gdy taki pracownik umiera, a małżonek pozostały przy życiu prowadzi nadal odziedziczone przedsiębiorstwo, to małżonek ten nie będzie uznany za pozostającego na utrzymaniu zmarłego pracownika, niezależnie od wysokości osiągniętych dochodów. Zakłada się bowiem, że dochody otrzymywane z prowadzenia tego przedsiębiorstwa będą przekraczały kwotę 500 zł.

Może się zdarzyć, że po kilku miesiącach prowadzenia przedsiębiorstwa pozostały małżonek dojdzie do wniosku, iż dalsze prowadzenie tego przedsiębiorstwa z różnych względów nie opłaca mu się i w końcu przedsiębiorstwo to likwiduje. Instrukcja ustala, że jeśli taka likwidacja nastąpiła w ciągu pół roku od dnia śmierci pracownika, wtedy należy akta sprawy przedstawić Ministerstwu, które decyduje w każdym poszczególnym przypadku. Jeśli natomiast likwidacja ta nastąpiła po upływie pół roku wówczas uznaje się, że pozostały małżonek nie był na utrzymaniu pracownika i renta rodzinna mu się nie należy.

Należy nadmienić, że za likwidację przedsiębiorstwa należy uważać również sprzedaż tego przedsiębiorstwa, aczkolwiek w tym przypadku istnieje wielkie pole do nadużyć.

Jeżeli przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe lub rzemieślnicze, prowadził rencista, który zaczął je prowadzić dopiero po otrzymaniu renty, to w razie jego śmierci pozostały małżonek, pomimo, że nadal będzie prowadził to przedsiębiorstwo (czy czerpał z niego dochód), zostanie uznany za pozostającego na utrzymaniu zmarłego, o ile dochód wyłącznie z tego przedsiębiorstwa, względnie razem z innymi dochodami, nie będzie przekraczał 500 zł miesięcznie.

Drugi przypadek, kiedy stosunki majątkowe zmarłego wpływają na kwestię pozostawiania pozostałego małżonka na utrzymaniu zmarłego pracownika, zachodzi wtedy, gdy zinarly (który nie był rencistą) wykonywał w zasadzie wolny zawód, a ponadto był zatrudniony w charakterze pracownika w niepełnym wymiarze godzin. W tym przypadku Instrukcja ustala, że jeśli zatrudnienie trwało dziennie mniej niż 4 godziny, wtedy przyjmuje się, że małżonek nie był na utrzymaniu zmarłego. Wychodzi się w tym przypadku z założenia, że zmarły utrzymywał siebie i małżonka raczej z dochodów otrzymywanych z wykonywanego wolnego zawodu, a nie z dochodów z pracy zależnej, które były prawdopodobnie niższe niż osiągnięte z wykonywania wolnego zawodu.

Jeśli natomiast zatrudnienie zmarłego, wykonującego wolny zawód, trwało ponad 4 godziny dziennie, ocena, czy pozostały małżonek pozostawał na jego utrzymaniu odbywa się na zasadach ogólnych, tzn. uznanie małżonka za pozostającego na utrzymaniu zmarłego zależy od ustalenia, czy jego własny przeciętny miesięczny dochód przekracza 500 zł.

Jeśli wolny zawód wykonywał rencista, kwestię pozostawiania małżonka na utrzymaniu zmarłego rencisty ocenia się na zasadach ogólnych.

Trzeci przypadek wpływu stosunków majątkowych zmarłego na sytuację rentową pozostałego małżonka przewiduje Instrukcja, gdy zmarły pozostawił gospodarstwo rolne o obszarze powyżej 2,5 ha.

Jeśli zmarły pracownik (rencista) pozostawił dzieci w wieku do lat 16 włącznie tzn. takie dzieci, które mają prawo do renty rodzinnej (dzieci pozostają zawsze na utrzymaniu zmarłego rodzica), przyjmuje się, że pozostały małżonek nie był na utrzymaniu zmarłego. Wdowa nie będzie uznana za pozostającą na utrzymaniu pracownika w dniu jego

śmierci ani wtedy, gdyby gospodarstwo rolne było formalnie własnością dzieci ani też wtedy, gdyby nastąpił podział tego gospodarstwa między wdowę i dzieci. Fakt, że wdowa nadal będzie prowadziła gospodarstwo oraz faktycznie rządziła tym gospodarstwem, swobodnie obracając jego dochodami, decyduje o tym, że przy obszarze gospodarstwa ponad 2,5 ha nie będzie ona uznana za pozostającą na utrzymaniu pracownika w dniu jego śmierci.

Jeżeli zmarły pracownik (rencista) pozostawił dzieci w wieku powyżej 16 lat (tzn. dzieci nie mające prawa do renty rodzinnej), wdowa nie będzie uznana za pozostającą na jego utrzymaniu, jeżeli nie został dokonany faktyczny podział gospodarstwa ponad 2,5 ha między spadkobierców. Gdy podział został dokonany i gospodarstwo rolne faktycznie nie stanowi już gospodarczej całości, to dla oceny, czy wdowa pozostawała na utrzymaniu pracownika, bierze się pod uwagę dochód nie z całego gospodarstwa rolnego, a tylko z tej części, która zgodnie z podziałem przypada wdowie.

Dla uznania, że podział gospodarstwa rolnego został faktycznie dokonany jest wymagane, by zaistniały trzy okoliczności, a mianowicie:

1) złożenie przez spadkobierców w ciągu 6 miesięcy od dnia śmierci pracownika wniosku do prezydium rady narodowej o zatwierdzenie podziału i wymierzenie podatku gruntowego poszczególnym spadkobiercom od przypadającego każdemu z nich obszaru gruntu,

2) pisemne stwierdzenie przez prezydium rady narodowej, że faktyczny podział ziemi został zatwierdzony z wymienieniem daty, od której każdy spadkobierca będzie opłacał podatki i wykonywał dostawy,

3) prowadzenie oddzielnego gospodarstwa domowego przez każdego ze spadkobierców.

Jeżeli część podzielonego gospodarstwa, przypadająca na wdowę, nie przekracza 2,5 ha gruntu i wdowa nie posiada oprócz tego innych dochodów, przyjmuje się, że pozostawała na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty).

Dla całokształtu zagadnienia należy omówić jeszcze przypadek, gdy zmarły pracownik (rencista) pozostawił gospodarstwo rolne o obszarze ponad 2,5 ha, a pozostały małżonek nie miał ochoty czy możliwości prowadzenia tego gospodarstwa i oddał je w użytkowanie. W tym przypadku przyjmuje się, że pozostały małżonek czerpie nadal dochód z gruntu, niezależnie nawet od tego, kto opłaca podatek gruntowy i ponosi inne świadczenia (np. obowiązkowe dostawy). Jeśli jednak oddanie gospodarstwa w użytkowanie zostało dokonane w ramach ustawodawstwa rolnego, dotyczącego zagospodarowania użytków rolnych i wdowa udowodni, że w ciągu 6 miesięcy od dnia śmierci pracownika (rencisty) przekazała grunt jednostce gospodarki uspołecznionej, albo że złożyła wniosek w trybie dekretu z 9.2.1953 o całkowitym zagospodarowaniu użytków rolnych (Dz. U. nr 11, poz. 40), to wówczas należy wdowę uznać za pozostającą na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty).²⁾

²⁾ Instrukcja MPiOS z 2.5.1956 o tej wyjątkowej sytuacji nie mówi. Należy się tu jednak oprzeć na ogólnym porządku prawnym, obowiązującym w PRL. Wykonanie bowiem jednego prawa nie może powodować utraty drugiego (w tym przypadku prawa wdowy do renty rodzinnej).

RODZICE. Zaopatrzenie dla rodziców wprowadził właściwie dopiero dekret z 25.6.1954. Znanе ono było wprawdzie w ubezpieczeniu od wypadków, niemniej pełne, na równi z innymi członkami rodziny, zabezpieczenie rodziców jest zdobyczą wprowadzoną dopiero od lipca 1954. Zrównując rodziców z innymi uprawnionymi do zaopatrzenia po utracie żywiciela członkami rodziny, dekret postawił w stosunku do nich również warunek pozostawania na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci.

Powstaje pytanie, czy położenie rodziców w tym względzie ma być w stosunku do dzieci i małżonka równe, uprzywilejowane czy też nieco gorsze?

Widzieliśmy wyżej, że dzieci zostały wyraźnie uprzywilejowane w stosunku do małżonka. Tłumaczy to przede wszystkim wiekiem dzieci, ich bezradnością życiową i niemożnością ze względu na wiek odrobienia na swe utrzymanie. Według Kodeksu rodzinnego małżonek ma z kolei stanowisko uprzywilejowane w stosunku do rodziców. Art. 21 ust. 1 tego Kodeksu wprowadza wspólność ustawową majątku rodzinnego nabytego w czasie trwania małżeństwa, przy czym za zobowiązania są oboje małżonkowie odpowiedzialni solidarnie. W prawie spadkowym rodzice przychodzą do spadku dopiero w razie braku dzieci i małżonka. Rodzice mają według Kodeksu rodzinnego prawo do alimentacji tylko w przypadku, gdy są w niedostatku, uwzględniając przy tym stosownie do art. 74 tego Kodeksu zarobkowe i majątkowe możliwości zobowiązanego (należy tu podkreślić, że pojęcie pozostawania w niedostatku nie jest ani równe ani jednoznaczne z pojęciem pozostawania na utrzymaniu w prawie emerytalnym).

Wychodząc z powyższej sytuacji rodziców w prawie rodzinnym i spadkowym oraz uwzględniając ich ew. dochody własne względnie pomoc ze strony innych żyjących dzieci, bierze się pod uwagę przy ustalaniu warunków dla uznania rodziców za pozostających na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) następujące dwie okoliczności:

1) jaki był stan rodzinny zmarłego żywiciela, tzn. czy był on samotny czy też miał własną rodzinę, oraz

2) czy mieszka razem z rodzicami i prowadził z nimi wspólne gospodarstwo domowe.

W zależności od tych dwóch okoliczności rozróżnia się 4 sytuacje życiowe, w których uznaje się, że rodzice pozostawali na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci.

Pierwsza sytuacja. Jeżeli zmarły pracownik (rencista) był samotny i mieszkał razem z rodzicami we wspólnym gospodarstwie domowym, wtedy sytuacja rodziców odpowiada sytuacji małżonka, gdyż byli oni na jego utrzymaniu i pomagali mu w prowadzeniu gospodarstwa. Dla oceny, czy rodzice pozostawali na jego utrzymaniu, przyjmuje się te same kryteria jak dla małżonka, z tym jedynie zastrzeżeniem, że przy obliczaniu dochodu własnego rodziców bierze się pod uwagę również pomoc otrzymywaną od innych dzieci żyjących. Jeśli więc dochód rodziców, po uwzględnieniu pomocy innych dzieci, nie przekracza kwoty 500 zł, przyjmuje się, że pozostawali oni na utrzymaniu zmarłego pracownika (rencisty). Dochód rodziców z gospodarstwa

rolnego, pozostawionego przez zmarłego, ocenia się, jak w sytuacji małżonka.

Druga sytuacja. Jeśli pracownik (rencista) był samotny, lecz nie mieszkał razem z rodzicami we wspólnym gospodarstwie domowym, przyjmuje się, że rodzice byli na jego utrzymaniu, o ile: a) osiągnęli własny dochód nie przekraczający 500 zł, przy czym do tej kwoty nie wlicza się sum, które otrzymywali od zmarłego lub b) otrzymywali od zmarłego kwoty, które wynosiły co najmniej połowę (50%) ich dochodu (500 zł), tzn. że byli w poważnej mierze na jego utrzymaniu.

Trzecia sytuacja. Sprawa komplikuje się, gdy zmarły pracownik (rencista) miał na utrzymaniu własną rodzinę (żonę i dzieci) oraz rodziców, z którymi mieszkał razem, prowadząc wspólne z nimi gospodarstwo domowe. W tym przypadku przyjmuje się, że „rodzice pozostawali na utrzymaniu zmarłego żywiciela, jeżeli dochód ich wynosił mniej niż najniższa renta wypłacana wdowie z ubezpieczenia społecznego”. Słuszność takiego rozwiązania ilustruje poniższy przykład:

Zmarły miał żonę, dwoje dzieci i matkę, którą np. pobierała po swym mężu a ojcu zmarłego rentę wdowią w wysokości 110 zł. Zmarły zarabiał 1.200 zł. Jeśli do renty po nim uprawnione będą tylko dzieci albo też dzieci i wdowa, wtedy renta ich (bez dodatków dla dzieci) będzie wynosiła 425 albo 505 zł (jeżeli wdowa będzie miała prawo do renty). Jeśli w tych okolicznościach uznać matkę za pozostającą na utrzymaniu zmarłego, renta rodzinna nie wzrośnie, natomiast renta matki na zasadzie zbiegu rent (art. 16 dekretu) zostanie wstrzymana.

Wychodząc z założenia maksymalnego zaopatrzenia rodziny pozostałej po zmarłym pracowniku, ustala się, że w takich przypadkach, jak wyżej przedstawiony, rodzice nie pozostają na utrzymaniu zmarłego pracownika. Wobec tego renta omawianej rodziny będzie mogła wynosić 425 albo 505 zł plus 110 zł, które otrzymuje matka zmarłego.

Czwarta sytuacja. W przypadku, gdy zmarły pracownik (rencista) pozostawił własną rodzinę i rodziców, którym pomagał, ale którzy nie zamieszkiwali z nim razem we wspólnym gospodarstwie domowym, przyjmuje się, że rodzice pozostawali na jego utrzymaniu, o ile a) dochód ich, nie uwzględniając pomocy zmarłego, wynosił mniej niż najniższa renta w ubezpieczeniu społecznym, a więc mniej niż 110 zł lub b) pomoc zmarłego wynosiła co najmniej 100 zł miesięcznie. W tej sytuacji przyjęto rozwiązanie analogiczne jak w poprzedniej, wychodząc z tych samych założeń.

Ustalając, czy rodzice pozostawali na utrzymaniu zmarłego, bierze się (podobnie jak u małżonka) pod uwagę w niektórych przypadkach nie tylko dochód rodziców, lecz również stan majątkowy zmarłego pracownika (rencisty). Posiadanie przez zmarłego przedsiębiorstwa handlowego, przemysłowego lub rzemieślniczego względnie wykonywanie wolnego zawodu wpływa na prawa rodziców tak samo jak na prawa małżonka.

Inaczej jednak przedstawia się sprawa w przypadku, gdy po pracowniku (renciście) pozostało gospodarstwo rolne, a sytuacja rodzinna wygląda w ten sposób, że zmarły miał własną rodzinę i ponadto utrzymywał rodziców, którzy zamieszkiwali z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. A mianowicie

cie: jeśli obszar pozostawionego gospodarstwa rolnego przekraczał 2,5 ha, rodzice, podobnie jak małżonek, nie będą uważani za pozostających na utrzymaniu zmarłego. Jeśli natomiast obszar gospodarstwa nie przekraczał 2,5 ha, to przyjmuje się, że rodzice byli na utrzymaniu zmarłego żywiciela, gdy ich własny dochód nie jest wyższy niż najniższa renta z ubezpieczenia społecznego, tzn. niż 110 zł (położenie pozostalej żony jest korzystniejsze niż rodziców, gdyż jej dochód własny może wynosić do 500 zł).

*

Instrukcja MPiOS nr 35 z 2.5.1956 dotyczy nie tylko tych, którzy po dniu jej wejścia w życie zgłoszą się po rentę. Ma ona zastosowanie również do wszystkich przypadków, gdy przy zastosowaniu kryteriów okólnika b. ZUS nr 70/54 zapadły decyzje odmowne. Zmiana tych decyzji nie następuje jednak z urzędu. Jedynie w sprawach załatwionych nieostatecznie (nawet wtedy, gdy zapadła decyzja odmowna, lecz sprawa znajduje się w sądzie ubezpieczeń społecznych na skutek skargi zainteresowanej osoby) należy z urzędu wydać decyzję, stosując zasady Instrukcji. W ten sposób zostaną sukcesywnie

naprawione te błędy, które popełnione zostały przy stosowaniu kryteriów okólnika nr 70/54.

*

Kryteria, według których Instrukcja precyzuje pojęcie pozostawania członków rodziny na utrzymaniu pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci, zostały ustalone na podstawie doświadczenia z blisko dwuletniego okresu obowiązywania dekretu emerytalnego z 25.6.1954. Doświadczenia dalszych lat pozwolą ustalić słuszność rozwiązań zawartych w tej Instrukcji. Obowiązkiem pracowników działu zaopatrzeń rad narodowych jest sygnalizowanie Zarządowi Rent MPiOS, jakie z przyjętych rozwiązań okażą się w praktyce dnia codziennego bądź niesłuszne, bądź nierealne. Chodzi bowiem o to, byśmy wszyscy razem przyczyniali się do coraz to lepszych rozwiązań i w konsekwencji do lepszego obsługiwanie rencistów. Wykrywanie niedociągnięć przyczyni się do ich usuwania. Jeśli pewne rozwiązania będą wymagały korekty, należy to jak najszybciej sygnalizować, by można było korektę tę przeprowadzić szybciej niż naprawiono błędy wynikłe ze stosowania okólnika nr 70/54.

M. P.

KIZ nie orzeka o prawie do renty

Podstawowy przepis dekretu o p.z.e. (art. 14 ust. 1), ustalający zakres kompetencji KIZ ma następujące brzmienie (art. 14 ust. 1):

„Utratę zdolności do pracy, grupę inwalidów, do której dana osoba ma być zaliczona, datę powstania inwalidztwa, związek przyczynowy inwalidztwa z wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, kierowanie na leczenie oraz możliwości zatrudnienia w dotychczasowym lub innym zawodzie ustalają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia”.

Na tle wykonywania tego przepisu zdarzają się niekiedy przypadki, w których KIZ przekraczają swoje kompetencje i wydają orzeczenia uwzględniające okoliczności wchodzące w zakres oceny prawa do renty.

Przytoczmy szereg konkretnych przykładów, a mianowicie:

1. Ob. X. utracił w dzieciństwie wzrok i jest od tego czasu niewidomy. W roku 1950 rozpoczął pracę w Spółdzielni Pracy Niewidomych jako szrotkarz i pracuje bez przerwy do dnia dzisiejszego. W styczniu 1956 zgłasza wniosek o rentę. Obwodowa KIZ ustala, że ob. X., oprócz utraty wzroku, na którą cierpiał już z chwilą rozpoczęcia pracy zarobkowej, nie ma żadnych schorzeń kwalifikujących go do zaliczenia do jednej z grup inwalidzkich, i wydaje orzeczenie, że ob. X. nie jest inwalidą.

Czy orzeczenie KIZ w powyższym przypadku jest słuszne?

Instrukcja MPiOS z 15. 12. 1955 w sprawie zasad zaliczania do jednej z grup inwalidów mówi w § 2 ust. 3, że osoby niewidome należy zaliczać do inwalidów I grupy.

A zatem w przytoczonym przypadku KIZ powinna była uznać inwalidztwo I grupy oraz ustalić datę powstania inwalidztwa. Natomiast wydział rent

i pomocy społecznej winien w tej sytuacji odmówić renty inwalidzkiej, ponieważ inwalidztwo nie powstało ani w czasie zatrudnienia, ani w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia.

Kiedy niewidomy ob. X. może uzyskać rentę inwalidzką?

Moim zdaniem wtedy, gdy wystąpią u niego inne dolegliwości (poza brakiem wzroku) kwalifikujące go co najmniej do III grupy inwalidzkiej. Jeżeli data powstania u ob. X. inwalidztwa III grupy przypada na okres zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia, wówczas przysługuje mu prawo do renty. KIZ powinna jednak w tym przypadku uwzględnić również i brak wzroku i zaliczyć ob. X. do I grupy inwalidów.

2. Ob. G. zatrudniony był do 31. 12. 1945 przez 15 lat, jako rębacz w kopalni pod ziemią. Od 1. 1. 46 pracuje jako pracownik administracyjny w miejskiej radzie narodowej. Dnia 15.12. 55 składa wniosek o rentę inwalidzką z dekretu o p.z.e. KIZ na podstawie orzeczenia lekarza specjalisty stwierdza, że ob.G. cierpi na pylicę krzemową płuc i jest inwalidą III grupy. Przedstawiciel wydziału rent i pomocy społecznej, biorący udział w posiedzeniu KIZ, wyjaśnia, że ob. G. nie będzie miał prawa do renty z tytułu inwalidztwa spowodowanego chorobą zawodową, ponieważ nie był zatrudniony po dniu 1. 1. 47 przy pracach narażających go na powstanie lub nawrót choroby zawodowej (§ 2 rozp. RM z 17. 7. 54 — Dz. U. nr 35, poz. 146). KIZ, biorąc pod uwagę powyższe wyjaśnienie, wydaje orzeczenie uznające ob. G. inwalidą III grupy z innych przyczyn niż wypadek lub choroba zawodowa.

Orzeczenie KIZ w tym przypadku jest niesłuszne.

Skoro stan zdrowia ob. G. kwalifikuje go jako inwalidę wskutek choroby zawodowej, to należało wydać orzeczenie stwierdzające inwalidztwo wskutek choroby zawodowej. Kwestią zaś wydziału rent i pomocy społecznej jest przyznanie, stosownie do

§ 2 rozp. RM z 17. 7. 54, renty inwalidzkiej w wymiarze przysługującym w razie inwalidztwa, które nastąpiło z innych przyczyn niż wypadek lub choroba zawodowa.

3. Ob. D. pracownik huty uległ w 1947 wypadkowi w zatrudnieniu, wskutek którego stracił oba podudzia. Od tego czasu pobiera rentę wypadkową i inwalidzką na podstawie przepisów sprzed 1. 7. 1954. W międzyczasie podjął ponownie zatrudnienie jako markarz. W lutym 1956 zgłasza wniosek o rentę z dekretu o p.z.e. KIZ ustala, że w skutkach wypadku nie zaszło pogorszenie, a poza tym brak zmian chorobowych w organizmie.

W tym przypadku KIZ winna uznać ob. D. za inwalidę II grupy z powodu wypadku w zatrudnieniu (§ 6 ust. 4 instrukcji z 15. 12. 55). To orzeczenie KIZ nie obowiązuje jednak wydziału rent i pomocy społecznej do przyznania renty inwalidzkiej II grupy z dekretu o p.z.e. Bowiem na przeszkodzie stoi art. 84 tego dekretu, w myśl którego w tego rodzaju sytuacjach wymagany jest 3-letni okres zatrudnienia po dniu wejścia w życie dekretu, tj. po 1. 7. 1954.

Podobne przykłady można by mnożyć, ale nie jest to tu potrzebne. Chodziło jedynie o zilustrowanie zasady, że u osób skierowanych na KIZ: 1) KIZ powinna ustalić stan faktyczny odnośnie zdrowia badanego i jego inwalidztwa nie wchodząc w to, czy i jaką rentę badany otrzyma; 2) orzeczenie KIZ, uznające inwalidztwo, nie jest równoznaczne z uznaniem prawa do takiej czy innej renty.

Wydział rent i pomocy społecznej, oceniając uprawnienia rentowe danych wnioskodawców, powinien wyciągnąć odpowiednie wnioski nie tylko z orzeczenia KIZ, ale też z innych okoliczności, z których wynika prawo do renty i jej wysokość.

4. Pracownik kopalni, ob. X wychodząc po pracy w godzinach nadliczbowych z kopalni, wskoczył do tramwaju będącego w ruchu, wpadł pod koła i utracił lewe podudzie. Z historii choroby wynika, że został przez pogotowie przywieziony do szpitala w stanie zamroczenia alkoholem, a nawet „we śnie alkoholowym“. Ob. X po wyleczeniu się zgłosił wniosek o rentę inwalidzką. Obwodowa KIZ uznała go za inwalidę III grupy z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu. Ob. X złożył odwołanie do wojewódzkiej KIZ, domagając się uznania go inwalidą z tytułu wypadku w zatrudnieniu.

Z przepisu art. 14 wynika, że KIZ jest powołana do ustalenia, czy inwalidztwo ma związek przyczynowy z wypadkiem w zatrudnieniu. Ażeby KIZ mogła ustalić tę okoliczność, przedtem musi być niewątpliwie stwierdzone, że w ogóle zaszła wypadek w zatrudnieniu. A ustalenie tego faktu nie należy jednak do zadań KIZ, gdyż zagadnienie, czy pewne zdarzenie należy uznać za wypadek w zatrudnieniu, jest kwestią prawn-administracyjną. Stąd też definicja wypadków w zatrudnieniu nie figuruje w art. 14 dekretu o p.z.e. określającym kompetencje KIZ, lecz w art. 36 tego dekretu.

Moim zdaniem, wojewódzka KIZ w przytoczonym przypadku ma dwie możliwości rozstrzygnięcia tej sprawy, a mianowicie:

1) odroczyć wydanie orzeczenia, czy inwalidztwo stoi w związku przyczynowym z wypadkiem, do czasu ustalenia przez wydział rent i pomocy społecznej czy dany wypadek był wypadkiem w zatrudnieniu, albo

2) wydać orzeczenie, że inwalidztwo badanego stoi w związku z wypadkiem z dnia takiego a takiego, zaznaczając w orzeczeniu, że kwestia, czy wypadek ten należy uważać za wypadek w zatrudnieniu, zostanie ustalona przez wydział rent i pomocy społecznej.

Jak wyżej powiedziano, kwestia, czy pewne zdarzenia należy uznać za wypadek w zatrudnieniu, jest zagadnieniem administracyjno-prawnym. Ustalenie więc przez wydział rent i pomocy społecznej, że dane zdarzenie nie było wypadkiem w zatrudnieniu, wymaga wydania decyzji zaopatrzonej w klauzulę odwoławczą. Decyzja ta jest zaskarżalna do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast przeciw orzeczeniu KIZ droga skargi sądowej nie jest dopuszczalna.

F. Woźniczka

Wywody zawarte w artykule ob. F. Woźniczki są całkowicie słuszne. Ani bowiem art. 14 dekretu o p.z.e. ani też żaden z aktów prawnych, dotyczących działania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia nie stwarza dla tych komisji żadnych uprawnień w zakresie bezpośredniego decydowania o prawie do zaopatrzenia osób badanych przez te komisje. Uprawnienia w tym zakresie zgodnie z ust. 2 art. 3 dekretu o p.z.e. przysługują wyłącznie wydziałom rent i pomocy PWRN, które wydają decyzję w wyniku przeprowadzenia postępowania rentowego, określonego w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1 lipca 1954 roku w sprawie wykonania dekretu o p.z.e. (Monitor A-70, poz. 874). Zadaniem natomiast komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia jest — w oparciu o obiektywne wyniki przeprowadzonego badania — ustalenie tych wszystkich momentów wynikających z tego badania, które mają istotne znaczenie przy ocenie prawa do renty. Ustalenia te nie mogą jednak w żadnym przypadku wkraczać w zakres kompetencji zastrzeżonych dla organu przyznającego zaopatrzenie.

Jest rzeczą zupełnie bezsporną, że obowiązujące przepisy nie dają komisjom prawa do oceny, czy dane zdarzenie jest wypadkiem w zatrudnieniu, gdyż ustalenie okoliczności wypadku i ich ocena leży w gestii wydziału rent i pomocy społecznej.

Zadaniem komisji jest wydanie jedynie orzeczenia, czy schorzenia lub kalectwa stwierdzone u osoby badanej pozostają w związku z wypadkiem i to tylko wtedy, gdy organ przyznający zaopatrzenie żąda będzie ustalenia w tym zakresie.

Podobnie również nie powinny komisje odmawiać uznania danej choroby za zawodową, jeżeli w myśl obowiązujących przepisów dana choroba jest za taką właśnie uznana. Zagadnienie bowiem wysokości renty z tym związanej jest kwestią, która nie powinna być rozstrzygana przez komisję, lecz przez organ przyznający zaopatrzenie.

Bezpodstawne jest także odmawianie uznania przez komisję uznania inwalidztwa i zaliczenie do jednej z grup inwalidów w tych przypadkach, w których inwalidztwo powstało przed rozpoczęciem zatrudnienia przez osobę zainteresowaną.

Jeżeli bowiem w myśl obowiązujących przepisów stwierdzone schorzenie lub kalectwo daje podstawę do orzeczenia o inwalidztwie i zaliczenia do jednej z grup inwalidów, to komisja powinna wydać także orzeczenie, ustalając jednocześnie datę powstania inwalidztwa, a organ przyznający zaopatrzenie obowiązany jest do wyciągnięcia wniosków wynikających z tego ustalenia i przepisów dekretu o p.z.e.

Należy podkreślić w końcu, że orzeczenia komisji, których ustalenia przekraczają zakres kompetencji dla nich przewidzianych, nie mogą być stosowane we własnym zakresie przez organ przyznający zaopatrzenie, lecz powinny być przesyłane do rozpatrzenia w trybie nadzoru przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Tadeusz Gortat

Warunek obniżenia kwalifikacji przy kwalifikowaniu inwalidów do III grupy

W opublikowanych dotychczas na łamach PUS artykułach nie zostało, moim zdaniem, dostatecznie jasno naświetlone zagadnienie obniżenia kwalifikacji zawodowych jako jednego z zasadniczych czynników orzekania o inwalidztwie i zaliczania do III grupy inwalidów.

Według art. 13 pkt. 3 dekretu o p.z.e. III grupa inwalidów obejmuje „osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie w w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej albo przy skróconym dniu pracy lub innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji”.

W praktyce stosuje się zwykle zasadę, że za miarę obniżenia kwalifikacji przyjmuje się obniżenie zarobków.

Czy jednak zawsze zarobki będą tą miarą, za pomocą której będziemy mogli ocenić poziom kwalifikacji zawodowych pracownika?

Spróbujmy to zobrazować na konkretnych przykładach.

1. Lekarz stał się niezdolnym do wykonywania swojego zawodu wskutek głuchoty uniemożliwiającej mu badanie chorych. Z tego powodu został przeniesiony z pracy w szpitalu do pracy na stanowisko kierownika referatu statystyki medycznej w Wydziale Zdrowia, wymagające wprowadzenia kwalifikacji lekarza, niemniej jednak nie wymagające tak dużych kwalifikacji, jakie są związane z odpowiedzialną pracą lekarza w szpitalu. Mimo zmiany rodzaju pracy, lekarz ten zachował nadal swoje uposażenie, gdyż gwarantuje mu to obowiązujący w zakładach społecznych służby zdrowia system płac, chociaż niewątpliwie mamy tu do czynienia ze znacznym obniżeniem kwalifikacji zawodowych.

2. Księgowy-bilansista stał się niezdolny do wykonywania swego zawodu z powodu nerwicy ogólnej; bardzo znacznego stopnia i obniżenia się ostrości wzroku. Wskutek tego zwolnił się z pracy w charakterze księgowego i przyjął zatrudnienie w charakterze pracownika fizycznego w spółdzielni, produkującej zabawki dziecięce. Po pewnym okresie przyuczenia księgowy ten osiąga z tytułu pracy w wyżej wy-

mienionej spółdzielni zarobki nie mniejsze niż te, które osiągał będąc zatrudniony w charakterze księgowego. Podobnie, jak w poprzednim przypadku, zachodzi tu niewątpliwie znaczne obniżenie kwalifikacji zawodowych.

Czy pracownicy, o których mowa w przykładach, mogą być uznani za inwalidów III grupy?

Praktyczną wykładnię art. 13 dekretu o p.z.e. daje instrukcja PM i OS z 15. 12. 1956, która w § 7 ust. 2 postanawia:

„Do III grupy inwalidów KIZ zaliczają osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej albo przy skróconym dniu pracy lub w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji. Za osoby takie uważa się w szczególności osoby, dla których wskutek chorób lub wad cielesnych (kalectw) przeciwwskazana jest praca w dotychczasowym zawodzie w zwykłych dla tego zawodu warunkach pracy, które jednak mogą wykonywać pracę w innym zawodzie wymagającym mniejszych kwalifikacji lub też w swoim zawodzie przy obniżeniu wydajności pracy bądź zmniejszeniu zakresu wykonywanych czynności, jeżeli zmiana zatrudnienia pociąga za sobą obniżenie zarobków miesięcznych:

o 10% przy zarob. ponad 411 do 600 zł
„ 15% „ „ „ 600 „ 1200 „
„ 20% „ „ „ 1200 „

Przy zarobkach do 411 zł miesięcznie nie jest konieczne obniżenie zarobków”.

Analizując zacytowany przepis instrukcji, widzimy, że pierwsze jego zdanie jest wiernym powtórzeniem treści przepisu pkt. 3 art. 13 dekretu o p.z.e. Zdanie zaś drugie jest rozwinięciem myśli zawartej w sformułowaniu dekretowym i stanowi jak gdyby praktyczną wskazówkę, kogo w świetle postanowień tego przepisu uznać należy za inwalidę III grupy z tytułu obniżenia kwalifikacji zawodowych.

Zdanie drugie § 7 ust. 2 instrukcji zaczyna się od słów: „za osoby takie uważa się w szczególności osoby...”. A więc nie tylko osoby, które w wyniku zmiany zatrudnie-

nia obniżyły swoje zarobki w stopniu określonym w instrukcji, a tylko „w szczególności te osoby”, co tym samym jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że osoby, które bezwzględnie odpowiadają warunkom określonym w zdaniu pierwszym § 7 ust. 2 instrukcji, nie muszą ściśle odpowiadać warunkom określonym w zdaniu drugim.

A zatem pracownicy z dwóch powyższych przykładów mogą być zaliczeni do III grupy inwalidów, gdyż podjęli pracę o znacznie obniżonych kwalifikacjach i udowodnienie w ich przypadku obniżki zarobków jest zupełnie zbędne.

Wyjaśnijmy sobie, w jakim celu § 7 ust. 2 zawiera tabelkę, określającą szczegółowo obniżenie zarobków, jako podstawę do wydania przez KIZ orzeczenia o zaliczeniu do III grupy inwalidów, oraz w jakich przypadkach kwalifikacje zawodowe mierzyć należy wysokością zarobków osiąganych przez pracowników.

Otóż wiadomo, że w praktyce porównanie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania tego czy innego zawodu jest najczęściej bardzo trudne. Trudno np. będzie nam powiedzieć, czy wykonywanie zawodu stolarza wymaga większych kwalifikacji od zawodu murarza, czy też kwalifikacje te są sobie równe. W tych zatem przypadkach gdy ocena kwalifikacji zawodowych jest niemożliwa „gołym okiem”, względnie gdy różnice są małe i nieuchwytnie, ocenę kwalifikacji zawodowych przeprowadzamy posługując się, jako miarą, zarobkami. Zarobki będą miały również decydujące znaczenie przy zaliczaniu do III grupy inwalidów w tych przypadkach, w których mamy do czynienia z pracownikami, którzy pracują nadal w swoim zawodzie, ale wskutek stanu zdrowia obniżyli swoją wydajność pracy lub zakres wykonywanych czynności.

Tadeusz Gortat

C z y t a j

ŻYCIE GOSPODARCZE

dwutygodnik społeczno-gospodarczy (cena zł 1,50)

Pierwszy numer w nowej szacie ukazał się 5 czerwca br. Do nabycia w kioskach „Ruchu” oraz w prenumeracie.

Pytania i wyjaśnienia

PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

733. Zasiłki rodzinne dla uczniów zasadniczych szkół górniczych.

PYTANIE: Zakład pracy ma nieoficjalnie wiadomości, że na uczniów zasadniczych szkół górniczych można płać zasiłki rodzinne nawet i w tym przypadku, jeżeli uczniowie ci otrzymują stypendium, umundurowanie i korzystają z internatu. Referent zasiłkowy zapytuje, czy wiadomości te są zgodne z prawdą.

ODPOWIEDZ: Punkt 40 „wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych“ wyjaśnia, że na dzieci, które przebywają w internatach szkolnych, zasiłki rodzinne nie przysługują, jeżeli całkowity koszt utrzymania i ubrania (umundurowania) dzieci pokrywany jest z funduszy publicznych.

Uczniowie zasadniczych szkół górniczych przebywający w internatach otrzymują całkowite utrzymanie (wyżywienie, umundurowanie i obuwie) na koszt państwa, wobec tego zasiłki rodzinne nie przysługują na nich rodzicom. Nie ma specjalnego zarządzenia (przywileju), że do uczniów zasadniczych szkół górniczych nie stosuje się tych postanowień. Nieoficjalna wiadomość nie jest też prawdziwa. (wr)

734. Premia bilansowa a podstawa wymiaru zasiłku pogrzebowego.

PYTANIE: Ob. R. S. był zatrudniony w styczniu i lutym 1956 przy sporządzaniu bilansu za rok 1955 i w związku z tym w marcu 1956 otrzymał premię bilansową. W lutym zmarł ojciec pracownika i w związku z tym zakład pracy wypłacił zasiłek pogrzebowy. Ob. R. S. uważa, że zakład pracy niesłusznie pominął przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku pogrzebowego połowę premii bilansowej wypłacanej za pracę przy sporządzaniu bilansu w styczniu i w lutym 1956.

ODPOWIEDZ: W myśl uchwały nr 170 Prezydium Rządu z 25.2.1953 (Monitor nr A-25, poz. 300) — premia bilansowa przysługuje pracownikom finansowo-księgowym za terminowe złożenie i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego.

Warunki przyznania rocznej premii finansowej (bilansowej) niektórych pracowników finansowo-księgowych na stanowiskach kierowniczych reguluje w podobny sposób uchwała nr 781 Prezydium Rządu z 1.10.1955 (Monitor nr 88, poz. 1071).

Stosownie do wyjaśnienia Departamentu Plac i Norm PKPG (zobacz „Przegląd Zagadnień Socjalnych“ nr 1/54, str. 63) premia bilansowa jest dodatkowym wynagrodzeniem za pracę nad terminowym i prawidłowym sporządzeniem rocznego sprawozdania finansowego (bilansu). Premia bilansowa jest więc wynagrodzeniem za pracę i nie ma cech gratyfikacji za wyniki pracy w ubiegłym roku, za który się sporządza sprawozdanie finansowe. Pracownik finansowo-księgowy, choćby cały ubiegły rok pracował przy księgowaniu i przez swoją dokładną i staranną pracę przyczynił się do szybszego sporządzenia bilansu, nie ma prawa do premii, jeżeli nie pracował bezpośrednio przy sporządzeniu sprawozdania finansowego.

W konkretnym przypadku pracownik był zatrudniony przy sporządzaniu bilansu w styczniu i w lutym 1956 i wobec tego wypłacona mu premia bilansowa w marcu 1956 stanowi wynagrodzenie za te miesiące. Ponieważ ojciec pracownika zmarł w lutym 1956, za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego należało przyjąć nie tylko normalne wynagrodzenie za styczeń, ale także odpowiednią część wypłacanej premii bilansowej, np. połowę, jeżeli czas pracy przy sporządzaniu bilansu był mniej więcej równy w obu miesiącach (w styczniu i lutym), za które cała premia została wy-

płacona. Pracownik ma więc rację i ma prawo do odpowiedniego uzupełnienia zasiłku pogrzebowego, tj. do różnicy między kwotą należnego zasiłku a kwotą już wypłaconą. (wr)

735. Deputat węglowy a przeciętny miesięczny zarobek dla oceny uprawnień do dodatku mlecznego.

PYTANIE: Pracownik pobiera w zakładzie pracy oprócz wynagrodzenia w gotówce również deputat węglowy w naturze wartości 123 zł miesięcznie. Zarobek miesięczny pracownika w gotówce wynosi miesięcznie 900 zł, wobec czego, gdyby wartość deputatu węglowego doliczało się do zarobku, wtedy zarobek przekroczyłby 900 zł i dodatek mleczny nie przysługiwałby. Czy więc należy brać pod uwagę deputat węglowy?

ODPOWIEDZ: W myśl art. 14 ustawy o ubezp. społ. za zarobek stanowiący podstawę wymiaru składek, zasiłków chorobowych, połogowych i pogrzebowych uważa się nie tylko wynagrodzenie wypłacane pracownikowi w gotówce, ale także wynagrodzenie udzielane w naturze. Za zarobek w naturze uważa się między innymi deputat węglowy. Tak też należy rozumieć „zarobek“, o którym mowa w p. 47 „Wskazówek w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych“. Wartość więc deputatu węglowego, w kwocie 123 zł miesięcznie, należy dodać do wynagrodzenia w gotówce. Ponieważ w konkretnym wypadku suma wynagrodzeń przekracza 900 zł miesięcznie, dodatek mleczny nie należy się. (wr)

736. Przeliczenie renty starczej z KG.

PYTANIE: Górnicy otrzymujący rentę starczą z KG i nadal zatrudnieni pod ziemią występują obecnie z żądaniem przeliczenia rent z KG twierdząc, że ich obecne zarobki są znacznie wyższe od zarobków, jakie ustalono swego czasu przy przyznaniu renty z KG. Jak się ustosunkować do takich wniosków?

ODPOWIEDZ: Przez analogię należy tutaj stosować przepisy dekretu o p.z.e. a mianowicie art. 32 dekretu, który wymaga, aby: a) pracownik przepracował 3 lata po przyznaniu renty (bieg okresu 3-letniego winien być liczony od 1.7.1954); b) przeciętny miesięczny zarobek z okresu tych 3 lat był wyższy od przeciętnego zarobku, który był przyjęty za podstawę wymiaru renty; c) przerwy w pracy (np. z powodu choroby) w okresie 3 lat nie przekraczały łącznie 6 miesięcy. (wf)

737. Pomoc lecznicza dla członków rodziny rencisty i pracownika.

PYTANIE: „Rencista z Żurawicy“ przedstawia następujące pytanie: Art. 63 dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. postanawia, że członkowie rodziny rencisty mają prawo do pomocy leczniczej na warunkach przewidzianych dla członków rodziny pracowników. W praktyce jednak społeczne placówki służby zdrowia nie chcą tej pomocy udzielać bezpłatnie tym dzieciom rencisty, które ukończyły 16 lat, choćby one nie pracowały zarobkowo i uczęszczały do szkół, podczas gdy takim samym dzieciom osób pracujących (nie rencistów) pomocy leczniczej udzielają. Ponadto wydziały rent i pomocy społecznej PWRN przy wystawianiu rencistom legitymacji uprawniających do pomocy leczniczej, nie wpisują do tych legitymacji członków rodziny rencisty, którzy posiadają minimalny majątek nieruchomy, chociaż powołany dekret takich ograniczeń nie przewiduje i chociaż od członków rodziny pracowników nie wymaga się przy udzieleniu pomocy leczniczej, aby nie posiadali żadnego majątku nieruchomego. Czy to jest zgodne z dekretem i czy to jest słuszne?

ODPOWIEDŹ: 1. Świadczenia lecznicze dla członków rodzin z tytułu zatrudnienia pracownika zostały ustalone przepisami ustawy o ubezpieczeniu społecznym (art. 110—112) oraz rozp. RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297).

Według tych przepisów prawo do pomocy leczniczej mają następujący członkowie rodziny pracownika: żona lub niezdolny do zarobkowania mąż, dwie osoby pozostałej rodziny lub jedna osoba obca oraz dzieci stanu wolnego własne i przysposobione, jak również dzieci obce wychowywane i utrzymywane przez pracownika w wieku do lat 16, a gdy się kształcą do 24 lat życia. Wymienione osoby mają prawo do pomocy leczniczej wtedy, gdy pozostają na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika i nie pobierają żadnej renty ani emerytury.

Dekret z 25.6.1954 o p.z.e. nie wymienia członków rodziny rencisty uprawnionych do pomocy leczniczej z tytułu pobierania renty, lecz ogranicza się do stwierdzenia, że „członkowie rodziny rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy oraz osoby pobierające rentę rodzinną mają prawo do pomocy leczniczej i połączniczej oraz do proteżowania na warunkach przewidzianych dla członków rodziny pracowników“ (art. 63). MPiOS wyjaśniając to postanowienie dekretu, ustaliło w załączniku do zarządzenia nr 49 z 25.5.1955, że do pomocy leczniczej mają prawo tylko ci członkowie rodziny rencisty, którzy są wymienieni w art. 45 dekretu jako uprawnieni do renty rodzinnej (jako jego rodzina) i do dodatków na dzieci do renty. Do osób tych zalicza się małżonka i rodziców, jeśli osoby te zamieszkują razem z rencistą i pozostają na jego utrzymaniu oraz dzieci, wnuki i rodzeństwo stanu wolnego w wieku do lat 16, a jeśli uczęszczają do szkół to tylko do ukończenia 18 lat, jeżeli rencista otrzymuje dodatki do renty na te dzieci.

Jak z powyższego wynika, krąg członków rodziny rencisty uprawnionych do pomocy leczniczej jest węższy aniżeli krąg członków rodziny pracownika, i dlatego może się rodzić wątpliwość, czy zakres osób uprawnionych do pomocy leczniczej, ustalony w wyjaśnieniu MPiOS w odniesieniu do rodzin rencistów, jest zgodny z postanowieniami art. 63 dekretu.

2. Podstawą do korzystania z pomocy leczniczej jest legitymacja uprawniająca do świadczeń leczniczych, jaką otrzymuje każdy rencista. Wydział rent i pomocy społecznej PWRN obowiązany jest wpisać od razu do legitymacji dzieci, wnuki i rodzeństwo, dla których przyznano dodatek do renty lub rentę rodzinną. Pozostałych członków rodziny wpisuje się do legitymacji tylko na żądanie samego rencisty i po stwierdzeniu istnienia uprawnień.

Wpisany do legitymacji rencista członek rodziny ma prawo korzystać z pomocy leczniczej w takim samym zakresie jak członek rodziny pracownika, i zakłady społeczne służby zdrowia nie mogą mu tej pomocy odmawiać.

Istotnym warunkiem uprawnień do pomocy leczniczej jest m. in. to, by członek rodziny rencisty pozostawał na utrzymaniu rencisty; wymaga tego i dekret z 1954 roku o p.z.e., jak i w stosunku do pracowników — ustawa o ubezpieczeniu społecznym. Nie można uważać za pozostającą na utrzymaniu osobę, która ma własne źródło dochodu.

Ponieważ sprawy zasiłkowe należą do właściwości Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, a sprawy rentowe do właściwości Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, każdy z tych organów wydaje wytyczne w swoim zakresie, kiedy należy uważać, że członek rodziny pozostaje lub nie pozostaje na utrzymaniu pracownika czy rencisty. Ponieważ wytyczne te wydają się dwa niezależnie od siebie organy — wytyczne te mogą się od siebie różnić.

3. Jeśli wydział rent z jakiegokolwiek powodu, który renciście wydaje się niesłuszny, odmawia wpisania członka rodziny do legitymacji rencisty, to należy żądać wydania formalnej decyzji, na którą można wnieść skargę do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych. (mb)

738. Uprawnienia inwalidów wojskowych i ich rodzin do pomocy leczniczej.

PYTANIE: „Rencista z Żurawicy“ zapytuje, jakim dowodem ma wykazać inwalidą prawo do bezpłatnej pomocy leczniczej, skoro w książeczkach inwalidzkich wystawianych przez wydziały rent i pomocy społecznej PWRN nie ma żadnej wzmianki o tym uprawnieniu. Dlatego też niektóre społeczne zakłady służby zdrowia odmawiają inwalidom wojskowym bezpłatnej pomocy leczniczej.

ODPOWIEDŹ: Do pomocy leczniczej mają prawo zarówno sami inwalidzi wojskowi, jak i członkowie ich rodzin, w zakresie przewidzianym dla pracowników i dla członków rodzin pracowników. Jako dowód uprawniający służy inwalidzie aktualna książka inwalidzka, a członkom jego rodziny — zaświadczenie wystawione przez wydział rent i pomocy społecznej PWRN. Książka inwalidzka nie zawiera wprawdzie wzmianki o uprawnieniach inwalidy do pomocy leczniczej, lecz uprawnienia te ujęte są w przepisach ustawowych art. 22 dekretu z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin. O tych uprawnieniach społeczne zakłady służby zdrowia powinny wiedzieć i je realizować. (mb)

739. Renta dla wdowy po zatrudnionym renciście.

PYTANIE: Pracownik, który od 1953 roku pobierał rentę inwalidzką w wysokości 251 zł i jednocześnie był zatrudniony, zmarł w grudniu 1955 roku. Wdowie przyznano rentę rodzinną w wysokości 240 zł przyjmując jako podstawę wymiaru renty kwotę 800 zł, mimo że zmarły mąż zarabiał prawie od dwóch lat ponad 1200 zł. Wdowa, którą poinformowano w zakładzie pracy, że powinna otrzymać po zmarłym mężu 30% zarobku, zapytuje, dlaczego przyznano jej tak niską rentę.

ODPOWIEDŹ: Według art. 44 dekretu o p.z.e. renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny po pracowniku, zmarłym wskutek innych przyczyn niż wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, wtedy jeżeli zmarły w chwili śmierci posiadał warunki wymagane do uzyskania renty inwalidzkiej lub starczej, albo pobierał jedną z tych rent. Według art. 84 tegoż dekretu osobom, które w dniu 1.7.1954 pobierały rentę z tytułu własnej pracy na podstawie dawnych przepisów, przyznaje się na ich wniosek zamiast pobieranej renty świadczenia określone w dekrete tylko w przypadkach, gdy osoby te były zatrudnione po 1.7.1954 co najmniej przez 3 lata i spełniały wymagane warunki do renty.

W omawianym przypadku pracownik w chwili śmierci nie spełniał warunków do uzyskania renty inwalidzkiej lub starczej na podstawie dekretu z tytułu ostatniego zatrudnienia, ponieważ od 1.7.1954 do dnia śmierci był zatrudniony mniej niż 3 lata. Dlatego też pobierał do dnia śmierci rentę przyznaną mu na podstawie dawnych przepisów. Prawo więc wdowy do renty rodzinnej należy oceniać na tle renty męża pobieranej do dnia jego śmierci, a nie na tle ostatniego zatrudnienia przed śmiercią. Według § 18 zarządzenia MPiOS z 1.7.1954 (Monitor A-70, poz. 874) rentę rodzinną po renciście, który pobierał rentę na podstawie dawnych przepisów, wymierza się od przeciętnego zarobku tej grupy zarobkowej, jaka była przyjęta do obliczenia renty inwalidzkiej. Rentę inwalidzką w wysokości 251 zł obliczono od VI grupy zarobkowej, dla której przeciętny zarobek ustalony został na 800 zł. Od tej więc kwoty obliczono rentę rodzinną, przyjmując 30% tego zarobku, tj. 240 zł. (mb)

740. Wdowa przez powtórne wyjście za mąż traci na zawsze prawo do renty z poprzedniego małżeństwa.

PYTANIE: Ob. P.M. po śmierci męża pobierała od 1952 roku rentę wdowią. W końcu 1954 roku wyszła ponownie za mąż, wskutek czego utraciła prawo do renty wdowiej. W roku 1955 powtórne małżeństwo zostało rozwiązane wyrokiem sądu. Ob. P. M. nie pozostając obecnie w żadnym związku małżeńskim, zapytuje czy przysługuje jej prawo do renty po pierwszym mężu.

ODPOWIEDŹ: Renta wdowia została przyznana na podstawie art. 4 ustawy z 1.3.1949 (Dz. U. Nr 18, poz. 109). Od 1.7.1954 obowiązują w tym zakresie przepisy dekretu o p.z.e. Według art. 47 tego dekretu wdowa traci prawo do renty w razie wstąpienia w ponowny związek małżeński. Przepis ten ma zastosowanie do rent przyznanych zarówno na podstawie dekretu, jak również na podstawie dawnych przepisów, co potwierdza art. 80 ust. 1 dekretu. Toteż przez powtórne małżeństwo ob. P. M. utraciła na zawsze prawo do renty wdowiej, pobieranej na skutek śmierci pierwszego męża. Prawa tego nie może odzyskać, chociaż jej drugie małżeństwo zostało rozwiązane; o utracie renty decyduje bowiem sam fakt wstąpienia w ponowny związek małżeński, i nie ma znaczenia, jak długo trwało drugie małżeństwo lub jaki był powód jego rozwiązania. (mb)

741. Czy wypadek, któremu pracownik uległ będąc w stanie zamroczenia alkoholem uznać można za wypadek w zatrudnieniu.

PYTANIE: Ob. Z. pracownik umysłowy kopalni, zatrudniony po południu w godzinach nadliczbowych, po zakończeniu pracy i wyjściu z kopalni, wskakiwał do tramwaju będącego w biegu, wpadł pod tramwaj i stracił nogę powyżej kolana. Z historii choroby spisanej przez szpital wynika, że ofiara wypadku została przywieziona do szpitala w stanie zamroczenia alkoholowego (we śnie alkoholowym). Czy pracownik ten ma prawo do renty z tytułu inwalidztwa spowodowanego wypadkiem w zatrudnieniu?

ODPOWIEDŹ: Renta inwalidzka z dekretu o p.z.e. przysługuje w wyższym wymiarze, jeżeli inwalidztwo jest skutkiem wypadku w zatrudnieniu. Art. 36 ust. 1 dekretu o p.z.e. ustala wyraźnie, że: „za wypadek w zatrudnieniu uważa się nagłe zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną, które zaszło w związku z zatrudnieniem“.

W omawianym przypadku brak jest jednak związku z wypadkiem, bowiem został spowodowany działaniem pracownika pod wpływem zamroczenia alkoholem, nie może więc tu być mowy o przyczynie zewnętrznej. Skoro zatem brak elementów niezbędnych dla uznania wypadku za wypadek w zatrudnieniu, nie ma podstaw do uznania, że inwalidztwo jest skutkiem wypadku w zatrudnieniu. Ob. Z. przysługuje przeto tylko renta w wysokości przewidzianej dla inwalidztwa spowodowanego innymi przyczynami niż wypadek w zatrudnieniu. (wf)

742. Renta wdowia po górniku, pobierającym rentę starczą z KG, który uległ wypadkowi w zatrudnieniu pod ziemią.

PYTANIE: Górnik, otrzymujący rentę starczą z KG, uległ 1.3.1956 śmiertelnemu wypadkowi w zatrudnieniu pod ziemią. Czy wdowie należy wypłacać 60% renty z KG, którą zmarły w chwili śmierci faktycznie pobierał, czy też rentę obliczyć na nowo, oraz w jaki sposób?

ODPOWIEDŹ: Kwestie nie uregulowane w przepisach KG należy rozstrzygać według ogólnie obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych. Przepisami tymi są od 1.7.1954 postanowienia dekretu o p.z.e.

W omawianym przypadku należy zastosować przez analogię art. 84 dekretu, a zatem obliczyć na nowo rentę z KG według zarobku za ostatnie 36 miesięcy przed wypadkiem śmiertelnym, oraz przyznać wzrost rentowy z tytułu wypadku na podstawie § 8 uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951. (wf)

743. Jaka renta przysługuje pracownikowi zatrudnionemu pod ziemią lub wykonującemu pracę uznaną za równorzędną, który uległ wypadkowi na powierzchni lub w drodze do kopalni.

PYTANIE: Pracownik dolowy kopalni (względnie pracownik wykonujący prace równorzędne z pracą pod ziemią) ulega wypadkowi w zatrudnieniu nie podczas pracy pod ziemią, lecz na powierzchni lub w drodze do kopalni, i wskutek tego wypadku staje się inwalidą w rozumieniu KG. Czy pracownik ten ma prawo do renty z KG?

ODPOWIEDŹ: Prawo do renty inwalidzkiej z KG zależy jest zasadniczo od przebiegu i lat pracy pod ziemią lub pracy równorzędnej. Jeśli inwalidztwo jest skutkiem wypadku przy pracy pod ziemią, okres 10 lat pracy nie jest wymagany (§ 8 uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951) a pracownikowi przysługuje renta w wymiarze jak za 25-letni okres pracy oraz wzrost rentowy z tyt. wypadku.

Według punktu 19 wyjaśnień MPiOS z 18.1.1951 (Upu. 16—c/51) „przez wypadek pod ziemią należy rozumieć wypadek pod ziemią w ścisłym tego słowa znaczeniu“. Wynika z tego, że wypadek na powierzchni kopalni lub w drodze do pracy (poza kopalnią) nie daje uprawnień do uprzywilejowanej renty z KG, wynikających z § 8 uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951.

Jeżeli zatem górnik przebył co najmniej 10 lat pracy pod ziemią lub równorzędnej, wówczas ma prawo do renty inwalidzkiej z KG, jednakże nie za 25 lat pracy, lecz tylko za faktyczny okres pracy i bez wzrostu rentowego. Jeżeli natomiast nie przebył 10 lat zaliczalnych do KG, wówczas w ogóle nie ma prawa do renty z KG, a może natomiast uzyskać rentę z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. (wf)

744. Renta inwalidzka z KG.

PYTANIE: Górnik liczący 1 stycznia 1951 ponad 55 lat życia, pracował do tego dnia (dzień wejścia w życie uchwały Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 o świadczeniach z Karty Górnika) ponad 25 lat pod ziemią. Od dnia 1.1.1956 górnik powrócił do pracy pod ziemią. Czy, i ewentualnie po jakim okresie pracy pod ziemią górnik ten nabędzie prawo do renty z KG.

ODPOWIEDŹ: Udzielenie wyjaśnienia zależy od tego, czy górnik w dniu 1.1.1951 już był rencistą, czy też nie. Jeżeli górnik w dniu tym już był rencistą, to na podstawie § 12 uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 i pkt. 25 wyjaśnienia MPiOS z 18.1.1951 (Upu 16—c/51) nie może w ogóle już nabyć prawa do renty z KG ani z tytułu wieku (wysługi lat) ani z tytułu inwalidztwa. Jeżeli natomiast górnik ten w dniu 1.1.1951 nie pobierał jeszcze ani renty emerytalnej ani pensji brackiej, wówczas będzie mógł uzyskać rentę inwalidzką z KG, jeżeli od dnia ponownego podjęcia pracy, tj. od 1.1.1956, pracując co najmniej 12 miesięcy pod ziemią i zostanie uznany za inwalidę w rozumieniu KG lub przed upływem tych 12 miesięcy stanie się inwalidą skutkiem wypadku przy pracy pod ziemią. (wf)

745. Zasiłek pogrzebowy po zmarłym górniku

PYTANIE: Górnik chorował od 3 października do 31 grudnia 1955, w którym to dniu zmarł. Zasiłek pogrzebowy obliczono w następujący sposób: zarobek za pierwszy dzień października, gdyż drugiego października była niedziela, wynosił 27,58 zł, ekwiwalent za węgiel przysługujący za cały miesiąc wynosił 50 zł

+ 125,63 zł = 175,63 zł. Ponieważ górnik przepracował w październiku tylko jedną dniówkę, kwotę 175,63 podzielono przez 25, co wynosi 7,02 zł. Zarobek więc za dzień 2 października ustalono — 27,58 zł (dniówka) i 7,02 zł (ekwiwalent węglowy) = 34,60 zł. Kwotę 34,60 pomnożono przez 42 (7 tyg.) co wyniosło 1.453,20 zł; sumę tę otrzymała żona zmarłego tytułem zasiłku pogrzebowego. Zapytuje ona, czy zasiłek pogrzebowy obliczono właściwie?

ODPOWIEDŹ: Zasiłek pogrzebowy obliczono prawidłowo. W konkretnym przypadku górnik był żonaty, górnikowi żonatemu przysługuje deputat węglowy w ilości 8 ton rocznie. Z tego 6 ton otrzymuje w naturze, zaś za 2 tony ekwiwalent pieniężny w miesięcznych ratach po 50 zł. Ponieważ deputatu węglowego przysługującego w październiku nie pobrano w naturze, ustalono jego wartość w gotówce na 125,63 zł. Deputat węglowy za październik wyniósł więc łącznie 50 + 125,63 = 175,63 zł. Kwotę tę słusznie podzielono przez 25, zaliczając do podstawy wymiaru zasiłku pogrzebowego tylko 1/25 całej kwoty, odpowiadającą jednej przepracowanej dniówce. (wf)

Z orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych

Do art. 79 dekretu o p.z.e

W wyroku z dnia 9 lutego 1956 roku nr TR-I-589/55 Trybunał orzekł:

„Wniosek o przeliczenie — z tytułu przebycia w zatrudnieniu ponad 18 miesięcy po wyzwoleniu — wysokości renty inwalidzkiej ustalonej prawomocnie przed dniem 1 lipca 1954 zgłoszony po tym dniu, podlega rozpoznaniu na zasadzie przepisów dekretu z 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (poz. 116 Dz. ust.)“

W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał podniósł, że zgodnie z przepisami art. 79 dekretu do spraw, w których wnioski o świadczenia zostały zgłoszone przed dniem wejścia w życie dekretu, stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli dekret nie stanowi inaczej.

Przepis ten dotyczy wyłącznie tych wniosków, które były zgłoszone przed dniem 1 lipca 1954 i nie zostały przed tą datą załatwione, nie znaczy to jednak, że do świadczeń prawomocnie ustalonych przed dniem 1 lipca 1954 należy ad infinitum stosować wszelkie przepisy prawa materialnego, które obowiązywały przed tym dniem. Odmienny pogląd jest sprzeczny zarówno z przepisami art. 99 dekretu pozbawiającymi mocy prawnej wszystkie dotychczasowe przepisy w przedmiotach dekretem uregulowanych, jak również z przepisami art. 80, 81 i 84 dekretu, określającymi sytuację prawną osób pobierających świadczenia przyznane im na zasadzie przepisów, które obowiązywały przed dniem 1 lipca 1954 roku.

Dr T. S.

Dla należytego zrozumienia powyższego wyroku Redakcja uważa za wskazane podać stan faktyczny sprawy, która była przedmiotem rozpoznania przez TUS. Stan ten przedstawia się następująco:

Ob. E. K. pobiera rentę inwalidzką od 1. 6. 1943. Dnia 27. 10. 1954 zgłosił wniosek o przeliczenie renty z tytułu przepracowania 18 miesięcy po wyzwoleniu, przedkładając zaświadczenie „Huty Pokój“, iż pracuje w niej bez przerwy od 19.11.1945 w charakterze robotnika fizycznego. Wniosek o przeliczenie został oddalony przez Oddział b. ZUS, a decyzję wydaną w tej sprawie zatwierdził OSUS w Stalinoogrodzie z uzasadnieniem, iż dekret o p.z.e nie przewiduje przeliczenia renty ustalonej przed 1. 7. 1954 i tylko z tego powodu, że rencista przepracował 18 miesięcy po wyzwoleniu.

Przeciw wyrokowi OSUS ob. E. K. wniósł skargę rewizyjną wywodząc, że skoro wniosek o rentę był zgłoszony przed 1. 7. 1954, to zgodnie z art. 79 dekretu o p.z.e do przeliczenia renty mają zastosowanie przepisy rozporządzeń z 8. 3. 1949 (Dz. U. nr 18, poz. 120) i 17.1.1953 (Dz. U. nr 8, poz. 20) jako „dotychczasowe przepisy“ w rozumieniu art. 78 tegoż dekretu. Twierdzenie więc, iż dekret o p.z.e. nie przewiduje przeliczenia renty ustalonej przed 1. 7. 1954 renciście, który przepracował 18 miesięcy po wyzwoleniu nie znajduje, zdaniem ob. E. K. uzasadnienia w przepisach dekretu. Zdania tego jednak TUS nie potwierdził.

Do art. 13 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 21 lutego 1954 roku nr TR-I-660/55 Trybunał ustalił:

„Inwalidztwo III grupy oceniać należy według konkretnych wykonywanych przez pracownika czynności stanowiących jego zawód, a nie według czynności wykonywanych przez wielu pracowników o różnych zawodach“.

Uzasadniając swój pogląd Trybunał wskazał, że według art. 13 pkt. 3 dekretu z 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (poz. 116 Dz. Ust.) do III grupy inwalidów zalicza się osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie

w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie... itd. Dla oceny konkretnego przypadku trzeba więc odpowiedzieć na pytanie, co stanowiło i stanowi zawód skarżącego. Skoro skarżący od kilku lat spełniał czynności „pomocnika na czerpaku“, to te czynności stanowią jego zawód, a określenie go jako „robotnika na powierzchni“ jest błędne. Wśród robotników bowiem powierzchniowych jest tyle zawodów fachowych ile specjalnych robót wymaga istnienie, praca i rozwój kopalni.

Dr T. S.

Do art. 89 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 9 maja 1956 nr Tr-II-909/55 Trybunał orzekł:

„Po ogłoszeniu noweli z dnia 27 listopada 1954 (poz. 268 Dz. Ust.), zmieniającej art. 89 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (poz. 116 Dz. Ust.), skarga na decyzję organu rentowego, oparta w sprawie renty starczej na pierwotnym brzmieniu wspomnianego artykułu, podlega odrzuceniu“.

Stanowisko swoje Trybunał uzasadnił, jak następuje:

Art. 89 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym w pierwotnym jego brzmieniu dawał skarżącemu, który w dniu wejścia w życie dekretu a także później pozostawał w czynnej służbie państwowej i odpowiadał innym warunkom określonym w tym artykule, prawo do renty starczej. Została mu ona więc przyznana zgodnie z ówczesnym brzmieniem wspomnianego przepisu.

Pierwotne brzmienie art. 89 zostało jednak zmienione nowelą z dnia 27. 11. 1954 (poz. 268 Dz. Ust.) przez dodanie postanowienia, że prawo do renty starczej w określonych pierwotnie warunkach przysługuje tylko wtedy, jeżeli pracownik został zwolniony ze służby państwowej. Nowela ta, która stworzyła dodatkowy warunek, od którego art. 89 uzależnia prawo do renty starczej, weszła w życie z dniem ogłoszenia (14.12.1954) z mocą wsteczną od dnia 1.7.1954, tj. od dnia, w którym wszedł w życie dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

Wynika stąd, że pracownicy państwowi, którzy po dniu 1. 7. 1954 nadal pozostawali w służbie państwowej, utracili prawo do renty starczej i to od daty jej przyznania, ponieważ — jak wspomniano — nowela posiada moc wsteczną od 1. 7. 1954. Z uwagi jednak na to, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych w okresie między 1. 7. 1954 (dniem wejścia w życie dekretu) a 14. 12. 1954 (dniem ogłoszenia noweli) przyznawał i wypłacał renty starcze pracownikom, którzy po 1. 7. 1954 nadal pozostawali na służbie państwowej, nowela w dalszym swym postanowieniu ustaliła, że kwoty wypłacone na podstawie pierwotnego brzmienia art. 89 nie podlegają zwrotowi. To postanowienie usankcjonowało wypłaty, dla których dokonania wobec mocy wstecznej noweli przestała istnieć podstawa prawna już od 1. 7. 1954.

Skoro zaś Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych rozpatrywał skargę na decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dopiero po ogłoszeniu noweli zmieniającej przepisy art. 89 dekretu, nie powinien był rozpatrywać jej merytorycznie, gdyż postanowienia noweli nie dawały już podstawy do przyznania skarżącemu renty starczej w żądanym przez niego wymiarze, ponieważ w stanie prawnym, jaki istniał w chwili rozpatrywania przez Sąd, skarżący — jak to wywiedziono wyżej — nie miał w ogóle prawa do renty starczej, a nie był tylko obowiązany do zwrotu sum wypłaconych mu tytułem renty, przyznanej zgodnie z ówczesnym stanem prawnym przed ogłoszeniem wspomnianej noweli.

Dr T. S.

Przeгляд Ustawodawstwa

15.4. — 15.5.1956

1. Ustawa budżetowa na rok 1956 z 26. 4. 1956 (Dz. U. nr 12, poz. 60).

Ustawa ustala dochody budżetu Państwa na rok 1956 w wysokości 141.309.771 tys. zł, a wydatki w wysokości 136.869.046 zł. Nadwyżka więc dochodów nad wydatkami wynosi 4.440.725 zł. Ubezpieczenia społeczne uczestniczą w dochodach kwotą 14.187.000 tys. zł, w wydatkach zaś kwotą 11.549.641 tys. zł, dając nadwyżkę w kwocie 2.637.359 tys. zł. Dochody ubezpieczeń społecznych stanowią więc okragło 10% dochodów budżetowych, wydatki okragło 8,5% wydatków, zaś nadwyżka ponad 50% ogólnej nadwyżki budżetowej.

2. Ustawa z 27. 4. 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63).

Ustawie podlegają pracownicy pedagogiczni państwowych szkół, zakładów i placówek wychowawczych i szkoleniowych, zakładów leczniczych, leczniczo-wychowawczych i poprawczych, schronisk dla nieletnich, przedszkoli, internatów i burs, świetlic szkolnych i międzyszkolnych, bibliotek szkolnych i pedagogicznych oraz ośrodków doskonalenia kadr, a mianowicie: a) nauczyciele, nauczyciele zawodu i wychowawcy, b) dyrektorzy, zastępcy dyrektorów, kierownicy i zastępcy kierowników, c) kierownicy wydziałów i działów, sekcji, warsztatów, pracowni i zajęć praktycznych, d) bibliotekarze, e) instruktorzy, f) przewodnicy drużyn harcerskich. Wszystkie powyższe grupy osób ustawa określa ogólnie mianem nauczyciela. Nie są objęci ustawą pracownicy studiów przygotowawczych, szkół wyższych, instytutów i placówek naukowych.

Nauczycielowi i jego rodzinie przysługuje prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadach określonych w dekrete o powrzechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin dla pracowników zaliczonych do I kategorii zatrudnienia. Postanowienie to stosuje się również do nauczycieli i członków ich rodzin, którym przyznano zaopatrzenie emerytalne na podstawie wspomnianego dekretu przed wejściem w życie omawianej ustawy, tj. przed 8. 5. 1956.

Nauczycielom, którym przyznano zaopatrzenie emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954, ustawa podwyższa stawki tego zaopatrzenia: a) dla nauczycieli o 160 zł, b) dla rodzin pozostałych po nauczycielach o 100 zł miesięcznie.

Tryb i sposób dokonania zmian w wysokości zaopatrzenia emerytalnego, wynikających z przytoczonych przepisów, Minister Pracy i Opieki Społecznej winien określić w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, a więc do dnia 8. 8. 1956. Rozporządzenie to określi też zapewne, czy podwyżka zaopatrzenia emerytalnego nauczycielom nastąpi na wniosek osób zainteresowanych czy też z urzędu, oraz od jakiego terminu będzie ona przysługiwała.

W zakresie ochrony macierzyństwa ustawa postanawia, że nauczycielka w stanie ciąży otrzymuje urlop macierzyński zgodnie z przepisami o ochronie pracy młodocianych i kobiet. W okresie tego urlopu otrzymuje ona pełne ostatnio pobierane uposażenie i zachowuje wszystkie inne uprawnienia służbowe. W przypadku, gdy czas pracy nauczycielki kanmającej wynosi ponad 4 godziny dziennie, przysługuje jej prawo korzystania z 1 godziny przerwy zaliczanej do czasu pracy.

W całym okresie ciąży jak i w czasie ustawowej przerwy w pracy po porodzie nie może być z nauczycielką rozwiązany stosunek służbowy. Rozwiązanie stosunku służbowego w tych okresach dopuszczalne jest tylko w przypadku, gdy nauczycielka: a) pozostaje w stanie pozasłużbowym i w ciągu 5 lat od dnia

przejścia w stan pozasłużbowy nie podjęła ponownie zatrudnienia, b) występuje sama dobrowolnie ze służby, c) została prawomocnym wyrokiem sądowym skazana na karę dodatkową utraty praw publicznych lub utratę prawa wykonywania zawodu, d) w drodze orzeczenia dyscyplinarnego została skazana na karę zwolnienia z pracy, e) uchyła się samowolnie od pracy w ciągu co najmniej 2 tygodni.

Nauczycielowi w czynnej służbie oraz nauczycielowi renciście i ich małżonkom przysługuje prawo do korzystania z 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejowych.

3. Instrukcja nr 11/56 Ministra Zdrowia z 12. 3. 56 (M. IV. 1. 1/2/56) zmieniająca regulamin orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 6. poz. 24).

Instrukcja uzupełnia § 12 regulaminu orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy, stanowiącego załącznik do instrukcji nr 42/51 Ministra Zdrowia z 12. 6. 1951 (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 12. poz. 121 i nr 19, poz. 201), dodając w tym paragrafie ustęp 4, postanawiający, że w razie stwierdzenia choroby dziecka wyłączającej jego przebywanie w żłobku, lekarz żłobka ma prawo wydać matce (opiekunce) dziecka zaświadczenie stwierdzające potrzebę opieki nad nim przez okres nie dłuższy niż 3 dni. O potrzebie opieki nad dzieckiem przez dalszy okres orzeka komisja lekarska na wniosek lekarza właściwego w myśl § 1 regulaminu.

4. Zarządzenie Ministra Zdrowia z 18. 4. 1956 w sprawie wykazu leków, które mogą być wydawane ubezpieczonym za opłatą 10% obowiązujących cen aptecznych (Monitor nr 35, poz. 427).

W związku z § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 3. 1. 1953 w sprawie opłat za leki i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym (Dz. Urz. nr. 11, poz. 43) zarządzenie ustala 14 leków, które mogą być wydawane ubezpieczonym w przypadku chorób przewlekłych i biegunek zakaźnych za opłatą 10% obowiązujących cen aptecznych. Chorobami przewlekłymi w rozumieniu zarządzenia są cukrzyca, dusznica bolesna, gruźlica, nadciśnienie tętnicze, niedomoga układu krążenia, padaczka, owsica, niedorozwój umysłowy oraz schorzenia reumatyczne. Zarządzenie weszło w życie z dniem 15. 5 1956 zastępując zarządzenie z 31. 1. 1953 (Monitor A-14, poz. 48 i A-30, poz. 388).

Okólniki i zarządzenia

Okólniki i zarządzenia MPiOs

Pismo okólne Nr 12 z 4.5.1956 podaje prezydiom wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych do wiadomości i stosowania instrukcję nr 35 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2.5.1956 w sprawie pozostawiania członków rodziny na utrzymaniu pracownika w dniu jego śmierci, wyjaśniając dodatkowo niektóre kwestie mogące się wyłonić przy stosowaniu wspomnianej instrukcji. Zagadnieniom unormowanym w instrukcji i piśmie okólnym poświęcamy osobny artykuł w niniejszym numerze na str. 186.

Pismo okólne Nr 13 z 10.5.56 przesyła prezydiom wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych do wiadomości i stosowania zarządzenie Nr 36 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 7.5.1956 zmieniające zarządzenie nr 57 z 16.6.1955, w sprawie zasad premiovania pracowników niektórych komórek wydziałów rent i pomocy społecznej wspomnianych prezydiów. Zmianie ulega § 2 zarządzenia z 16.6.1955, który otrzymuje nowe brzmienie tej treści, że pracownicy wymienieni w § 1 tegoż zarządzenia mogą otrzymać miesięczną premię w wysokości od 10% do 40% miesięcznego uposażenia, jeśli wyróżniają się w pracy i zadania ustalone dla danego oddziału w miesięcznym planie pracy zostały wykonane. Podstawą dla oceny wyróżnienia jest jakość i wydajność pracy.

Sprawa socjalistycznej praworządności w stanowieniu i wykonywaniu prawa

W grudniu 1955 roku odbył się w Warszawie IV Krajowy Zjazd Prawników Polskich, na którym ogłoszono kilka zasadniczych referatów i poddano analizie wiele zagadnień z dziedziny prawa. Podstawowym zagadnieniem szczególnie gorąco dyskusyjnym była sprawa socjalistycznej praworządności. Na łamach „PAŃSTWA I PRAWA“ organu Zrzeszenia Prawników Polskich, znajdujemy materiały omawiające IV Zjazd:

Jerzy Jodłowski — DZIAŁALNOŚĆ I ZADANIA ZRZESZENIA PRAWNIKÓW POLSKICH — zeszyt 2/1956,

Aleksander Bachrach — ZAGADNIENIA USTAWODAWCZO-KODYFIKACYJNE — zeszyt 3/1956 oraz sprawozdanie z dyskusji nad tym referatem w zeszycie 4/1956.

REZOLUCJE ZJAZDU ogłoszono w zeszycie 1 i 2/1956.*)

J. Jodłowski podkreślił odpowiedzialną rolę prawników (teoretyków i praktyków) w kształtowaniu nowej treści i nowej formy prawa, w wykazywaniu luk i braków w przepisach prawnych, w postulowaniu zmian i uzupełnień. Zwrócił też uwagę na konieczność realizowania zasad praworządności oraz radykalnego uporządkowania naszego ustawodawstwa na odcinku prawa cywilnego, karnego a również i w innych dziedzinach prawa, np. w dziedzinie regulacji prawnej życia gospodarczego.

A. Bachrach, przypominając, że prawo służy bazie społeczno-ekonomicznej, omawia najważniejsze akty prawne, jakie ukazały się w poszczególnych etapach minionego dziesięciolecia, charakteryzuje przemiany, jakim uległ nasz ustrój społeczno-ekonomiczny, a na tym tle — naszą działalność prawotwórczą.

A. B. jest zdania, iż nie ma potrzeby zamykać oczu na takie fakty, jak przestarzałość ustaw, czy po prostu kiepska jakość legislacyjna ustaw aktualnych. Zwraca uwagę na obfitość aktów prawnych normujących różne dziedziny życia, obfitość sprawiającą, że niekiedy nawet „prawnik świadomy zasad porządku prawnego — staje w obliczu trudnych do przezwyciężenia przeszkód bez narażenia na szwank tych zasad“. Podkreśla ponadto niezadowalający stan ogólnej teorii prawa, braki w zakresie zastosowania prawa oraz w zakresie umiejętności pisania prawa.

Kodyfikacja prawa, będąca zdaniem A. B. „żywą więzią teorii z praktyką“, jest w naszym państwie, w naszym ustroju niezbędna; kodyfikacja zapobiegnie pogłębianiu rozbieżności pomiędzy „urzędowo wydrukowaną literą prawa, a tym, co istnieje w praktyce“, szczególnie na odcinku prawa pracy.

Referent zwraca uwagę na nowy, właściwy naszemu ustrojowi charakter działania ministrów i kierowników zarządów centralnych, zarządzających powierzonymi sobie zespołami przy pomocy niezbędnych aktów dyrektywnych, które często bywają traktowane jako akty normatywne (aczkolwiek nimi nie są i być nie mogą), co wynika z niezadowalającego stanu naszego ustawodawstwa.

Inną kwestią jest przestarzałość obowiązujących ustaw (z lat 1919, 1918 a nawet z XIX wieku, m.p. ustawa uwłaszczeniowa z 1864 roku). Luki prawne wypełnia się okólnikami, uchwałami i innymi aktami dyrektywnymi, które „narastają do rangi aktów normatywnych“.

Znaczenie rozproszenie aktów prawnych po rozmaitych publikacjach urzędowych (Dziennik Ustaw, Monitor Polski, Biuletyn PKPG, CRZZ, liczne Dzienniki Urzędowe) nie ułatwia śledzenia i rejestrowania ukazujących się aktów normatywnych.

*) Niektóre referaty zjazdowe publikowane były w „Nowym Prawie“ i „Przeglądzie Ustawodawstwa Gospodarczego“.

A. B. stwierdza w końcu, że jednym z istotnych czynników praworządności jest aktualność i wysoka jakość legislacyjna obowiązującego ustawodawstwa. Brak norm potrzebnych praktyce społecznej lub ich nieaktualność rodzi niebezpieczeństwo naginania prawa lub wręcz żywiołowego zastępowania go zasadami pozaustawowymi, „co może łatwo doprowadzić do dowolności lub całkiem błędnego pojmowania potrzeb życia“.

Kodyfikacja wymagać będzie wielkiego nakładu pracy i bardzo ścisłego powiązania formy przepisów (jasność, jednoznaczność i zrozumiałość aktów prawnych) z ich treścią.

Ożywiona dyskusja, w której zabrało głos 19 mówców, teoretyków i praktyków prawa, świadczyła, jak aktualne i żywe były problemy poruszone w referacie. Uczestnicy dyskusji zwracali uwagę m. in. na zagadnienie właściwego prowadzenia prac ustawodawczych, występując przeciwko atmosferze tajemności i pośpiechu, a postulując ogłaszanie drukami projektów ustawodawczych i poddawanie ich szerokiej dyskusji naukowców i praktyków; podawali przykłady uchylania artykułów ustaw przez przepisy rozporządzeń, zarządzeń bądź mów zbiorowych, co stanowi typowy przykład łamania praworządności, występowali przeciwko przepisom ramowym, które prowadzą do rozbieżnej wykładni. Ponadto uczestnicy dyskusji wskazywali na konieczność jasnego formułowania ustaw i popularyzacji ich treści wśród społeczeństwa. Były też propozycje redukcji liczby przepisów „przez budowę norm prawnych syntetycznych a nie kazuistycznych“, oraz głosy przemawiające za komasacją licznych i trudno dostępnych publikacji (jak np. Biuletyn CRZZ).

Żywo dyskutowano nad potrzebą skodyfikowania przepisów prawa pracy, oraz sygnalizowano pewne głosy krytyczne ze strony społeczeństwa odnośnie ustawodawstwa ubezpieczeniowego.

Przedmiotem dyskusji było ponadto wiele innych zagadnień fachowych z dziedziny poszczególnych gałęzi prawa.

Spśród szeregu rezolucji uchwalonych na IV Zjeździe ZPP, rezolucja sekcji ustawodawczo-kodyfikacyjnej zwraca uwagę na zbyt częste jeszcze wypełnianie luk w systemie prawnym przez akty organów zarządu tam, gdzie konieczne są akty normatywne.

Rezolucja sekcji obradującej nad rolą wydawnictw w podnoszeniu poziomu zawodowego prawników i świadomości prawnej społeczeństwa postuluje konieczność prowadzenia stałej walki o umocnienie praworządności, o podniesienie autorytetu prawa. Rezolucja stwierdza, że czasopisma prawnicze powinny szeroko otworzyć swe łamy dla postulatów w zakresie zmian legislacyjnych, oraz dla rzeczowej dyskusji w kwestiach spornych i wątpliwych. (m)

Ubezpieczenie społeczne w Roczniku Statystycznym

ROCZNIK STATYSTYCZNY 1955 — Rok XV Warszawa 1956, Nakładem Głównego Urzędu Statystycznego — str. XIX i 287.

Od roku 1950, w którym ukazał się trzeci powojenny rocznik statystyczny Głównego Urzędu Statystycznego (za rok 1949), byliśmy pozbawieni informacji statystycznej. Gromadzone i opracowywane przez GUS w tym okresie dane statystyczne wykorzystywane były prawie wyłącznie przez organa centralnej administracji. Do publicznej wiadomości podawano od czasu do czasu fragmentaryczne tylko dane. Dlatego też z wielką niecierpliwością oczekiwaliśmy ukazania się zapowiedzanego od dłuższego czasu Rocznika Statystycznego za rok 1955. Bez przesady można stwierdzić, że żaden z dotychczasowych roczników nie był tak dokładnie wertowany, a podane w nim informacje analizowane, jak ten ostatni.

Rocznik podaje w zasadzie informacje za rok 1953 i 1954. Ponieważ jednak ukazuje się po długiej prze-

rwie, dla utrzymania ciągłości informacji, liczne tablice zawierają dane również za lata poprzednie, a przynajmniej dane za rok 1949 (dane za rok 1948 znajdziemy w roczniku 1949).

Wyglądem zewnętrznym, formatem, stroną graficzną i układem treści Rocznik Statystyczny za rok 1955 nawiązuje do dobrych tradycji wydań z okresu do 1939, z tym jednak że został wzbogacony kilkudziesięcioma wykresami na 12 tablicach. Wykazy są pomysłowe, przejrzyste, barwne, bardzo czytelnie i starannie zredagowane, a układ tablic naprawdę estetyczny. Dlatego użyte wyrażenie, że wzbogacają one rocznik, wydaje się trafne.

Zachowanie ogólnego układu rocznika nie dowodzi oczywiście, że jego treść nie uległa zmianie. Przeciwnie, już pobieżne porównanie rocznika z poprzednimi wydaniem pozwala na stwierdzenie, że dokonano poważnego wysiłku dla dostosowania treści rocznika do nowych potrzeb. Usunęto niektóre działy (np. Pieniądz i kredyt; Przedsiębiorstwa), w szeregu działów pominięto wiele tablic nieaktualnych albo mniej interesujących w obecnych warunkach (np. w dziale Praca — dane o bezrobociu, zarządkach, strajkach), natomiast rozbudowano informacje w działach najbardziej interesujących. Jak poważne są te zmiany daje pogląd proste zestawienie liczby tablic w niektórych działach, zamieszczonych w rocznikach 1939, 1949, 1955.

Dział rocznika	Liczba tablic w roczniku		
	1955	1949	1939
Przemysł	21	18	31
Rolnictwo, leśnictwo	64	36	34
Transport, łączność	8	29	35
Obrót towarowy	22	43	54

Biorąc ogólnie, liczba tablic ostatniego rocznika jest znacznie mniejsza niż w wydawnictwach poprzednich. Czy zakres podanych w Roczniku 1955 informacji z poszczególnych dziedzin okaże się wystarczający i czy treść tablic i wykresów odpowiada w zupełności potrzebom — wykaże dopiero praktyka.

Jeżeli idzie o dziedzinę ubezpieczenia społecznego, to trudno znaleźć uzasadnienie dla prawie całkowitego zlekceważenia i pominięcia informacji z tej dziedziny. Porównując liczbę tablic w dziale „Praca“ w różnych wydaniach rocznika stwierdzamy:

Dział rocznika	Liczba tablic w roczniku		
	1955	1949	1939
Praca	12	32	62
w tym			
Ubezpieczenia społeczne	—	11	8

Hasła „ubezpieczenia“ (społeczne, gospodarcze) zniknęły nawet ze składowiska alfabetycznego. Informacje o wynikach działalności ubezpieczeń — w najogólniejszej formie — podano w prawdzie w nielicznych tablicach w dziale „Praca“, jednak w ilości naprawdę niewystarczającej. Znaczenie ubezpieczeń społecznych jest obecnie w Polsce o wiele większe niż w latach poprzednich, o czym świadczą choćby liczby podane w tabl. 8. W tablicy tej podano tylko globalne roczne sumy wypłat ubezpieczeń społecznych w latach 1949, 1953, 1954 na „zasiłki pracownicze“ (zupełnie niejasne — ma to zapewne oznaczać, jak z wielkości liczb można wynioskować, wydatki na zasiłki rodzinne i chorobowe) oraz na renty i emerytury. Razem wydatki te stanowią:

w 1949	— 15,6%
1953	— 11,3%
1954	— 11,5% funduszu płac.

W następnych wydaniach rocznika chcielibyśmy znaleźć informacje, ile rodzin i o jakim składzie otrzymuje zasiłki rodzinne, jaka jest liczba zachorowań i dni niezdolności, za które wypłacono zasiłki chorobowe, a także jaki jest skład wg wieku, stopnia niezdolności do pracy rencistów i emerytów, oraz jaka jest przeciętna wysokość rent i emerytur itp. Tego rodzaju zastrzeżenia i postulaty będą niewątpliwie zgłoszone z wielu stron. Z braków Rocznika 1955 zdaje sobie reszta sprawę Główny Urząd Statystyczny, który zapowiada w przedmowie, że będące w opracowaniu wydanie za rok 1956 wiele z nich usunie.

Rocznik został wydany w nakładzie 100.000 egz. Nakład taki wydaje się wystarczający, aby wszystkim zainteresowanym umożliwić nabycie egzemplarza.

Antoni Wanatowski

Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy

EKSPERTIZA WREMIENNOJ NIETRUDOSPÓB-NOSTI (Orzecznictwo o czasowej niezdolności do pracy) — A. S. Berliand, Medgiz. Moskwa 1955. str. 306.

Praca stanowi jedną z pozycji serii „Biblioteki lekarza-praktyka“. Składa się ona z tekstu autorskiego i z dodatku, zawierającego zebrane teksty prawne, głównie instrukcje i zarządzenia, dotyczące zasad i trybu wydawania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.

W rozdziałach I, II i III książki autor omawia pierwocyn ubezpieczenia społecznego w carskiej Rosji, zagadnienie tego ubezpieczenia we współczesnych krajach kapitalistycznych, odmienną społeczno-ekonomiczną zasad ubezpieczenia w Związku Radzieckim w stosunku do zasad ubezpieczenia kapitalistycznego, stan ubezpieczenia społecznego w europejskich krajach demokracji ludowej.

Na część pracy poświęconą właściwemu tematowi, tj. orzecznictwu, składają się rozdziały IV oraz VI—XII. Rozdział V jest w rzeczy samej rozdziałem wstępnym. Omawia się w nim ustawodawstwo normujące usprawnienia do zasiłku za okres czasowej niezdolności do pracy, wywołanej ogólną chorobą, chorobą zawodową, nieszczęśliwym wypadkiem w pracy i poza pracą, spowodowanej ciężką i porodem, czasowym przeniesieniem do innej pracy, kwarentanną, leczeniem sanatoryjnym oraz za czas opieki nad chorymi członkami rodziny. Uwzględnione przy tym zostały akty prawne, wydane w roku 1955, w szczególności:

- przepisy o sposobie przyznawania i wypłaty zasiłków, zatwierdzone uchwałą Prezydium WCSPS z 5.2.1955,
- zmiany w instrukcji WCSPS i Ministerstwa Ochrony Zdrowia o trybie wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy,
- wykaz działów i oddziałów produkcji, których pracownikom przysługuje zasiłek w wysokości 90% zarobku za czas niezdolności do pracy, powstałej wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej bez względu na staż pracy,
- wydany w dniu 7.2.1955 przez Ministerstwo Ochrony Zdrowia w porozumieniu z WCSPS spis chorób zawodowych, przy których dopuszczalne jest czasowe przejście do innej pracy z równoczesnym prawem do zasiłku z tytułu czasowej niezdolności do pracy.

Akty prawne z roku 1955 wprowadziły szereg zmian do obowiązującego poprzedniego ustawodawstwa.

W pozostałych rozdziałach, z wyjątkiem XIII, autor omawia:

- zagadnienie związku między stałą a czasową niezdolnością do pracy,
- prawa i obowiązki lekarza w zakresie wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy,
- powiązanie orzecznictwa z zasadą leczenia przy zakładowego, kontrolę jakości działalności leczniczej lekarza oraz orzecznictwo o czasowej niezdolności do pracy,
- pracę Komisji Lekarskiej (WKK),
- okresowe badania lekarskie zatrudnionych, badania młodocianych i nowowstępujących do pracy z punktu widzenia orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy,
- znaczenie oświaty w dziedzinie higieny z punktu widzenia orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy,
- ewidencję i analizę zachorowalności z czasową niezdolnością do pracy.

Ostatni rozdział, XIII, ma charakter krótkiej repe-

tycji najważniejszych zasad, przeprowadzonej w formie pytań i odpowiedzi.

Czytelnik polski poszukuje w powyższym materiale odpowiedzi szczególnie na następujące pytania.

W jaki sposób zabezpieczona jest prawidłowość orzeczeń o czasowej niezdolności do pracy?

Autor podkreśla, że w swojej pracy zajmuje się głównie zagadnieniem orzecznictwa w zakładach względnie w urządzeniach leczniczych z racji na istniejącą w ZSRR strukturę organizacyjną lecznictwa, polegającą na zjednoczeniu szpitali i poliklinik. W tym zjednoczeniu urzędów leczniczych widzi autor podstawowy czynnik materialny prawidłowego lecznictwa i orzecznictwa. Lekarz leczący, który ma wątpliwości co do rodzaju choroby, terapii i stanu zdolności chorego do pracy, posiada w tej organizacji lecznictwa możliwości konsultowania wspomnianych zagadnień ze specjalistami i bardziej doświadczonymi lekarzami.

Według instrukcji Ministerstwa Ochrony Zdrowia lekarze leczący i kierownicy oddziałów lekarskich obowiązani są z reguły do przestrzegania następujących zasad przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy:

— badać, czy u chorego występują wyraźne zmiany patologiczne lub funkcjonalne zakłócenia o charakterze czasowym, wymagające by chory przebywał w łóżku, lub nie pozwalające na wykonywanie pracy, — badać chorego wszechstronnie z zastosowaniem laboratoryjnych, rentgenologicznych i funkcjonalnych badań oraz konsultacji z odpowiednimi specjalistami, — w skomplikowanych przypadkach orzekania o niezdolności do pracy przedstawiać chorego Komisji Lekarskiej bez względu na okres opieki nad nim, — w koniecznych przypadkach przeprowadzać badania w przedsiębiorstwie i w domu.

W zaspole środków, zmierzających do podniesienia jakości lecznictwa, profilaktyki i orzecznictwa szczególnie miejsce ma kontrola pracy lekarza. Zadaniem kontroli jest czynna i konkretna pomoc dla lekarza w powyższym zakresie oraz wychowywanie go i doskonalenie jego kwalifikacji zawodowych.

Obowiązek kontroli pracy lekarza ciąży na głównym lekarzu zakładu, jego zastępcy dla spraw lecznictwa i lekarzu zarządzającym oddziałem oraz na Komisji Lekarskiej.

Kontrola ze strony zastępcy głównego lekarza i ze strony zarządzającego oddziałem powinna polegać na regularnym wizytowaniu lekarzy ordynatorów i konsultowaniu wszystkich niejasnych przypadków. Do zadań kontroli, spełnianej przez głównego lekarza, jego zastępcę i zarządzającego oddziałem oraz przez przewodniczącego Komisji Lekarskiej, należy również codzienne przeglądanie pewnej ilości „kart choroby”, zwłaszcza tych, na podstawie których zostały wydane zaświadczenia o niezdolności do pracy. Chodzi tu o pomoc w prawidłowym rozeznaniu choroby i orzekaniu w kwestii niezdolności do pracy. Autor wskazuje przy tym na duże w ogóle znaczenie prawidłowego wypełniania „kart choroby”.

Stosownie do zarządzenia Ministerstwa Ochrony Zdrowia wprowadzono obowiązek sporządzania oddzielnie dla każdego lekarza ewidencji wydawanych przez niego zaświadczeń o niezdolności do pracy oraz obowiązek omawiania wyników analizy tej ewidencji na konferencjach z lekarzami danego zakładu.

Dużą rolę w zabezpieczeniu prawidłowej diagnostyki, terapii i prawidłowego orzecznictwa o niezdolności do pracy powinna spełniać Komisja Lekarska. Wyniki pracy Komisji powinno być (po wystąpieniu lekarza leczącego, po zbadaniu chorego) ustaleniu wspólnie z lekarzem leczącym diagnozy, terapii, reżymu (regulaminu dla chorego) oraz — w razie konieczności — ustalenie czasu, na który przedłuża się zaświadczenie o niezdolności do pracy.

Komisja Lekarska powinna analizować działalność lekarzy, regularnie organizować referaty na naradach roboczych lekarzy lub na zebraniach u głównego lekarza. W referatach główną rzeczą powinno być sprawozdanie o ilości chorych, których Komisja

przekonsultowała, konkretne wykazanie, który z lekarzy prawidłowo, a który nieprawidłowo ustalił diagnozę i orzekł niezdolność do pracy, podanie, jaki procent skierowanych na Komisję uznała ona za niezdolnych do pracy, jaki jest średni okres zwolnień od pracy, udzielonych przez poszczególnych lekarzy na jedną i tę samą chorobę.

Autor podkreśla z naciskiem, że Komisja Lekarska, wydając decyzję w sprawie niezdolności do pracy, musi kierować się nie tylko schorzeniem danego organu, lecz stanem zdrowia całego organizmu pacjenta.

Bardzo ważnym warunkiem prawidłowego orzecznictwa jest to, aby lekarze całej sieci lekarskiej i członkowie Komisji Lekarskiej byli dobrze obeznani z głównymi rodzajami produkcji, znajdującej się na terenie rejonu obsługiwanego przez zakład leczniczy. Znajomość swoistych właściwości technologicznych głównych przedsiębiorstw rejonu jest obowiązkiem członków Komisji Lekarskiej.

Kierownictwo zakładów profilaktyczno-leczniczych jest obowiązane przeprowadzać dla lekarzy dwa razy do roku seminaria na temat zagadnień orzecznictwa o niezdolności do pracy (autor podaje program takich seminariów).

Kiedy i na podstawie jakich kryteriów następuje w orzecznictwie lekarskim przejście od orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy do orzeczenia o stałej niezdolności do pracy?

Autor wyjaśnia przede wszystkim pojęcie niezdolności do pracy związanej z chorobą. Podkreśla on, że należy rozróżnić trzy rodzaje niezdolności do pracy: a) całkowitą, b) tzw. zawodową lub częściową i c) stałą.

Przykładem całkowitej czasowej niezdolności do pracy może być zachorowanie na chorobę zakaźną. Niezdolność taka zachodzi również wtedy, gdy chory czuje się wprawdzie na siłach wykonywać pracę, lecz lekarz ocenia, że praca jest przeciwwskazana z powodu możliwości pogorszenia stanu zdrowia pacjenta, np. po ataku ostrej niedomogi serca itp.

Częściowa niezdolność do pracy jest to taki stan, gdy chory nie może wykonywać swojej zwykłej zawodowej pracy, lecz bez uszczerbku dla zdrowia może wykonywać inną pracę. Gdy zachodzi czasowa częściowa niezdolność do pracy, przeniesienie do innej pracy może zachodzić tylko w warunkach określonych przepisami.

Stała niezdolność do pracy zachodzi wtedy, gdy wykonywanie przez pracownika jego zwykłych funkcji jest niemożliwe w ciągu długiego czasu lub na stałe, o ile choroba ma charakter nieodwracalny.

O tym, czy choremu należy przedłużyć wydane mu zaświadczenie o niezdolności do pracy, czy też uznać go za inwalidę, rozstrzyga stan zdrowia ubezpieczonego i perspektywy powrotu chorego do jego zawodowej pracy (prawo radzieckie zabrania przedwczesnego kierowania chorego do KIZ). Inaczej mówiąc, tylko rokowanie co do choroby pracownika określa czasową, częściową lub stałą niezdolność do pracy; natomiast nie wpływają na orzeczenie okoliczności takie, jak płeć, wiek i zawód, jeżeli są wzięte z osobna, izolowane od ogólnego stanu zdrowia organizmu, bez uwzględnienia stanu psychicznego, stanu kompensacyjnych i funkcjonalnych sił organizmu, bez uwzględnienia środowiska i warunków pracy oraz warunków egzystencji.

Autor przyznaje, że orzeczenie rodzaju niezdolności do pracy przedstawia niekiedy znaczne trudności; dlatego konieczne jest konsultowanie się z lekarzami innych specjalności, wykonywanie koniecznych badań, uwzględnianie wykonywanej przez chorego pracy, a więc zebranie i rozważenie maksimum obiektywnych danych. Trudne jest niekiedy, stwierdza autor, ustalenie wyraźnej granicy między czasową a stałą niezdolnością do pracy. W szeregu przypadków czasowa niezdolność do pracy przechodzi stopniowo w stałą.

Stąd przepisy postanawiają, że problem istnienia stałej niezdolności do pracy może być rozpatrywany

w każdym przypadku wyłącznie przez Komisję Lekarską, a więc lekarz leczący nie może samodzielnie, bez Komisji, kierować chorego do KIZ. Jeżeli Komisja w danym zakładzie lekarskim nie istnieje, skierowanie do KIZ musi podpisać lekarz leczący i lekarz naczelny danego zakładu leczniczego.

Tyle mówi autor na temat zasad dotyczących przejścia chorego z jednego do drugiego rodzaju niezdolności do pracy.

Autor nie podaje żadnych danych, jeżeli chodzi o długość czasokresów przyznawanej czasowej niezdolności do pracy. Dla tego zagadnienia istotne znaczenie ma przepis paragrafu 6 instrukcji WCSPS o trybie wydawania ubezpieczonym zaświadczeń o niezdolności do pracy, który brzmi:

„Zwolnienia od pracy z powodu choroby lub wypadku udziela się przez cały czas aż do odzyskania zdolności do pracy lub do ustalenia inwalidztwa przez KIZ.

Długotrwale chorych kieruje się na badanie do KIZ nie później niż po 4 miesiącach od dnia powstania niezdolności do pracy, a w przypadkach powtórnym zachorowań (na jedną i tę samą chorobę) nie później niż po upływie ogółem 5 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Jeżeli według orzeczenia KIZ nie ma podstaw, aby uznać chorego za inwalidę i jest on w dalszym ciągu niezdolny do pracy, wydaje się dalsze zaświadczenie o niezdolności do pracy w trybie ustalonym niniejszą instrukcją“.

Wskazane wyżej okresy — podkreśla autor — wyznaczają najpóźniejsze terminy kierowania chorego do KIZ, jednakże chory powinien być kierowany do KIZ również znacznie wcześniej w tych wszystkich przypadkach, w których jest jasne, że nie będzie mógł w ciągu długiego czasu powrócić do swojej pracy z powodu stanu zdrowia.

Ubezpieczenie radzieckie nie operuje zatem mechanicznie jakimś stałym okresem uprawnień ubezpieczonego do zasiłku chorobowego, natomiast okres zasiłkowy zamyka bądź momentem powrotu ubezpieczonego do pracy bądź momentem przejścia na rentę, a o jednej lub drugiej alternatywie decyduje stan zdrowia chorego z uwzględnieniem charakteru i warunków wykonywanej przez niego pracy zawodowej.

Autor omawiając zagadnienie przejścia chorego z czasowej niezdolności na stałą niezdolność (z zasiłku na rentę) ogranicza swoją analizę do strony lekarskiej, natomiast pomija aspekt ekonomiczny.

Oceniając pracę jako całość, a nie tylko na podstawie wyżej obszerniej omówionych dwu zasadniczych spraw, stwierdzić trzeba, że praca ma charakter informatora-poradnika dla radzieckich lekarzy w zakresie orzecznictwa lekarskiego i uprawnień ubezpieczonego do zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy. Nie może ona pretendować i też nie pretenduje do tytułu opracowania problemowego.

F. Ł.

Odszkodowanie za wypadki przy pracy

INTERPRETACJA PRZECIWIW LITERZE PRAWA — Jerzy Kopera (Wrocław) — „Państwo i Prawo“ zeszyt 4 (122), kwiecień 1956.

Autor na konkretnych przykładach omawia m. in. wielostronnie ujemne skutki wypadku dla poszkodowanego pracownika oraz dla członków jego rodziny, zwracając uwagę zwłaszcza na straty „materiałnie niewymierne“ i postuluje zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 165 i 161 Kodeksu Zobowiązań „bez potrzeby udowadniania wszystkich możliwych strat“. Przyznawanie odszkodowań („stosownej na-

wiązki za dodatkowe straty“) w formie ryczałtu i ew. dodatku do renty zapobiegnie — zdaniem J. K. — „lekkomyślnemu nieraz zaniechaniu stosowania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy“.

Podobne zagadnienia podejmuje artykuł pt.

JAK JEST I JAK BYĆ POWINNO — Jadwiga Hryniewiecka, „Głos Pracy“ nr 112 z 11 maja 1956.

Autorka stwierdza, że „odpowiedzialność uspołecznionych zakładów w stosunku do własnych pracowników lub ich rodzin jest znacznie węższa od odpowiedzialności, jaką powinny ogólnie ponosić przedsiębiorstwa w związku z możliwościami wypadków przy pracy, a co za tym idzie — z wyrównywaniem wszelkich szkód, wyrządzonych komukolwiek wskutek ruchu przedsiębiorstwa. Taką odpowiedzialność uspołecznione zakłady pracy ponoszą tylko wobec osób u nich nie zatrudnionych, podczas gdy zakłady nieuspołecznione ponoszą ją również wobec własnych pracowników“.

Chcąc uzyskać odszkodowanie za wypadek pracownik lub jego rodzina muszą wykazać konkretną winę zakładu pracy i w tym celu własnym kosztem prowadzić długotrwały proces, co w praktyce przekreśla często możliwości uzyskania tego odszkodowania.

Świadczenia ubezpieczenia społecznego — zdaniem J. H. — nie wyrównują strat materialnych, jakie ponosi pracownik w związku z wypadkiem.

Autorka zgłasza konkretne wnioski zmierzające do zmiany tego stanu rzeczy, tak niekorzystnego dla ludzi pracy, i postuluje:

1) uchylenie przepisów ograniczających odpowiedzialność uspołecznionych zakładów pracy za szkody wynikłe z wypadków przy pracy,

2) w przypadkach bezspornych nałożenie na zakłady pracy obowiązku niezwłocznego wyrównania wszelkich strat rzeczowych (ubranie, narzędzia, środek lokomocji) oraz wypłacanie zasiłku chorobowego do wysokości poprzednich zarobków,

3) obowiązek wypłacania przez zakład pracy renty pracownikowi lub jego rodzinie,

4) zwolnienie pracownika od wszelkich kosztów sądowych i udzielenie mu w tym zakresie jak najdalej idącej pomocy.

Wnioski te są rozważane przez Centralną Radę Związków Zawodowych. (m)

Książki nadesłane

PROJEKT KODEKSU KARNEGO POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ I PRZEPISY WPROWADZAJĄCE — Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 1956, str. 108, cena 6.25.

Zawiera tekst projektu przedyskutowany i przeanalizowany pod względem merytorycznym przez prawników teoretyków i praktyków. W związku z opublikowaniem projektu Ministerstwo Sprawiedliwości oczekuje dyskusji i uwag krytycznych ze strony społeczeństwa. (m)

PRAKTYKA NOTARIALNA — przewodnik notariatu, tom II — mgr Józef Sikorski, mgr Edward Korytowski, Tadeusz Dorożala, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 331, cena 33,50 zł.

PORADNIK KURATORA SĄDOWEGO DLA NIELETNICH — I. Boryczkova — J. Sokołowska, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 84, cena 2,10 zł.

DZIEŁA STANISŁAWA ŁOCHOWSKIEGO I MARCINA PACIORKOWSKIEGO O POLSKIM PROCESIE GRANICZNYM — Cezary Kunderewicz, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 60, cena 4,10 zł.



Cena egz. zł 5.-

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 819-63.

Kolegium redakcyjne: Jerzy Lawęcki — Maria Majewska (sekr. red.) — Jerzy Piotrowski (red. nacz).

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.

Zdeaktualizowane egzemplarze naszego pisma można nabyć w sklepach prasy antykwarycznej w Warszawie, ul. Wiejska 14 lub Puławska 108. Zamówienia spoza Warszawy będą realizowane za pobraniem (cena czasopisma + opłata manipulacyjna)