PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 3/57 1957

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

Sprawy najpilniejsze i możliwe do rozwiązania — O przeznaczenie miliarda złotych na likwidację tzw. starego portfelu rent — Jerzy Piotrowski . . 65

Przy Centralnej Radzie ZZ powstała Komisja Ubezpieczeń Społecznych . . . 66

O zrównanie pracowników fizycznych i umysłowych w uprawnieniach do świadczeń z ubezpieczenia społecznego — Maria Majewska 69

Dalsza dyskusja o pojęciu inwalidztwa 73

O rzeczową ocenę działalności KIZ — dr Wiktor Eychner 73

Inwalidztwo jako instytucja prawna — M. Ponarski 75

Organizacja i funkcjonowanie KIZ w czechosłowackim ubezpieczeniu emerytalnym — (p) 77

Zmiana przepisów emerytalnych w NRF — Edmund Gramza 78

NASI CZYTELNICY I KORESPONDENCI PISZĄ

Przez dobrą organizację do likwidacji nadpłat — Jan Krúpka (Szczecin) . . 80

Opodatkować samotnych — Dionizy Stróżniak (Gniezno) 80

Uprościć obliczanie — Jan Tokarski (Częstochowa) 81

Propozycja obliczania podstawy zasiłków — Feliks Koszucki (Włocławek) . . 81

Zróżnicować wysokość zasiłków chorobowych — K. Lawina (Olsztyn) . . . 81

Oszczędzajmy druki — Alojzy Podgórski (Gliwice) 81

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

O poprawie zaopatrzenia emerytalnego kolejarzy — Dekret Rady Państwa z 19 stycznia 1957 roku — Dz. U. nr 8, poz. 27 — Edmund Garczyński 82

Podział i redukcja renty rodzinnej — Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 24.XI.1956 r. — Dz. U. nr 59, poz. 282 — T. Wasylecki . . 84

Zaopatrzenie ofiar wrogów demokratycznego ustroju Polski — Jerzy Boczek 86

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH . . . 87

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA 88

ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ 90

PRZEGLĄD WYDAWNICTW 93

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE W LICZBACH

Działalność ubezpieczeń Społecznych w Polsce (bez emerytur i rent) 96

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE TEORII I PRAKTYCE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Nr 3 MARZEC 1957 ROK XXV

Sprawy najpilniejsze i możliwe do rozwiązania

O przeznaczenie miliarda złotych na likwidację tzw. starego portfelu rent

Sprawa rent z tzw. dawnego portfelu, a więc rent przyznanych na podstawie ustaw obowiązujących do 1954 roku, należą do głównych cierni naszego prawa ubezpieczeniowego. Różnice, w indywidualnych przypadkach niekiedy bardzo duże, w wysokości renty z dawnego i nowego portfelu, uzależnione tylko od tego, czy pracownik złożył wniosek o rentę przed określonym terminem czy też po nim, wywołują bardzo silne poczucie pokrzywdzenia społecznego i naruszenie ładu prawnego nie tylko u osób dotkniętych tą niesprawiedliwością, jak się to powszechnie określa, lecz także w szerokich rzeszach pracowniczych. Podział na stary i nowy portfel jest źródłem ich żywych i nieustannych protestów. Podnosili ten problem i wzywali do jego uregulowania posłowie na przedostatniej sesji poprzedniego Sejmu. Z problemem tym zetknęli się też zapewne wszyscy nowowybrani posłowie na swoich kandydackich spotkaniach z wyborcami i to nie tylko w zakładach pracy. Problem jest nabrzmiały i wymaga pilnego rozwiązania.

Różnice między dawnym a nowym portfelem występują niekiedy szczególnie jaskrawie. Redakcja nasza otrzymała swego czasu skargę robotnika ze Skarżyska, zatrudnionego przy pracach zaliczonych obecnie do I kategorii zatrudnienia, który ukończył 65 lat na parę miesięcy przed 1 lipca 1954 i otrzymał po czterdziestu kilku latach pracy rentę w wysokości 286 zł. Jego kolega, z którym razem rozpoczynali pracę i przez całe życie razem pracowali, szczęśliwie ukończył wiek starczy o rok później i otrzymał rentę kilkakrotnie wyższą. Petent prosił o pomoc w zredagowaniu skargi do prokuratora, ponieważ był przekonany, że tylko dzięki niesumienności któregoś z urzędników możliwe jest takie nierówne traktowanie emerytów. Ta wcale nie wyjątkowa sytuacja pozwala drugiemu z tych pracowników pomyśleć o zaprzestaniu dalszej pracy, co zresztą zapewni mu dalsze podwyższenie renty, podczas gdy dla pierwszego renta może stanowić tylko dodatek do wynagrodzenia za pracę, której nie może zaprzestać.

W rzeczywistości trudno ocenić, czy naruszenie powszechnego poczucia słuszności nie jest poważniejszym źródłem niezadowolenia i uczucia zawiedzionego zaufania, aniżeli niewystarczająca na pokrycie niezbędnych wydatków na życie wysokość rent. Utrzymania tej różnicy nie daje się usprawiedliwić żadnymi rozsądnymi i trafiającymi do ludzi argumentami, i to nie tylko wtedy, gdy rozmawia się z zainteresowanymi, chociaż wtedy sytuacja jest szczególnie trudna. Znacznie łatwiej, choć też nie łatwo, można już tłumaczyć ogólny niski poziom rent na tle ubóstwa naszego kraju i konieczności jego zainwestowania. Ludzie bowiem, z natury rzeczy, myślą i odczuwają kategoriami społecznymi, i tak samo jak wartość pracy roboczej, tak i wartość świadczeń ubezpieczeniowych nie ma swojej miary absolutnej, ale tylko społecznie uwarunkowany wzór, kształtujący się na podstawie porównań i społecznie wytwarzanych pojęć. Wszelkie odchylenia od tego wzoru są rażące.

Z tych przyczyn fałszywy jest też pogląd, że rencistów dawnych można gorzej traktować, bo nie wpływa to na postawy aktualnych pracowników, trzeba natomiast stworzyć lepsze perspektywy emerytalne dla tych, którzy jeszcze pracują, bo to przyczynia się do wzrostu wydajności pracy. Pomijając już prymitywizm w takim pojmowaniu bodźców ekonomicznych, trzeba podkreślić, że takie podziały podważają zaufanie do państwa. Pracownik, dziś zatrudniony, słusznie może się obawiać, że sam mógłby być kiedyś potraktowany jako „stary portfel", gdy nie będzie już zdolny do pracy produkcyjnej. Ponadto renciści dawni żyją i pracują wśród pracowników i ich negatywne reakcje oddziaływają bezpośrednio na postawy pracujących.

Niski poziom rent dawnych jest oczywiście także źródłem wielu trudności. Nie zapewniają one podstawowych środków do życia i zmuszają albo do pozostawania w zatrudnieniu, jeżeli tylko istnieje jakakolwiek możliwość uzyskania i utrzymania tego zatrudnienia, albo do obarczenia kosztami swego utrzymania najbliższej rodziny. W rezultacie wysoki odsetek rencistów dawnych nadal pracuje. Na podstawie istniejących materiałów szacuje się, że rencistów dawnych pracuje nadal około 30%, przy czym w poszczególnych grupach rencistów odsetek ten jest znacznie wyższy, np. w Warszawie, spośród mężczyzn pobierających renty starcze lub inwalidzkie pracuje 72%, w tym ponad 1 300 w wieku ponad 75 lat (62 w wieku ponad 85 lat). I znowu to nie tylko renciści nie chcą opuścić pracy, lecz także załogi sprzeciwiają się ich zwolnieniu.

Trzeba na te zagadnienia zwrócić szczególną uwagę, także wtedy gdy mówi się z jednej strony o poszukiwaniu miejsc pracy dla osób zwolnionych z administracji, z drugiej zaś o urealnienie kosztów własnych przedsiębiorstw. Stan ten świadczy bowiem o tym, że część zaopatrzeń emerytalnych pokrywana jest bezpośrednio z funduszu płac.

Aby więc znieść podział na dawny i nowy portfel, stworzyć większe możliwości wyjścia z zatrudnienia osób niezdolnych do pracy, zapewnić rencistom poprawę ich egzystencji, trzeba w pierwszym rzędzie podwyższyć renty dawne do poziomu rent z dekretu.

Wniosek ten dotyczy rent z ubezpieczenia powszechnego (dawnego robotniczego i pracowników umysłowych), emerytów państwowych i pensji brackich; dalsze rozważania będą dotyczyć tylko tego kręgu, ilekroć będzie mowa o rentach dawnych. W innych bowiem rodzajach zaopatrzeń, jak dla inwalidów wojskowych, uczestników ruchu podziemnego itd. podział na dawny i nowy portfel praktycznie został już uchylony.

W poprzednim numerze naszego pisma ogłosiliśmy wyniki podwyższenia rent dawnego portfelu na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 16.6.1956 r. Jak wiadomo, podwyższeniem tym nie zostały objęte wszystkie renty ze starego portfelu, lecz tylko te, których wysokość nie przekraczała 260 zł, jeżeli chodzi o renty starcze lub inwalidzkie względnie 180 zł (wdowie i sieroce) i tylko do tych kwot. Podwyżka tu przysługiwała tylko rencistom nie pracującym. Podwyższono więc 369 tysięcy spośród 768 tysięcy dawnych rent, (tj. ok. 48%) przeciętnie o niecałe 76 zł. Na skutek tych zmian przeciętna wysokość rent dawnych wzrosła o około 20% i wynosiła z końcem 1956 roku — 230,57 zł. Jest to prawie dokładnie 2/3 tego, ile wynosiła przeciętna renta z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin we wrześniu 1956 r., tj. przed podniesieniem podstawy wymiaru oraz wprowadzeniem dodatków dla niepracujących. Po wprowadzeniu tych zmian w dekrecie ustawą z 11.9.1956 zwiększyła się rozpiętość w przeciętnej wysokości rent z dawnego i nowego portfelu, ponieważ przeciętna wysokość renty nowej, (z dekretu) wzrosła z 346 zł (stan we wrześniu 1956, tj. przed podwyżką) do 406,50 zł (w grudniu 1956).

Przeciętny wymiar rent nowych jest więc obecnie o około 75% wyższy aniżeli rent dawnych. Można by więc sądzić, żeby osiągnąć taki sam poziom wysokości rent w obu portfelach, trzeba by wydatek na renty z dawnego portfelu podwyższyć o około 80%. Takie twierdzenie byłoby jednak nieścisłe, ponieważ w każdym z portfeli jest inny odsetek rencistów pracujących i nie pracujących, inny jest podział rent na starcze, inwalidzkie, rodzinne, inne są też podstawy ich wymiaru, różny więc jest udział poszczególnych elementów składających się na przeciętną. Wydaje się jednak, że dla ogólnej orientacji dokonane wyżej porównanie przeciętnych można przyjąć jako górną granicę ewentualnie dodatkowych środków, jakie byłyby potrzebne dla zrównania poziomu rent w obu portfelach. Faktyczny wzrost wydatków byłby zapewne niższy. Wystarczy wskazać, że w dawnym portfelu odsetek rent rodzinnych, które z założenia są niższe niż renty pracowników,

Przy Centralnej Radzie ZZ powstała
Komisja Ubezpieczeń Społecznych

Uchwałą X Plenum CRZZ została powołana przy CRZZ Komisja Ubezpieczeń Społecznych. Do zakresu działania Komisji należy wysuwanie, rozpatrywanie i opiniowanie wniosków dotyczących rozwoju, działalności i organizacji ubezpieczeń społecznych, występowanie w sprawie wydawania aktów prawnych i opiniowanie projektów aktów prawnych oraz opracowywanie zagadnień z zakresu ubezpieczeń społecznych zleconych przez Sekretariat lub Plenum CRZZ.

Do Komisji zaproszeni zostali naukowcy i fachowcy w dziedzinie ubezpieczeń (m. in. redaktor naczelny PUS tow. J. P i o t r o w s k i) oraz przedstawiciele zarządów głównych związków zawodowych. Na przewodniczącego Komisji Plenum Centralnej Rady wybrało tow. Stefana B ę d k o w s k i e g o, członka Prezydium CRZZ, dyrektora naczelnego Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

W dniu 8 lutego 1956 odbyło się pierwsze posiedzenie Komisji, na którym zasadniczym punktem obrad było rozpatrzenie wniosku w sprawie organizacji ubezpieczeń społecznych, złożonego przez Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych. Wniosek ten przewiduje utworzenie odrębnej samorządowej instytucji ubezpieczeniowej, jednoczącej w swym zakresie działania sprawy świadczeń długo i krótkoterminowych.

Komisja wyraziła opinię, że założenia wniosku są słuszne, że jednak niektóre sprawy, jak np. zagadnienie nadzoru, sprawy związane z gospodarką finansową itd. wymagają dalszego rozważenia i dokładniejszego opracowania.

W wolnych wnioskach poruszono sprawę planowanego od 1 kwietnia podwyższenia zasiłków rodzinnych. Komisja wyraziła opinię, że w ramach miliarda złotych, który ma kosztować to podwyższenie rocznie, nie jest możliwe danie skutecznej pomocy rodzinom pracowniczym i wypowiedziała się za przeznaczeniem tej kwoty na likwidację „starego portfela" rentowego.

Drugie posiedzenie Komisji, w dniu 20 lutego br., poświęcone było rozpatrzeniu projektu ustawy o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa. Ustawa ta ma przede wszystkim uporządkować przepisy w tej dziedzinie i stworzyć podstawę do ujednolicenia uprawnień robotników i pracowników umysłowych w przypadku choroby i macierzyństwa; ponadto projekt przewiduje szereg zmian w obowiązujących przepisach dla poprawy tego ubezpieczenia. Wypowiadając się w zasadzie pozytywnie co do założeń projektu ustawy, Komisja uznała, że postulaty w dziedzinie polepszenia ubezpieczenia chorobowego nie należą do najpilniejszych w naszym ubezpieczeniu i że wysiłki i środki finansowe, jakie można obecnie dodatkowo uzyskać na potrzeby ubezpieczeniowe, powinny być przeznaczone przede wszystkim na poprawę ubezpieczenia emerytalnego i rodzinnego.

Z SEKCJI POLITYKI SPOŁECZNEJ PTE

Na najbliższych zebraniach sekcji, w okresie od marca do czerwca włącznie, przedyskutowane będą następujące zagadnienia: społeczne i ekonomiczne problemy ochrony pracy, sytuacja w dziedzinie zatrudnienia w Polsce, społeczne problemy samorządu robotniczego, sprawa czynszów mieszkaniowych, zagadnienie czasu pracy, socjologia pracy w przemyśle, stan nauki i badań w dziedzinie zagadnień socjalnych.

Zarząd Sekcji ukonstytuował się następująco: przewodniczący Edward Strzelecki, zastępca przewodniczącego — Maciej Święcicki, sekretarz — Roman Garlicki (Centralny Instytut Ochrony Pracy, Tamka 1, tel. 6—34—21), członkowie zarządu: Jan Dangel, Jerzy Piotrowski, Jan Rosner, Zdzisław Wierzbicki.

Zarząd Sekcji prosi osoby pragnące brać udział w jej pracach o nadesłanie swych zgłoszeń do Sekretarza Zarządu Sekcji lub do sekretariatu Oddziału Warszawskiego PTE — Nowy Świat 49.

przekracza 50%, podczas gdy w nowym portfelu wynosi zaledwie 25%; niższe są też podstawy wymiaru.

Najważniejszą jednak okolicznością, którą trzeba uwzględnić przy ocenie wydatku potrzebnego na podwyżkę rent dawnych, jest fakt, że portfel rent dawnych cechuje się znacznym ubytkiem liczby rent. W dużym stopniu jest to ubytek naturalny, wymieranie rencistów, których przeciętny wiek wynosi ponad 65 lat. Ponadto poważny odsetek rencistów uzyska już w 1957 roku prawo do wyższej renty na podstawie dekretu. Ubytek z tych przyczyn jest absolutny i będzie stały, ponieważ do dawnego portfelu nie przybywają nowe renty. W roku 1957 może on sięgać 150 tysięcy. Można więc przyjąć, że na podniesienie rent dawnych do poziomu rent z dekretu nie potrzeba zwiększenia dotychczasowego wydatku na renty dawne o 75%, tj. o ten odsetek, o jaki różni się przeciętna wysokość rent w obu portfelach, lecz co najmniej o 1/5 mniej, tym bardziej, że do nowego portfelu przejdą w 1957 ci z rencistów, dawnego portfelu, którzy mają na ogół wyższe renty w tej grupie. Można by więc przyjąć, że wystarczy tu 60% podwyżka funduszu. Ponieważ roczny wydatek na renty dawne, w roku 1957 wynosić będzie około 1,9 mld. zł, trzeba by zwiększyć wydatek na renty dodatkowo o niewiele więcej niż miliard złotych[1]).

×

Miliard złotych ma kosztować planowane od 1 kwietnia br. podwyższenie zasiłków rodzinnych: o 20 zł na drugie dziecko, o 35 zł na trzecie, o 50 zł na czwarte i dalsze. Suma ta ma być rozdzielona między pracowników, mających co najmniej dwoje dzieci; ponieważ rodzin takich jest ponad 1650 tysięcy — na jedną rodzinę przypadałoby przeciętnie 50 zł dodatku miesięcznie (900 tys. rodzin miałoby otrzymać po 20 zł). Nawet gdyby tę kwotę podzielić tylko między 305 tysięcy rodzin pracowniczych z co najmniej czworgiem dzieci, wypadnie 273 zł przeciętnie na rodzinę. Przy pomocy miliarda złotych nie można rozwiązać problemów, o których teraz dyskutuje się tak szeroko i których rozwiązanie próbuje się znaleźć w rewizji wysokości zasiłków rodzinnych. Mimo że wydatek jest dość duży jak na skromne środki, jakimi dysponujemy, efekt dla rodzin będzie znikomy.

Czy nie należałoby więc przeznaczyć tej kwoty, jaka w roku bieżącym ma być zużyta na podwyżkę zasiłków rodzinnych, na naprawę zaopatrzeń emerytalnych, na likwidację starego portfelu? W ten sposób kwoty te także dotrą do rodzin pracowniczych, bo przecież renciści również obciążają budżety domowe tych rodzin. Dzięki takiej zmianie przeznaczenia miliarda złotych, reforma ubezpieczeniowa — zamiast wywołać uczucie zawodu, jaki niewątpliwie musi towarzyszyć planowanej a wysoce niedostatecznej w ramach projektowanych środków reformie zasiłków rodzinnych — da poważną satysfakcję powszechnym postulatom wśród klasy robotniczej. Reforma ta byłaby ważnym krokiem w kierunku przywrócenia poczucia godności osobistej inwalidom pracy, skazanym na przymus pracy lub dobroczynność krewnych czy sąsiadów.

Autorstwa tego projektu nie chcę i nie mogę sobie przypisać. Takie przeznaczenie miliarda złotych proponowali terenowi działacze związkowi (z którymi miałem okazję rozmawiać na ten temat), powołując się na opinię załóg robotniczych. Skarżyli się oni na nierozwiązalny problem uwolnienia od konieczności pracy ludzi naprawdę niezdolnych do dalszego wykonywania zatrudnienia, wskazując na zgodną postawę załóg protestujących przeciw rozwiązywaniu umów o pracę z kandydatami do renty.

Nie znaczy to wcale, aby ktokolwiek z nas nie doceniał ogromnej potrzeby podwyższenia zasiłków rodzinnych, a zwłaszcza wydatnego zwiększenia pomocy dla rodzin wielodzietnych. Podkreślono to mocno miesiąc temu na tym miejscu. Pomoc dla rodzin ma wielostronnie doniosłe znaczenie, polityczne i gospodarcze, społeczne i moralne, zarówno dla całego społeczeństwa jak i dla poszczególnych rodzin.

Tymczasem wartość realna zasiłków rodzinnych i ich wartość względna przyrównana do poziomu płac, od kilku lat spada bardzo poważnie, przy czym zmianom, jakie to wywołuje, nie poświęca się żadnej uwagi. Gdy w roku 1948 na zasiłki rodzinne przeznaczono kwotę równą 12% funduszu płac, obecnie wystarcza na ten cel około 5,5%. Ilustruje to wymownie spadek roli zasiłków rodzinnych, jako korektury płac ze względu na obciążenie rodzinne, i konieczność dokonania poważnych kroków i w tej dziedzinie.

W związku jednak z propozycją przedstawioną w tym artykule, trzeba stwierdzić:

a) renciści wchodzą w skład klasy robotniczej i w skład rodzin pracowniczych; podwyżka rent jest więc także pomocą dla tych rodzin;

b) dla skutecznego rozwiązania jakiegoś problemu trzeba mieć odpowiednie środki; środki, jakimi obecnie możemy dysponować na poprawę świadczeń ubezpieczeniowych (miliard zł) pozwalają na rozwiązanie palących potrzeb w dziedzinie zaopatrzeń emerytalnych, są natomiast niewystarczające i nieskuteczne dla naprawy sytuacji w zasiłkach rodzinnych;

c) dla realnego podjęcia problemu zasiłków rodzinnych potrzebne są nie tylko znacznie większe środki, lecz także znacznie lepsze niż posiadane w tej chwili rozeznanie potrzeb i zadań, których załatwienie chcemy podjąć, oraz orientacja co do możliwych skutków, jakie zastosowanie takich czy innych środków może spowodować.

Ten ostatni punkt jest szczególnie ważny i wymaga podkreślenia. Popularny stał się np. pogląd, że znaczne podwyższenie zasiłków rodzinnych spowoduje masowe opuszczenie pracy przez pracownice-matki. Pomijam kwestię, że duże podwyższenie zasiłków wymaga kilku, jeśli nie kilkunastu czy nawet kilkudziesięciu miliardów złotych. Może ekonomiści potrafią znaleźć te pieniądze, przesuwając odpowiednie kwoty w różnych funduszach społecznych. Ale kto może dziś powiedzieć cokolwiek konkretnego o tych pracownicach-matkach: kim one

[1]) Kosztu przeliczenia części tych rent według zasad dekretu nie biorę pod uwagę, ponieważ jest on już zapewne przewidziany w budżecie na rok 1957. W stosunku do tych rent nie istnieje więc potrzeba dodatkowego budżetu.

są, jakie mają przygotowanie i ambicje zawodowe i życiowe, jak kształtują się dochody w ich rodzinach, czy są one skupione rzeczywiście w tych okręgach, gdzie szczególnie ostro występuje nadmiar rąk do pracy, i na temat wielu innych istotnych kwestii związanych z nadzieją, że podwyżka zasiłków skłoni liczne pracownice do porzucenia zatrudnienia. A takich zagadnień, związanych z problemem zasiłków rodzinnych, a właściwie mówiąc — pomocy dla rodzin, jest wiele bo słuszna jest myśl, że skutki takiego czy innego rozwijania tej pomocy są wielorakie, przy czym w praktyce występują także skutki w założeniu nieprzewidziane i niepożądane. Sprawy, w której idzie o wielkie rzeczy i o wielkie środki, nie należy załatwiać na oślep. Nie wolno jej też zaniedbywać. Należałoby więc rozpocząć gruntownie badania w tej dziedzinie już teraz, bez zwlekania.

×

Wracając do kwestii zrównania rent z dawnego portfelu z rentami z dekretu, trzeba zauważyć, że zrównanie to nie powinno być dokonane schematycznie, ale w miarę możności przy pełnym zastosowaniu zasad wymiaru rent z dekretu. W związku z tym wynikną pewne trudności w tych przypadkach, w których nie można ustalić ostatnich zarobków ubezpieczonego, lub w których nominalne wartości tych zarobków rażąco odbiegają od aktualnej struktury płac. Nie należałoby jednak z powodu tych trudności rezygnować z idei realnego zrównania rent i zaopatrzeń, choćby z powodów, o których była mowa na wstępie tego artykułu.

Drugie zagadnienie to konieczność wprowadzenia do nowego prawa emerytalnego formuły, która zapobiegałaby tworzeniu się nowych grup rencistów dawnych, a więc zastosowanie mechanizmu, który by zapewniał utrzymanie stałej i realnej wartości rent już przyznanych w stosunku do zmian w płacach, a więc w stosunku do siły nabywczej, jaką dysponuje ludność pracująca. Inaczej mówiąc, renta w chwili jej przyznania powinna być ustalona w proporcji do przeciętnej płacy i jej wysokości powinna wzrastać lub opadać w miarę jak wzrasta lub spada przeciętna wysokość zarobków. Działanie takiego mechanizmu należałoby zapewnić również w odniesieniu do zasiłków rodzinnych, które powinny być ustalane nie tyle w kwotach stałych, ile w określonych odsetkach przeciętnej płacy. Przy oparciu ubezpieczenia na składce, mechanizm ten może funkcjonować nie tylko bez wprowadzania zaburzeń w planowej gospodarce kraju, lecz — przeciwnie — może on zapobiegać także zaburzeniom, chroniąc skuteczność działania kosztownego urządzenia społecznego.

Trzecie zagadnienie, to sprawa niskich rent z dekretu w przyszłym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników. Renty z dekretu wymierza się od zarobków ubezpieczonego. Renta z dekretu obliczona od niższych zarobków nie wiele odbiega od dzisiejszej wysokości rent ze starego portfelu.

Po podwyższeniu rent z dekretu na podstawie ustawy z 11. 9. 1956, przeciętna wysokość renty starczej wynosi 421 zł, inwalidzkiej — 406 zł rodzinnej — 394 zł. Przeciętne te obejmują zarówno renty z dodatkiem dla niepracujących, jak i renty bez tego dodatku. Renty dla niepracujących są więc przeciętnie nieco wyższe (o 20%). Ważna społecznie jest wysokość tych ostatnich rent i to tych zwłaszcza, kóre znajdują się poniżej przeciętnego poziomu. Wysokość ich jest nadal niewystarczająca, jako zabezpieczenie, i trzeba realnie widzieć potrzebę ich podwyższenia. Środki na ten cel należy dostrzec w dotychczasowych kwotach budżetu rentowego, a mianowicie w możliwych do zaoszczędzenia wydatkach na renty wypłacane rencistom pracującym.

Odsetek rencistów pracujących jest w naszym ubezpieczeniu emerytalnym tak wysoki, że podkopuje to sam sens gospodarczy tego ubezpieczenia, które przecież ma zabezpieczać na wypadek utraty zarobku. Podaliśmy powyżej kilka liczb dotyczących portfelu dawnego. Z materiałów publikowanych w poprzednim numerze PUS (str. 63 i inn.) wynika, że spośród rencistów dawnych pracuje zarobkowo ok. 30%, przy czym bliższa analiza materiałów pozwala wnioskować, że odsetek nadal zarabiających jest mniejszy w grupie rent dawnych, które były niższe niż 260 zł wzgl. 180 zł, aniżeli w grupie obejmującej renty, których wysokość przekracza tę granicę. Wśród osób, pobierających renty z dekretu, odsetek ten jest najwyższy: pracuje zarobkowo ok. 60% (w Warszawie prawie 80%!). Spośród ogółu rencistów z ubezpieczenia powszechnego (dawny i nowy portfel) pracuje ok. 36%, tj. około 335 tysięcy.

Podział na te 3 grupy jest, ogólnie biorąc, także podziałem według okresów przyznania renty i odzwierciedla w pewnym stopniu różnice w wieku rencistów w poszczególnych grupach. Najstarsi są ci renciści w dawnym portfelu, którzy otrzymywali renty poniżej 260 zł wzgl. 180 zł, najmłodsi — to renciści z dekretu. Podane wyżej liczby świadczą, że wysokość renty nie ma, jak dotychczas, istotnego wpływu na wycofanie się rencistów z produkcji. Renciści pracują, jeżeli mają tylko siły do tego i okazję.

Wśród rencistów pracujących są, z grubsza biorąc, 2 grupy (rozgraniczenie w konkretnych wypadkach może nie być łatwe): tacy, którzy muszą pracować, bo z renty nie mogą wyżyć i tacy, którzy nie myślą o zaprzestaniu pracy, a rentę traktują jako uzupełnienie zarobku.

W tej pierwszej grupie przeważają zapewne renciści z dawnego portfelu, w tej drugiej — renciści z dekretu. W tej drugiej grupie poważny odsetek zarabiających stanowią nie tylko osoby pobierające renty rodzinne (wdowy) i starcze, lecz także osoby uznane za inwalidów. Wiąże się to niewątpliwie również z zamętem, jaki istnieje co do samego pojmowania inwalidztwa w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym [2]). Renty inwalidzkie przekroczyły już połowę ogółu rent z dekretu, a liczba wniosków o renty inwalidzkie jest trzykrotnie wyższa niż wniosków o renty starcze, mimo że wiek starczy w stosunku do struktury zatrudnienia w Polsce nie jest ustalony wysoko.

Uzdrowienie sytuacji gdy chodzi o kumulowanie zarobku i renty jest konieczne. Potrzebne jest w tym celu właściwe ustalenie pojęć wokół inwalidztwa

[2]) Swiadczy o tym między innymi nieustanna dyskusja, jaka toczy się na ten temat od 2 przeszło lat, fragmenty jej drukujemy na dalszych stronach pisma.

i funkcji renty, aby wyraźnie był zakreślony krąg osób, którym trzeba zapewnić środki utrzymania z funduszy społecznych. Potrzebne jest także przyjęcie zasady, że pracownik, który nie może z przyczyn od siebie niezależnych zapewnić sobie środków utrzymania z pracy, ma prawo do zaopatrzenia społecznego[3]) (na którego sfinansowanie składają się pracujący), i na odwrót, kto ma zapewnione utrzymanie w płacy zarobkowej, nie ma prawa do zaopatrzenia. Gdyby można przyjąć, że dzięki tej zasadzie tylko 1/3 dotychczas zarobkujących rencistów wybrałaby pracę, rezygnując z renty, wówczas uzyskałoby się pewien fundusz na podwyższenie rent niższych do poziomu jako tako realnego z zabezpieczenia. Zasada taka działałaby ponadto hamująco na napór wniosków o renty.

Są to również propozycje wymagające starannego przestudiowania, a przede wszystkim przeprowadzenia badań w tym zakresie. Zasadnicza linia wydaje się słuszna, gdy rozważa się kwestie zaopatrzeń emerytalnych nie jako odosobniony i zamknięty krąg zagadnień, lecz w ich związku ze społeczną funkcją renty, z problematyką rodziny pracowniczej, z sytuacją w zakresie płac i zatrudnienia.

Jerzy Piotrowski

[3]) Dotyczyć to powinno także zaopatrzenia na wypadek braku pracy; tym bardziej, że jeżeli takiej instytucji nie ma zaopatrzenia te są świadczone z funduszu płac.

O zrównanie pracowników fizycznych i umysłowych

w uprawnieniach do świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Postulat pełnego zrównania pracowników fizycznych z umysłowymi w uprawnieniach wynikających ze stosunku pracy, realizowany systematycznie przez ustawodawstwo Polski Ludowej, wysunięty został jesienią ubiegłego roku przez IX Plenum CRZZ jako sprawa pilnie wymagająca definitywnego załatwienia. Postulat ten dotyczy również uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym warto dokonać przeglądu, jak kształtują się te uprawnienia dla obydwu kategorii pracowników, tj. fizycznych i umysłowych, w odniesieniu do poszczególnych świadczeń, a mianowicie: 1) świadczeń emerytalnych, 2) świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego (zasiłki rodzinne i dodatki mleczne), oraz 3) świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (zasiłki chorobowe, macierzyńskie i pogrzebowe).

1.

Świadczenia emerytalne stanowią ten zakres ubezpieczenia społecznego, w którym dokonano już całkowitego zrównania praw pracowników fizycznych z umysłowymi. W przeciwieństwie do okresu przedwojennego, kiedy to istniała ogromna różnorodność w dziedzinie uprawnień emerytalnych rozmaitych grup pracowników, ustawodawstwo ubezpieczeniowe po Wyzwoleniu poszło w kierunku stopniowego łagodzenia wszelkich nierówności i gruntownego uporządkowania uprawnień i przepisów obowiązujących w dziedzinie emerytalnej.

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 25.6.1954 zniósł w tym zakresie wszelkie różnice pomiędzy uprawnieniami pracowników fizycznych i umysłowych, wprowadzając dla ogółu pracowników jednolite warunki uzyskania zaopatrzeń emerytalnych i jednolite zasady obliczania ich wysokości, z uwzględnieniem jedynie okoliczności pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia (kategoria zatrudnienia) oraz stanu zdrowia (grupa inwalidów). Ponadto specjalne systemy zaopatrzeń rentowych (np. dla górników, formierzy szkła, kolejarzy, milicji i in.) zapewniają pewnym grupom ubezpieczonym korzystniejsze świadczenia rentowe, bez różnicy jednak czy chodzi o pracę umysłową czy fizyczną. Jest to więc inny typ różnic w uprawnieniach, wynikający raczej z pewnych tradycji, i wymagających także przeanalizowania. Różnice te mogą oczywiście budzić zastrzeżenia od strony zasad zabezpieczenia społecznego, ale jest to już odrębne zagadnienie.

2.

Zasiłki rodzinne na dzieci i niepracującą żonę wprowadzone zostały w roku 1947 od razu jako świadczenie przysługujące wszystkim pracującym bez względu na charakter wykonywanej przez nich pracy, a więc zarówno umysłowym jak i fizycznym — pod warunkiem spełnienia pewnych, ściśle sformułowanych, wymogów (okres wyczekiwania, określona ilość dni pracy w miesiącu).

W praktyce jednak w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych istnieje pewna różnica w sytuacji pracowników umysłowych a pracowników fizycznych. Wynika ona głównie stąd, że fluktuacja pracowników umysłowych jest z reguły znacznie mniejsza, a zatem i prawo do zasiłku rodzinnego systematyczniej realizowane. Zatrudnienie pracowników umysłowych (w biurach, instytucjach itp.) jest bardziej ustabilizowane i ciągłe niż zatrudnienie robotników; ponadto zaś prace sezonowe — to prawie wyłącznie prace fizyczne. Zatrudnienie pracowników umysłowych jest na ogół niezależne od takich np. zjawisk przejściowych, jak brak surowca, awarie, remonty zaplanowane, warunki atmosferyczne, itp., które to przyczyny tak często powodują dłuższe przestoje i przerwy w pracy pracowników fizycznych. I jeśli nawet, stosownie do ostatnio wydanych przepisów CZUS, pracownicy w czasie przestoju nie tracą ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego, to przecież niejednokrotnie tracą oni prawo do zasiłku za pewien okres czasu — wobec nieprzepracowania wymaganych 20 dni w miesiącu kalendarzowym.

Przestój zakładu w okresie np. od 13 stycznia do 9 lutego pozbawi pracownika fizycznego prawa do zasiłku rodzinnego za styczeń i luty, co silnie może się odbić na budżecie rodziny, zwłaszcza wielodzietnej.

Zatrudnieni w tym samym zakładzie pracownicy umysłowi (bez względu na nasilenie pracy) otrzymują z reguły za ten czas normalne miesięczne uposażenie, a zatem i dodatek rodzinny.

3.

Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, w myśl ustawy z 28 marca 1933 o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami), przysługują wszystkim ubezpieczonym, a więc zarówno fizycznym jak i umysłowym, w takiej samej skali zarobku brutto. Niemniej jednak faktyczna sytuacja materialna obu kategorii pracowników jest zasadniczo różna, ponieważ w ciągu pierwszych trzech miesięcy choroby pracownik umysłowy zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia (100%, zaś pracownik fizyczny już od pierwszego dnia choroby otrzymuje zasiłek chorobowy, którego wysokość przeważnie odpowiada tylko części wynagrodzenia.

Różnica ta ma swe źródło w art. 95 wyżej wymienionej ustawy o ubezpieczeniu społecznym w zestawieniu z artykułem 19 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35 z 23.3.1928, poz. 323 z późniejszymi zmianami).

Art. 95.5 ustawy o ubezp. społ. postanawia mianowicie, że „pracownicy umysłowi (...) nie mają prawa do zasiłku chorobowego w okresie czasu, w którym w myśl przepisów prawnych przysługuje im prawo do całkowitego wynagrodzenia od pracodawcy"; zaś w myśl art. 19 rozp. o umowie o pracę, „w razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane umyślnie (...) pracownik za-

chowuje przez okres trzech miesięcy prawo do wynagrodzenia w całości, chyba że w ciągu trzech miesięcy umowa ulegnie rozwiązaniu (...)".

Nieobecność w pracy z powodu choroby i związana z tym wypłata ekwiwalentów może być spowodowana w szczególności: a) chorobą samego pracownika, b) połogiem i urlopem macierzyńskim oraz c) chorobą członka rodziny.

a) C h o r o b a p r a c o w n i k a. Porównanie wysokości ekwiwalentów otrzymywanych przez pracowników fizycznych i umysłowych w czasie ich własnej choroby daje z e s t a w i e n i e 1.

Zest. 1

Wysokość ekwiwalentu w stosunku do zarobku w czasie choroby pracownika

Pracownik	W ciągu pierwszych 3 miesięcy choroby		W ciągu dalszych 3 względnie 6 miesięcy choroby
	umysłowy (wynagrodzenie)	fizyczny (zasiłek)	umysłowy i fizyczny (zasiłek)
A. Mający na utrzymaniu członka rodziny i przebywający w czasie leczenia:			
w domu	100% netto	70% brutto	70% brutto
w szpitalu	100% ,,	50% ,,	50% ,,
w sanatorium	100% ,,	70% ,,	70% ,,
B. Samotny-przebywający w czasie leczenia:			
w domu	100% netto	70% brutto	70% brutto
w szpitalu	100% ,,	14% ,,	14% ,,
w sanatorium	100% ,,	35% ,,	35% ,,

Z zestawienia 1 wynika, że różnica w wysokości ekwiwalentu istnieje w ciągu trzech pierwszych miesięcy choroby, tj. póty, póki pracownik umysłowy pobiera wynagrodzenie z zakładu pracy. Począwszy od czwartego miesiąca tj. od chwili przejścia chorego pracownika umysłowego na zasiłek z ubezpieczenia społecznego wysokość ekwiwalentów dla obu kategorii pracowników ulega zrównaniu.

Szczególnie jaskrawo występuje ta różnica w odniesieniu do pracowników samotnych, przebywających w szpitalu. Pracownik umysłowy, zarabiający np. 1 200 zł miesięcznie, otrzyma za ten czas normalne wynagrodzenie netto. Zarabiający zaś taką samą sumę pracownik fizyczny — zaledwie 168 zł. A przecież pracownik „samotny" ma często na utrzymaniu rodzeństwo, nie zarobkującego ojca czy matkę względnie oboje rodziców-rencistów, którym musi wydatnie dopomagać. Pozostaje ponadto do opłacenia czynsz itp. świadczenia, niezależne od tego, czy pracownik przebywa czy też nie przebywa w domu. Trzeba też na ogół dożywiać chorego w szpitalu i pokrywać różne drobne wydatki. W tych warunkach kwota 168 zł zasiłku, jaką pracownik fizyczny otrzyma tytułem zasiłku, wobec normalnego miesięcznego uposażenia pracownika umysłowego, wydaje się po prostu jakimś nieporozumieniem.

Na odmienność sytuacji materialnej pracownika fizycznego i umysłowego w czasie choroby wpływa ponadto sposób obliczania okresu zasiłkowego.

Stosownie do postanowień art. 98 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, w przypadku gdy pracownik stanie się niezdolny do pracy z powodu tej samej choroby, drugiego zachorowania nie traktuje się jako nowej choroby jeżeli przerwa w niezdolności do pracy stwierdzona zaświadczeniem L4 nie przekroczyła 8 tygodni. Jeżeli natomiast przerwa jest krótsza, dni pobierania zasiłku zalicza się na jeden i ten sam okres zasiłkowy, wynoszący z reguły 6 miesięcy (okres ten pod pewnymi warunkami może być przedłużony do 9 miesięcy).

Te postanowienia dotyczą także pracowników umysłowych. Jeżeli jednak u pracownika umysłowego nastąpi jakakolwiek przerwa w chorobie w pierwszych trzech miesiącach choroby (tj. wówczas gdy pobiera on pełne wynagrodzenie z zakładu pracy), przerwa ta, choćby jednodniowa, byleby nie fikcyjna, daje pracownikowi umysłowemu prawo do pełnego wynagrodzenia od pracodawcy przez nowy okres 3-miesięczny.

Taka sytuacja — praktycznie biorąc — może się powtarzać kilkakrotnie, w rezultacie czego pracownik może otrzymywać ekwiwalent w czasie choroby przez okres dłuższy nawet niż maksymalny okres zasiłkowy. Przepis bowiem o zliczaniu okresów choroby odnosi się tylko do okresów zasiłkowych i wpływa tylko na decyzję co do wypłaty zasiłku, nie dotyczy natomiast ekwiwalentu wypłacanego przez pracodawcę. W przepisach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 19) nie ma takiego postanowienia. Jeżeli więc pracownik umysłowy choruje niepełne 3 miesiące, następnie ma kilkudniową przerwę w chorobie i znów zachoruje na niepełne trzy miesiące, poczem jeszcze raz zachoruje na tę samą chorobę po kilku dniach, może pobierać pełne wynagrodzenie prawie przez 9 miesięcy. Gdyby jednak ten pracownik po 7 miesiącach choroby zapadł ponownie na tę samą chorobę przed upływem 8 tygodni i chorował następnie 3 pełne miesiące — miałby prawo do zasiłku tylko za 1 miesiąc (a więc uzupełnienie do 6 miesięcy), chyba że zachodziłyby warunki do przedłużenia okresu zasiłkowego.

Jeżeli chodzi o trwanie stosunku pracy w okresie choroby, to wszystkie różnice w traktowaniu pracowników fizycznych i umysłowych zostały już zniesione dekretem z 18.I.1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia (Dz. U. nr 2, poz. 11). Artykuł 3 tego dekretu upoważnia zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę „w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 3 miesiące, a w przypadku gruźlicy lub choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu albo choroby zawodowej jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 6 miesięcy", bez różnicy czy chodzi o pracownika fizycznego czy umysłowego.

b) U r l o p m a c i e r z y ń s k i. Jeżeli idzie o ekwiwalent w czasie urlopu macierzyńskiego, to zasadniczo właśnie pracownica fizyczna otrzymuje wyższe świadczenie (100% wynagrodzenie brutto) niż umysłowa (100 netto). Ilustruje to z e s t a w i e n i e 2.

Zest. 2

Wysokość ekwiwalentu w stosunku do zarobku w czasie urlopu macierzyńskiego

Pracownica	W czasie pobytu w zakładzie położniczym	W pozostałym okresie
A. Mająca na utrzymaniu (w domu) przynajmniej 1 osobę:		
fizyczna	50% brutto	100% brutto
umysłowa	100% netto	100% netto
B. Nie mająca nikogo na utrzymaniu:		
fizyczna	20% brutto	100% brutto
umysłowa	100% netto	100% netto

Z zestawienia 2 wynika, że w korzystniejszej sytuacji materialnej znajdują się pracownice umysłowe tylko w czasie pobytu w klinice położniczej (szpitalu), otrzymują bowiem 100% zarobku, podczas gdy w takiej samej sytuacji pracownice fizyczne otrzymują zasiłek w wysokości 50% ewentualnie 20% zarobku — w zależności od tego ,czy pozostawiły w domu członka rodziny na swoim utrzymaniu. Uwzględniwszy jednakże fakt, że przy normalnym rozwiązaniu pobyt w klinice trwa około 14 dni, przy czym za ostatni dzień pobytu stosownie dopłaci się 100%, różnice te przy jednakowych czy zbliżonych zarobkach pracownic, fizycznej i umysłowej, będą nieznaczne, przeważnie zresztą na korzyść pracownicy fizycznej.

Oto porównanie ukształtowania się ekwiwalentów za urlop macierzyński dwóch pracownic otrzymujących to samo wynagrodzenie: fizycznej z dniówką brutto 60 zł, i umysłowej z uposażeniem brutto 1 500 zł miesięcznie. Dzienny zasiłek z ubezpieczenia społecznego pracownicy fizycznej wynosi więc $\frac{60 \times 6}{7} = 51{,}40$ zł. zaś dzienny zarobek otrzymywany przez pracownicę umysłową z zakładu pracy wynosi

$$\frac{1500 - 117 \text{ (podat.)}}{30} = 46{,}10 \text{ zł.}$$

P r z y k ł a d 1: Poród w domu, obojętne więc, czy pracownice mają kogoś w domu na utrzymaniu. Fizyczna otrzyma: 51,40 × 84 = 4.317,60 zł. Umysłowa otrzyma: 46,10 × 84 = 3.872,40 zł, tj. o 445,20 zł mniej niż fizyczna.

Przykład 2: Poród w klinice, pobyt 14 dni. Każda z pracownic posiada w domu członka rodziny na utrzymaniu. Fizyczna otrzyma: (51,40 × 0,5) × 13 + (51,40 × 71) ≡ 3.983,50 zł. Umysłowa tyle co w przykładzie 1, a więc o 111,10 zł mniej niż fizyczna.

Przykład 3: Poród w klinice, pobyt 14 dni. Pracownice nie mają nikogo na utrzymaniu w domu. Fizyczna otrzyma: (0,2 × 51,40) × 13 + (51,40 × 71) = 3.752,20 zł. Umysłowa — tyle co w przykładzie 1, tj. 3.872,40 zł. Będzie to zatem jedyna sytuacja, w której pracownica umysłowa otrzyma ekwiwalent za urlop macierzyński w wysokości wyższej o 120,20 zł niż fizyczna.

c) Opieka nad chorym dzieckiem. Różnice w sytuacji pracownika umysłowego i fizycznego w przypadku konieczności zaopiekowania się chorym domownikiem obrazuje zestawienie 3.

Zest. 3.

Wysokość ekwiwalentu w stosunku do zarobku za czas opieki nad chorym członkiem rodziny

Pracownik	chorym dzieckiem	małym dzieckiem zdrowym	innym chorym domownikiem
Matka:			
prac. fizyczna	70% brutto	—	—
„ umysłowa	100% netto	100% netto	100% netto
Ojciec:			
prac. fizyczny	70% brutto	—	—
„ umysłowy	100% netto	100% netto	100% netto
Samotny:			
prac. fizyczny	×	×	—
„ umysłowy	×	×	100% netto

Różnice na korzyść pracownika umysłowego wyrażają się: a) w wyższym ekwiwalencie pieniężnym (100% zarobku netto od pracodawcy wobec 70% brutto w formie zasiłku z ubezpieczenia) i b) w szerszym kręgu domowników (małe dziecko zdrowe, współmałżonek, rodzice, ewentualnie nawet inni domownicy), których choroba uzasadnia roszczenie do ekwiwalentu. Krąg ten jest jednakowy dla R i U jeżeli idzie o tytuł do usprawiedliwienia nieobecności w pracy, oczywiście pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego, lub usprawiedliwienia w inny sposób uznany przez zakład pracy.

Okres, przez który przysługuje ekwiwalent, jest ściślej sprecyzowany w odniesieniu do pracowników fizycznych, a mianowicie 30 dni w roku — łącznie dla matki i ojca bez względu na ilość dzieci. Podstawę prawną stanowią tu uchwały Prezydium Rządu z 18.5. 1954 (Monitor A-57, poz. 65) i z 17 grudnia 1955 (Monitor nr 124, poz. 1614).

Natomiast okres wypłaty ekwiwalentu pracownikom umysłowym zależy faktycznie od uznania i każdorazowej decyzji kierownictwa zakładu pracy. Podstawą prawną jest tu bowiem art. 20 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35, poz. 232 z późniejszymi zmianami), który brzmi: „Pracownik zatrzymuje również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu". Uznaniu pracodawcy, a w każdym razie jakiemuś porozumieniu między nim a pracownikiem (czy związkiem zawodowym) jest więc pozostawiona ocena, czy istotnie przyczyna była ważna i co to jest krótki okres czasu.

Pracowników fizycznych obowiązuje okres wyczekiwania do zasiłku chorobowego. W odniesieniu do a) i c) — choroba pracownika i choroba członka rodziny — 4 tygodnie nieprzerwanej pracy (z wyjątkiem chorób powstałych z wypadku przy pracy i chorób ostrych oraz ostrych zakaźnych); podstawa: art. 115 ust. 1 pkt. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. W odniesieniu do b) — urlop macierzyński — łącznie 4 miesiące pracy w ostatnich 12 miesiącach przed porodem; podstawa: art. 105 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Pracowników umysłowych okres wyczekiwania nie obowiązuje.

×

W związku z powyższymi rozważaniami, kilka uwag trzeba poświęcić niektórym propozycjom zrównania uprawnień pracowników fizycznych z umysłowymi w przypadku choroby dziecka. Np. w numerze 1/57 PUS (na str. 8) Stefan Stawowczyk wyraża pogląd sugerujący, że pracownik umysłowy (ojciec) może zawsze swobodnie i bez utraty zarobku powtrzymać się od pracy dla zaopiekowania się dzieckiem, gdy np. zostaje czasowo zamknięte przedszkole, a matka jest chora, zaś w tej samej sytuacji pracownik fizyczny traci zarobek. Irena Brudzewska (str. 9 tegoż numeru) rozpatruje różnicę w sytuacji matki — pracownicy umysłowej i matki — pracownicy fizycznej nie tylko co do wysokości ekwiwalentu pieniężnego za czas opieki nad chorym dzieckiem, lecz również i to głównie — co do okresu czasu i okoliczności uprawniających do nieobecności w pracy. Zarówno S. S. jak I. B. przytaczają wzięte z życia przykłady i używają argumentów rzekomo nieodpartych, takich, którym z pozoru istotnie nie można nic zarzucić, które jednak budzą zastrzeżenia przy głębszej analizie zagadnienia.

Nie można bowiem jako niezbitego pewnika, przyjmować twierdzenia, że każdy pracownik czy pracownica umysłowa może uzyskać zwolnienie na opiekę nad chorym czy zdrowym dzieckiem, względnie chorym dorosłym domownikiem w dowolnej ilości czasu, „ile dusza zapragnie". Oczywiście, mogły i jeszcze mogą zdarzać się przypadki wielotygodniowych w sumie zwolnień udzielanych matce — pracownicy umysłowej, jak to podaje w swoim przykładzie Irena Brudzewska. Było to możliwe szczególnie w okresie ogromnych przerostów administracyjnych i „rozdęcia" etatów, gdy nie odgrywała większej roli kwestia kosztów własnych, gdy nie było mowy o gospodarności i samowystarczalności zakładu pracy. Będzie to jednak coraz mniej możliwe w unormowanej, oszczędnej i rozsądnej gospodarce etatami. Udzielanie zwolnienia pracownicy umysłowej na czas dłuższy zależeć też będzie niewątpliwie od terminarza prac w zakładzie pracy, od opinii jaką cieszy się pracownica itp. okoliczności. Pracownik czy pracownica umysłowa będzie zatem musiała zorganizować sobie w domu opiekę nad chorym względnie zdrowym małym dzieckiem, czy też chorym dorosłym domownikiem, w taki sposób, aby opuszczanie pracy ograniczyć do niezbędnego minimum.

Można oczywiście powiedzieć, że te same rozważania powinny odnosić się także do pracowników fizycznych. W obecnym jednak stanie prawnym można zaryzykować twierdzenie, że w pewnych przypadkach pracownica umysłowa w razie choroby dziecka może znaleźć się w gorszej sytuacji niż pracownica fizyczna, której prawo do ekwiwalentu za opiekę nad chorym dzieckiem ściślej precyzują przepisy, podczas gdy przy konieczności zwolnienia pracownicy umysłowej, powstawać może każdorazowo kwestia oceny, czy istotnie choroba w domu stanowiła ważną przyczynę nieobecności w pracy i to przez więcej niż kilka dni. Ocena ta przecież będzie ostatecznie zawsze zależeć od uznania kierownictwa zakładu pracy, przy czym istniejący stan prawny nie daje zbyt mocnej ochrony pracowników (istniejące orzecznictwo sądowe określiło pojęcie „krótkiego okresu czasu" w zasadzie na dwa tygodnie).

Nie odpowiada zatem rzeczywistości fakt, że pracownicy umysłowi mogą opuszczać pracę w dowolnych ilościach czasu dla zaopiekowania się dzieckiem lub innym chorym domownikiem. Wynika to przede wszystkim z charakteru pracy obydwóch kategorii pracowników. Uwaga ta prowadzi do podkreślenia różnic w sytuacji pracownika umysłowego i fizycznego, które wprawdzie nie są różnicami pieniężnymi, lecz mają dla pracownika duże życiowe znaczenie, a które dotyczą wszystkich omawianych wyżej sytuacji, a więc choroby pracownika, macierzyństwa, opieki nad chorym domownikiem.

Pracownik fizyczny — na ogół biorąc — musi w ciągu dnia wykonać pewną określoną pracę: murarz A. — wznieść pewną ilość metrów kwadratowych muru, dekarz B. — pokryć pewien metraż dachu, tkaczka C. — utkać pewną ilość tkaniny itd. Jeżeli pewnego dnia murarz, dekarz i tkaczka nie stawią się do pracy, np. z powodu konieczności zaopiekowania się małymi dziećmi zdrowymi wobec czasowego zamknięcia

przedszkola czy żłobka, na ich miejsce staną inni pracownicy tych specjalności, których przedsiębiorstwo musi normalnie opłacić, i wykonają dzienne normy: muru, dachu i tkaniny. Gdy tak się złoży, że przedsiębiorstwo, w którym pracują wymienieni fachowcy nie będzie dysponowało zastępcami, a zajdzie konieczność terminowego wykonania roboty, murarz A., dekarz B. i tkaczka C. będą najprawdopodobniej w najbliższych dniach pracować w godzinach nadliczbowych, za co otrzymają dodatkowe, nadliczbowe, wynagrodzenie.

Inaczej często bywa z pracownikiem umysłowym, którego praca rozłożona jest równomiernie na cały miesiąc. Krótsza, czy dłuższa nieobecność w pracy powoduje dwojakie konsekwencje: albo robota w części lub całości: „leży" i pracownik po powrocie musi „nadrabiać" (z reguły bez żadnej dopłaty), albo — nieobecnego muszą zastąpić koledzy, co odbywa się — przeważnie — bez dopłaty, na zasadzie koleżeńskiej wzajemności. W przypadku długotrwałej choroby pracownika, nieobecność jego rodzi niezadowolenie kierownictwa i kolegów, którzy muszą wykonać pracę za nieobecnego. Niezadowolenie takie szczególnie silnie daje się odczuwać w okresach letnich urlopów, zwłaszcza w przypadkach skierowania chorego do sanatorium, gdy z góry wiadomo, że nieobecność kolegi potrwa przez dłuższy okres czasu. Gorzej, gdy stan zdrowia chorego wymaga przedłużenia pobytu w sanatorium. Wówczas nacisk ze strony kolegów może spowodować przerwanie kuracji i zaprzepaszczenie całych dotychczasowych jej wyników, a nawet — znane są takie przypadki — stać się powodem utraty życia chorego. W takiej sytuacji prawdopodobnie nie znajdzie się pracownik fizyczny, łatwiej go bowiem zastąpić przy warsztacie pracy.

Pracownica fizyczna pobierając w okresie urlopu macierzyńskiego nie zarobki, lecz zasiłki z ubezpieczenia społecznego, nie obciąża w tym czasie funduszu płac, którym zakład pracy może swobodnie dysponować. Długotrwała nieobecność młodej matki nie budzi więc niezadowolenia czy niechęci ze strony kierownictwa i towarzyszy pracy, na co niekiedy uskarżają się pracownice umysłowe.

Analizując różnice w wysokości ekwiwalentów za czas choroby, otrzymywanych przez pracowników umysłowych i pracowników fizycznych, trzeba zwrócić uwagę na fakt, że również pewne grupy pracowników fizycznych (np. PKP, łączności, niektóre kategorie pracowników służby zdrowia, woźni w instytucjach i in.), pobierających stałe miesięczne wynagrodzenia, otrzymują za pewne okresy choroby nie zasiłki z ubezpieczenia, lecz pełne wynagrodzenie z zakładu pracy.

Na jakiej drodze i na jakich warunkach należy dokonać zrównania obu kategorii pracowników w omawianym zakresie — oto kwestia, które wymaga gruntownego przemyślenia i szczegółowych obliczeń.

Objęcie wszystkich pracowników, a więc zarówno fizycznych jak i umysłowych, systemem świadczeń ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa od pierwszego dnia choroby wymaga zmiany postanowień ustawy oraz określenia nowej stopy procentowej zasiłku, obliczanego od zarobku brutto. Artykuł niniejszy nie może rościć pretensji do rozwiązania tej kwestii, chce tylko wskazać na kilka związanych z tym zagadnień.

Stuprocentowy ekwiwalent pieniężny za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, macierzyństwa czy opieki nad domownikiem — dla wszystkich pracowników (umysłowych i fizycznych) jest tylko pozornym ideałem, którego nie realizują jednak żadne kraje, nawet zamożniejsze niż nasz. Zasiłek w tej wysokości dla wszystkich bez wyjątku zatrudnionych nie wpływałby dodatnio na właściwą postawę wobec pracy. Przeciwnie, mógłby zachęcać do lekkomyślnego zaniedbywania pracy (co zresztą występuje już dzisiaj), skoro normalne zaspokojenie codziennych potrzeb można by mieć bez pracy, przebywając „na chorobie". Stuprocentowy zasiłek płacimy tylko górnikom w zrozumieniu ich niebezpiecznej pracy i to tylko w razie choroby spowodowanej wypadkiem pod ziemią.

Wynagrodzenie, jakie w czasie choroby otrzymuje pracownik umysłowy, stanowi pełne wynagrodzenie, ale netto, tj. po potrąceniu podatku od wynagrodzeń, nie można go więc identyfikować ze 100% zasiłkiem, który obliczany jest od zarobku brutto.

Warto wspomnieć, że przed problemem zrównania uprawnień pracowników fizycznych z umysłowymi stanęli również Czesi, którzy szukali rozwiązania na pośredniej drodze. Obejmując wszystkich pracowników, a więc umysłowych i fizycznych, systemem zasiłków z ubezpieczenia społecznego, planowali podwyższenie ogólnej wysokości wydatków na zasiłki dla fizycznych o 19,1%; pracownicy umysłowi straciliby na operacji zrównania 6,3%, ogólna zatem wysokość wydatków na świadczenia chorobowe miałaby wzrosnąć o 9,1%. Szczegółowo ilustruje to tabela z projektu uchwalonego przez rząd CSR.

Rodzaj świadczenia		Wysokość w mln Kcs
Wg dotychczasowych stawek		
Zasiłki chorobowe	fizyczni	1.505
	umysłowi	295
	razem	1.800
Zarobki w czasie choroby		
	fizyczni	118
	umysłowi	758
	razem	876
Razem	fizyczni	1.623
	umysłowi	1.053
	razem	2.676
Wg nowych stawek		
Zasiłki chorobowe	fizyczni	1.933
	umysłowi	987
	razem	2.920
		%
Nowa wysokość zas. chorobowych w procencie dotychczasowych wydatków	fizyczni	119,1
	umysłowi	93,7
	razem	109,1

Szacunkowe obliczenia odnośnie sytuacji w Polsce dają następujące rezultaty: objęcie pracowników umysłowych systemem świadczeń ubezpieczeniowych od pierwszego dnia choroby według dzisiejszych norm zasiłkowych dałoby 750 mln. oszczędności. Kwota ta umożliwiłaby podwyżkę wszystkich zasiłków chorobowych przeciętnie o około 10%. Podwyżka o dalsze 15% kosztowałaby blisko 550 mln. złotych rocznie. Pozwoliłoby to na ustalenie wysokości zasiłku chorobowego w skali zarobku 90% brutto, która niewiele tylko odbiegałaby od zasiłku w skali zarobku 100% netto.

Taki rachunek byłby jednak niepełny. Nie należy bowiem zapominać, że objęcie pracowników umysłowych system świadczeń z ubezpieczenia już od pierwszego dnia choroby pozwoliłoby zakładom pracy na swobodniejsze dysponowanie funduszem płac i — co za tym idzie — na angażowanie zastępców na miejsce długotrwale chorujących pracowników umysłowych, podobnie jak obecnie dla fizycznych. Nie byłoby to oczywiście możliwe zawsze, nie byłoby też potrzebne wszędzie, zwłaszcza w dużych instytucjach i dużych zakładach pracy, gdzie przy planowaniu obsady etatów z góry zakłada się pewien procent zachorowań i urlopów macierzyńskich. Niemniej jednak w wielu przypadkach zastępstwa byłyby stosowane.

W praktyce zastępstwa wpłynęłyby więc na pewne podrożenie społecznych kosztów choroby. O tej okoliczności nie można zapominać, gdy proponuje się objęcie pracowników umysłowych systemem ubezpieczenia społecznego dla odciążenia funduszu płac i umożliwienia zastępstw.

×

Zrównanie pracowników fizycznych z umysłowymi w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych będzie mogło odbywać się jedynie stopniowo, z uwzględnieniem najpilniejszych potrzeb w tym zakresie, w miarę możliwości przeznaczenia dodatkowych środków na ten cel, chyba żeby się chciało ograniczyć do 10% przeciętnego podwyższenia zasiłków, co oznaczałoby w niektórych przypadkach poważne pogorszenie obecnej sytuacji pracowników umysłowych w tej dziedzinie.

Maria Majewska

Dalsza dyskusja o pojęciu inwalidztwa

O rzeczową ocenę działalności KIZ

W związku z artykułami na temat organizacji KIZ, ogłoszonymi w nr. 1/57 PUS [1]), pragnę również zabrać głos w dyskusji, zastrzegając jednak, że wypowiedzi mojej nie należy traktować jako stanowiska oficjalnego, zajmowanego przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Głównym celem działalności KIZ powinno być usprawnienie orzecznictwa lekarskiego w sprawach inwalidztwa, przybliżenie orzecznictwa do inwalidy oraz podniesienie poziomu orzecznictwa. Głównymi elementami, na których powinno opierać się orzecznictwo inwalidzkie, są wysokie kwalifikacje i doświadczenia lekarzy orzecznictwa oraz obowiązujące przepisy. O wyniku orzecznictwa decydują w dużym stopniu osobiste wady lub zalety lekarza orzekającego. Stąd konieczność stałej kontroli i nadzoru nad orzecznictwem, stałego dokształcania lekarzy — orzeczników i kierowania się przy wyborze orzeczników nabytym przez nich doświadczeniem ogólnym.

Inwalidzkie orzecznictwo lekarskie w Polsce nie posiada dostatecznej ilości lekarzy — praktyków orzecznictwa, nie mówiąc już o teoretykach tego zagadnienia. Brak też w tym zakresie autorytatywnych publikacji naukowych.

Wraz ze zmianą ustroju w Polsce, musiała iść w parze rewizja istniejących poglądów na orzecznictwo lekarskie. Wydawało się rzeczą słuszną, że w pierwszym okresie powinniśmy wzorować się na Związku Radzieckim mającym ponad 30-letnie doświadczenie orzecznicze. Znajomość tego doświadczenia mogła stać się dla nas daleko idącą pomocą. Faktem jest jednak, że ślepe naśladownictwo w przenoszeniu form strukturalnych i organizacyjnych ZSRR do praktyki polskiego orzecznictwa mogło być zjawiskiem negatywnym. Nie można jednakże zgodzić się z poglądami negującymi wszystkie osiągnięcia orzecznictwa radzieckiego, chociażby dlatego, że to jest jedyny kraj i pierwsze państwo, które w warunkach ustroju socjalistycznego urzeczywistnia nowe założenia orzecznictwa. Należało jedynie, tak jak to robią inne kraje demokracji ludowej (Czechosłowacja, Bułgaria, Rumunia), oraz niektóre kraje zachodnie (Szwecja, Niemiecka Republika Federalna, Niemiecka Republika Demokratyczna), wykorzystywać doświadczenia radzieckie w zastosowaniu do istniejących warunków politycznych, finansowych, gospodarczych, społecznych oraz do możliwości zatrudnienia pracowników i inwalidów. Zresztą, nasza struktura i organizacja KIZ nie jest identyczna ze strukturą i organizacją komisji radzieckich.

Dwa lata istnienia są jednak zbyt krótkim okresem, aby w sprawie organizacji KIZ zająć decydujące stanowisko. Dlatego też dyskusja o formach pracy orzecznictwa polskiego wyłącznie z organizacyjnego punktu widzenia jest niesłuszna; nie podaje bowiem przyczyn, dlaczego KIZ nie zdały egzaminu — jeżeli rzeczywiście to zjawisko miało miejsce — i nie pokazuje skutków tego faktu. Dlatego też należy przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, czy KIZ podwyższyły poziom orzecznictwa, usprawniły jego metodę, wykonały zadanie społeczne, czy są formą postępową czy wsteczną.

Mam wrażenie, że nie znajdzie się w Polsce praktyk lub teoretyk, który bezapelacyjnie będzie żądał restytucji orzecznictwa b. ZUS. Nawet kol. Ptaszkowska, negując głównie ze względu na koszty potrzebę istnienia KIZ, przewiduje jednak lekarza-rzeczoznawcę, lekarzy-specjalistów, lekarzy-orzekających, a nawet zespoły orzecznicze w postaci dwóch lekarzy-rzeczoznawców do jednej sprawy. Zachowuje też system wynagradzania lekarzy taki, jaki jest obecnie. Nie wypowiada się przy tym w ogóle na temat skasowania dwuinstancyjności orzecznictwa.

Z uwagi na wzrost zatrudnionych (z 4,35 milionów w 1949 do ponad 7 milionów w 1956 roku), należy przyjąć, że ilość zatrudnionych lekarzy orzeczników powinna była również ulec zwiększeniu. W porównaniu z 1945—1946 rokiem, w roku 1956 ilość zgłoszeń o renty inwalidzkie wzrosła w trójnasób, a od chwili powstania KIZ — przyjmując stan na I kwartał 1954 za 100 — w III kwartale 1956 wzrost wpływów wynosi 132,7%. Tym samym ilość lekarzy zatrudnionych musiałaby już wzrosnąć — w porównaniu z 1 stycznia 1954 — o przeszło 30%. Jeżeli przy tym weźmie się pod uwagę nowe zadania, które w tym okresie objęło orzecznictwo, jak np. przejęcie orzecznictwa kolejowego, górniczego i wojskowo-wojennego itp., ilość orzeczników powinna być co najmniej o 50% wyższa aniżeli w 1954 roku.

Wydaje się, że decydującą sprawą jest jednak to, czy koncepcja KIZ z punktu widzenia interesów samego inwalidy jest korzystniejsza od poprzednio stosowanego systemu jednostkowego orzekania. Dlatego też argument o kosztowności — jako jedyny — nie wytrzymuje krytyki. Należy udowodnić, że system KIZ nie zdał egzaminu. Tego jednak żaden z autorów nie uczynił.

Należy ponadto rozwiać niektóre legendy, powstałe w procesie „bezkrytycznej" krytyki systemu KIZ.

1. Sprawa zaległości. Zaległości istnieją w oddziałach przyznawania rent, a nie w KIZ. Kształtują się one w 1956 roku następująco:

I kwartał	—	21.196
II kwartał	—	25.721
III kwartał	—	33.593

Z tej liczby około 15% czeka ponad 3 miesiące, reszta do 3 miesięcy. Na dzień 1.10.1956 pozostało w oddziałach przyznawania rent 22.695 roszczeń nie przekazanych do KIZ; stanowi to 125% miesięcznej wydolności KIZ. Toteż w celu rozładowania zaległości uwzględniono w budżecie na rok 1957 dostateczną ilość komisji, które te zaległości wyrównają, jeżeli oddziały przyznawania rent zdołają przygotować sprawy na KIZ w stosunkowo niedługim czasie.

Natomiast zaległości w KIZ w roku 1956 w stosunku kwartalnym wynoszą:

I kwartał	—	16,4%
II kwartał	—	16,9%
III kwartał	—	20,8%.

Oznacza to w pracy KIZ — zaległość 2—3-tygodniową. Jest to czas, w którym trzeba roszczącego zawiadomić o wyznaczonej dacie badania. Taka zaległość jest, była i będzie zaległością normalną. Istniała również w okresie dawnego systemu ZUS i Spółek Brackich, będzie istniała w każdym innym systemie.

Oczywiście można starać się o dalsze przyspieszenie biegu spraw. Zarząd KIZ w 1956 roku znacznie usprawnił pracę KIZ w tym kierunku, przewiduje też dalsze usprawnienia. Pomijam tu oczywiście przyczyny obiektywnie zatrudniające pracę KIZ, a przede wszystkim kwestię dodatkowych badań lekarskich, z których brak często uniemożliwiających wydanie orzeczenia. Sprawa przyspieszenia badań dodatkowych, poprzez ścisłą współpracę z wydziałami zdrowia PWRN jest sprawą zasadniczą, decydującą o szybkości załatwienia.

2. Druga kwestia — to zagadnienie rzekomo niskiego ogólnego poziomu i doświadczenia lekarskiego i orzeczniczego lekarzy zatrudnionych w KIZ.

A oto kilka danych cyfrowych: Na ogólną ilość lekarzy zatrudnionych w obwodowych KIZ, 35% to specjaliści II stopnia, 40% — specjaliści I stopnia, a 25% — ogólnie praktykujący. Z ogólnej ilości zatrudnionych lekarzy — 55% posiada powyżej 15 lat stażu. 50% — ponad dwuletnie doświadczenie w sprawach rentowych, 25% — 3—10-letnie, reszta — powyżej 10-letnie.

[1]) F. Woźniczka: „Uwagi o celowości KIZ w ich obecnej organizacji" i A. Ptaszkowska: „Trzeba zawrócić z drogi i skończyć z kosztowną organizacją KIZ".

W wojewódzkich KIZ sprawa przedstawia się znacznie lepiej. Lekarzy-specjalistów II stopnia jest tu 45%, powyżej 15 lat stażu lekarskiego posiada przeszło 60% zatrudnionych lekarzy.

Jak wynika z powyższych danych statystycznych, skład osobowy KIZ charakteryzuje znaczne ogólne doświadczenie lekarskie i orzecznicze. Biorąc pod uwagę ogromny wzrost zatrudnienia w ogóle i wzrost liczby roszczeń rentowych, należy stwierdzić, że po dwuletnim istnieniu KIZ i przebadaniu przez nie około 500.000 osób, nie można rezultatów ich pracy porównywać z działalnością orzecznictwa w okresie do 1.11.1954 orzecznictwo dotychczasowe (do 1.11.1954).

Nie znaczy to, że pragnę imputować pogląd, iż orzecznictwo lekarskie w systemie KIZ stoi na idealnym poziomie. Ma rację kol. Woźniczka twierdząc, że realizacja dotychczasowych zagadnień, które wynikają z ustawy o p. z. e. i na które musi odpowiedzieć orzeczenie KIZ, nie jest jeszcze na poziomie w pełni zadowalającym. Do tych zagadnień należy sprawa określania wskazań i przeciwwskazań, określania pozostałej wydolności organizmu do pracy, rodzajów zatrudnienia i stanowiska pracy oraz sprawy leczenia rehabilitacyjnego, szkolenia i zatrudnienia. Wszystkie te zagadnienia są w orzecznictwie nowe. Lekarze b. ZUS oraz Spółek Brackich nie zajmowali się nimi. Obowiązkiem ich było jedynie określić czy w danym zawodzie, w którym pracuje roszczący zachowana została w chwili roszczenia zdolność do pracy i w jakim stopniu. Los inwalidy po wydaniu orzeczenia nie był kwestią dociekań orzeczników. Jest to więc sprawa nowa, która musi być przyswojona, i która musi opierać się na metodologii wynikającej ze swoistych warunków pracy istniejących w naszej rzeczywistości. Zgadzając się pod tym względem z kol. Woźniczką — nie mogę się zgodzić z jego stanowiskiem, że lekarze zakładowi mogą zastąpić komisje w powyższych zagadnieniach orzecznictwa. Duża przelotność lekarzy zakładowych w pionie Ministerstwa Zdrowia, ich niejednokrotnie młody wiek i krótki staż pracy, brak szkolenia zawodowego w kierunku potrzeb lecznictwa przemysłowego oraz objęcie systemem lekarzy zakładowych tylko gałęzi wielkiego przemysłu, nie może być gwarancją odpowiedniego wykonania przez nich zagadnień związanych z dodatkowym orzekaniem wg propozycji kol. Woźniczki. Natomiast nawet ogólnikowe dotychczas wskazania i przeciwwskazania, niejednokrotnie sprzeczne z podstawowymi założeniami i rozpoznaniem lekarskim, podawane przez KIZ, uniemożliwią lekarzowi zakładowemu ustawienie inwalidy w zakładzie pracy. Wniosek kol. Woźniczki powinien pójść raczej w kierunku szkolenia lekarzy w zakresie orzekania, a jeżeli mamy szkolić, to już znacznie korzystniej jest szkolić metodycznie lekarzy zatrudnionych w KIZ, umożliwiając tym samym spełnienie głównego celu istnienia KIZ.

Sprawa zastosowania wskazań KIZ, przy takim ustawieniu pracy komisji, będzie całkiem realna. A nie należy zapominać, że sprawa zaś impasu gospodarczego, o którym pisze kol. Woźniczka i ewentualnego planowego zatrudniania inwalidów jest sprawą bardzo ważną, która powinna znaleźć — i najprawdopodobniej znajdzie — swoj realne i legislatywne załatwienie.

Jasne, że nie możemy zwolnić od odpowiedzialności za „produkcję" inwalidów żadnej gałęzi produkcji i usług. Przy istniejącym stanie bhp i warunkach pracy musimy wyciągnąć konsekwencje ekonomiczne i organizacyjne w stosunku do instytucji co do właściwego zatrudniania inwalidów w miejscach pracy, w których inwalidztwo powstało. Wychodząc z założenia, że inwalida nie może być „karany" w każdym przypadku za powstałe nie z jego winy inwalidztwo, wydaje mi się słuszne, że musimy dążyć do tego, by standard życiowy inwalidy nie tylko się nie zmniejszał, lecz przeciwnie podwyższał, uwzględniając zmniejszoną sprawność ustroju i zwiększone obciążenie fizyczne i fizjologiczne pracą w warunkach inwalidztwa. Rozpatrywanie powyższego zagadnienia wymaga oddzielnego i znacznie szerszego omówienia.

3. Autorzy wymienionych na wstępie artykułów wnoszą sprzeciw w sprawie wyłączenia inspektorów orzecznictwa lekarskiego z udziału w pracach wojewódzkich KIZ. Sprawa wymaga wyjaśnienia. Jest rzeczą uzasadnioną, że Zarząd KIZ dąży do stworzenia warunków, sprzyjających pełnemu uniezależnieniu się komisji od czynnika administracyjnego. Nie mogę zgodzić się ze stanowiskiem zajętym przez kol. Woźniczkę, że wyłączenie inspektorów orzecznictwa lekarskiego z pracy WKIZ odbędzie się ze szkodą dla orzecznictwa. W pierwszym okresie istnienia KIZ zasada uczestniczenia inspektora orzecznictwa w WKIZ była słuszna ze względu na duże doświadczenia orzecznicze inspektorów, rekrutujących się przeważnie z lekarzy orzekających b. ZUS i Spółek Brackich. Powołując się na wyżej podane dane cyfrowe o składzie lekarzy i na doświadczenie orzecznicze nabyte przez te dwa lata, przede wszystkim przez lekarzy WKIZ, powyższego motywu nie można uważać za główny i przekonujący. Ważną natomiast sprawą jest potrzeba dalszego rozwoju doświadczenia orzeczniczego posiadanego przez lekarzy — inspektorów orzecznictwa. Jeżeli mówimy o praworządności i niezawisłości komisji, nie możemy się zgodzić ze stanowiskiem, że lekarz, kwestionujący orzeczenie OKIZ i odwołujący się w imieniu wydziału rent i pomocy społecznej od orzeczenia obwodowej KIZ, jednocześnie będzie lekarzem orzekającym o tym odwołaniu. Powyższe stanowisko uzasadnia również fakt, że przeszło 30% odwołań do WKIZ jest kierowanych poprzez lekarzy-inspektorów przez wydziały rent i pomocy społecznej.

4. Jeśli idzie o skargi i zażalenia to również należy rozwiać legendę o nadmiernej ich ilości. Ilość skarg do okręgowych sądów ubezpieczeń społecznych wzrosła o prawie 50% przy porównaniu I kwartału 1954 (16.746), z III kw. 1956 (23.063). Natomiast wybitnie spada procent stosunku wyroków OSUS zmieniających orzeczenia KIZ, jak to ilustruje poniższa tabela:

	1955 rok	1956 rok
I kwartał —	11,0%	6,5%
II kwartał —	17,9%	5,7%
III kwartał —	13,0%	4,2%
IV kwartał —	8,0%	jeszcze brak danych

Z powyższych liczb wynika, że nie można mówić o zwiększającej się ilości zmian orzeczeń KIZ przez OSUS i nie można wyciągnąć wniosku o złej pracy tych komisji, aczkolwiek osiągniętymi wynikami nie można się też zadowolić. Uważam, że roszczący musi mieć prawo odwołania się do sądów ubezpieczeń społecznych, ale nie sądzę, że z tego powodu należy skasować WKIZ.

Zaległości w KIZ jak podano wyżej nie przekraczają 20 dni. Przypuszczam, że nie ma człowieka, który by twierdził, że koniecznie załatwić trzeba sprawę w sądzie, skoro istnieje możliwość szybszego załatwienia inną drogą, zwłaszcza, że OSUS zawalone są sprawami, które w świetle ostatnich zarządzeń i zmian ustawowych nie powinny stanowić przedmiotu rozpraw sądowych. Dotyczy to przede wszystkim spraw wynikłych ze sławnego okólnika nr 85/54, wydanego przez b. ZUS, oraz z tzw. inwalidztwa warunkowego.

Powyższe sprawy należą do przeszłości — nowa ustawa uregulowała te zagadnienia i należy przypuszczać, że sądy będą pracować normalnie, co usprawni orzecznictwo sądowe. Jednocześnie działalność sądów zostanie zakreślona do spraw bardzo często niemożliwych do rozstrzygnięcia przez KIZ.

Przy rozważaniu tego zagadnienia należy wziąć pod uwagę (niestety, nie posiadamy wyodrębnionej statystyki), że duża ilość spraw, załatwianych przez sądy nie dotyczy orzeczeń lekarskich, sądy działają w sferze uprawnień rentowych a nie tylko orzeczeń o inwalidztwie. Tym też tłumaczy się stale zmniejszający się procentowy stosunek spraw, w których sądy zajmują odmienne stanowisko w orzeczeniach lekarskich — w oparciu o orzeczenia lekarzy biegłych — od stanowiska zajętego przez KIZ. Coraz częściej spotykamy wyroki sądowe, które w uzasadnieniu wyroku opierają się na orzeczeniu dotyczącym inwalidztwa, wydanym przez KIZ.

Jedno można stwierdzić na pewno: stanowisko orzeczenia KIZ coraz bardziej przybliża się do stanowiska reprezentowanego przez sądy; należy z tego wysunąć wniosek,

że orzecznictwo inwalidzkie zostało znacznie usprawnione.

Istnienie WKIZ jest, moim zdaniem, całkowicie uzasadnione, rozpatrują one bowiem ca 15% odwołań od orzeczeń OKIZ. Należy przy tym podkreślić, że 1/3 tych spraw stanowią odwołania wydziałów rent i pomocy społecznej PWRN. Konieczność utrzymania WKIZ uwarunkowana jest w dużej mierze koniecznością stworzenia II instancji dla wszystkich tych spraw, które w myśl ustawy nie posiadają prawa odwołania się do sądu (sprawy wojskowe, kolejowe, milicji i inne). Skasowanie w obecnej chwili WKIZ byłoby zjawiskiem nie postępowym, lecz wręcz szkodliwym w stosunku do roszczącego. Utrzymanie WKIZ jest słuszne również z innego powodu. Należy rozgraniczyć zakres działania odwoławczego WKIZ od zakresu działania sądów ubezpieczeń społecznych. WKIZ rozpatruje wyłącznie sprawy dotyczące orzekania o inwalidztwie, sądy rozpatrują zaś zagadnienia uprawnień rentowych wynikających z takiego orzeczenia. Forma współpracy pomiędzy orzecznictwem biegłych sądowych a orzecznictwem o inwalidztwie lekarzy WKIZ wymaga dyskusji. Wydaje mi się, że rozgraniczenie pomiędzy pojęciem inwalidztwa a pojęciem uprawnień do renty jest sprawą bardzo pilną i istotną nie tylko ustawowo, ale i w praktyce dnia codziennego.

Wypowiedź moją należy oczywiście potraktować tylko jako próbę analizy istniejących stosunków. Moim zdaniem, komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia po dwuletnim istnieniu mają swój poważny dorobek, nad którym nie można przejść do porządku. Dlatego też dalsza dyskusja jest w tej sprawie bardzo wskazana, gdyż może ona w poważnym stopniu przyczynić się do wszechstronnego wyjaśnienia zagadnienia i powiększenia teoretycznego i praktycznego dorobku orzecznictwa lekarskiego.

Dr Wiktor Eychner

Inwalidztwo jako instytucja prawna

Było niewątpliwie zasługą redakcji PUS, że w roku 1955 podjęła inicjatywę dyskusji w sprawie pojęcia „inwalidztwa". Dyskusja ta dała dużo ciekawego i pożytecznego materiału (patrz PUS, nr 7—12/55). Brak jednak teoretycznych uogólnień, omawianie raczej zagadnień praktycznych na tle prawa obowiązującego było — moim zdaniem — przyczyną, że dyskusja nie dała oczekiwanych wyników. Zagadnienie inwalidztwa jest dziś znowu przedmiotem zażartych sporów i dyskusji. Wprawdzie pewne wnioski z poprzedniej dyskusji uwzględniono w niektórych aktach prawnych, np. w instrukcji z 15.12.1955, w artykule 39 pkt. 3 znowelizowanego dekretu, w przebudowie definicji prawnej III grupy inwalidów, nie mniej jednak praktyka KIZ przy ustalaniu inwalidztwa i jego grup nadal nasuwa poważne wątpliwości. Dlatego też uważam, że zagadnienie inwalidztwa powinno na nowo być zbadane i przedyskutowane.

W nr 8/9 PUS z 1956 (str. 243—245) pisałem, że „należy opracować teoretycznie całość zagadnienia zaopatrzenia i zasady normowania i regulowania poszczególnych instytucji tego zagadnienia". Brak takiego opracowania daje o sobie znać właśnie przy omawianiu pojęcia inwalidztwa. Pojęcie inwalidztwa przejęliśmy z radzieckiego prawa emerytalnego, nie zbadaliśmy jednak doświadczeń radzieckich w tym zakresie, nie znamy też podstaw teoretycznych na których opiera się właśnie takie a nie inne określenie pojęcia inwalidztwa. Wreszcie „przeszczepienie" to nastąpiło dość automatycznie, bez przygotowania warunków, jakie w państwie radzieckim stworzono dla prawidłowej działalności KIZ i słusznego określania grupy inwalidów.

Trudno w ramach artykułu przeanalizować i omówić wszystkie elementy wiążące się z pojęciem inwalidztwa, stąd też ograniczę się tylko do trzech problemów, a mianowicie: 1) jaki charakter ma pojęcie inwalidztwa w ustawodawstwie polskim, 2) czy i jaki wpływ mają zarobki przy określaniu III grupy inwalidów, oraz 3) inwalidztwo wskutek choroby zawodowej, wypadku w zatrudnieniu lub w związku ze służbą wojskową.

Problem pierwszy, tj. jaki charakter ma pojęcie inwalidztwa w ustawodawstwie polskim, nie był w ogóle dotychczas dyskutowany. Wyglądało bowiem, że charakter ten jest wyraźnie określony. Ostatnio jednak praktyka KIZ postanowiła ten problem na porządku dziennym. Idzie mianowicie o to, czy inwalidztwo jest w naszym ustawodawstwie pojęciem samoistnym, oderwanym, idealnym, istniejącym samo w sobie czy też jest tylko elementem prawa emerytalnego?

Twierdzę, że w dzisiejszym stanie prawnym inwalidztwo nie jest pojęciem samoistnym, jest tylko elementem prawa emerytalnego. Przemawia za tym przede wszystkim fakt, że pojęcie inwalidztwa mieści się właśnie w przepisach prawnych regulujących sprawę zaopatrzeń. Gdyby nasze ustawodawstwo miało specjalną ustawę czy dekret o inwalidztwie, wtedy moglibyśmy mówić o tym, że inwalidztwo jest pojęciem oderwanym od prawa emerytalnego. Moglibyśmy wtedy uważać, że KIZ są samodzielnym organem administracyjnym, który określa kto jest inwalidą, niezależnie od tego po co zainteresowanemu jest potrzebne orzeczenie o inwalidztwie. W dzisiejszym stanie prawnym KIZ zostały powołane przez dekret z 25.6.1954 o p.z.e. (Dz. U. z 1956, nr 43, poz. 200), który też określił ich zakres działania.

Zwolennicy poglądu, że w ramach dekretu mieści się inwalidztwo samoistne, oderwane od potrzeb rentowych, powołują się na art. 13 ust. 4, który głosi, że Rada Ministrów może powierzyć KIZ wykonywanie zadań wymienionych w ust. 1 i 2 również w stosunku do osób nie będących pracownikami oraz ustalić tryb postępowania w tych sprawach. Otóż w odpowiedzi należy podkreślić, iż art. 13 ust. 4 pozwala jedynie na rozszerzenie zakresu osobowego objętego działalnością KIZ, przez co jednak nie zmieniają swego charakteru ani KIZ ani samo pojęcie inwalidztwa ustalone w art. 12. Wprawdzie w danym przypadku nie będą orzeczenia KIZ służyły dla celów rentowych, niemniej będą określały, że dana osoba spełnia jeden z warunków potrzebnych do renty. Tutaj KIZ przeważnie nie określają inwalidztwa i grup w znaczeniu art. 12, a jedynie wypowiadają się co do wskazań oraz przeciwwskazań do zatrudnienia. KIZ w ramach art. 13 ust. 4 dają różne wskazania inwalidom tej samej (I czy II, a nawet III) grupy; wskazują do jakiego zakładu pomocy społecznej należy skierować danego inwalidę, a to przecież nie jest związane z grupą inwalidów, do której został on zaliczony, lecz z jego schorzeniem lub kalectwem. KIZ w ramach tegoż art. 13 ust. 4 ustalają, czy dana osoba jest inwalidą kwalifikującym się do zatrudnienia w ramach spółdzielczości inwalidzkiej, co bynajmniej nie oznacza, że badany jest inwalidą w rozumieniu art. 12 pkt. 3. Szczególnie zaś odnosi się to do tych inwalidów, którzy mogliby być zaliczeni do II, a nawet do I grupy inwalidów.

Można tu przeprowadzić analogię z ewolucją pojęcia chałupnika w prawie emerytalnym. Dekret z 25.6.1954 o p.z.e. (w brzmieniu ogłoszonym w Dz. U. z 1954, nr 30, poz. 116) zawierał w art. 4 ust. 1 pkt. 4 delegację dla Ministra Pracy i Opieki Społecznej do określenia, które osoby uważa się za chałupników w rozumieniu dekretu. W ten sposób prawo emerytalne miało swoje własne pojęcie „chałupnika". Pojęcie to służyło tylko dla celów zaopatrzeń (w tym również zasiłków z tytułu choroby i macierzyństwa). Okazało się jednak, że pojęcie to zna również prawo przemysłowe, podatkowe, finansowe. Dlatego dekret w nowym brzmieniu (ogłoszonym w Dz. U. z 1956, nr 43, poz. 200) ustalił, że Minister Pracy i Opieki Społecznej określa, którzy chałupnicy są pracownikami w rozumieniu przepisów emerytalnych. Samo zaś pojęcie „chałupnika" określają odrębne przepisy. Gdyby ustawodawca ustalił abstrakcyjne pojęcie inwalidztwa w osobnym akcie prawnym a w ustawie emerytalnej określał, którzy z inwalidów mają prawo do renty, wtedy mielibyśmy pojęcie

inwalidztwa oderwane od prawa do renty, nadające się również dla innych celów, np. dla potrzeb służby zdrowia. Dopóki jednak pojęcie inwalidztwa mieści się w aktach prawnych regulujących zagadnienie zaopatrzeń, inwalidztwo nie jest prawnie pojęciem samoistnym. Jest tylko elementem prawa rentowego. I dlatego w razie zaistnienia inwalidztwa w rozumieniu dekretu łączy się ono zawsze z prawem do renty, chyba oczywiście, że nie są spełnione inne warunki wymagane do renty inwalidzkiej, np. brak wymaganego okresu zatrudnienia.

Stąd wniosek: inwalidztwo jest w obecnym stanie prawnym elementem instytucjonalnym prawa rentowego.

Problem drugi wymaga właściwie specjalnego opracowania i dlatego nie można go całkowicie wyczerpać w ramach niniejszej wypowiedzi. Chodzi mianowicie o to, czy inwalidztwo określane przez KIZ opiera się jedynie na elementach lekarskich, tzn. że KIZ wydaje orzeczenie o inwalidztwie niezależnie od skutków, jakie biologiczne inwalidztwo wywołuje w sytuacji materialnej i gospodarczej pracownika, czy też KIZ bierze pod uwagę przy ocenie inwalidztwa III grupy również elementy gospodarcze będące bezpośrednim wynikiem stanu zdrowia, wynikiem naruszenia sprawności organizmu. Otóż art. 12 pkt. 3 dekretu, określający pojęcie III grupy inwalidów, zawiera 2 elementy. Ustala bowiem po pierwsze, że u badanego zachodzi naruszenie sprawności organizmu, po drugie, że wskutek tegoż naruszenia sprawności organizmu nastąpiła zmiana w możliwościach pracy. Zmiana ta polega na tym, że osoba badana okazała się w wyniku naruszenia sprawności organizmu niezdolna do pracy systematycznej w swoim zawodzie w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie i jest obecnie zdolna do pracy w swoim lub innym zawodzie, ale tylko z obniżeniem kwalifikacji lub wydajności pracy, ze zmniejszeniem zakresu wykonywanych czynności lub z koniecznością stworzenia odpowiednich warunków pracy. Oznacza to, że inwalidztwo III grupy następuje wtedy, gdy elementy biologiczne powodują odpowiednie ściśle określone skutki faktyczne, ustalone przez przepis prawny. Zaistnienie samych tylko elementów biologicznych bez wywołania skuków prawnie określonych w art. 12 pkt. 3 oznacza, że nie ma inwalidztwa w rozumieniu tego przepisu KIZ muszą więc ustalić nie tylko czy nastąpiły naruszenia sprawności organizmu, ale też czy to naruszenie wywołało skutki prawnie określone. Wynika to z biologiczno-ekonomicznego charakteru inwalidztwa, wynika to z charakteru KIZ, które zajmują się inwalidztwem i zatrudnieniem, wynika to ze składu KIZ, do których oprócz lekarzy wchodzą również przedstawiciele administracji i czynnika społecznego.

Ustalenie czy zachodzi obniżenie kwalifikacji lub wydajności pracy jest oczywiście bardzo trudne w praktyce. Moglibyśmy np. dla celów ustalania inwalidztwa ułożyć specjalne tabele kwalifikacji według pewnej kolejności. Mielibyśmy w tym przypadku ścisły miernik tego czy zachodzi obniżenie kwalifikacji. Ale ułożenie takiej tabeli jest niemożliwe zarówno ze względu na niesamowicie wielką liczbę zawodów, jak i ze względu na brak kryteriów do ustalenia ich kolejności. Wydaje się więc, że jedynym tu możliwym zewnętrznym i łatwym do uchwycenia miernikiem może być zarobek. Oczywiście, że mogą w tym przypadku być wyjątki. Z zasady jednak, jeśli mamy obniżenie zarobków i naruszenie sprawności organizmu — możemy twierdzić, że zachodzi inwalidztwo III grupy w rozumieniu art. 12 pkt. 3 dekretu. Jeśli tego obniżenia zarobku nie ma, oznacza to, że nie ma obniżenia kwalifikacji, a więc nie ma skutków naruszenia sprawności organizmu, a więc nie ma inwalidztwa III grupy. Pozostawiam w tej chwili poza dyskusją zagadnienie pewnych kalectw lub schorzeń, które same przez się zawsze dadzą III grupę, jako wywołujące zawsze skutki ekonomiczne.

W artykule „Uwagi o wzajemnym stosunku renty i płacy" (PUS nr 12/56) starałem się udowodnić, że „pobieranie renty wyklucza możność otrzymania płacy i odwrotnie, otrzymywanie płacy wyklucza pobieranie renty". Ustalenie inwalidztwa przy nieistnieniu skutków ekonomicznych naruszenia sprawności organizmu oznaczałoby, że pracownik otrzymywałby nadal dotychczasowe zarobki, a ponadto pewną dodatkową sumę w postaci renty. Otrzymywałby w ten sposób dwa udziały w dochodzie narodowym, a to jest niesłuszne.

Zwolennicy poglądu, że kształtowanie się zarobków nie ma wpływu na ustalenie inwalidztwa III grupy powołują się niekiedy na „gwałcenie sumienia", lekarza, które będzie rzekomo miało miejsce, jeśli w inwalidztwie III grupy mieścić się będzie również element obniżenia zarobków. Obawy takie są co najmniej płonne. Art. 154 ustawy o ubezp. społ. z 28.3.1933 wymagał dla zaistnienia inwalidztwa, by stan zdrowia badanego nie pozwalał mu na osiąganie zarobków w wysokości 1/3 średniego wynagrodzenia. Takie określenie obowiązujące przez kilka dziesiątków lat nie „gwałciło" bynajmniej sumienia lekarzy. Zresztą element zarobków zna również ustawodawstwo czeskie, węgierskie, radzieckie, niemieckie.

Stąd wniosek: obniżenie zarobków będące zewnętrznym wyrazem obniżenia kwalifikacji lub wydajności pracy jest elementem instytucjonalnym inwalidztwa III grupy w rozumieniu art. 12 pkt. 3 i KIZ-y mają obowiązek element ten uwzględniać w swoich decyzjach o istnieniu inwalidztwa III grupy.

Problem trzeci jest niezmiernie skomplikowany, gdyż nie wynika bezpośrednio z przepisów prawnych. Chodzi o inwalidztwo powstałe wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej. Problem najlepiej uwypukla się na przykładzie. Wyobraźmy sobie, że pracownik ma kilka schorzeń lub kalectw, z których tylko jedno pozostaje w związku z wypadkiem w zatrudnieniu, chorobą zawodową lub służbą wojskową. Przy badaniu przez KIZ okazuje się, że istnieje inwalidztwo III grupy. Powstaje jednak pytanie czy inwalidztwo jest inwalidztwem z wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej?

Twierdzę, że przy istnieniu kilku schorzeń lub kalectw, z których tylko jedno lub niektóre powstały wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej — inwalidztwo pozostaje w związku z wypadkiem w zatrudnieniu, chorobą zawodową lub służbą wojskową, jeśli te schorzenia lub kalectwa, które pozostają w związku i są następstwem wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej dają same prawo do zaliczenia badanego do co najmniej III grupy inwalidów. Sam fakt, że jedno ze schorzeń lub kalectw jest wynikiem wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej nie określa jeszcze przyczyny inwalidztwa. Określa on jedynie przyczynę schorzenia lub kalectwa. Jednak jeśli właśnie to schorzenie lub kalectwo daje samoistnie inwalidztwo III grupy, wtedy przyczyną inwalidztwa jest wypadek w zatrudnieniu, choroba zawodowa lub służba wojskowa.

Nie oznacza to oczywiście, że jeżeli istnieje inwalidztwo III grupy, a schorzenia lub kalectwo, którego przyczyną był wypadek w zatrudnieniu, choroba zawodowa lub służba wojskowa, nie kwalifikuje się samoistnie jako inwalidztwo co najmniej III grupy, to badany nie otrzyma renty. Otrzyma rentę, ale z innych przyczyn, rentę nieco niższą. Jeżeli natomiast nastąpi pogorszenie stanu tego właśnie schorzenia lub kalectwa, które jest wynikiem wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub służby wojskowej i to pogorszenie spowoduje, że samo to schorzenie lub kalectwo daje co najmniej III grupę inwalidów, następuje przeliczenie renty z innych przyczyn na rentę wyższą z wypadku, choroby zawodowej lub służby wojskowej.

Poruszyłem pobieżnie tylko trzy problemy. Tych problemów jest jednak dużo więcej. Należy jak najszybciej podjąć je, zbadać i przedyskutować. Im szybciej problemy te rozwiążemy i na podstawie tych rozwiązań wniesiemy korektę do przepisów prawnych, tym lepiej przyczynimy się do dalszego doskonalenia naszego systemu zaopatrzeń.

Michał Ponarski

Organizacja i funkcjonowanie KIZ

w czechosłowackim ubezpieczeniu emerytalnym

Administracja ubezpieczenia społecznego w Czechosłowacji jest rozdzielona: związki zawodowe zarządzają ubezpieczeniem chorobowym i rodzinnym, zaś administrację zaopatrzeń emerytalnych sprawuje centralny urząd w randze ministerstwa: Państwowy Urząd Zabezpieczenia Rentowego (Statni Urad Duchodoveho Zabezpecenia). Poza sprawami pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego, SUDZ kieruje zabezpieczeniem emerytalnym osób samodzielnie zarobkujących i członków spółdzielni rolniczych i pracy, rehabilitacją i kierowaniem do zatrudnienia osób o niepełnej zdolności do pracy, domami starców, pomocą społeczną itp.

W poniższym omówieniu ograniczę się do administracji spraw rentowych i to pracowniczych.

SUDZ przyznaje bezpośrednio wszelkie zaopatrzenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego. Ma on tylko jeden oddział w Bratysławie, będący filialną centralą dla Słowacji.

SUDZ prowadzi ewidencję zatrudnienia i zarobków wszystkich ubezpieczonych na terenie całego kraju; każdy pracownik ma tu swoją kartę, na której notuje się przebieg zatrudnienia i wysokość zarobków. Do SUDZ przesyłają zakłady pracy indywidualne zgłoszenia o przyjęciu lub zwolnieniu pracownika i — od niedawna w zasadzie co 5 lat, a dla pracowników zwolnionych z pracy z chwilą zwolnienia — zawiadomienia o wysokości zarobków poszczególnych pracowników. Dzięki temu ewidencja SUDZ jest utrzymana stale w stanie aktualnym.

Chcąc otrzymać rentę pracownik zgłasza się w powiatowym oddziale zabezpieczenia społecznego (osobiście lub przez upoważnioną osobę), gdzie spisuje się z nim odpowiedni wniosek (z reguły na maszynie). Jeżeli jest to wniosek o rentę inwalidzką, spisuje się go w 2 egzemplarzach i jeden od razu wysyła do SUDZ, drugi pozostaje w powiecie, gdzie przeprowadza się badanie lekarskie.

W każdym powiecie działa komisja lekarska, której stałym członkiem jest tylko lekarz przewodniczący. Powołuje on skład komisji, do której wchodzi poza nim przede wszystkim lekarz leczący danego pracownika, lekarz specjalista, przedstawiciel związku zawodowego oraz przedstawiciel oddziału zabezpieczenia społecznego.

Udział lekarza leczącego zapewnia możliwie dobre zapoznanie się ze schorzeniami pracownika; zapobiega także rozbieżnościom w orzeczeniach o czasowej wzgl. trwałej niezdolności do pracy dwóch różnych instancji, jak to się może zdarzyć u nas, czy w Związku Radzieckim. Lekarz specjalista powoływany jest do komisji tylko wtedy, gdy zachodzi istotna potrzeba badania i orzeczenia specjalistycznego; każdorazowo zaprasza się do udziału w posiedzeniu komisji specjalistę z zakresu, obejmującego istotne schorzenie chorego. Przedstawiciele pracowników delegowani są przez związki zawodowe; jest ich w każdym powiecie ok. 10, reprezentujących główne zawody w danym powiecie; są to zwykle członkowie komisji socj.-ubezpieczeniowych większych zakładów pracy.

Członkowie komisji, także lekarze, nie otrzymują w zasadzie osobnego wynagrodzenia za swoją pracę w KIZ; wykonują swe prace w czasie swego normalnego zatrudnienia i zatrudniające ich instytucje nie mają prawa dokonywać żadnych potrąceń z tytułu ich nieobecności w związku z pracą w komisji. Tylko w powiatach większych, o większej liczbie spraw, przewodniczący bywa niekiedy na etacie SUDZ.

Przewodniczący przygotowuje sprawę na posiedzenie komisji, zapoznaje się z dotychczasowym przebiegiem leczenia chorego, bada go i w razie potrzeby kieruje na zbadanie specjalistyczne lub na obserwację szpitalną. Zawiadamia on przedstawiciela pracowników w komisji o zgłoszeniu roszczenia, aby ten mógł zawczasu dowiedzieć się o kwalifikacjach zawodowych, stosunkach i przebiegu pracy pracownika zgłaszającego wniosek, jeżeli nie zna go osobiście. Przy tym dokłada się starań, aby przedstawiciel ten był tego samego zawodu, co ubiegający się o rentę.

Posiedzenie komisji odbywa się w obecności osoby ubiegającej się o rentę; przewodniczący referuje wyniki badań, po czym wypowiadają się członkowie komisji.

Po wydaniu orzeczenia przez KIZ, akta sprawy przesyła się do Pragi, gdzie na podstawie uprzednio przesłanego duplikatu wniosku przygotowano już akta sprawy, a przede wszystkim ustalono lata ubezpieczenia i obliczono zarobki, co w czeskim ubezpieczeniu jest znacznie ważniejsze niż u nas ze względu na to, że wymiar renty silniej jest uzależniony od tych okoliczności.

Wniosek o rentę, dla której przyznania nie jest wymagane inwalidztwo, przesyła się niezwłocznie do SUDZ po spisaniu wniosku, w którym zawarte są, w odpowiednich rubrykach, wszystkie wyjaśnienia dotyczące okoliczności mogących mieć wpływ na przyznanie czy wymiar (dodatki rodzinne) renty.

SUDZ wydaje orzeczenie o przyznaniu lub odmowie renty; jeżeli pracownik jest niezadowolony z orzeczenia, może się odwołać do sądu. Odwołanie to rozpatruje sąd ludowy w siedzibie województwa, w którym mieszka ubezpieczony. II instancją sądową jest krajski (wojewódzki) sąd, który orzeka ostatecznie.

W wojewódzkim oddziale zabezpieczenia społecznego urzęduje lekarz wojewódzki SUDZ, który nadzoruje pracę powiatowych komisji lekarsko-orzeczniczych i załatwia sprawy administracyjne związane z ich urzędowaniem. Powiatowe komisje lekarskie mogą przesyłać do niego przypadki, z których zdiagnozowaniem nie mogą sobie poradzić; wówczas organizuje on potrzebne badanie lub (przeważnie) obserwacje szpitalne i powołuje zespół komisji dla wydania orzeczenia.

W sprawach sądowych nie może on jednak występować jako przewodniczący komisji, wówczas funkcję tę pełni jego zastępca, lekarz służby zdrowia. W skład wojewódzkiej komisji lekarsko-orzeczniczej, orzekającej dla sądu, wchodzi poza nim 3 lekarzy specjalistów, dobranych według rodzaju schorzeń skarżącego oraz przedstawiciel związku zawodowego. I tutaj posiedzenie komisji poprzedzone jest badaniami ogólnymi, specjalistycznymi i innymi zabiegami rozpoznawczymi, zarządzonymi przez przewodniczącego — zanim sprawa zostanie przedłożona komisji. (Nie oznacza to oczywiście, żeby komisje na posiedzeniu nie miały prawa postanowić o potrzebie badań uzupełniających).

Wojewódzka komisja, w podobnym składzie, orzeka także o stanie zdolności do pracy, jeżeli nastąpi odwołanie do II instancji sądowej, do sądu wojewódzkiego. Zmienia się wówczas tylko jej skład osobowy.

Wszystkie renty przekazuje do wypłaty centralnie SUDZ. Wypłat na podstawie stałych zleceń jednorazowych dokonują urzędy pocztowe, doręczając je renciście tak długo, dopóki nie otrzymają zawiadomienia o zmianie zlecenia, chyba że uprawniony umrze. Pierwszą ratę wraz z ewent. wypłatą zaległą wysyła SUDZ osobnym przekazem pocztowym.

O każdym załatwieniu wniosku rentowego zawiadamia się właściwy powiatowy oddział zabezpieczenia społecznego, który ma ewidencję rencistów. Oddział ma obowiązek opiekowania się rencistami i w razie potrzeby uzupełniać rentę świadczeniami pomocy społecznej.

W związku z tą informacją o sposobie załatwiania wniosków rentowych w Czechosłowacji warto zauważyć, że Czechosłowacja ma tzw. r e n t y s o c j a l n e, które stanowią również świadczenie stałe i bieżące, a które są wypłacane osobom, które są w potrzebie, a nie mają spełnionych warunków ustawowych do uzyskania renty z innego tytułu. Ponieważ te renty przysługują tylko na zasadzie po-

trzeby bez żadnych dalszych warunków, o przyznaniu takich rent decydują powiatowe oddziały zabezpieczenia społecznego; one bowiem najlepiej mogą stwierdzić, czy dana osoba znajduje się w potrzebie, a przy tym wiedzą, czy nie pobiera ona renty.

Powiatowe oddziały zabezpieczenia społecznego spełniają oczywiście także szereg innych funkcji — poza wymienionymi wyżej. W zasadzie zakres ich działania odpowiada zakresowi zadań SUDZ, a więc sprawy rentowe i zabezp. społ. innych grup ludności (między innymi ściągają one składki ubezpieczeniowe od ubezpieczonych, którzy są pracownikami samodzielnymi, spółdzielni itp.), domy rencistów, starców, pomoc społeczna itd. Powiatów jest ok. 300, w każdym z nich pracuje w oddziale zabezpieczenia społecznego od 4—15 osób, zależnie od wielkości powiatu; przeciętnie podobno po 6 osób. W oddziałach wojewódzkich zabezpieczenia społecznego, które pełnią funkcje nadzorcze w stosunku do powiatowych, pracuje od 5—8 pracowników. Oddziały zabezpieczenia społecznego są organami administracji lokalnej. *(p)*

Zmiana przepisów emerytalnych w NRF

Prasa NRF szeroko komentuje uchwalone przez izbę niższą parlamentu („Bundestag") zmiany przepisów rentowych, które wprowadzone zostaną z ważnością od 1 stycznia 1957 roku.

W ustawach ubezpieczeniowych (robotników i pracowników umysłowych) uległy zmianie przepisy dotyczące obowiązku ubezpieczenia, składek oraz świadczeń.

Nowe przepisy wprowadzają jednolite rodzaje i wysokości świadczeń dla robotników i pracowników umysłowych; prawa emerytalne robotników zrównane zostały z prawami pracowników umysłowych. Sprawa ta była przedmiotem dość ostrej walki w parlamencie. Z ustawy o ubezpieczeniu rentowym robotników wykreślone zostały pojęcia prawne — inwalida i inwalidztwo. Natomiast wprowadzono pojęcie niezdolności do wykonywania zawodu (Berufsunfähigkeit) istniejące dotychczas tylko w ubezpieczeniu pracowników umysłowych i niezdolności do zarobkowania (Erwerbsunfähigkeit).

Przy ustalaniu wysokości rent zakładano, że nowe renty powinny stanowić nie uzupełnienie środków utrzymania, lecz podstawowe samoistne źródło utrzymania dla pobierającego rentę. Jakie konsekwencje ma takie postawienie problemu dla gospodarki narodowej NRF, obrazuje fakt, że liczba rencistów z ubezpieczenia społecznego (ok. 6,4 mln) stanowi 12,65% liczby mieszkańców i około 40% (!) ubezpieczonych. W Polsce odpowiednie liczby wynoszą 4,17% i 15,4%.

Według danych prasowych, zmiany najważniejszych przepisów przedstawiają się następująco:

O b o w i ą z e k u b e z p i e c z e n i a. Obowiązkowi ubezpieczenia rentowego i na wypadek braku pracy podlegają wszyscy robotnicy i pracownicy umysłowi — ci ostatni, jeżeli zarobek roczny nie przekracza 15.000 DM względnie 1.250 DM miesięcznie, dotychczas 750 DM miesięcznie. Od obowiązku ubezpieczenia rentowego mogą się zwolnić pracownicy umysłowi, których zarobek wynosi 750, — do 1.250 — DM„ jeżeli do dnia 31.5.1957 ukończą 50 rok życia, lub jeżeli są ubezpieczeni na życie w społecznej, wzgl. prywatnej instytucji ubezpieczeniowej, do których wpłacają składki w wysokości odpowiadającej składce z tytułu obowiązkowego ubezpieczenia rentowego.

S k ł a d k i. Składki wynoszą — od miesięcznego wynagrodzenia (brutto) 14% — za ubezpieczenie rentowe i 2% — za ubezpieczenie na wypadek braku pracy. Składkę opłacają po połowie ubezpieczony i zakład pracy.

R o d z a j e ś w i a d c z e ń. Nowe przepisy przewidują następujące świadczenia:

1) rentę starczą,
2) rentę niezdolności do wykonywania zawodu (Berufsunfähigkeitsrente),
3) rentę niezdolności do zarobkowania (Erwerbsunfähigkeitsrente),
4) dodatki dla dzieci,
5) renty dla pozostałych, tj. rentę wdowy, wdowca i rentę sierocą,
6) odprawy i zwrot składek,
7) świadczenia rehabilitacyjne.

W systemie rentowym NRF zakłada się, że normalnym świadczeniem rentowym dla ubezpieczonego jest renta starcza; inne renty mają zabezpieczyć ubezpieczonego w przypadkach przedwczesnej niezdolności do zarobkowania.

Znajduje to swój wyraz także w prasie fachowej, która wyraża niepokój, że w ogólnym portfelu rent wzrasta odsetek rent inwalidzkich. Podkreśla się np., że w roku 1950 rencistów w wieku ponad 65 lat było 3/4, a w roku 1953 już tylko 2/3 ogólnej liczby rencistów.

Wiek starczy wynosi 65 lat.

Po ukończeniu 60 roku życia rentę starczą może otrzymać (pod warunkiem przebycia okresu wyczekiwania):

a) ubezpieczony lub ubezpieczona, pozostający nieprzerwanie bez pracy co najmniej przez rok — na okres dalszego pozostawania bez pracy,

b) ubezpieczona, która w okresie ostatnich 20 lat była co najmniej przez 10 lat zatrudniona i która w chwili wnoszenia roszczenia o rentę nie wykonuje żadnej pracy, z której tytułu podlegałaby obowiązkowi ubezpieczenia.

Renta niezdolności do wykonywania zawodu przysługuje, jeżeli zdolność do wykonywania zawodu obniżyła się poniżej 50% zdolności osoby zdrowej, o podobnym wykształceniu i uzdolnieniu.

Renta niezdolności do zarobkowania przysługuje, jeżeli ubezpieczony nie może wykonywać pracy zarobkowej i zdobywać zarobku.[1])

Okres wyczekiwania przy rencie starczej wynosi 180 miesięcy, przy rencie niezdolności do wykonywania zawodu wzgl. do zarobkowania — 60 miesięcy kalendarzowych. Do okresu wyczekiwania wlicza się okresy składkowe i różne okresy zastępcze.

O b l i c z a n i e p o d s t a w y w y m i a r u r e n t y. Wysokość renty uzależniona jest od kształtowania się zarobków ubezpieczonego w okresie ubezpieczenia oraz od długości tego okresu.

Po upływie każdego roku, każdemu ubezpieczonemu zapisuje się na jego koncie (o czym się go bieżąco zawiadamia), ile wynosił jego zarobek w tym roku w procentach w stosunku do przeciętnego zarobku wszystkich ubezpieczonych w danym roku.

Jeżeli np. w 1955 roku przeciętny roczny zarobek wszystkich ubezpieczonych wynosił 4548, — DM a faktyczny zarobek ubezpieczonego A. wyniósł 6822 DM, tj. o 50% więcej, to za 1955 rok na koncie ubezpieczonego A. zapisuje się 150%. Przypuśćmy, że ubezpieczony A. zarabiał przez 20 lat po 150% i następne

---

1) W związku z toczącą się u nas dyskusją na temat sformułowania pojęcia inwalidztwa w ustawie o zaopatrzeniu emerytalnym, warto przytoczyć dosłowne brzmienie odpowiednich przepisów ustawowych NRF:

„Za niezdolnego do wykonywania zawodu uważa się ubezpieczonego, którego zdolność do zarobkowania wskutek choroby lub innych ułomności, albo osłabienia jego sił fizycznych i umysłowych, zmniejszyła się o ponad 50% zdolności pracownika fizycznie i umysłowo zdrowego o podobnym wykształceniu i jednakowych umiejętnościach i zdolnościach. Zakres czynności, według których należy oceniać zdolność zarobkową ubezpieczonego, obejmuje wszystkie czynności, które odpowiadają jego siłom i uzdolnieniom i których wykonywania można od niego wymagać (zugemutet werden kann) biorąc pod uwagę czas i zakres jego wykształcenia, zawodu, i szczególnych wymagań (Anforderungen), jakie przed nim stawiała dotychczasowa jego praca zawodowa. Wymagać (zumuten) można zawsze wykonywania czynności, do których ubezpieczony został pomyślnie wyszkolony lub przeszkolony w ramach akcji rehabilitacyjnej". (§ 1252).

„Niezdolny do zarobkowania jest ubezpieczony, który wskutek choroby lub innych ułomności albo osłabienia sił fizycznych lub umysłowych, nie będzie mógł w przewidzianym czasie wykonywać pracy zarobkowej o pewnej regularności, albo będzie mógł osiągnąć zaledwie nieznaczne (nur geringfügige Einkünfte) (§ 1252a).

20 lat po 180% przeciętnego zarobku wszystkich ubezpieczonych. Za cały okres ubezpieczenia średnia roczna wynosi więc 165%.

Dla obliczenia renty trzeba ponadto ustalić ogólną miesięczną podstawę wymiaru renty w danym roku. Oblicza się ją na podstawie przeciętnego zarobku wszystkich ubezpieczonych z okresu ostatnich 3 lat, przed zgłoszeniem roszczenia z wyłączeniem roku poprzedzającego. Jeżeli ubezpieczony A. zgłosił roszczenie w 1957 roku, wyłącza się (jako okres karencyjny — Karenzzeit) rok 1956 i bierze się przeciętny zarobek wszystkich ubezpieczonych z lat 1953, 1954 i 1955. Przeciętny roczny zarobek z tych lat wynosił np. 4.281, — DM, czyli miesięcznie 356,75 DM. Kwota 356,75 DM stanowi więc ogólną podstawę wymiaru renty.

Ponieważ zarobki ubezpieczonego kształtowały się średnio o 65% powyżej przeciętnej ogólnej zarobków, do 356,75 DM dolicza się 65%; otrzymana kwota 588,60 DM stanowi indywidualną podstawę wymiaru renty dla ubezpieczonego.

Ta metoda ustalania podstawy wymiaru renty ma zapewnić uwzględnianie realnej wartości zarobków, których wysokość nominalna mogła różnie kształtować się w okresie ubezpieczenia.

W y s o k o ś ć r e n t y w chwili jej przyznania pozostaje w określonej proporcji do tej realnej wartości zarobków. W związku z tym nasuwa się myśl, że ustawa powinna była równocześnie uregulować sprawę automatycznej podwyżki rent w wypadku znacznego wzrostu rocznego przeciętnego zarobku ogółu ubezpieczonych, już po przyznaniu renty. Tak jednak nie jest; ustawa przewiduje tylko taką możliwość, każdorazowo jednak w drodze specjalnego aktu ustawowego. Każda bowiem zmiana wysokości rent wymaga obliczeń aktuarialnych, tym bardziej, że ubezpieczenie oparte jest na składce.

Wysokość renty starczej. Rentę starczą oblicza się od indywidualnej podstawy wymiaru. Za każdy rok ubezpieczenia, ubezpieczonemu przysługuje 1,5% podstawy. Renta starcza może więc wynosić od 22,5% (przy minimalnym okresie wyczekiwania — 15 lat) do ok. 73,5% przy założeniu nieprzerwanego zatrudnienia od 16—65 roku życia. Po 40 latach pracy renta starcza wynosi 60%, a więc w naszym przykładzie A — 60% od 558,60 — 353,20 DM.

Wysokość renty niezdolności do wykonywania zawodu wynosi 1% za każdy rok ubezpieczenia, renty niezdolności do zarobkowania — 1,5%. Utrata jednak zdolności do pracy może nastąpić przedwcześnie, wskutek czego pracownik może mieć krótki okres ubezpieczenia i jego renta byłaby bardzo niska. Z tego powodu przy rencie niezdolności liczy się ubezpieczonemu taką liczbę lat, jaką by miał, gdyby pracował do 55 roku życia. Jeżeli ubezpieczony B., który w 20 roku życia rozpoczął pracę, w 35 roku życia uległ wypadkowi[2]), lub z innej przyczyny utracił zdolność do pracy, to do rzeczywistego okresu ubezpieczenia, który może wynosić 15 lat, dolicza się dodatkowy okres 20 lat (do 55 roku życia) i do obliczenia renty przyjmuje się 35-letni okres ubezpieczenia (renta wynosić więc będzie 35% — niezdolność zawodowa, lub 52,5% — niezdolność zarobkowa). Z chwilą ukończenia 65 roku życia renta ta może być zamieniona na rentę starczą.

D o d a t k i n a d z i e c i. Ubezpieczony pobierający rentę starczą, niezdolności do wykonywania zawodu lub niezdolności do zarobkowania, otrzyma dodatek w wysokości 1/10 ogólnej podstawy wymiaru — obecnie ustalony (w zaokrągleniu) na 36 DM miesięcznie. Dodatek wypłaca się w zasadzie do ukończenia 18 roku życia, może być przedłużony do 25 roku życia, jeżeli dziecko uczęszcza do szkół względnie kształci się zawodowo.

R e n t a w d o w i a. Za pierwsze 3 miesiące po śmierci ubezpieczonego pozostali otrzymują pełną rentę, którą ubezpieczony otrzymywał wzgl. jaka by mu przysługiwała.

Po tym okresie wdowa poniżej 45 lat, nie mająca dzieci, otrzyma rentę wdowią w wysokości 60% renty niezdolności do wykonywania zawodu ubezpieczonego (bez doliczenia dodatkowego okresu ubezpieczenia do 55 roku życia ubezpieczonego).

Pozostałe wdowy, które mają co najmniej jedno dziecko, na które wypłaca się rentę sierocą, wdowy, które ukończyły 45 rok życia lub są niezdolne do wykonywania zawodu lub do zarobkowania, otrzymują 60% renty niezdolności do zarobkowania, lub renty starczej ubezpieczonego (z uwzględnieniem dodatkowego okresu).

R e n t y s i e r o c e. Renta dla sieroty wynosi 1/5, a dla półsieroty 1/10 renty ubezpieczonego plus dodatek na dziecko.

Tymczasowo, renta dla sieroty ustalona została w wysokości 50 DM z tym, że pełna sierota może na wniosek otrzymać 75 do 80 DM.

Renta wdowia i renty sieroce nie mogą razem przekroczyć renty ubezpieczonego, łącznie z dodatkiem na dzieci.

O d p r a w y i z w r o t s k ł a d e k. Odprawę otrzymuje wdowa, która powtórnie wyszła za mąż, w wysokości pięciokrotnej rocznej pobieranej renty.

Zwrot składek następuje:

a) w przypadku wyjścia zamąż ubezpieczonej, zwrotowi podlega połowa składek wpłaconych po 20.6.1948 roku;

b) w przypadku wystąpienia z obowiązku ubezpieczenia, jeżeli okres wyczekiwania nie został spełniony i prawo do renty nie powstało; również w tym przypadku zwrotowi podlega połowa składek.

P r z e l i c z a n i e o b e c n i e w y p ł a c a n y c h r e n t. Wyżej przedstawione zasady obowiązywać będą przyszłych rencistów. Renty wypłacane na podstawie dotychczas obowiązujących ustaw zostaną przeliczone.

Przeliczenie obejmie, 4.900.000 rent z ubezpieczenia robotników (w tym 2.600.000 rent inwalidzkich oraz 2.300.000 rent wdowich i sierocych) oraz 1.560.000 rent z ubezpieczenia pracowników umysłowych, w tym 780.000 rent starczych.

Nową wysokość renty otrzymuje się z przemnożenia dotychczas pobieranej kwoty wzrostu renty (Steigerungsbetrag) przez wartość tabelaryczną (Tabellenwert). Wartość tabelaryczna jest obliczona dla każdego roku urodzenia pobierającego rentę i roku przyznania renty. Na przykład dla pobierających rentę starczą z dotychczasowego ubezpieczenia robotników wartość tabelaryczna wynosi:

4,7 — dla ubezpieczonych urodzonych w 1880 i pobierających rentę od 1945,

4,3 — dla ubezpieczonych urodzonych w 1885 i pobierających rentę od 1950,

3,6 — dla ubezpieczonych urodzonych w 1890 roku, pobierających rentę od roku 1955.

Dla pobierających rentę starczą z dotychczasowego ubezpieczenia pracowników umysłowych mnożniki są wyższe, w wyżej podanych przykładach wartość tabelaryczna wynosi 5,1—5,0 i 4,5.

Oddzielne wartości tabelaryczne ustalone zostały dla ubezpieczonych pobierających rentę inwalidzką, przy czym tutaj wyższe wartości mają renty robotnicze. Wiąże się to z odmienną strukturą poszczególnych rodzajów rent.

Jeżeli np. pracownik umysłowy urodzony w 1880 roku pobiera rentę starczą od 1945 roku wraz z dodatkiem wzrostu w wysokości 45 DM, to po przeliczeniu otrzyma rentę w wysokości 229,50 DM (45 DM × 5,1).

Dla rent z przeliczenia ustalona została górna granica, zależna od rodzaju renty i okresu ubezpieczenia.

Ś w i a d c z e n i a r e h a b i l i t a c y j n e. W celu zachowania, polepszenia lub przywrócenia zdolności do zarobkowania, ubezpieczony może otrzymać następujące świadczenia:

a) pomoc leczniczą w pełnym zakresie, łącznie z leczeniem sanatoryjnym i uzdrowiskowym;

b) szkolenie zawodowe, które może obejmować pogłębienie wiedzy we własnym zawodzie wzgl. przeszkolenie w nowym zawodzie;

c) zaopatrzenie socjalne, w okresie szkolenia, w postaci zasiłku przejściowego (Übergangsgeld).

Edmund Gramza

[2]) Z tytułu wypadku ubezpieczony otrzymuje drugą rentę wypadkową na podstawie oddzielnych przepisów o ubezpieczeniu wypadkowym. Obie renty razem nie mogą wynosić więcej niż 85% indywidualnej podstawy wymiaru.

Nasi czytelnicy i korespondenci piszą

Przez dobrą organizację do likwidacji nadpłat

Zagadnienie usprawnienia wypłat zasiłków w zakładach pracy jest sprawą, która nie straciła dotychczas nic na aktualności. W 1956 roku kwota bezspornych nadpłat na terenie województwa szczecińskiego wynosiła netto 1.998.590 zł.

Gdzie tkwią przyczyny tego stanu rzeczy?

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że w tych zakładach pracy, gdzie nie lekceważy się czynności referenta zasiłkowego, gdzie dba się o to, aby referent zasiłkowy przed objęciem swojej funkcji został przeszkolony przez WZUS, gdzie referentom zasiłkowym stwarza się warunki sprzyjające stabilizacji ich pracy, gdzie komórka zasiłkowa pod względem organizacyjnym ustawiona jest właściwie, gdzie nie łączy się funkcji referenta zasiłkowego z obowiązkami kasjera, a odpowiedzialny księgowy kontroluje pracę referatu zasiłkowego — w tych zakładach pracy, od szeregu lat nie ujawniamy żadnych nadpłat ani istotnych usterek. Takich zakładów pracy jest coraz więcej (około 30%). Do nich między innymi należą: Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Szczecinie, Polska Żegluga Morska, Centrala Produktów Naftowych i wiele innych.

Natomiast wręcz odwrotne zjawisko obserwujemy w zakładach pracy, które ignorując obowiązujące przepisy, uważają sprawę wypłat zasiłków za agendę obcą, z którą rzekomo nie mają i nie chcą mieć nic wspólnego. Są to przeważnie zakłady pracy źle zorganizowane, które pracują niestarannie na każdym odcinku. Tam nie dba się o przeszkolenie referenta zasiłkowego, często go się zmienia, lub obliczanie i wypłatę zasiłków powierza się coraz to innej osobie.

Jest rzeczą zrozumiałą, że w takich warunkach muszą występować wszelkiego rodzaju usterki, pomyłki, wypłaty umniejszone, wysokie nadpłaty, a nawet nadużycia. Te ostatnie można stwierdzić szczególnie wtedy, gdy pracownik obliczający zasiłki, przez nikogo nie kontrolowany, sam pobiera pieniądze z banku i osobiście dokonuje wypłat. Taka „organizacja pracy" stwarza doskonałe warunki do popełniania nadużyć. Wówczas pracownik często „myli się" na swoją korzyść w podsumowaniu listy wypłat, pobiera z banku większe kwoty, z których nadwyżkę wynikłą z „pomyłki" sobie przywłaszcza.

Nie od rzeczy tedy będzie jeszcze raz przypomnieć, że zgodnie z § 13 Instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18 października 1952 (Monitor A-92) za prawidłowość i terminowość wypłat zasiłków odpowiedzialnymi są kierownik zakładu pracy oraz główny względnie starszy księgowy.

W dobrze zatem zrozumianym interesie własnym kierownictwo zakładu pracy powinno dbać o to, aby komórka zasiłkowa została dobrze zorganizowana i była obsługiwana przez przeszkolonego pracownika. Komórka ta powinna wchodzić w skład wydziału finansowego (rachunkowego). Referent zasiłkowy za dobrą pracę powinien być premiowany na równi z pracownikami rachunkowymi. Może on też być pozbawiony premii, jeżeli obowiązki swe zaniedbuje (zarządzenie PKPG nr 4 z 11 stycznia 1955, znak: PN-4-25-71).

Lekceważenie tego odcinka pracy przez pokaźną liczbę zakładów pracy jest tym bardziej niezrozumiałe, że obowiązujące ustawodawstwo przewiduje sankcje karne w stosunku do kierownika zakładu pracy i księgowego w razie dopuszczenia do zaniedbań i mylnych wypłat zasiłków (art. 14 dekretu o zasiłkach rodzinnych) [1].

WZUS w Szczecinie korzysta z tych uprawnień i kieruje wnioski karne do zespołów orzekających przy radach narodowych. Ten represyjny środek byłby jednak skuteczniejszy, gdyby zespoły orzekające wymierzały kary szybciej i w wysokości większej niż symboliczna.

Jak wiadomo, wszelkie ujawnione nadpłaty WZUS pobiera bezzwłocznie za pomocą bezakceptowych żądań zapłaty z funduszu płac zakładu pracy. Stwarza to niejednokrotnie dla zakładów pracy kłopotliwą sytuację finansową, uniemożliwiając realizację bieżących wynagrodzeń dla pracowników. Poza tym, potrącanie nadpłat wywołuje wśród pracowników słuszne rozgoryczenia, zwłaszcza gdy nieświadomie pobierana nadpłata wzrosła do poważniejszej kwoty.

W końcowym efekcie — nadpłaty w wysokim stopniu obciążają koszty własne zakładów pracy gdyż rewindykacja ich z różnych przyczyn nie daje pożądanych wyników. Zastosowanie zasady materialnej odpowiedzialności wobec kierownictwa zakładów pracy byłoby niewątpliwie najbardziej skutecznym środkiem zapobiegawczym przeciwko temu niedbalstwu.

W omawianych sprawach niepoślednia rola przypada też radom zakładowym i komisjom socjalno-ubezpieczeniowym. Sprawami tymi zainteresowane są związki zawodowe nie tylko dlatego, że są one gospodarzami funduszu ubezpieczeniowego, lecz również dlatego, że troska o sprawy bytowe (terminowość i prawidłowość wypłat zasiłków) przede wszystkim należą do ich obowiązków.

W wielu zakładach pracy rady zakładowe dobrze opanowały i tę dziedzinę swych obowiązków. Kontrolują one prawidłowość wypłat zasiłków, a zwolnienie lub przeniesienia przeszkolonego referenta zasiłkowego potrafiły uzależnić od swej zgody. Dbają też i o to, aby następca referenta zasiłkowego został skierowany na przeszkolenie, jeżeli zmiana na tym stanowisku jest nieunikniona.

W chwili obecnej, gdy cały nasz naród koncentruje swe siły dla zwiększenia efektów gospodarczych — sprawa milionowych nadpłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego nie może pozostać na uboczu. Kierownictwa zakładów pracy i samorządy robotnicze powinny i tej sprawie poświęcić należytą uwagę.

Jan Krupka
Szczecin

[1] Zobacz ponadto w tym numerze w „Przeglądzie Wydawnictw" na str. 93.

Opodatkować samotnych

Po przeczytaniu rzeczowej wypowiedzi Wilhelma Poloka z Rybnika w nr 1/57 PUS, dotyczącej utrzymania dziecka na wsi, postanowiłem i ja, mając na uwadze dobro dzieci, dorzucić kilka uwag i wynurzeń.

Jestem pracownikiem zarabiającym 1200 zł miesięcznie. Mam na utrzymaniu 4 członków rodziny. Jednakże pamiętam minione lata wegetacji mojej rodziny, odmawianie dzieciom choćby minimum owoców, słodyczy lub białego pieczywa, odmawianie sobie wszelkich rozrywek kulturalnych, jak (teatr, kino itp.). Nawet jeżeli idzie o odzież — dzieci były zdane na „darowiznę", nosząc używane części garderoby, otrzymane od krewnych i znajomych. A przecież są tacy, którzy zarabiają mniej ode mnie, którzy swoim dzieciom dawali i dają jeszcze mniej niż ja.

Z drugiej strony, patrzymy na uprzywilejowaną część ludności w kraju — samotnych, którzy — pracując z nami w tym samym zakładzie pracy — nie potrzebują sobie wszystkiego odmawiać. Nie mam do nich o to ani pretensji ani żalu, gdyż im się to słusznie należy, lecz my, ojcowie rodzin, „jedyni żywiciele", czujemy się pokrzywdzeni i pytamy dlaczego?

W prasie wiele ostatnio pisze się na temat sytuacji rodzin wielodzietnych; wydaje mi się jednak, że nie wywołuje to oczekiwanego oddźwięku u czynników rządowych i związkowych. A przecież trzeba jasno zdać sobie sprawę z tego, że sytuacja jest tego rodzaju, iż nie można przechodzić nad nią do porządku dziennego, uzasadniając „odkładanie" ekonomiczną sytuacją kraju. Projektowane podwyższenie zasiłków rodzinnych od drugiego dziecka począwszy o 20 zł nie jest

rozwiązaniem, lecz może w społeczeństwie raczej wywołać wrażenie, że beznadziejność sytuacji materialnej wielu rodzin nie znajduje właściwego zrozumienia u odnośnych czynników.

W nr 5/57 „Tygodnika Powszechnego" przeczytałem artykuł ob. Karola Dydusiaka pt. „Problem rodzin". Jestem wdzięczny autorowi za to, że w taki prosty sposób przedstawił tragiczną sytuację materialną rodzin i że wskazał źródło na ulżenie losu wielu obywateli bez uszczerbku dla skarbu państwa.

Projekt opodatkowania ludzi samotnych, moim zdaniem, zasługuje na poparcie. Lecz czy nie spotka się on z ogólnym sprzeciwem, w myśl znanego przysłowia, że „syty głodnego nie rozumie"?

Pragnę, aby mój głos jeszcze jednego ojca licznej rodziny, dotarł do właściwych ludzi i przyczynił się do zmiany ustosunkowania się do tego problemu; aby tej sprawy nie odkładano już na później, i aby jej nie zbywano niepoważnym „datkiem". Ta sprawa jest już zbyt nabrzmiała poczuciem krzywdy.

Dionizy Stróżniak
Gniezno

Uprościć obliczanie

Uważam, że obecny sposób obliczania zasiłku chorobowego w myśl zasad komunikatu nr 8 wymaga zbyt wiele pracy. Pracę tę należałoby uprościć. Dlatego proponowałbym, aby do podstawy obliczania zasiłku chorobowego przyjąć jeden miesiąc — podobnie jak przy obliczaniu zasiłku pogrzebowego, a nie — jak dotychczas — aż 3 miesiące. Np. pracownik pracuje od 1 marca i chorował od 1 do 15 czerwca, tj. 15 dni. Zarobek za maj wynosi 1 000 zł; w maju nie chorował, czyli 1000 : 31 = 32,25 × 70% = 22,57 zł. Kwota 22,57 pomnożona przez ilość dni choroby dałaby sumę należnego zasiłku.

Gdyby pracownik chorował w tym miesiącu, który został przyjęty do podstawy obliczania zasiłku chorobowego, to wówczas dni choroby należałoby odliczyć od dni kalendarzowych. Np. pracownik pracuje od 1 marca, chorował od 1 do 15 czerwca, tj. 15 dni, w maju chorował również przez 5 dni, zarobek wynosił 800 zł, a więc 31 — 5 = 26; 800 : 26 = 30,74 zł × 70% = 21,52 zł × 15 = 322,80 zł. Kwota ta przypadałaby do wypłaty.

Natomiast gdyby pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego w miesiącu poprzedzającym zachorowanie, to wtedy należałoby się cofnąć do ostatniego zarobku przed urlopem. Np. pracownik chorował od 1 do 15 czerwca, tj. 15 dni, od 1 do 31 maja korzystał z urlopu bezpłatnego, przeto do podstawy obliczenia zasiłku chorobowego należy przyjąć zarobek z kwietnia 1956

Ten sposób obliczania zaoszczędziłby wiele pracy referentowi zasiłkowemu i znacznie ułatwiłby kontrolę.

Jan Tokarski
Instruktor OZUS—Częstochowa

Propozycja obliczania podstawy zasiłków

Przy opracowywaniu nowej ustawy proponuję przyjąć następującą redakcję nowych przepisów:

1. Do obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzystwa należy przyjmować zarobki stałe i periodyczne z zatrudnienia w zakładzie, w którym powstało prawo do zasiłków.

2. Za zarobek stały i periodyczny należy uważać zarobek brutto wypłacanych w gotówce i w naturze na podstawie stosunku pracy najemnej i innej pracy, noszącej charakter pracy najemnej. Za stały i periodyczny zarobek należy uważać zarobek miesięczny w gotówce i naturze w jednym miesiącu kalendarzowym wg obowiązujących przepisów prawnych i normatywnych

3. Za podstawę obliczania zasiłków chorobowych, połogowych i pogrzebowych należy przyjmować zarobek stały miesięczny z pełnego miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło prawo do powyższych zasiłków.

4. Gdy w poprzednim miesiącu pracownik nie miał pełnego zatrudnienia, należy jego zarobek przeliczyć do pełnego miesiąca kalendarzowego.

5. Zasiłki chorobowe, połogowe i pogrzebowe oblicza się wg dni kalendarzowych, przyjmując za podstawę zarobki z okresów podanych w punktach 3 i 4.

Feliks Koszucki
Włocławek

Zróżnicować wysokość zasiłków chorobowych

Moja praktyka zawodowa nasunęła mi szereg wniosków i uwag odnośnie wysokości zasiłków chorobowych. Dochodzę mianowicie do przekonania, że zasiłki chorobowe powinny być zróżnicowane, na korzyść zasiłków z tytułu wypadków przy pracy. Jeżeli obecnie zasiłki chorobowe wynoszą 70% zarobków, to — moim zdaniem — zasiłki chorobowe z tytułu wypadków przy pracy winny wynosić co najmniej 90% zarobków.

Postulat mój uzasadniam następująco:

Wypadek przy pracy jest z reguły wydarzeniem nagłym, nie dającym się przewidzieć i zawsze stawiającym pracownika i jego rodzinę w ciężkiej sytuacji życiowej (w tym względzie z wypadkiem przy pracy mogą się równać tylko niektóre inne przypadki chorobowe).

Wypadek przy pracy jest zawsze oczywisty, bezsporny, i nie może zachodzić tutaj ze strony pracownika np. symulacja mająca na celu okolicznościowe wykorzystanie zwolnień itp.

Wypadku przy pracy doznaje pracownik z reguły z winy wadliwej organizacji zakładu pracy i złego stanu bhp, a zatem jest krzywdzące, aby nadto ponosił on uszczerbek w zarobkach; (nieliczne są tylko wypadki, gdzie winę przypisać należy samemu pracownikowi, lecz i tutaj nigdy nie wchodzi w grę zamiar sprowadzenia wypadku).

Skoro zatem wypadek przy pracy staje się powodem uszczerbku w dochodzie, to uszczerbek taki powinno ponosić niedbałe kierownictwo zakładu pracy nie zaś pracownik. Różnice w świadczeniach w związku z wypadkiem przy pracy występują np. wyraźnie przy rentach inwalidzkich, które są znacznie wyższe.

Jest jeszcze druga strona tego zagadnienia. Obserwuję mianowicie, że istnieje w zakładach pracy tendencja ukrywania wypadków przy pracy; rejestry wypadków z reguły nie obejmują wszystkich wypadków przy pracy, jakie rzeczywiście zdarzyły się. Co więcej, od czasu zaostrzenia regresów o wypłacone świadczenia z tytułu wypadków zawinionych przez zakłady pracy, sygnalizowane są poczynania sięgające poza zakład pracy, a mające na celu zacieranie śladów o wypadkach. Prawo pracownika do podwyższonych zasiłków przyczyni się do ujawnienia i wzorowej ewidencji wszystkich zachodzących wypadków przy pracy.

Jest zrozumiałe, że wypłata zasiłków z tytułu wypadków oparta powinna być o bezsporne stwierdzenie i protokoły odpowiednich organów bhp.

K. Lawina
instruktor WZUS w Olsztynie

Oszczędzajmy druki

W okresie swej pięcioletniej pracy na stanowisku referenta zasiłkowego w zakładzie pracy stykałem się niejednokrotnie na terenie miejscowego OZUS z pracownikami różnych zakładów pracy, podejmującymi druki - formularze, np. „Oświadczenia" (druk Ch 35) i inne w nadmiernych — moim zdaniem — ilościach. Wydaje mi się, że czynili to z obawy wyczerpania się zapasu lub po prostu z powodu nieorientowania się w rzeczywistych potrzebach.

Uważam, że marnotrawstwu na tym odcinku trzeba koniecznie zapobiegać. Druki należy pobierać w ilościach naprawdę potrzebnych. Należy w tym celu ustalić na podstawie dokumentacji za miniony okres, np. półroczny, ile rzeczywiście druków zostało wyrozchodowanych i dopiero w oparciu o te obliczenia podejmować nowy ich zapas.

Nie będą wówczas zdarzać się przypadki podejmowania ilości druków czterokrotnie wyższej niż rzeczywiście niezbędna, nie będzie się wtedy marnować druków na makulaturę.

Uważam również że dobrą propagandę w zakresie oszczędzania druków mogliby robić instruktorzy OZUS przy sposobności dokonywania okresowych kontroli w zakładach pracy.

Alojzy Podgórski
Gliwice

O poprawie zaopatrzenia emerytalnego kolejarzy

DEKRET RADY PAŃSTWA Z 19 STYCZNIA 1957 ROKU DZ. U. NR 8, POZ. 27

Rada Państwa w dniu 19 stycznia 1957 roku uchwaliła dekret o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz. U. nr 8, poz. 27).

Dekret ten w sposób wybitny polepsza zaopatrzenia emerytalne (renty), a w szczególności:

— obniża o 5 lat wiek wymagany dla uzyskania renty starczej; ustala wysokość renty starczej na 60% zarobków otrzymywanych w gotówce i w naturze,

— za lata pracy na kolei, ponad 25 lat, przewiduje dodatek do renty starczej w wysokości 1% zarobków za każdy rok służby,

— wysokość renty inwalidzkiej ustala na 40%, 50% i 70% zarobków w zależności od stopnia niezdolności do pracy (w razie inwalidztwa wskutek wypadku — na 50%, 75% i 100%),

— zwiększa renty dla członków rodziny (dla wdów i sierot) po pracowniku, który przesłużył na kolei co najmniej 35 lat,

— podwyższa, dla pracowników wyróżnionych tytułem honorowym „Zasłużony Kolejarz PRL", jako najwyższym odznaczeniem zawodowym, dodatek do renty do wysokości 25% renty,

— przewiduje dla nie zatrudnionego rencisty dodatek do renty w wysokości 15% zarobków,

— ustala najwyższy wymiar renty na kwotę 1200 złotych, a przy posiadaniu orderu — na 1500 zł miesięcznie.

Renta starcza

Dekret zmienił nie tylko wysokość renty starczej dla kolejarzy, ale ustalił również nowe zasady, które w porównaniu z poprzednimi są dla pracowników bardzo korzystne. Zasady te przedstawiają się następująco:

Pracownik kolejowy uprawniony do d o d a t k u z a w y s ł u g ę l a t, jeżeli:

a) pozostawał w zatrudnieniu na kolei co najmniej 25 lat (mężczyzna) wzgl. 20 lat (kobieta), w tym

b) pracował na stanowiskach uprawniających do dodatku za wysługę lat co najmniej 15 lat oraz

c) ukończył 60 (mężczyzna) wzgl. 55 (kobieta) lat życia

ma prawo do renty starczej w wysokości miesięcznej według poniższej tabeli:

od zarobku do 1200 zł	od nadwyżki ponad 1200 do 2000 zł	od nadwyżki ponad 2000 zł
% p o d s t a w y w y m i a r u		
50	20	15

Pracownik kolejowy uprawniony do d o d a t k u z a w y s ł u g ę l a t, jeżeli:

a) pozostawał w zatrudnieniu (w ogóle, a więc niekoniecznie na kolei) co najmniej 25 lat (mężczyzna) wzgl. 20 lat (kobieta), w tym

b) pracował po w y z w o l e n i u n a k o l e i najmniej 12 lat 6 miesięcy i 1 dzień, przy czym

c) przepracował na stanowiskach uprawniających do dodatku za wysługę lat co najmniej 10 lat, a nadto

d) ukończył 60 (mężczyzna) wzgl. 55 (kobieta) lat życia

ma prawo do renty starczej w wysokości miesięcznej według poniższej tabeli:

od zarobku do 1200 zł	od nadwyżki ponad 1200 do 2000 zł	od nadwyżki ponad 2000 zł
% p o d s t a w y w y m i a r u		
60	20	15

Przy wymiarze renty starczej każdy pełny rok s t a ł e g o zatrudnienia na parowozie, elektrowozie lub motowozie, w służbie konduktorskiej przy obsłudze pociągów oraz na stanowiskach manewrowych, ustawiaczy i starszych ustawiaczy przy przetokach liczy się, jako 14 miesięcy zatrudnienia na kolei. Ci więc pracownicy nabywają 25-letni okres zatrudnienia, wymagany do powstania prawa do renty, już po 21 latach i 6 miesiącach pracy.

Renty inwalidzkie

Dekret ustawia kolejowe renty inwalidzkie na najwyższym, jaki obecnie jest osiągalny, poziomie, gdyż zrównuje je z rentami przewidzianymi dla pracowników zaliczonych w powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym do I kategorii zatrudnienia.

Dotyczy to tylko tych pracowników kolejowych, którzy mają prawo do d o d a t k u z a w y s ł u g ę l a t na podstawie art. 5 dekretu z dnia 21 kwietnia 1954 o niektórych prawach i obowiązkach pracowników kolejowych (Dz. U. nr 16, poz. 59).

Obecnie więc, w zależności od przyczyny inwalidztwa i grupy inwalidztwa, renta dla pracownika uprawnionego do d o d a t k u z a w y s ł u g ę l a t wynosi miesięcznie:

Grupa inwalidztwa	Procent podstawy wymiaru renty			
	do 1200 zł		od nadwyżki ponad 1200 do 2000 zł	od nadwyżki ponad 2000 zł
	przyczyna inwalidztwa		bez względu na przyczynę inwalidztwa	
	wypadek lub choroba zawodowa	inna przyczyna		
I	100%	70%	20%	15%
II	75%	50%		
III	50%	40%		

Dodatki do rent

Pracownik, który nabywa prawo do renty starczej, otrzymuje dodatek, czyli zwiększoną rentę, w wysokości 1% zarobków do 1200 zł, za każdy rok zatrudnienia ponad 25 lat.

Przy rentach rodzinnych natomiast „dodatek za długoletnią służbę" wypłaca się wdowom w wysokości 50%, a dla każdej sieroty po 10% kwoty dodatku należnego pracownikowi w chwili śmierci za co najmniej 10 lat ponad 25 lat zatrudnienia na kolei, a więc wówczas, gdy pracownik przesłużył na kolei 35 i więcej lat.

Pracownikomi wyróżnionemu nadaniem tytułu honorowego „Zasłużony Kolejarz Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej" przysługuje miesięczny dodatek do renty zarówno starczej, jak i inwalidzkiej w wysokości 25% renty. To najwyższe odznaczenie w zawodzie kolejarskim zostało postawione na równi z najwyższymi odznaczeniami państwowymi, a mianowicie z orderami: Budowniczy Polski Ludowej, Krzyż Grunwaldu. Virtuti Militari, Odrodzenia Polski i Sztandar Pracy, za które również przysługuje dodatek w wysokości 25% renty.

Gdy osoba uprawniona do renty starczej, inwalidzkiej albo rodzinnej nie pracuje i nie posiada poza rentą dochodu z innych źródeł, otrzymuje dodatek do renty w wysokości 15% zarobków do 1200 zł. Trzeba tu dodać, że dodatek do renty rodzinnej przysługuje wówczas, gdy wszyscy członkowie danej rodziny, którzy prowadzą wspólne gospodarstwo, utrzymują się z renty, a więc nie pracują i nie mają dochodów z innych źródeł.

Obliczanie renty

Do podstawy wymiaru renty przyjmuje się bez ograniczenia cały zarobek pracownika otrzymywany w gotówce i w naturze (umundurowanie oraz węgiel) w ostatnich 12 miesiącach przed powstaniem prawa do renty albo w kolejnych dwóch latach zatrudnienia dowolnie wybranych przez zainteresowanego (pracownika, wdowę, opiekuna sieroty) z ostatnich 10 lat zatrudnienia przed powstaniem prawa do renty. Z tego zarobku ustala się przeciętny miesięczny zarobek. W poprzednich systemach brano za podstawę obliczenia renty (zaopatrzenia) uposażenie zasadnicze, a w ostatnich dwóch latach zarobek nie przekraczający 1200 zł. Ekwiwalent w gotówce, który zwiększa zarobek stanowiący podstawę wymiaru renty, wynosi: za umundurowanie 81,71 zł miesięcznie, a za węgiel 250 zł za każdą tonę otrzymaną w skali rocznej.

Dekret jednak wprowadza ograniczenie, że renta ze wszystkimi wyżej podanymi dodatkami nie może przekraczać kwoty 1200 zł miesięcznie, a przy posiadaniu odznaczeń 1500 zł. Dotychczas większość kolejarzy mogła pobierać najwyżej 600 zł a tylko maszyniści 720 zł. Oznacza to podwyżkę o 100% i ustawia rentę na poziomie stwarzającym możliwości utrzymania się, a więc renta staje się w całym tego słowa znaczeniu zabezpieczeniem na starość lub na wypadek inwalidztwa.

Wysokość renty starczej oblicza się w sposób następujący:

P r z y k ł a d 1: Pracownik był zatrudniony na kolei przez lat 40. Przeciętny miesięczny zarobek wynosił 1100 zł. Renta stanowi jedyne źródło utrzymania pracownika.

O b l i c z e n i e:

za 25 lat zatrudnienia na kolei	60% × 1100	=	660 zł
„ 15 „ dalszego zatrudnienia po 1% za każdy rok	15% × 1100	=	165 „
dodatek dla nie pracującego	15% × 1100	=	165 „
razem			990 zł

W tym więc przypadku renta wynosi 990 zł miesięcznie. W tej wysokości jest wypłacana „do ręki", gdyż renty i emerytury wolne są od podatku dochodowego, jak również od wynagrodzeń.

P r z y k ł a d 2: Pracownik był zatrudniony na kolei przez lat 30. Przeciętny miesięczny zarobek wynosił 2700 zł. Renta stanowi jedyne źródło utrzymania. Pracownik posiada tytuł „Zasłużony Kolejarz PRL".

O b l i c z e n i e:

za 25 lat zatrudnienia na kolei	60% × 1200	=	720 zł
z tytułu nadwyżki zarobków:			
różnica między 1200 zł a 2000 zł	20% × 800	=	160 „
nadwyżka ponad 2000 zł	15% × 700	=	105 „
dodatek po 1% za 5 lat zatrudnienia ponad 25 lat	5% × 1200	=	60 „
dodatek dla nie pracującego	15% × 1200	=	180 „
razem			1225 zł

A zatem w tym przypadku renta byłaby wypłacana w maksymalnej dopuszczalnej wysokości 1 200 zł, ale z uwagi na 25% dodatek za odznaczenie tytułem honorowym „Zasłużony Kolejarz PRL", renta będzie wypłacana w wysokości 1 500 zł, a więc zwiększonej o 25% od kwoty 1 200 zł.

Stosowanie dekretu o p.z.e. do pracowników kolejowych

W sprawach nie unormowanych dekretem z 19.I. 1957 stosuje się przepisy dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

W szczególności więc na podstawie zasad dekretu o p.z.e.:

1) przyznaje i wymierza się renty tym wszystkim kolejarzom, którzy nie mają prawa do d o d a t k u z a w y s ł u g ę l a t, oraz renty rodzinne,
2) ustala się inwalidztwo,
3) ustala się podstawę wymiaru,
4) zalicza się okresy do okresów zatrudnienia, wymaganych do uzyskania renty,
5) ustala się termin powstania prawa do rent i innych świadczeń,
6) przyznaje i wymierza się dodatki do rent na członków rodziny oraz dodatek za bezradność,
7) przyznaje i wymierza się zasiłki pogrzebowe.

Kto korzysta z nowych przepisów

Dekret z 19.I.1957 wprawdzie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, ale z mocą od dnia 1 lipca 1956 roku.

W najbliższym więc czasie zarządy urządzeń socjalnych poszczególnych DOKP przystąpią do obliczania rent według przepisów dekretu oraz do wypłacania wyrównania, powstałego z różnicy między nowymi stawkami a stawkami dotychczasowymi, za okres od 1 lipca 1956 roku.

Obejmuje to przede wszystkim te osoby, które pobierają renty przyznane im po dniu 1 stycznia 1955, a więc i tym rencistom, którym przyznano renty nie jako maszynistom, a więc np. dyspozytorom, którzy przedtem długie lata byli maszynistami. Będą te osoby miały przeliczone renty na 60% łącznie ze wszelkimi dodatkami.

Również podobnemu przeliczeniu ulegną zaopatrzenia emerytalne tych byłych pracowników, którzy pobierają zaopatrzenia na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem 1 stycznia 1955, a więc z tzw. „starego portfela", jeżeli: a) po wyzwoleniu pracowali na kolei co najmniej 10 lat i obecnie przestali pracować, albo b) gdy nie mając tego warunku, będą pozostawać w zatrudnieniu na kolei co najmniej 3 lata, licząc od dnia 1 lipca 1954, a więc którzy będą pozostawali w zatrudnieniu do 30 czerwca 1957 roku.

Kolejowy system zaopatrzenia emerytalnego posiada już kilkudziesięcioletnią tradycję. W kolejarzach utrwaliła się świadomość, że po wieloletniej pracy — a trzeba pamiętać o tym, że kolejarze są wierni swemu zawodowi — ich system emerytalny zabezpieczy im spokojną starość. Przepisy dekretu spełniają to w odniesieniu do obecnych pracowników i rencistów, którzy nabyli prawo do rent po dniu 1 stycznia 1955, są one poza tym pierwszym krokiem do likwidacji podziału na rencistów nowych i starych. To zagadnienie Zarząd Główny ZZK i Ministerstwo Kolei włączyły do swych prac problemowych na 1957 rok.

Edmund Garczyński

Podział i redukcja renty rodzinnej

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PiOS Z 24. 11. 1956 — DZ. U. NR 59, POZ. 282

1.

Przepis artykułu 51 ust. 1 dekretu o p.z.e. postanawia, że wszystkim uprawnionym do renty członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna. Zachodzą jednak przypadki, że ta łączna renta musi być z różnych względów podzielona pomiędzy uprawnionych (np. część członków rodziny mieszka oddzielnie). Ustęp 2 tegoż art. 51 upoważnia Ministra PiOS do określenia w drodze rozporządzenia przypadków, w których renta ta może być podzielona na równe części pomiędzy wszystkich uprawnionych.

Wysokość renty rodzinnej unormowana została w art. 52 dekretu, który normuje nie tylko wysokość samej renty rodzinnej, lecz również i wysokość wzrostów tej renty.

Wysokość samej renty określona jest w art. 52 ust. 1 i wynosi ona 30% podstawy wymiaru renty do 1200 zł. Jeżeli podstawa wymiaru renty przekracza 1200 zł, wówczas wymierza się dodatkowo 20% od nadwyżki ponad 1200 zł do 2000 zł, a 15% od nadwyżki ponad 2000 zł.

Wysokość kwot wzrostów określona jest w art. 52, ust. 2—5, przy czym rozróżnia się:

a) wspólne kwoty wzrostów przysługujące wspólnie wszystkim uprawnionym do renty rodzinnej, jeżeli spełnione są ogólne warunki do tych wzrostów (ust. 2 i 3) oraz

b) indywidualne kwoty wzrostów przysługujące indywidualnie tym tylko członkom rodziny, którzy osobiście spełniają warunki do tych wzrostów (ust. 4 i 5).

Wspólne kwoty wzrostów przysługują uprawnionym członkom rodziny:

1) gdy pracownik zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej (wzrost wynosi 10% podstawy wymiaru renty) lub

2) gdy uprawnionych do renty jest co najmniej dwie osoby (wzrost wynosi 65 zł, gdy uprawnionych jest dwie osoby i 145 zł, gdy uprawnionych jest 3 lub więcej osób).

Indywidualne kwoty wzrostów przysługują członkom rodziny, którzy:

1) zostali zaliczeni do I grupy inwalidów (wzrost wynosi 100 zł na takiego członka rodziny),

2) są sierotami zupełnymi, tj. bez ojca i matki (wzrost wynosi 10% podstawy wymiaru renty dla wszystkich sierot razem).

Do łącznej renty rodzinnej, o której mowa w art. 51 dekretu, zalicza się podstawową kwotę renty rodzinnej (% podstawy wymiaru), określoną w art. 52 ust. 1 oraz wspólne kwoty wzrostów określone w art. 52 ust. 2 i 3. Nie wlicza się natomiast tu indywidualnych kwot wzrostów określonych w art. 52 ust. 4 i 5.

Jeżeli zachodzi konieczność podziału renty rodzinnej pomiędzy członków rodziny, to podziału tego dokonuje się w następujący sposób:

1) kwotę łącznej renty rodzinnej (tj. podstawową kwotę renty oraz wspólne kwoty wzrostów) dzieli się na równe części pomiędzy wszystkich członków rodziny,

2) indywidualnych kwot wzrostów nie dzieli się pomiędzy wszystkich członków rodziny, gdyż kwoty te przysługują wyłącznie tylko tym członkom rodziny, którzy osobiście spełniają warunki do indywidualnych kwot wzrostów; jeżeli do takiej kwoty jest uprawnionych więcej członków rodziny (np. 3 sieroty zupełne), to kwotę tę dzieli się na równe części jedynie pomiędzy uprawnionych do indywidualnych kwot wzrostów.

Wszystkie dodatki do renty rodzinnej, jak bracki dla wdowy (art. 56 ust. 2 dekretu), za odznaczenie orderem (art. 59 ust. 2) i dla nie pracujących rencistów (art. 60) są również świadczeniami indywidualnymi i traktuje się je tak samo, jak indywidualne kwoty wzrostów.

Na takim stanowisku stanęło rozporządzenie MPiOS z 24.11.1956 (Dz. U. nr 59, poz. 282). Rozporządzenie to przewiduje, że podziału łącznej renty rodzinnej na równe części dokonuje się tylko w trzech przypadkach:

1) gdy uprawnionymi do renty są małżonek oraz dzieci, wnuki lub rodzeństwo, a małżonek nie sprawuje nad nimi wszystkimi opieki,

2) gdy uprawnionymi do renty oprócz małżonka, dzieci, wnuków i rodzeństwa są również rodzice zmarłego,

3) gdy uprawniony pełnoletni członek rodziny

zażąda wypłaty części renty rodzinnej do swoich rąk.

Przykład podziału renty rodzinnej:

Pracownik, który zarabiał 1500 zł, zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu. Po zmarłym pozostali następujący członkowie zamieszkali razem: wdowa, sierota bezradna i ojciec posiadający odznaczenia orderem Odrodzenia Polski. Wdowa pracuje, wobec tego członkom rodziny nie przysługuje dodatek dla rencistów nie pracujących.

Renta rodzinna dla tych osób wynosi:

Kwoty wspólne:

kwota podstawowa, tj. (30% od 1200) = 360 zł i (20% od 300) = 60 zł łącznie	420 zł
wspólna kwota wzrostu z tytułu wypadku (10% podstawy wymiaru)	150 zł
wspólna kwota wzrostu dla 3 członków	145 zł
Razem	715 zł

Kwota indywidualna:

wzrost dla sieroty bezradnej zaliczonej do I grupy inwalidów	100 zł

Dodatki:

dodatek dla ojca z tytułu posiadania orderu	150 zł
dodatek dla sieroty w wysokości zasiłku rodzinnego	65 zł
Łączna kwota renty oraz dodatków wynosi	1030 zł

Ponieważ wśród uprawnionych do renty jest również ojciec, wobec tego renta rodzinna ulega podziałowi i część renty wypłaca się osobnym przekazem dla wdowy i sieroty, a osobnym przekazem część renty ojca.

Na wdowę i sierotę przypada:

$$\frac{(715.2}{3} = 476{,}66 + 100 + 65) = 641{,}66$$

a po zaokrągleniu 642 zł

na ojca

$$\frac{(715}{3} = 238{,}33 + 33 + 150) = 388{,}33$$

a po zaokrągleniu 388 zł

Razem 1030 zł

Gdyby ojciec mieszkał osobno i nie pracował, przysługiwałby mu dodatek dla rencistów nie pracujących w wysokości 15% podstawy wymiaru renty do 1.200 zł, tj. w kwocie 180 zł, czyli razem otrzymałby (388 + 180) = 568 zł. Gdyby i wdowa przestała pracować, wówczas 15% dodatek dla rencistów nie pracujących w kwocie 180 zł uległby podziałowi na trzy części i wdowa z sierotą otrzymałaby (642 + + 120) ≡ 762 zł, a ojcu zmniejszono by dodatek do kwoty 60 zł, czyli otrzymałby on tytułem renty i dodatków (388 + 60) = 448 zł.

2.

Przepis art. 52 ust. 6 dekretu przewiduje, że łączna wysokość renty rodzinnej wraz ze wszystkimi dodatkami (z wyjątkiem dodatku dla dzieci, wnuków i rodzeństwa) nie może przekroczyć kwoty 1.200 zł, względnie 1.500 zł w przypadku, gdy przynajmniej jeden z członków rodziny uprawniony jest do dodatku za order.

Na tle tego przepisu wymagają omówienia dwie następujące kwestie:

1) Co należy rozumieć przez łączną wysokość renty rodzinnej, która wraz z dodatkami nie może przekraczać wyżej podanej górnej granicy renty?

Pojęcia „łączna wysokość renty rodzinnej", użytego w art. 52 ust. 6, nie należy identyfikować z pojęciem „łącznej renty rodzinnej", użytym w art. 51 ust. 1.

Przez „łączną rentę rodzinną" rozumie się tylko te kwoty, które przysługują łącznie (wspólnie) wszystkim członkom rodziny, tj. kwoty wymienione w art. 52 ust. 1—3, a więc: podstawową kwotę renty (ust. 1) oraz wspólne dla wszystkich członków rodziny kwoty wzrostów (ust. 2 i 3).

Na „łączną wysokość renty rodzinnej" składają się natomiast: kwoty powyżej wymienione (art. 52 ust. 1—2—3) oraz indywidualne kwoty wzrostów (art. 52 ust. 4—5), tudzież wszystkie przysługujące do renty dodatki (z wyjątkiem dodatków dla dzieci, wnuków i rodzeństwa).

2) W jaki sposób należy postępować, gdy „łączna wysokość renty rodzinnej" przekracza ustawową górną granicę i gdy kwota tej renty ma być obniżona i podzielona pomiędzy członków rodziny?

Rozporządzenie MPiOS z 24.11.1956 przewiduje (§ 3), że w takich przypadkach kwoty przysługujące poszczególnym członkom rodziny należy obniżać do wysokości odpowiadającej stosunkowi, w jakim pozostaje górna granica renty rodzinnej do kwoty obliczonej łącznie dla wszystkich członków rodziny (do „łącznej wysokości renty rodzinnej").

Przykłady obniżania renty rodzinnej:

1. Pracownik zarabiał 3000 zł. Zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu i pozostawił matkę i 2 sieroty zupełne. Matka jest inwalidą I grupy.

Renta rodzinna dla tych osób wynosi:

Kwoty wspólne:

kwota podstawowa (30% od 1200) = 360 (20% od 800) = 160 (15% od 1000) = 150	670 zł
wspólna kwota wzrostu dla 3 członków rodziny	145 zł
wspólna kwota wzrostu z tytułu wypadku (10% podstawy wymiaru renty)	300 zł
Razem	1115 zł

Kwoty indywidualne:

10% dla sierot zupełnych	300 zł
wzrost renty dla matki pracownika zaliczanej do I grupy inwalidów	100 zł
Razem	400 zł

Dodatek:

dodatek dla 2 dzieci w wysokości zasiłku rodzinnego	145 zł
Łączna kwota renty dla wszystkich członków wynosi	1515 zł
a wraz z dodatkiem dla dzieci	1660 zł

Ponieważ w tym przypadku nie zachodzi potrzeba podziału renty i wypłaca się ją do rąk matki pracownika, przeto obliczoną kwotę renty w wysokości 1515 zł obniża się do maksymalnej granicy renty 1200 zł.

Kwota dodatku dla dzieci wypłacana jest w pełnej wysokości, wobec tego pozostała po pracowniku rodzina otrzyma tytułem renty kwotę 1345 zł.

2. Pracownik zarabiał 3000 zł. Zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu i pozostawił 1 córkę sierotę zupełną i 1 rodzica.

Renta rodzinna dla obu tych członków wynosi:

Kwoty wspólne:

kwota podstawowa (30% od 1200) = 360 (20% od 800) = 160 (15% od 1000) = 150	670 zł
wspólna kwota wzrostu dla 2 członków rodziny	65 zł
wspólna kwota wzrostu z tytułu wypadku (10% podstawy wymiaru renty)	300 zł
Razem	1035 zł

Kwota indywidualna:
wzrost dla sieroty zupełnej (10% podstawy wymiaru renty) 300 zł
Kwota renty dla obu członków 1335 zł
Ponadto sierocie przysługuje dodatek rodzinny w kwocie 65 zł

Sierota posiada opiekuna ustanowionego przez sąd, wobec tego renta zostaje podzielona pomiędzy sierotę i rodzica.

Z obliczonej kwoty renty 1335 zł przypada:
na rodzica (1035 : 2) = 517,50 zł
na sierotę (1035 : 2 + 300) = 817,50 zł

Ponieważ obliczona kwota renty rodzinnej dla obu członków (1335) przekracza maksymalną granicę, przeto kwotę tę należy obniżyć do 1200 zł, redukując stosunkowo poszczególne części renty. Stosunek górnej granicy renty rodzinnej (1200 zł) do kwoty obliczonej renty rodzinnej (1335 zł), wyraża się cyfrą 0,89889. Obniżenie obliczonych części renty następuje do wysokości odpowiadającej temu stosunkowi.

Obniżona część renty rodzica wynosi:
(517,50 × 0,89,889 = 465,17 zł
a sieroty: (817,50 × 0,89889) = 734,83 zł

Razem 1.200,— zł

Sierota ma nadto prawo do dodatku rodzinnego w kwocie 65 zł.

3. Dane takie same jak w przykładzie 2, z tą różnicą, że rodzicowi, jako inwalidzie I grupy, przysługuje dodatek w kwocie 100 zł oraz z tytułu odznaczenia orderem dodatek w kwocie 300 zł.

Renta rodzinna obu członków wynosi:
Kwoty wspólne:
jak w przykładzie 2 1035 zł
Kwoty indywidualne:
10% dla sieroty zupełnej 300 zł
dodatek dla rodzica jako inwalidy I grupy 100 zł
dodatek dla rodzica za order 300 zł

Razem 700 zł

Łączna kwota obliczonej renty dla obu członków wynosi: (1035 + 700) = 1735,— zł
Z kwoty tej przypada na rodzica:
(1035 : 2 + 300) = 917.50 zł
a na sierotę (1035 : 2 + 300) = 817,50 zł

Razem 1.735,— zł

Stosunek górnej granicy (1500 zł) do kwoty obliczonej (1735 zł) wyraża się cyfrą 0,86455. Obniżenie obliczonych części renty rodzinnej następuje do wysokości odpowiadającej temu stosunkowi.

Obliczona część renty dla rodzica wynosi:
(917,50 × 0,86455) = 793,23 zł
Obliczona część renty dla sieroty wynosi
(817,50 × 0,86455) = 706,77 zł

Razem 1.500,— zł

Sierota ma nadto prawo do dodatku rodzinnego w kwocie 65,00 zł.

T. Wasylecki

Zaopatrzenie ofiar wrogów
demokratycznego ustroju Polski

Ustawa z 15.11.1956 o zmianie przepisów o zasiłkach pomocy dla ofiar wrogów demokratycznego ustroju Polski (Dz. U. nr 56, poz. 256) zmienia obowiązujący w tym zakresie dekret z 15.11.1945 (Dz. U. z 1953, nr 28, poz. 112) w kierunku ujednolicenia jego postanowień z przepisami znowelizowanego dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. (Dz. U. z 1956, nr 43, poz. 200).

Dekret z 15.11.1945 (zwany dalej dekretem o o.w.d. — jednolity tekst Dz. U. z 1956, nr 59, poz. 287) jest aktem zaopatrzeniowym o charakterze specjalnym.

Obejmuje on zaopatrzeniem niewielką ilość osób, bo około 30 inwalidów i 4.000 rodzin. Znikomy krąg osób objętych zaopatrzeniem wynika stąd, że większość osób, które stały się inwalidami wskutek aktów terrorystycznych w związku z działalnością zawodową lub polityczną, oraz rodzin po zmarłych w wyniku tych aktów, otrzymała czy otrzymuje zaopatrzenie z powszechnego systemu zaopatrzeniowego z tytułu zatrudnienia. Na nieduży krąg osób objętych zaopatrzeniem z cytowanego dekretu składają się zatem przeważnie inwalidzi oraz członkowie rodzin po osobach, które przedtem nim dotknęły ich skutki aktów terroru, nie były w ogóle zatrudnione. Są to głównie członkowie rodziny ze środowiska wiejskiego (np. po zmarłych członkach ORMO, b. sołtysach, wójtach, osobach biorących udział w komisjach parcelacyjnych itp.). Niemały w tym względzie wpływ miał również przepis dekretu, przewidujący zawieszanie wypłaty zaopatrzeń w przypadkach posiadania czy osiągnięcia wystarczających środków egzystencji. Z tego tytułu dużej ilości osób wstrzymano prawo do zaopatrzenia.

Z dekretu o o.w.d. przysługiwało zaopatrzenie, nazywane zasiłkiem.

Zasiłek wynosił dla wdowy — 166 zł, a dla innych członków rodziny po 115 zł miesięcznie.

Zasiłek dla samych inwalidów określano początkowo indywidualnie według uznania władzy orzekającej, która brała pod uwagę stopień utraty zdolności zarobkowej i zarobki z okresu przed doznaniem zamachu terrorystycznego; zasiłki dla inwalidów kształtowały się w granicach od 200—500 zł miesięcznie.

Następnie instrukcja Ministra PiOS z 15.7.1955 przyznała inwalidom z dekretu o o.w.d. prawo do rent w wysokości przewidzianej w dekrecie o p.z.e. dla inwalidów wskutek wypadku przy pracy; instrukcja ta ustalała ponadto, że oceny inwalidztwa tych inwalidów dokonują KIZ według grup inwalidztwa ustalonych w dekrecie o p.z.e.; za podstawę wymiaru rent przyjmowano zarobki osiągane przed doznaniem inwalidztwa, a gdy inwalida nie pracował, to kwotę 500 zł.

Ustawa z 15.11.1956 reguluje następujące sprawy:

1. Niektórym osobom, które w dniu 1.7.1956 pobierały zasiłki lub miały zawieszone zasiłki z powodu osiągnięcia środków egzystencji, przyznaje się na ich wniosek rentę.

2. Wprowadza dla rencistów z dekretu o o.w.d. prawo do wszystkich dodatków, przewidzianych w dekrecie o p.z.e. w wysokości i na zasadach określonych w tym dekrecie oraz prawo do takiego samego jak w dekrecie o p.z.e. zakresu świadczeń niepieniężnych; w sprawach nieunormowanych w dekrecie o o.w.d. odsyła do odpowiednich przepisów dekretu o p.z.e.

Do 1. Jeżeli chodzi o inwalidów, to ustawa z 15.11.1956 legalizuje stan faktyczny wprowadzony instrukcją MPiOS z 15.7.1955, z tym, że ze względu na szczególny pod względem politycznym charakter okoliczności powstanie inwalidztwa ustala wysokie minimum podstawy wymiaru renty, tj. na 1200 zł. Tym inwalidom, którym na podstawie instrukcji z 15.7.1955 wymierzono już renty od kwoty mniejszej niż 1200 zł, renty zostaną z urzędu przeliczone od tej kwoty z mocą od 1.7.1956.

Najbardziej na wprowadzonej zmianie dekretu o o.w.d. skorzystają ci inwalidzi, którzy dotychczas mieli zawieszoną wypłatę zasiłków z uwagi na osiągnięcie środków egzystencji (zarobkujący, posiadający gospodarstwa rolne); bowiem renty dla inwalidów w związku z wypadkiem nie podlegają zawieszaniu przy posiadaniu środków egzystencji. Sprawy takich inwalidów będą rozpatrywane na ich wniosek.

Jeżeli zaś chodzi o rodziny po zmarłych inwalidach i ofiarach terroru, to nie przechodzą one automatycznie na łączną rentę rodzinną, lecz przyznaje się im rentę na ich wniosek w miejsce dotychczasowego zasiłku, o ile odpowiadają warunkom, jakie dekret o p.z.e. stawia do przyznania renty rodzinnej.

Tymi warunkami są: dla małżonka i rodziców osiągnięcie wieku (65 wzgl. 55 lat) albo inwalidztwa

w chwili śmierci żywiciela lub w ciągu 5 lat po jego śmierci albo wychowywanie dziecka do lat 8; a ponadto nieposiadanie dochodów w wysokości zawieszającej wypłatę renty rodzinnej;; dla dzieci — nieprzekroczenie wieku 16 wzgl. 24 lat życia.

Podstawę minimalną wymiaru renty rodzinnej stanowi również kwota 1200 zł.

Osobom pobierającym zasiłek (z dekretu o o.w.d.), które nie spełniają powyższych warunków (chodzić tu będzie prawie wyłącznie o młode i zdolne do pracy wdowy), pozostawia się ten zasiłek w dotychczasowej wysokości; osoby, które miały zawieszony zasiłek a nie odpowiadają w dniu 1.7.1956 warunkom do przejścia na rentę, zaopatrzenia pieniężnego nie uzyskują.

Ustalenie wysokiej minimalnej podstawy wymiaru renty (1200 zł) spowodowało wprowadzenie szczególnego przepisu o brzmieniu: „wysokość renty rodzinnej dla osób spełniających warunki do tej renty łącznie z zasiłkami wypłaconymi pozostałym członkom rodziny, którzy warunków tych nie spełniają, nie może przekraczać wysokości łącznej renty rodzinnej obliczonej z uwzględnieniem wszystkich członków rodziny, którzy pobierali zasiłki w dniu 1 lipca 1956 roku".

Dla zorientowania się, o jaki problem tu chodzi, posłuży następujący przykład:

Wdowa pobierała dotychczas zasiłek dla siebie (166 zł mies.) i zasiłki na 3 sieroty po 115 zł (345 zł) — razem 511 zł mies. Zakładając, że wdowa nie ma warunków do przejścia na rentę, to bez powyższego przepisu musiano by jej pozostawić zasiłek (166 zł), a na sieroty dać rentę w wysokości 625 zł (bez dodatków), czyli ogółem 791 zł. Gdyby natomiast całą rodzinę, a więc i wdowę, objąć rentą rodzinną — to renta ta wynosiłaby tylko 625 zł. A zatem w tym przypadku wypłaca się zgodnie z wymienionym przepisem zaopatrzenie w kwocie 625 zł czyli praktycznie wdowę pozbawia się zasiłku (166 zł).

Prawo do zasiłków dla osób, które nie odpowiadały warunkom do zamienienia tych zasiłków na renty, ustaje:

dla wdów, rodziców i innych dorosłych osób na czas posiadania dochodów, powodujących wyłączenie prawa do renty rodzinnej w myśl dekretu o p.z.e.,

dla sierot — z ukończeniem lat 18, a w razie uczęszczania do szkoły — lat 25.

Odwołania od orzeczeń wydziałów rent i pomocy społecznej prezydiów WRN w sprawach zaopatrzeń z dekretu o o.w.d. do Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Ustawa obowiązuje wstecz od 1 lipca 1956 roku.

Jerzy Boczek

Z orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych

Do art. 7 i 38 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 30 listopada 1956 nr TR-III/1326/55 Trybunał orzekł, że

„czasokresy zatrudnienia za wynagrodzeniem osób zakonnych przy pielęgnowaniu chorych w b. szpitalach samorządowych lub w szpitalach powiatowych podlegają zaliczeniu do okresu zatrudnienia".

W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał podniósł:

W związku z zarzutami skargi rewizyjnej zauważa, że przepisy dekretu nie uzależniają (pomijając art. 5 ust. 2, który nie wchodzi tu w rachubę) oceny ważności zatrudnienia w rozumieniu dekretu od specjalnej formy umowy. Również przepisy dotyczące umowy o pracę nie wymagają zawierania indywidualnych umów o pracę, umowy takie mogą być bowiem zawierane zbiorowo. O prawnej kwalifikacji świadczenia usług nie może przesądzać sama forma umowy albo nawet jej nazwa, gdyż — jak to orzekł Trybunał w szeregu wyroków — istotne znaczenie posiada tu stosunek faktyczny rozwijający się czy to na podłożu uprzednio zawartej umowy czy to w związku z dopuszczeniem danej osoby do świadczenia usług.

Również nie może mieć istotnego znaczenia dla sprawy okoliczność, czy skarżąca w okresie przedwojennym osobiście kwitowała odbiór wynagrodzenia czy też dokonywała tego za jej zgodą inna osoba w jej imieniu. Jeżeli skarżąca od kilkudziesięciu lat wykonywała i wykonywa nadal te same czynności i jeżeli czynności te nie były przeszkodą do stwierdzenia, że uzasadniają one od 1950 roku uznanie jej stosunku do zakładu pracy za stosunek opierający się na umowie o pracę, mimo że pozostawała ona nadal siostrą zakonną, przeto nie ma dostatecznych powodów do dyskwalifikowania całego dziesiątki lat trwającego okresu świadczenia przez nią usług tego samego rodzaju, w tego samego rodzaju zakładzie pracy i w podobnych warunkach. Pobudki, jakie skłoniły skarżącą do pełnienia usług pielęgniarskich są dla sprawy obojętne, gdyż przepisy rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych z 1927 roku, które m. in. od rodzaju pobudek pracy uzależniały obowiązek ubezpieczenia, zostały uchylone z dniem 30.6.1954 roku.

Przepisy dekretu z 25 czerwca 1954 roku, uchylając poprzednio obowiązujące przepisy z zakresu świadczeń emerytalnych, odrzuciły — jak wynika z ich konstrukcji — dotychczasowy system uzależniający prawo do świadczeń od uiszczania składek ubezpieczeniowych czy podleganiu ubezpieczeniu, a oparły się na fakcie zatrudnienia. Dotychczasowe przepisy o ubezpieczeniu pracowników umysłowych przyjmowały ogólną zasadę, że ubezpieczeniu temu podlegają pracownicy zatrudnieni u innych osób, a zwolnienie od obowiązku ubezpieczenia duchownych i członków zakonów opierało się na specjalnym przepisie (art. 5 ust. 1 pkt 7) i to pod warunkiem niepobierania wynagrodzenia oraz w zależności od pobudek, które skłoniły te osoby do pełnienia czynności nauczycielskich, pielęgniarskich itp. Takiego przepisu nie zawiera dekret z 25.6.1954.

Opierając się na tych rozważaniach Trybunał doszedł do wniosku, że czasokresy zatrudnienia osób zakonnych przy pielęgnowaniu chorych w szpitalach powiatowych czy b. szpitalach samorządowych za wynagrodzeniem podlegają zaliczeniu do okresu zatrudnienia w rozumieniu art. 7 dekretu, bez względu na pobudki, które skłoniły te osoby do świadczenia tych usług oraz bez względu na to, czy wynagrodzenie za te usługi pobierały bezpośrednio, czy też za ich zgodą wynagrodzenie to kwitowały inne osoby.

Dr T. S.

Do art. 5 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 12 lipca 1956 nr TR.I-536/56 Trybunał orzekł, że:

1) gospodarstwo domowe prowadzone przez pracownika uważa się za nieuspołeczniony zakład pracy, jeżeli w gospodarstwie tym zatrudnieni są pracownicy, oraz

2) spod rygoru art. 5 dekretu o p.z.e. nie mogą być wyłączone osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym swych krewnych, choćby krewni ci byli równocześnie pracownikami innego zakładu pracy.

Stan faktyczny: Skarżąca była zatrudniona od 1.7.1949 do 30.9.1954 roku u swego brata w charakterze pracownicy domowej: składki ubezpieczeniowe z tytułu tego zatrudnienia zostały opłacone. Wniosek o rentę został zgłoszony z powodu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa. Brat, u którego pracowała, pozostawał w zatrudnieniu jako wykładowca. Prezydium WRN odmówiło renty w oparciu o art. 5 ust. 2 dekretu o p.z.e., a OSUS zmienił tę decyzję i przyznał rentę inwalidzką.

Stanowisko swe Sąd uzasadnił tym, że gospodarstwa domowego prowadzonego przez osobę, która jest pracownikiem, nie można uważać za nieuspołeczniony zakład pracy. Zachodzi bowiem zasadnicza różnica między zatrudniającym pracowników, który prowa-

dzi przedsiębiorstwo handlowe, warsztat rzemieślniczy, gospodarstwo rolne itp., a takim, który sam jest pracownikiem najemnym i który w swoim gospodarstwie domowym zatrudnia pomoc domową. Zdaniem Sądu, założeniem i intencją dekretu było zapobieżenie fikcji zatrudnienia i zapewnienia świadczeń emerytalnych z funduszów państwowych tym krewnym, którzy rekrutują się z inicjatywy prywatnej i czerpią zyski z przedsiębiorstwa i zakładów prywatnych.

Zmieniając wyrok, Trybunał stwierdził, że „z treści art. 5 dekretu jasno wynika, że skarżąca mogłaby nabyć prawo do renty inwalidzkiej tylko wtedy, gdyby jej niezdolność do pracy była skutkiem wypadku lub choroby zawodowej i gdyby zatrudnienie jej u brata było oparte na umowie o pracę, zawartej w formie aktu notarialnego, oraz gdyby nie mieszkała wspólnie z zatrudniającym ją bratem. Jest rzeczą oczywistą, że skarżąca nie spełnia tych warunków.

Przeprowadzona w zaskarżonym wyroku próba wyłączenia zatrudnienia skarżącej u swego brata spod rygoru art. 5 dekretu przez to, że gospodarstwo domowe pracownika uznaje się za nie mające charakteru nieuspołecznionego zakładu pracy, musi być uznana za chybioną.

Skarżąca żąda przyznania jej renty inwalidzkiej z powodu powstania inwalidztwa i przebycia wymaganego okresu czasu w zatrudnieniu, które to zatrudnienie musiało się odbywać w jakimś zakładzie pracy. Odmawianie gospodarstwu domowemu pracownika charakteru nieuspołecznionego zakładu pracy, gdy gospodarstwo to nie może być uznane za uspołeczniony zakład pracy, prowadzi to do niedorzecznego wniosku, że zatrudnienie pomocnicy domowej w gospodarstwie domowym pracownika, w tym przypadku zatrudnienie skarżącej u swego brata, odbywa się bez zakładu pracy.

Stanowisko zajęte przez Sąd w zaskarżonym wyroku jest sprzeczne z art. 5 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r."

T. W.

Przegląd Ustawodawstwa

1.1.1957 — 31.1.1957

W okresie sprawozdawczym ogłoszone zostały następujące akty prawne związane ze sprawami poruszanymi na łamach PUS:

1. **Dekret z 31.12.1956 o wyłączeniu z województw miast: Krakowa, Poznania i Wrocławia oraz nadaniu miejskim radom narodowym tych miast uprawnień wojewódzkich rad narodowych (Dz. U. z 1957 nr 1, poz. 1).**

Dekret wyłącza od 1.1.1957: 1) z województwa krakowskiego miasto Kraków, 2) z województwa poznańskiego miasto Poznań i 3) z województwa wrocławskiego miasto Wrocław, rozciągając na miejskie rady narodowe tych miast i ich organa przepisy w zakresie działania wojewódzkich rad narodowych i ich organów z tym zastrzeżeniem, iż prezydia rad narodowych wspomnianych miast oczekują w II instancji w sprawach należących do właściwości prezydiów dzielnicowych rad narodowych tych miast, a w I instancji w pozostałych sprawach.

W związku z postanowieniami dekretu musiały ulec podziałowi wydziały rent i pomocy społecznej funkcjonujące w wojewódzkich radach narodowych w Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu.

2. **Rozporządzenie Rady Ministrów z 5.I.1957 w sprawie przywrócenia niektórym osobom uprawnień emerytalnych z państwowego systemu emerytalnego (Dz. U. nr 3, poz. 11).**

Art. 3 ustawy z 11.9.1956 (Dz. U. nr 43, poz. 199) przywrócił uprawnienia emerytalne osobom, które utraciły je na zasadzie art. 80, ust. 3 dekretu o p.z.e. w brzmieniu obowiązującym przed 1.7.1956 (obecnie art. 81 ust. 3), jeśli osoby te nie pracują i nie uzyskały prawa do renty na podstawie tegoż dekretu, zlecając równocześnie RM ustalenie w drodze rozporządzenia zasad przywrócenia utraconych uprawnień. Zasady te ustala rozporządzenie z 5.1.1957. Zgodnie z rozporządzeniem, przywrócone zaopatrzenie przysługuje dopóki emeryt nie podejmie zatrudnienia. W razie podjęcia zatrudnienia następuje utrata przywróconego zaopatrzenia, chyba że zainteresowany ukończył 60 lat albo stał się inwalidą. Utracone wskutek podjęcia zatrudnienia zaopatrzenie zostaje jednak ponownie przywrócone, jeżeli zatrudnienie ustało przed nabyciem prawa do renty na podstawie przepisów dekretu o p.z.e. Jednakże zatrudnienie, z tytułu którego przysługuje wynagrodzenie do 500 zł mies. nie stanowi przeszkody do przywrócenia zaopatrzenia ani do pobierania przywróconego zaopatrzenia.

Emeryt, któremu przywrócono prawo do zaopatrzenia, obowiązany jest zawiadomić organ wypłacający zaopatrzenie o podjęciu zatrudnienia i o wysokości pobieranego wynagrodzenia. W razie ujawnienia, iż emerytowi płacono zaopatrzenie, mimo że wynagrodzenie jego z tytułu zatrudnienia wynosiło ponad 500 zł wypłacone zaopatrzenie podlega zwrotowi, jeżeli emeryt był pouczony o okolicznościach powodujących ustanie prawa do zaopatrzenia (art. 29, ust. 2 dekretu o p.z.e.).

Członkowie rodziny osoby, której przed śmiercią nie przywrócono prawa do zaopatrzenia, lecz której przysługiwałoby to prawo, mają prawo do renty rodzinnej na zasadach dekretu o p.z.e.

Przywrócenie prawa do zaopatrzenia następuje na wniosek zainteresowanego i to od dnia ustania ostatniego zatrudnienia, jednakże nie wcześniej niż od 1.7.1956, jeżeli wniosek zgłoszony zostanie do dnia 17.7.1957, jeśli zaś wniosek zostanie zgłoszony po tym terminie, od dnia ustania ostatniego zatrudnienia, lecz za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku.

3. **Rozporządzenie Rady Ministrów z 5.1.1957 zmieniające rozporządzenie z 22.3.1952 w sprawie zaopatrzenia dla byłych właścicieli i dzierżawców aptek przejętych na własność Państwa (Dz. U. nr 3, poz. 12).**

Rozporządzenie podwyższa rentę byłym właścicielom oraz dzierżawcom aptek przejętym na własność Państwa na zasadzie ustawy z 8.1.1951 (Dz. U. nr 1, poz. 1) z kw. 185 zł, wzgl. 123 zł mies. (§ 3 ust. 1 rozp. z 22.3.1952 w brzmieniu ust. rozp. z 17.1.1953, Dz. U. nr 8, poz. 22) do kw. 260 zł mies. Do renty tej przysługuje nadal dodatek z kw. 21 zł dla właścicieli wzgl. dzierżawców, którzy byli farmaceutami i kierowali apteką przez okres do 10 lat, w kw. 41 zł — jeżeli wykonywali te czynności przez okres do 20 lat i w kw. 62 zł mies., jeżeli czynności te wykonywali przez okres ponad 20 lat.

4. **Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1957 w sprawie zasad i trybu zaliczenia niektórych okresów do okresów zatrudnienia (Dz. U. nr 4, poz. 20).**

Dekret o p.z.e. postanawia w ustępie 1 art. 8, że do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania renty zalicza się między innymi okresy służby w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem (pkt 6), okresy działalności rewolucyjnej (pkt 11), okresy pobytu w więzieniach i obozach odosobnienia za działalność rewolucyjną (pkt. 12), okresy służby w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii; dekret daje zarazem Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej delegację do ustalenia — w drodze rozporządzenia — zasad i trybu zaliczania wspomnianych okresów. Rozporządzenie z 16.1.1957 ustala więc, że za okresy służby w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem uważa się okresy służby w oddziałach Gwardii Ludowej, Armii Ludowej, Polskiej Armii Ludowej, Batalionów Chłopskich i Armii Krajowej oraz w organizacjach, które weszły w skład wspomnianych oddziałów.

Za okresy działalności rewolucyjnej, tudzież za okresy pobytu w więzieniach i obszarach odosobnienia za działalność rewolucyjną, uważa się okresy uznane za takie przez władzę naczelną właściwej partii politycznej.

Zaliczenie okresów służby w oddziałach Gwardii Ludowej i innych powyżej wymienionych, tudzież okresów służby w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii następuje na podstawie zaświadczenia Zarządu Głównego Bojowników o Wolność i Demokrację, lub innego dowodu przedłożonego przez zainteresowanego oraz opinii tego Związku.

Rozporządzenie z 16.1.1957 uchyla dyskryminację w stosunku do szeregu osób, stosowaną na zasadzie zarządzenia z 1.7.1950 (Monitor A-74, poz. 902), w szczególności do członków Batalionów Chłopskich i Armii Krajowej, i w związku z tym postanawia, że sprawy osób, którym odmówiono renty wskutek niezaliczenia odnośnych okresów, podlegają ponownemu rozpatrzeniu na wniosek zainteresowanego. Jeżeli wniosek zostanie zgłoszony do dnia 29.7.1957, rentę przyznaje się od dnia powstania prawa do renty, nie wcześniej jednak, niż od 1.7.1956, jeżeli zaś wniosek wpłynie po wspomnianym terminie, rentę przyznaje się od dnia powstania prawa do renty, lecz za okres nie dłuższy niż za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku.

5. **Uchwała nr 13 Rady Ministrów z 5.1.1957 w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych Ministrowi Budownictwa w okresie zimy 1956/57 roku (Monitor nr 4, poz. 27).**

Uchwała postanawia, że w przypadku ograniczenia lub przerwania robót ze względu na warunki techniczne i bezpieczeństwo pracy w związku z wyjątkowo ciężkimi warunkami atmosferycznymi, uniemożliwiającymi pracę z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa, pracownikom fizycznym przedsiębiorstw budowlano-montażowych, mającym okresowe przerwy w pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone w wysokości stawki dniówkowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika fizycznego, nie niższej niż 2,60 zł za godzinę. Dla otrzymania tego wynagrodzenia nie jest wymagana obecność pracownika w miejscu pracy, jeżeli kierownik zakładu zwolni go od tego obowiązku na czas przerwy w pracy. Dni zwolnienia z pracy zalicza siąę jednak do dni pracy przy ustalaniu prawa do zasiłku rodzinnego.

Pracownicy fizyczni przedsiębiorstw budowlano-montażowych, z którymi na okres zimy zostanie rozwiązany stosunek pracy, zachowują uprawnienia wynikające z ciągłości pracy w szczególności prawo do otrzymania zasiłku rodzinnego, poczynając od pierwszego miesiąca wznowienia pracy w tym samym przedsiębiorstwie przed 1.5.1957.

6. **Uchwała nr 25 Rady Ministrów z 18.1.1957 w sprawie zasad zwalniania, przeszkalania i zatrudniania pracowników w związku z reorganizacją administracji (Monitor nr 6, poz. 37).**

Uchwała postanawia między innymi, iż pracownicy zwolnieni z pracy w związku z reorganizacją administracji i skierowani na przeszkolenie w zawodzie, w którym dany pracownik zgodził się pracować w produkcji względnie usługach, zachowują przez czas odbywania przeszkolenia zawodowego wszelkie uprawnienia wynikające z ubezpieczenia społecznego łącznie z prawem do zasiłku rodzinnego. Pracownicy, którzy w 1957 i 1858 przejdą do innej pracy w ciągu 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę lub bezpośrednio po ukończeniu przeszkolenia zawodowego, zachowują ciągłość pracy, zarówno w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego i zasiłku rodzinnego jak i w zakresie uprawnień szczególnych związanych z ciągłością pracy i wysługą lat.

Pracownik zwolniony z administracji, który znalazł zatrudnienie w chałupnictwie, a po pewnym okresie czasu podjął znowu pracę najemną do końca 1958, zachowuje prawo do zaliczenia okresu pracy chałupniczej do ciągłości pracy i wysługi lat oraz do innych świadczeń i uprawnień związanych z nieprzerwanym trwaniem stosunku pracy. Pracownika pobierającego zaopatrzenie emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 zakład pracy może zwolnić dopiero po nabyciu prawa do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie przepisów obowiązujących od 1.7.1957.

7. **Zarządzenie nr 361 Prezesa Rady Ministrów z 6.12.1956 w sprawie odbywania i finansowania praktyk studentów szkół wyższych podległych Ministrom Szkolnictwa Wyższego i Oświaty oraz Głównemu Komitetowi Kultury Fizycznej (Monitor nr 105, poz. 1208).**

Zarządzenie jest typowym przykładem niechlujstwa prawnego, praktykowanego u nas nawet w najwyższych instancjach. Zarządzenie postanawia bowiem, że studenci, skierowani przez szkołę wyższą na praktyki (z wyjątkiem studentów odbywających praktyki na jednostkach pływających na morzu oraz studentów zaocznych odbywających praktyki w ramach udzielonego przez zakłady pracy płatnego urlopu) otrzymują w tych przypadkach, gdy praktyka trwa dłużej niż 3 miesiące „dodatek" rodzinny od czwartego miesiąca trwania praktyki przy zastosowaniu ogólnie obowiązujących zasad, jeżeli student ma rodzinę na własnym utrzymaniu. Oczywiście nie idzie tu o „dodatek", lecz o zasiłek rodzinny. Bardziej rażący jest przepis, iż „ubezpieczenia studentów od wypadków w okresie praktyki regulują przepisy wydane przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej" (§ 9). Wiadomo zaś, iż od 1.7.1954 nie ma już ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu, studenci zaś odbywający praktykę są w myśl art. 4 ust. 1 pkt 3) dekretu z 25.6.1954 (Dz. U. z 1956 nr 43, poz. 200) traktowani jako pracownicy i mają prawo do zaopatrzenia na zasadach ustalonych w tym dekrecie. Szczytem zaś wszystkiego jest przepis ustępu 5 załącznika do omawianego zarządzenia (umowa o praktykę studencką), stanowiący, że „uprawnienia do świadczeń przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym w razie wypadku podczas zatrudnienia studentów regulują przepisy wydane przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej". Autorowi zarządzenia ogłoszonego w organie urzędowym nie znany jest w grudniu 1956 fakt, iż przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym w zakresie świadczeń wypadkowych nie obowiązują już od 1.7.1954.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

1.1.1957 — 31.1.1957

Okólnik nr 1 z 3.1.1957 wprowadza uproszczenia w zakresie księgowania obrotów na kartach kontowych osób zatrudniających pracownice domowe i dozorców domowych, za których opłacane są składki ryczałtowe. Uproszczenie polega na tym, że począwszy od obrotów miesiąca stycznia 1957 obciążenia (przypis) na kontach odnośnych płatników (grupa 3 zakładów pracy) z tytułu należnych składek oraz dodatków za zwłokę przeprowadzane są raz na 3 miesiące i to w każdym trzecim miesiącu kwartału kalendarzowego za 3 poprzednie miesiące. W związku z tym okólnik podaje wskazówki co do księgowania przepisu, sporządzania sprawozdania o przypisie i wpływach składek itd.

Okólnik nr 2 z 17.1.1957 zarządza, aby w nazwach wojewódzkich i obwodowych zarządów ubezpieczeń społecznych skreślono słowa „Wojewódzka Rada Związków Zawodowych w . . . . . .", albowiem na mocy uchwały Sekretariatu CRZZ z 2.1.1957 wojewódzkie rady związków zawodowych zostały zlikwidowane i tym samym ustał ich bezpośredni nadzór nad wojewódzkimi względnie obwodowymi zarządami ubezpieczeń społecznych.

Okólnik nr 3 z 21.1.1957 normuje, iż od 1.1.1957 wysokość składki na ubezpieczenie społeczne, opłacanej przez związki wyznaniowe i prowadzone przez nie zakłady pracy, wynosi 15,5% zarobków zatrudnionych pracowników. Na kontach wspomnianych związków i ich zakładów oblicza się odsetki zwłoki a nie dodatki za zwłokę.

Okólnik nie dotyczy: a) Stow. „Caritas" i prowadzonych przez nie zakładów pracy, b) Centrali Wytwórczości i Handlu Dewocjonaliami „Ars Christiana", c) Stow. „Pax" i jego agend „Inco", „Veritas", „Słowo Powszechne", d) Tow. Przyjaciół Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

819. Zasiłki rodzinne na dzieci kształcące się w dwuletnim Studium Nauczycielskim.

PYTANIE: **Syn pracownika kształci się w dwuletnim Studium Nauczycielskim. Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi przysługuje na syna zasiłek rodzinny.**

ODPOWIEDŹ: Kształcenie kandydatów na nauczycieli szkół podstawowych odbywa się w czteroletnich liceach pedagogicznych, w pięcioletnich zaocznych liceach pedagogicznych, w dwuletnich studiach nauczycielskich i w trzyletnich zaocznych studiach nauczycielskich (uchwała nr 276 Prezydium Rządu z 18.5.1954). Dwuletnie studium nauczycielskie przygotowuje kandydatów na nauczycieli klas V—VII szkół podstawowych. Warunkiem przyjęcia do studium jest m. in. świadectwo dojrzałości liceum ogólnokształcącego, względnie świadectwa ukończenia liceum dla wychowawczyń przedszkoli oraz egzamin wstępny z obranych specjalności w zakresie programu szkoły średniej. Kandydaci przyjęci do studium nauczycielskiego mają zapewnioną bezpłatną naukę, a pozamiejscowi — bezpłatne pomieszczenie w internacie, wyżywienie za odpłatnością i możność uzyskania stypendium. Absolwenci studiów nauczycielskich mogą kontynuować naukę na wydziałach zaocznych wyższych szkół pedagogicznych, a w wyjątkowych przypadkach mogą być przyjęci do wyższej szkoły pedagogicznej — na trzeci rok.

Dwuletnie studia nauczycielskie są zatem szkołami w rozumieniu obowiązujących przepisów o zasiłkach rodzinnych (§ 4 ust. 2 rozporządz. Rady Ministrów z 26.7.1950 Dz. U. nr 33, poz. 297). Ponieważ zaś rodzice (opiekunowie) słuchaczy studiów ponoszą w całości lub częściowo koszty utrzymania dzieci w czasie nauki, przysługują im na nie zasiłki rodzinne (wyjaśnienie CZUS z 20.12.1956 znak: Up-03-577/56).

(st.)

820. Zasiłek chorobowy dla pracownika umysłowego zatrudnionego przed zachorowaniem jednocześnie w kilku zakładach pracy.

PYTANIE: **Pracownik umysłowy był zatrudniony jednocześnie w trzech zakładach pracy: w pierwszym od 1952 roku do 31.5.1956, zarabiając miesięcznie (od pół roku) 1.353 zł brutto; w drugim od 1953 roku do 30.9.1956 z zarobkiem miesięcznym (od roku) 1.020 zł brutto i w trzecim — od 1.5.1956 do 31.7.1956 z miesięcznym zarobkiem 1.440 zł brutto. Pracownik zachorował 13.6.1956. Czy należy mu się zasiłek z trzech zatrudnień i jak obliczyć dzienną kwotę zasiłku chorobowego.**

ODPOWIEDŹ: Prawo do zasiłku chorobowego i kwotę dziennego zasiłku chorobowego trzeba ustalić osobno dla każdego zatrudnienia, ponieważ pracownik był osobno ubezpieczony z tytułu trzech różnych zatrudnień.

Z tytułu zatrudnienia w pierwszym zakładzie pracy trwającego od 1952 do 31.5.1956, pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego, ponieważ zachorowanie nastąpiło 13.6.1956, a więc po ustaniu zatrudnienia, tj. po dniu 31.5.1956 (art. 117 ust. 1 ustawy o ubezp. społ. z 28.3.1933). Obliczenie dziennej kwoty zasiłku z tytułu tego zatrudnienia jest więc zbędne. W powyższym przypadku pracownik miałby wyjątkowo prawo do zasiłku, gdyby zachorował na chorobę o dłuższym okresie wylęgania, np. dur brzuszny, dur plamisty, kiła itp. (art. 117 ust. 3 ustawy o ubezp. społ.).

Z tytułu drugiego zatrudnienia trwającego od 1953 do 30.9.1956 zasiłek chorobowy zasadniczo należy się, ponieważ pracownik zachorował w czasie trwania tego zatrudnienia, tj. 13.6.1956. Ponieważ pracownik umysłowy przez pierwsze trzy miesiące choroby ma prawo do wynagrodzenia (art. 19 rozporządzenia z 16.3.1928 roku o umowie o pracę pracowników umysłowych), przeto w konkretnym przypadku pracownik będzie miał prawo do zasiłku chorobowego po upływie trzech miesięcy choroby, licząc od 13.6.1956 przez dalszy okres tej choroby (art. 95 ust. 5 ustawy o ubezp. społ.). Podstawę obliczenia stanowią zarobki z okresu trzech miesięcy przed miesiącem, w którym pracownik zachorował, tj. z miesiąca maja, kwietnia i marca 1956 (art. 99 ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym i komunikat nr 8 z 10.8.1954). Ponieważ miesięczny zarobek pracownika z tego zatrudnienia wynosił 1.020 zł miesięcznie, zatem trzymiesięczny wyniesie 3.060 zł (1.020 × 3). Zgodnie z komunikatem nr 8 dzienną kwotę zasiłku chorobowego (np. 70%) oblicza się bezpośrednio od kwoty 3-miesięcznego zarobku, mnożąc zarobek 3.060 zł, przez współczynnik 0,008, a zatem dzienny zasiłek 70%-towy wynosi 24,48 zł (3060 × 0,008).

Z tytułu trzeciego zatrudnienia trwającego od 1.5.1956 do 31.7.1956 należy się pracownikowi również zasiłek chorobowy, gdyż pracownik zachorował w czasie trwania tego zatrudnienia, tj. 13.6.1956. Ponieważ przez czas choroby od 13.6.1956 do 31.7.1956 należy się pracownikowi wynagrodzenie, stąd zasiłek chorobowy przysługuje mu od 1.8.1956 przez dalszy okres choroby. Za podstawę obliczenia dziennego zasiłku przyjmuje się w tym przypadku miesięczny zarobek 1.440 zł. Dla obliczenia dziennego zasiłku przelicza się miesięczny zarobek na trzymiesięczny zarobek, który wynosi 4.320 zł (1440 × 3). Dzienną kwotę zasiłku chorobowego (np. 70%) oblicza się bezpośrednio od kwoty 3-miesięcznego zarobku, mnożąc zarobek 4320 zł przez współczynnik 0,008, a zatem dzienny zasiłek 70% wynosi 34,56 zł (4320 × 0,008).

Ponieważ zasiłek należy się z dwóch zakładów pracy, pracownik otrzymuje od lekarza leczącego (wzgl. komisji lekarskiej) dwa zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy: jedno wystawione — na formularzu L4, a drugie — na zwykłym blankiecie zakładu społecznego służby zdrowia.

Zaświadczenie wystawione na zwykłym blankiecie powinno zawierać: imię i nazwisko chorego, miejsce zamieszkania, miejsce zatrudnienia, stwierdzenie niezdolności do pracy z podaniem nr statystycznego choroby, ilość dni niezdolności do pracy (od... do...), nr i serię wydanego zaświadczenia L4 oraz stwierdzenie, że zaświadczenie służy do ubiegania się o zasiłek. Na zaświadczeniu powinien być podpis lekarza (komisji lekarskiej) i pieczątka zakładu społecznego służby zdrowia (wyjaśnienie CZUS nr 9 z 10.8.1956).

Otrzymane zaświadczenie na formularzu L4 składa pracownik dla wypłaty zasiłku w jednym zakładzie pracy, a zaświadczenie wystawione na zwykłym blankiecie w drugim zakładzie.

Ponieważ zaświadczenie wystawione na zwykłym blankiecie nie ma części II i III (jak formularz L4) przeznaczonych na obliczenie zasiłku, przeto dane potrzebne dla ustalenia uprawnień i obliczenia kwoty zasiłku do wypłaty wpisuje się na oddzielnym kawałku papieru, który należy dołączyć do zaświadczenia. *(st.)*

821. Pomoc lecznicza dla członka rodziny rencisty.

PYTANIE: **Ob. M. S. pobiera rentę inwalidzką z dekretu o p.z.e. Żona jego posiada 0,50 ha gruntu o przychodowości rocznej 750 zł. Prezydium wojewódzkiej rady narodowej — wydział rent i pomocy społecznej wydając mu legitymację uprawniającą do**

świadczeń leczniczych odmówiło wpisania do legitymacji żony ze względu na posiadany przez nią grunt. Od tej decyzji ob. M. S. chciał wnieść skargę do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych, jednakże w prezydium WRN powiedziano mu, że skargi wnieść nie może, ponieważ odnośne pismo nie zawierało klauzuli odwoławczej. Ob. M. S. prosi o wyjaśnienia, czy żonie jego nie przysługuje pomoc lecznicza oraz czy skarga przeciw decyzji odmawiającej tej pomocy jest niedopuszczalna.

ODPOWIEDŹ: Art. 64 dekretu o p.z.e. postanawia, iż członkowie rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy mają prawo do pomocy leczniczej i położniczej oraz do protezowania w zakresie przewidzianym dla członków rodziny pracowników. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej opierając się na art. 111 i 112 ustawy o ubezp. społ. wyjaśniło, iż za członków rodziny uprawnionych do świadczeń leczniczych uważa się: a) małżonka i rodziców rencisty, jeżeli mieszkają z nim razem i pozostają na jego utrzymaniu, b) dzieci, wnuki i rodzeństwo, na które rencista otrzymuje dodatki na dzieci. Ministerstwo wyjaśniło też, iż posiadanie przez żonę rencisty gruntu o obszarze 0,50 ha nie stanowi przeszkody do uznania jej za pozostającą na utrzymaniu męża.

W tym stanie rzeczy ob. M. S. winien żądać ponownego rozpatrzenia prawa swej żony do pomocy leczniczej, a w razie odmowy wnieść skargę do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń bez względu na to czy prezydium WRN zaopatrzy swą decyzję w klauzulę odwoławczą. *(J. S.)*

822. Zamiana zaopatrzenia emerytalnego przyznanego na podstawie przepisów kolejowych na rentę z dekretu o p.z.e.

PYTANIE: **Ob. Ż. z Warszawy prosi o wyjaśnienie, czy ojcu jej przysługuje prawo do renty na podstawie dekretu o p.z.e., podając następujący stan faktyczny: ojciec, urodzony w 1884, pracował od 1900 do 1918 w różnych zakładach pracy, a od 1918 do 31.8.1939 i od 18.6.1945 do 24.5.1954 na PKP. W czasie okupacji pracował również na PKP. W dniu 24.5.1954 rozwiązano z nim stosunek służbowy i przyznano mu od 1.6.1954 kolejowe zaopatrzenie emerytalne. Od 1.6. 1954 ojciec podjął zatrudnienie w Polskich Zakładach Optycznych i pracował do 28.12.1954, w którym to dniu rozpoczął 14-dniowy urlop wypoczynkowy. W dniu 4.1.1955 podczas spaceru złamał nogę i do dnia 4.7.1955 był niezdolny do pracy. Z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące został w dniu 3.4.1955 zwolniony z pracy, i od tego czasu nie pracuje. Średni zarobek, od którego obliczono zasiłek chorobowy, wynosił około 1219 zł mies.**

ODPOWIEDŹ: Rencista, pobierający rentę z PKP na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954, który po przejściu w stan spoczynku podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, może uzyskać rentę z dekretu o p.z.e., jeżeli przepracował 10 lat po wyzwoleniu i nadal nie pracuje, albo jeżeli przepracował 3 lata po 1.7.1954, bez względu zaś na długość okresu zatrudnienia, jeżeli uległ po tym terminie wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową. Złamanie nogi w czasie spaceru podczas urlopu nie jest wypadkiem w zatrudnieniu. Ojciec ob. Ż. może zatem ubiegać się o rentę z dekretu o p.z.e., jeżeli przepracował 10 lat po wyzwoleniu. Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że ojciec ob. Ż., pracując od 18.6.1945 do 24.5.1954 na PKP i od 1.6.1954 do 3.4.1955 w Polskich Zakładach Optycznych, nie miał w chwili ustania zatrudnienia 10 lat pracy po wyzwoleniu, jednakże do okresu zatrudnienia należy zaliczyć również okres od 3.4.1955 do 4.7.1955, skoro w tym czasie pobierał zasiłek chorobowy. Po zaliczeniu tego okresu ojciec ob. Ż. ma 10 lat zatrudnienia, może więc ubiegać się we właściwym ze względu na swe miejsce zamieszkania prezydium wojewódzkiej względnie równorzędnej rady narodowej — wydział rent i pomocy społecznej — o przyznanie renty z dekretu o p.z.e., przedkładając zarazem dowody, że ukończył 65 lat życia w czasie zatrudnienia oraz że ma przepracowanych ogółem co najmniej 25 lat. W celu umożliwienia wymiaru renty ojciec ob. Ż. winien przedłożyć wystawiony przez zakłady pracy wykaz zarobków z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia licząc wstecz od 1.4.1955 lub, jeżeliby to było dla niego korzystniejsze, z kolejnych 24 miesięcy z okresu ostatnich 10 lat zatrudnienia przed zgłoszeniem wniosku o rentę.

W razie przyznania prawa do renty z p.z.e. ojciec ob. Ż. utraci prawo do renty kolejowej, a tym samym i związane z nią prawo do innych świadczeń kolejowych, jak deputat węglowy, wolny przejazd koleją itp. *(J. S.)*

823. Wykłady na kursach nauki jazdy samochodowo-motocyklowej w ilości 120 godzin miesięcznie a prawo do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Ob. P. S. jest wykładowcą na kursach nauki jazdy samochodowo-motocyklowej, organizowanych przez Zakład Doskonalenia Rzemiosła, na podstawie każdorazowo zawartej umowy-zlecenia na wykłady w ilości przeciętnie 120 godzin wykładowych miesięcznie. Zakład pracy odmawia wypłaty zasiłku rodzinnego, tłumacząc to tym, że wykładowca nie pracuje pełnej wymaganej ilości godzin. Czy słusznie?**

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z przepisami wydanymi przez Związek Zakładów Doskonalenia Rzemiosła w Warszawie, z wykładowcami na kursach prowadzonych przez Zakłady Doskonalenia Rzemiosła powinny być zawierane umowy o pracę na zasadach rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (pismo okólne Związku Zakładów Doskonalenia Rzemiosła nr 23 z 28.9.1956, uzgodnione z CZUS). Umowy te zawierane są przeważnie na okres wykonania określonej roboty (np. na wygłoszenie cyklu wykładów na danym kursie). Wykładowca podlega więc obowiązkowi ubezpieczenia i ma prawo do świadczeń ubezpieczeniowych, jednak dla otrzymania zasiłku rodzinnego musi spełniać warunek pełnego zatrudnienia określony w przepisach o zasiłkach rodzinnych, tj. przepracować w miesiącu co najmniej 20 dni pracy w pełnym wymiarze godzin pracy i mieć za sobą trzymiesięczny okres wyczekiwania.

Dla ogółu pracowników dobowa norma czasu pracy ustalona została w ustawie o czasie pracy na 8 godzin dziennie, w soboty na 6 godzin. Ta norma czasu pracy jest także pełnym zatrudnieniem w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego. Jednakże niektóre kategorie pracowników (np. nauczyciele) mają inną normę tzw. pełnego zatrudnienia. Norma ta dla nauczycieli wynosi 21 godzin tygodniowo i wystarcza dla wypłaty zasiłku rodzinnego. Wobec powyższego, odpowiedź czy w konkretnym przypadku wymienionym w pytaniu istnieje prawo do zasiłków, zależy od rozstrzygnięcia czy 120 godzin wykładowych w miesiącu na kursach samochodowych można uznać za równe zatrudnieniu nauczycielskiemu w szkole, a więc za pełne zatrudnienie. Ponieważ sprawa ta wymaga wyjaśnienia, przekazaliśmy pytanie Centralnemu Zarządowi Ubezpieczeń Społecznych, z prośbą o ustalenie tej okoliczności w porozumieniu ze Związkiem Zakładów Doskonalenia Rzemiosła i ewent. innymi władzami oświatowymi. Ob. P. S. powinien jednak, dla zapobieżenia ewentualnemu przedawnieniu roszczeń, zgłosić formalne roszczenie o zasiłek rodzinny w zatrudniającej go instytucji. *(st.)*

824. Prawo do zasiłku rodzinnego w okresie pobierania uposażenia przez członka PRN, odwołanego ze stanowiska.

PYTANIE: **Przewodniczący PRN został odwołany ze stanowiska i mimo niepełnienia funkcji otrzymywał uposażenie przez trzy miesiące. PWRN zapytuje, czy przez czas wypłaty uposażenia należy się zasiłek rodzinny?**

ODPOWIEDŹ: Przewodniczący, zastępcy przewodniczących i sekretarze prezydiów rad narodowych w przypadku odwołania przez rady narodowe z zajmowanych stanowisk otrzymują: a) uposażenia wraz ze wszystkimi dodatkami do końca miesiąca, w którym nastąpiło odwołanie, b) uposażenie zasadnicze od pierwszego dnia miesiąca następującego po od-

wołaniu do czasu podjęcia przez nich nowej pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy (uchwała nr 814 Rady Ministrów z 2.11.1953 Monitor A-105, poz. 1411).

Według obowiązujących przepisów, zasiłek rodzinny należy się za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował co najmniej 20 dni pracy. Do dni pracy zalicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę, choćby faktycznie pracy nie wykonywał w tych okresach (§§ 2 i 4 rozporządzenia MPiOS z 12.2.1951 Dz. U. nr 9, poz. 72).

Ponieważ w konkretnym przypadku odwołany przewodniczący rady narodowej pobierał zasadnicze uposażenie przez trzy miesiące, należy mu się zasiłek rodzinny za ten okres. *(st)*

825. Uprawnienia do świadczeń pracownika zatrudnionego do 4 godzin dziennie.

PYTANIE: **Ob. J. K. zapytuje, czy została rozstrzygnięta w drodze orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych kwestia, iż osoba pracująca do 4 godzin dziennie nie jest pracownikiem. Ob. J. K. nadmienia, że idzie o osobę, za którą opłaca się składki ubezpieczeniowe.**

ODPOWIEDŹ: Chodzi zapewnie o uprawnienia do renty (inwalidzkiej, starczej) z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, a w szczególności, czy istnieje już jakieś orzeczenie Trybunału Ubezpieczeń Społecznych w takim konkretnym przypadku, gdy roszczenie zgłosił pracownik zatrudniony tylko do 4 godzin dziennie. Otóż Trybunał Ubezpieczeń Społecznych nie wydał orzeczenia w żadnej takiej konkretnej sprawie.

Natomiast jest rzeczą pewną, że pracownik zatrudniony tylko do 4 godzin dziennie jest pracownikiem w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym (art. 2), nie ma jednak — wobec niemożności przepracowania 20 dni w miesiącu w pełnym wymiarze godzin — praw do zasiłków rodzinnych. Może natomiast mieć uprawnienia do zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. *(WP)*

826. Kto powinien pokrywać koszty portorium w przypadku przesyłania zasiłków przez pocztę.

PYTANIE: **Księgowość pewnego prezydium PRN przesyłając swoim pracownikom zatrudnionym w terenie należne zasiłki (chorobowe, pogrzebowe, rodzinne), a także należności z tytułu wynagrodzenia za pracę (jak pobory, premie, zwroty kosztów podróży), potrąca z tych należności koszty portorium. Referent zasiłkowy ma wątpliwości, czy to postępowanie księgowości znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach prawnych i prosi o ewentualne ich podanie.**

ODPOWIEDŹ: W myśl obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych, ze świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa można potrącać tylko zasiłki wypłacone na poczet tych zasiłków i wypłaty dokonane nieprawnie z winy pracownika (art. 214 i art. 215 ustawy z 28.3.1938 o ubezpieczeniu społecznym). Te same przepisy mają zastosowanie do zasiłku rodzinnego (w związku z § 8 ust. 2 rozp. MPiOS z 16.1.1948, Dz. U. nr 4, poz. 30).

Poza tym przepisy o egzekucji sądowej regulują sprawę potrąceń z zasiłków na zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych.

Powołane przepisy ściśle więc określają, co może być potrącone z zasiłku, wszelkie inne zatem potrącenia, nie wymienione w tych przepisach, są zatem niedopuszczalne.

Przepisy prawa pracy określają, co może być potrącone pracownikowi z jego wynagrodzenia. W zasadzie można więc potrącać podatki, kwoty należne z tytułów egzekucyjnych (zajęcia sądowe) i zaliczki wypłacone pracownikowi na poczet wynagrodzenia (art. 21 rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 38 rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę robotników). I te przepisy nie wymieniają kosztów portorium.

Zgodnie z przepisami, z należności za podróże służbowe (diety, koszty przejazdów, noclegi) mogą być potrącane tylko wypłacone zaliczki. Inne potrącenia, jak opłaty za przesyłkę należności przez pocztę do miejsca pracy, są niedopuszczalne (rozp. Rady Ministrów z 24.7.1948 Dz. U. nr 38, poz. 279).

We wszystkich wymienionych przypadkach opłaty pocztowe za przesyłki pieniędzy powinien pokryć zakład pracy z własnych funduszów. Zainteresowani pracownicy powinni zwrócić się do wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych o wydanie decyzji zakazującej potrąceń z zasiłku i decyzji zwrotu potrąconych opłat.

W sprawie nieprawnego potrącania opłat pocztowych z zarobków i z tytułu kosztów podróży służbowych pracownicy mogą zwrócić się do komisji rozjemczej o zajęcie stanowiska w tej sprawie. *(st)*

827. Zamiana zaopatrzenia emerytalnego przysługującego na podstawie przepisów sprzed 1.7.1954 na rentę z dekretu o p.z.e.

PYTANIE: **Ob. R. S. z Mikuszowic Śląskich przeszedł z dniem 1.3.1952 na emeryturę, którą mu wymierzono w kwocie 440 zł od ostatnich poborów, wynoszących 1168 zł. W chwili przejścia na emeryturę miał 63 lata i 35 lat pracy. W dniu 20.4.1954, a więc już w stanie spoczynku, ukończył 65 lat, prosi więc o wyjaśnienie, czy na podstawie art. 98 pkt 2 dekretu o p.z.e. w nowym brzmieniu może żądać przyznania zamiast dotychczasowego zaopatrzenia renty starczej z dekretu.**

ODPOWIEDŹ: Osoba, która otrzymała zaopatrzenie emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954, może domagać się przyznania zamiast tego zaopatrzenia renty z dekretu o p.z.e., jeżeli po wyzwoleniu przepracował już 10 lat i nadal nie jest zatrudniona, albo też, jeżeli przepracuje po 1.7.1954 co najmniej 3 lata względnie jeszcze przed upływem tego okresu ulegnie wypadkowi w zatrudnieniu lub zachoruje na chorobę zawodową, a zarazem ma spełnione wszystkie inne warunki przewidziane przez dekret dla danej renty.

Ob. R. S. przepracował 35 lat i ukończył 65 wprawdzie nie w czasie zatrudnienia, lecz przed 31.12.1954, a więc ma spełnione warunki wymagane przez dekret o p.z.e. do uzyskania renty starczej, lecz mimo to nie może żądać przyznania tej renty, ponieważ jak widać ze stanu faktycznego, nie pracuje od 1.3.1952. Tym samym nie zachodzą okoliczności uzasadniające przeliczenie dawnego zaopatrzenia na rentę z dekretu o p.z.e. *(J. S.)*

828. Przeliczenie zaopatrzenia emerytalnego (renty) przyznanego na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 na rentę z dekretu o p.z.e.

PYTANIE: **Ob. K.R. pobiera zaopatrzenie emerytalne z dawnego systemu państwowego w kw. 440 zł mies. i rentę inwalidzką z art. 38a) rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. W dniu 1.8.1953 podjął zatrudnienie i do dnia 31.7.1956 przepracował 3 lata. W związku z tym prosi o wyjaśnienie, czy renta jego z art. 38a) rozp. o ubezp. prac. umysł. może być ponownie ustalona na zasadzie art. 43 dekretu o p.z.e., a w przypadku twierdzącym, czy za podstawę wymiaru nowej renty będzie wzięte wynagrodzenie, jakie ob. R.K. pobierał w chwili przejścia na emeryturę, czy też wynagrodzenie pobierane w okresie ostatniego zatrudnienia. Ponadto ob. K.R. prosi o wyjaśnienie, czy po spełnieniu przezeń warunków przewidzianych w art. 85 i art. 60 dekretu otrzyma dodatek dla nie pracujących rencistów zarówno do zaopatrzenia emerytalnego jak i do renty inwalidzkiej zważywszy, że świadczenia te przysługują, zdaniem ob. K.R., za różne okresy zatrudnienia nie pokrywające się wzajemnie, w konsekwencji nie powinien więc mieć do nich zastosowania art. 15 dekretu o p.z.e.**

ODPOWIEDŹ: Z treści pytania wynika, iż ob. K.R. interpretuje dekret o p.z.e. zupełnie błędnie. Renta inwalidzka przyznana ob. K.R. na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 nie może być na nowo ustalona na podstawie art. 43 dekretu o p.z.e., ponieważ artykuł ten odnosi się tylko do renty przyznanej na podstawie dekretu. Rentę zaś na podstawie dekretu o p.z.e. ob. K.R. będzie mógł

uzyskać dopiero po spełnieniu warunków, ustalonych w art. 85 dekretu, tj. najwcześniej 1.7.1957, jeżeli do tego terminu nie przerwie zatrudnienia podjętego 1.8.1953, chyba że uległby wcześniej wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową, albo że wcześniej będzie miał przepracowanych 10 lat po wyzwoleniu i przerwie zatrudnienia. Z chwilą spełnienia się tych warunków ob. K.R. będzie mógł ubiegać się o rentę starczą lub inwalidzką zależnie od tego, czy będą miały do niego zastosowanie przepisy art. 28 do 30 czy też przepisy art. 34 do 38 dekretu o p.z.e. Zgodnie z art. 15 dekretu przysługiwać może tylko jedna renta, przypuszczenie więc ob. K.R. jakoby mógł pobierać dwa świadczenia jest błędne. Podstawę wymiaru renty z dekretu o p.z.e. stanowić będzie zarobek z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, licząc wstecz od daty ustania zatrudnienia względnie, jeśli ob. K.R. będzie nadal zatrudniony, od dnia złożenia wniosku o rentę. Zamiast tych zarobków ob. K.R. będzie mógł podać zarobki z kolejnych 2 lat zatrudnienia dowolnie wybranych z okresu 10 lat zatrudnienia przed zgłoszeniem wniosku o rentę. Ponieważ, jak zaznaczono, ob. K.R. może uzyskać tylko jedną rentę z dekretu o p.z.e., może mu więc przysługiwać tylko jeden dodatek do tej renty dla rencistów nie pracujących i nie posiadających poza rentą dochodu z innych źródeł.

(J.S.)

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Z aktualnych zagadnień ubezpieczeniowych w NRD

„DIE ARBEIT" — Monatschrift für Theorie und Praxis der deutschen Gewerkschaften. Zeitschrift für den Gewerksschaftsfunktionär „PRACA" — miesięcznik poświęcony teorii i praktyce niemieckich związków zawodowych; czasopismo działaczy związkowych. Wydawca: Zarząd Niemieckich wolnych związków zawodowych.

Miesięcznik porusza na swych łamach szeroki wachlarz zagadnień specjalnych, gospodarczych i związkowych. W ostatnich 2 numerach z 1956 r. czasopismo zajmuje się szerzej sprawą reformy ustawodawstwa rentowego i podwyżki obecnych rent.

W nr 11/56 znajduje się artykuł Heinricha Günthera pt. „W Sprawie Socjalistycznej Reformy Rentowej w NRD". Autor omawia w nim zagadnienia podwyżki tzw. starych rent i reformy prawa rentowego w NRD. Autor stwierdza, że na skutek głosów nie tylko samych rencistów, ale i czynnych pracowników, którzy uważają, że dotychczas obowiązujące przepisy ubezpieczeniowe nie odpowiadają aktualnie panującym stosunkom politycznym i ekonomicznym w państwie i wymagają reformy, sprawa podwyżki rent i zmiany ustawodawstwa ubezpieczeniowego były przedmiotem obrad Komitetu Centralnego SED oraz Zarządu ADGB. Komitet Centralny powołał specjalną komisję dla opracowania projektu socjalistycznej reformy rentowej, która niedawno opublikowała podstawowe zasady w sprawie podwyżki starych rent z jednej strony i reformy prawa rentowego z drugiej strony. Po ostatniej wojnie światowej renciści stanowią niewspółmiernie wielką część całej ludności NRD, (na 2,5 pracowników przypada 1 rencista). Każda więc podwyżka rent wymaga olbrzymich środków finansowych i gospodarczych.

Uregulowanie zagadnienia emerytalnego (Pensionsregelung) opierać się będzie na 2 zasadach:

1) robotnik i pracownik umysłowy po przejściu na emeryturę powinien mieć zachowany w ogólnych zarysach taki standard życiowy, jaki osiągnął własną pracą.

2) Wysokość nowych emerytur powinna odzwierciedlać świadczenia, jakie każdy wniósł na rzecz ogółu. Konieczna jednak będzie korektura tej zasady na rzecz mało zarabiających. Na 28 Plenum KC SED zaproponowano, aby pracownikom zarabiającym poniżej 400 marek miesięcznie wypłacać emeryturę w wysokości 65—70% przeciętnego zarobku, a zarabiającym więcej — 50—60% zarobku.

Forma ubezpieczenia społecznego nie zostanie zniesiona. Prawo do pensji zależeć będzie od spełnienia określonych warunków jak np. długość i ciągłość okresu pracy. Obowiązek opłacania składek przez robotników i pracowników umysłowych będzie utrzymany.

P o d s t a w a w y m i a r u. Według dotychczas obowiązujących przepisów, renty inwalidzkie i starcze oblicza się na podstawie zarobków z całego okresu ubezpieczenia. Określony procent sumy tych zarobków łącznie z rentą podstawową, wynoszącą 360 marek rocznie, stanowi roczną rentę. Zarobki sprzed 1945 roku obniżają przeciętną, a tym samym i rentę. Aby temu zapobiec proponowano, aby za podstawę wymiaru rent brać przeciętny zarobek z ostatnich 5 lat przed zajściem wypadku ubezpieczeniowego (osiągnięciem wieku, powstaniem inwalidztwa, zgonem). Projekt ten jednak spotkał się z zastrzeżeniami ze strony pracowników, którzy uważają, że taka podstawa wymiaru jest często niekorzystna. Komisja KC SED dla opracowania projektu reformy rentowej uznała te zastrzeżenia za słuszne i obecnie rozważa się projekt, aby za podstawę wymiaru pensji brać zarobki z najkorzystniejszych kolejnych 5 lat przypadających na ostatnie 10 lat.

P o j ę c i e i n w a l i d z t w a. W myśl § 54 rozporządzenia o ubezpieczeniu społecznym za inwalidę uważa się ubezpieczonego, który wskutek choroby lub innych ułomności albo wskutek osłabienia sił duchowych i fizycznych, nie jest w stanie zarobić własną pracą, odpowiadającą jego siłom i kwalifikacjom 1/3 tego, co zarabia w danej miejscowości osoba w pełni sił fizycznych i umysłowych o takim samym zawodzie i o podobnym wykształceniu. Zgodnie z tym rentę inwalidzką może otrzymać taki inwalida, który obok spełnionych innych warunków jest nie tylko z punktu widzenia lekarskiego niezdolny do pracy co najmniej w 66 i 2/3%, ale jednocześnie nie jest w stanie uzyskać 1/3 dotychczasowego zarobku. Ta 1/3 zarobku jest ustalana indywidualnie dla każdego. Przekroczenie tej granicy przez okres dłuższy niż 3 miesiące powoduje zawieszenie renty. Praktycznie oznacza to: „wszystko albo nic". Główną wadą tej zasady z punktu widzenia polityczno-społecznego, a także ekonomicznego jest brak dla inwalidów materialnego bodźca do uzyskiwania lepszych wyników pracy w granicach zachowanych jeszcze sił fizycznych i umysłowych, i brak bodźców do podnoszenia kwalifikacji. Inwalida pobierający rentę inwalidzką, zarabiając 150 marek, co stanowi 1/3 zarobku normalnego, nie jest zainteresowany w tym, aby zarobić o 20 lub 30 marek miesięcznie więcej, gdyż mógłby stracić rentę, wynoszącą 75, 80 lub 90 marek. Komitet Centralny SED stanął na stanowisku, że konieczne jest stworzenie bodźca dla zachęcenia inwalidów do wykonywania pewnych czynności. Znalazłoby to najlepsze rozwiązanie we wprowadzeniu częściowych rent inwalidzkich, co pozwoliłoby także skończyć z procentowym ustalaniem stopnia inwalidztwa przez lekarzy.

O k r e s w y c z e k i w a n i a. Dotychczasowe prawo ubezpieczeniowe przewiduje 15-letni okres wyczekiwania przy rentach starczych i 5-letni przy rentach inwalidzkich. Wobec projektowanego znacznego podwyższenia rent starczych słuszne jest żądanie przedłużenia okresu wyczekiwania dla mężczyzn na 25 lat, a dla kobiet na 20 lat, z reguły bowiem robotnik lub pracownik umysłowy mając 65 lat życia ma przepracowanych co najmniej 25 lat. Przyszłe prawo o pensjach ma uregulować również, jakie okresy są zrównane z okresami pracy.

Numer 12/56 omawianego czasopisma zawiera przemówienie Sekretarza Zarządu FDGB Grete Kummerlowa wygłoszone na 18 Sesji Izby Ludowej NRD w dniu 16.11.1956 pt. „Podwyżka rent — wielki suk-

ces naszej robotniczo-chłopskiej siły". Mówca podkreśla, że uchwalona przez Izbę Ludową podwyżka rent od 1.12.1956 stanowi wyraz solidarności pracujących z inwalidami i rencistami. Kilkakrotna w ubiegłych latach podwyżka rent była możliwa dzięki rozwojowi socjalistycznej produkcji, podniesieniu wydajności pracy i obniżce kosztów własnych. Wydajność pracy w NRD wzrosła do końca 1955 na 146,9% w stosunku do roku 1950, w tym samym okresie środki przeznaczone na świadczenia rentowe oraz na świadczenia dla chorych i na profilaktykę zdrowotną wzrosły do 144,9%; między więc wzrostem wydajności pracy a podwyżką świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest ścisła proporcja. W roku 1955 wydatki na renty wyniosły 3 miliardy marek.

Podwyżka rent od 1.12.1956 obejmuje 3 mln. rencistów i będzie kosztowała ponad miliard marek rocznie. Polega ona na tym, że wszystkie renty starcze, inwalidzkie i wdowie zostają podwyższone o 30 marek miesięcznie, a renty sieroce o 5 marek. Od 1.12.1956 najniższe stawki rent wynoszą: renta inwalidzka i starcza 105 marek, a z dodatkiem na żonę 125 marek, renta wdowia 95 marek, renta sieroca zupełna 60 marek, renta sieroca niezupełna 40 marek. Przeciętna renta inwalidzka wynosi — 119 marek, a renta starcza — 122 marki.

Po uchwalonej podwyżce łączna suma środków finansowych przeznaczonych w roku 1957 na świadczenia rentowe wzrośnie do kwoty przekraczającej 4 miliardy marek. Środki na dalszą podwyżkę rent będą musiały być wygospodarowane przez masy pracujące NRD w drodze dalszego wzrostu wydajności pracy, dalszej obniżki kosztów własnych, zastosowania nowoczesnej techniki w przemyśle i wykorzystania wszystkich możliwości i rezerw w każdym zakładzie pracy. Rząd nie jest w stanie dawać podarunków, lecz dysponuje tylko tym, co robotnicy i chłopi w swoim państwie wypracują własnym wysiłkiem.

Jak wiadomo, w sierpniu 1956 postanowiono w NRD oddać związkom zawodowym (branżowym) „polityczny, organizacyjny i finansowy" zarząd ubezpieczenia. Organizacja ta ma być przeanalizowana stopniowo, przy wykorzystywaniu doświadczeń wstępnego okresu eksperymentalnego. Pierwszym związkiem branżowym, który przejął (od 1.12.1956) odpowiedzialność za ubezpieczenie pracowników w swojej branży jest Związek Pracowników Energetyki i Gospodarki Wodnej. Przewodniczący tego związku pisze w tym samym nr 12/56 o pierwszych doświadczeniach i wnioskach związanych z przejęciem przez związek zarządu ubezpieczenia. *(J-r)*

ARBEIT UND SOZIALFÜRSORGE — nr 21 i 22 z 1956 oraz nr 1 z 1957.

Na 28 posiedzeniu Komitetu Centralnego SED pierwszy sekretarz tej partii Walter Ulbrich zapowiedział reformę prawa rentowego w NRD podając zarazem ogólne zarysy tej reformy. Zgodnie z zaleceniem Centralnego Komitetu SED, rozważania powinny pójść w tym kierunku, aby przy 25-letnim okresie zatrudnienia renta wynosiła od 50% do 70% przeciętnego zarobku z okresu 5 ostatnich lat zatrudnienia, z tym, że przy niższych zarobkach winna być stosowana wyższa stawka procentowa. Projekt nowej ustawy dyskutowany jest szeroko na łamach prasy, między innymi również na łamach czasopisma „Arbeit und Sozialfürsorge" (nr 21, 22 z 1956, nr 1 z 1957).

W toku dyskusji wyłoniło się oczywiście zagadnienie, jak się ukształtuje sytuacja rencistów, którym przyznano już renty na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów. W numerze 1/57 wspomnianego czasopisma znajdujemy na ten temat wypowiedź Prezesa Rady Ministrów Otto Grotewohla w Izbie Ludowej w czasie debaty nad projektem ustawy o podwyższeniu rent i płaconych z opieki społecznej zasiłków, uchwalonej 16.12.1956. Według Grotewohla, przy rozważaniu wspomnianego zagadnienia państwo jako kierownik gospodarki narodowej musi wychodzić z założenia, że 3.600.000 ludzi, którzy pobierają dzisiaj stare renty, pozostaje w pewnym stopniu poza procesem produkcyjnym. Wskutek podeszłego wieku albo fizycznych niedomagań, nie służą oni tworzeniu nowych wartości. Społeczeństwo musi ich żywić i utrzymywać, a społeczeństwo socjalistyczne (soziale Gesellschaft) może to czynić w takim zakresie, na jaki pozwalają odpowiednie nadwyżki powstające w toku procesu produkcyjnego. Lecz owych 3.600.000 ludzi, nie tworząc żadnych nowych wartości, nie tworzy też już żadnej podstawy od opłacania rent zarówno dawnych jak i nowych. Wszystkie renty pokrywa się z wyników pracy ludzi pracujących. Z całości produkcji wyłącza się środki i stawia się do dyspozycji na pokrycie rent. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że socjalizm musi ludziom dziś pracującym, tj. tym, którzy ten nowy porządek społeczny budują, dawać inne perspektywy, niż to czynił kapitalista w stosunku do dawnych rencistów. Stąd też wynika, że według zasad socjalistycznej gospodarki — dla ludzi, którzy z wielkimi wysiłkami i ofiarami budują socjalizm, trzeba stworzyć także inne zabezpieczenie ich starości.

Jak widać z powyższych wywodów i w NRD znaleziono odpowiednie argumenty na uzasadnienie podziału rencistów na dawnych i nowych. Z kwoty 1 miliarda marek przeznaczonej na reformę prawa rentowego przydzielono część na poprawę sytuacji dotychczasowych rencistów w formie pewnej podwyżki pobieranych przez nich rent i dodatków na dzieci, o czym mowa na innym miejscu niniejszego numeru PUS.

Podwyżka ta uznana została za zapoczątkowanie reformy rentowej w NRD. Dotychczasowi renciści muszą uznać, jak wywodzi artykuł „Für eine glückliche Zukunft unserer Werktätigen" na str. 28 numeru 1/57 „Arbeit und Sozialfürsorge", że „dla ludzi, przez których pracę nowa podwyżka rent stała się w ogóle możliwa, musi być stworzone szczególne, lepsze prawo o zaopatrzeniu emerytalnym (Pensionsrecht)" i cieszyć się, że „dziś pracujący ludzie, którym chcemy stworzyć lepsze życie, są ich własnymi dziećmi, członkami ich rodzin", a zarazem być dumni „iż przed pracującymi ludźmi Niemieckiej Republiki Demokratycznej stoi piękniejsza przyszłość, która w kapitalizmie nigdy istnieć nie może".

Można mieć jednak uzasadnioną obawę, że dawni renciści w NRD, podobnie jak i w Polsce, będą żądać zrównania ich z nowymi rencistami powołując się na przykład ZSRR i wywodząc, zdaje się, słusznie, że swym życiem i ofiarami przyczynili się do utorowania drogi nowemu. *(J. S.)*

WIADOMOŚCI STATYSTYCZNE — dwumiesięcznik — organ *Głównego Urzędu Statystycznego,* wydawca „POLGOS".

W ostatnich latach tajemnica państwowa obejmowała wszelką właściwie informację statystyczną. Toteż Główny Urząd Statystyczny wstrzymał wydawanie zarówno „Rocznika Statystycznego" jak i „Wiadomości Statystycznych". Państwowe Wydawnictwa Naukowe wydają wprawdzie „Przegląd Statystyczny" jako organ Sekcji Statystyki Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, jednak kwartalnik ten publikuje wyłącznie opracowania z zakresu metody statystycznej, unikając informacji liczbowych.

Doceniając w pełni poważny wkład tego kwartalnika do rozwoju naszej statystyki, z radością powitaliśmy jednak wznowienie, od połowy 1956 roku „Wiadomości Statystycznych", organu Głównego Urzędu Statystycznego.

Wznowienie nie jest zresztą w tym przypadku najwłaściwszym określeniem, ponieważ nowe „Wiadomości Statystyczne" ukazały się w zmienionej postaci. Poprzednio czasopismo miało za zadanie dostarczanie bieżącej, możliwie aktualnej informacji statystycznej. Obecny dwumiesięcznik kładzie nacisk na informowanie „o metodach badań statystycznych stosowanych w Polsce i za granicą, oraz podawanie aktualnych, analitycznie opracowanych danych statystycznych, obrazujących rozwój gospodarki narodowej w Polsce Ludowej i w innych krajach". Tak więc nacisk położono na informowanie o metodach badań (około 80% miejsca), rezerwując dla informacji statystycznej 5—6 stron pisma.

Dotychczas ogłoszone numery zawierają cenne uzupełnienie danych, zawartych w „Rocznikach Sta-

tystycznych", a ujawnienie i poddanie dyskusji metod pracy Głównego Urzędu Statystycznego zwiększa wartość publikowanych informacji.

Należy tylko wyrazić życzenie, aby omawiane periodyki zostały w pełni ocenione i wykorzystane przez tych, dla których są przeznaczone, tj. przez ekonomistów i statystyków. *(A. W.)*

O PRAWORZĄDNOŚĆ W DZIEDZINIE STOSUNKÓW PRACY — *Józef Zieliński*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych" nr 1/57, str. 1—6.

Wymieniając środki niezbędne dla ugruntowania praworządności w dziedzinie stosunków pracy, autor zwraca uwagę na znaczenie drogi odwoławczej jako środka prawnego przysługującego obywatelowi. W związku z tym J. Z. stwierdza, że zarządy główne związków zawodowych jako instancje odwoławcze od decyzji komisji rozjemczych „nie są, niestety, w świetle dotychczasowych doświadczeń, instancją dającą gwarancję prawidłowego stosowania prawa", gdyż „brak im przeważnie kwalifikacji fachowych i poczucia odpowiedzialności (...)". Zwraca też marginesowo uwagę na wadliwość rozstrzygania przez zarządy okręgowe związków branżowych odwołań od decyzji WZUS w sprawach świadczeń ubezpieczeniowych. *(m)*

NIC O NAS BEZ NAS — *Jan Zaremba*, „Przegląd Związkowy" nr 1/57, str. 14—16.

Autor omawia obecny stan organizacyjny ubezpieczeń społecznych i przedstawia kierunki koniecznych zmian, postulując powierzenie całości ubezpieczenia społecznego (zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, zasiłki rodzinne, renty i zaopatrzenia oraz finanse ubezpieczeniowe) jednej instytucji ubezpieczeniowej zorganizowanej na zasadzie samorządu ubezpieczeniowego; postuluje też przywrócenie ubezpieczeniom społecznym samodzielności finansowej przez całkowite wyodrębnienie funduszu ubezpieczeń z budżetu państwa. Udział ubezpieczonych w zarządzaniu i kontroli ubezpieczeniami ma być realizowany przez organa samorządu: Radę Główną Ubezpieczeń Społecznych i terenowe rady ubezpieczeń, działające przez specjalistyczne komisje wyłonione spośród swoich członków. *(m)*

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNO-ADMINISTRACYJNA PRACOWNIKA USPOŁECZNIONEGO ZAKŁADU PRACY — *Rudolf Rajkowski*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 143, cena 9,75 zł.

Praca składa się z 2 części. W pierwszej części omówiono: rodzaje odpowiedzialności, podmiot odpowiedzialności karno-administracyjnej, granice odpowiedzialności kierownika zakładu pracy i poszczególnych zakładów pracy, organa karzące oraz zasady odpowiedzialności karno-administracyjnej i stosowanie kar w postępowaniu kolegiów. W części drugiej — odpowiedzialność karno-administracyjną pracowników w poszczególnych dziedzinach życia społeczno-gospodarczego, jak: handel i gospodarka materiałowa, przemysł i górnictwo, rolnictwo i rybołówstwo, komunikacja, transport i łączność, gospodarka komunalna i budownictwo, obrona narodowa, bezpieczeństwo i porządek publiczny, oświata i kultura, zdrowie, praca i ubezpieczenia społeczne. W tym ostatnim rozdziale omówiono m. in. szczegółowo, w oparciu o obowiązujące przepisy, zagadnienie odpowiedzialności kierownika zakładu pracy, głównego (starszego) księgowego, kierownika działu, któremu podlegają pracownicy zatrudnieni przy wypłacie zasiłków, referentów zasiłkowych oraz innych pracowników — w związku z całokształtem czynności ubezpieczeniowych w zakładzie pracy (obowiązek ubezpieczenia, opłacenie składek, wypłaty zasiłków itp.).

Uzupełnieniem pracy jest wykaz obowiązujących aktów prawnych. *(m)*

O FORMACH ZAGARNIĘCIA WŁASNOŚCI SPOŁECZNEJ — *Gustaw Auscaler*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 104, cena 7,80 zł.

Książka zawiera rozważania, opublikowane w ramach prac badawczych Zakładu Nauk Prawnych PAN, nad pojęciem „zagarnięcie mienia społecznego". Punktem wyjściowym pracy są dekrety z 4 marca 1953 o wzmożeniu ochrony własności społecznej i o ochronie własności społecznej przed drobnymi kradzieżami (Dz. U. nr 17, poz. 68 i 69). W konkluzji autor wypowiada się przeciwko pojęciu „zagarnięcie mienia społecznego" jako niecelowemu w ustawodawstwie polskim i zgłasza konkretne propozycje de lege ferenda w związku z nowelizacją dekretów z 4 marca 1953 w nowym kodeksie karnym Polski Ludowej. *(m)*

ZAGADNIENIA PRAWNE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO — *dr Wacław Szubert*, prof. Uniwersytetu Łódzkiego — „Państwo i Prawo", zeszyt 1(131), styczeń 1957.

Artykuł odpowiada treści referatu wygłoszonego na konferencji zorganizowanej w dniu 26 czerwca 1956 roku przez Komisję Prawa Pracy przy Zarządzie Głównym Zrzeszenia Prawników Polskich w Warszawie.

Materiały z tej konferencji zamieściliśmy w nr. 8—9/56 PUS. *(m)*

ZESZYTY EKONOMIKI PRACY, wydawane na prawach rękopisu przez *Zakład Planów Perspektywicznych i Zakład Ekonomiki Pracy SGPS* Komisji Planowania przy Radzie Ministrów (dawna PKPG).

„Zeszyty Ekonomiki Pracy" ukazują się — począwszy od września 1956 roku — w miesięcznych odstępach czasu, jako wydawnictwo powielane. Zawierają one wiele cennych materiałów, zarówno oryginalnych jak i przekładów z czasopism zagranicznych, dotyczących problemów demografii i siły roboczej, problemów rynku pracy, wydajności pracy, planów perspektywicznych, zatrudnienia kobiet, szkolnictwa zawodowego oraz innych różnych problemów z zakresu ekonomiki pracy — w kraju i za granicą. Publikacje zawierają bogaty materiał statystyczny, co znacznie podnosi ich wartość. Poważnym brakiem zamieszczanych przekładów jest, niestety, wadliwość tłumaczenia.

„Zeszytów" nie ma w sprzedaży. Zainteresowani mogą je znaleźć w większych bibliotekach, np. SGPS, GUS i Bibliotece Narodowej.

Nr 1/57 „Zeszytów" podaje informację o powołaniu zespołu demograficznego przy Zakładzie Planów Perspektywicznych oraz o projekcie zorganizowania centralnej pracowni demograficznej.

W jednym z najbliższych numerów PUS zamieścimy obszerniejsze omówienie „Zeszytów". *(m)*

Weź udział w ankiecie PRZEGLĄDU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH, ogłoszonej w nr. 2/57 PUS na temat ogólnej oceny pisma oraz przydatności poszczególnych jego działów.

Wśród wszystkich Czytelników ankiety zostaną rozlosowane cenne nagrody łącznej wartości 2250 zł. Niezależnie od tego, ciekawsze starannie opracowane odpowiedzi będą publikowane na łamach PUS i specjalnie honorowane (autorzy mogą zastrzec sobie nieujawnianie nazwiska).

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE W LICZBACH

DZIAŁALNOŚĆ UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W POLSCE (bez emerytur i rent)

Wyszczególnienie		1955 IV kwartał	1956 I kwartał	1956 II kwartał	1956 III kwartał	1956 IV kwartał
1. Ubezpieczeni ogółem a)	w tys.	6 912,5	6 801,5	6 935,5	7 205,6	7 277,8
zatrudnieni w zakładach pracy						
a) uspołecznionych	,,	6 809,1	6 700,9	6 834,0	7 103,8	7 174,2
b) nieuspołecznionych	,,	103,4	100,6	101,5	101,8	103,6
2. Przeciętna mies. podstawa wymiaru składek ogółem b)	w zł	1 129,11	1 056,38	1 102,35	1 200,65	1 323,38
a) w zakładach uspołecznionych	,,	1 134,35	1 061,32	1 107,81	1 206,81	1 330,83
b) ,, nieuspołecznionych	,,	658,55	590,38	575,44	592,87	599,94
3. Wydatki (bez emerytur i rent) ogółem	w tys. zł	1924 293,8	2350 258,4	1937 701,1	2062 566,8	2169 490,4
w tym wydatki na:						
a) zasiłki chorobowe i macierzyńskie	,,	450 167,2	498 574,4	434 704,7	481 249,3	598 242,5
b) ,, pogrzebowe d)	,,	23 851,1	23 579,1	23 711,8	22 946,9	26 229,6
c) ,, rodzinne	,,	1376 492,4	1686 352,1	1372 927,7	1463 080,1	1460 797,0
d) leczenie sanatoryjno-klimatyczne ubezpieczonych	,,	28 728,3	27 306,3	22 822,9	24 356,4	26 931,1
e) dotacje na Fundusz Wczasów Pracowniczych	,,	34 925,0	53 675,0	57 960,0	75 400,0	36 906,0
f) wydatki administracyjne	,,	9 801,6	9 649,8	9 658,2	11 864,6	11 641,1
4. Liczba dni zasiłków chorobowych i macierzyńskich:						
a) chorobowych e)	w tys.	14 041,5	15 061,8	13 155,7	13 904,5	16 413,7
b) szpitalnych i sanatoryjnych f)	,,	1 813,2	2 318,1	2 195,1	2 239,9	2 316,8
c) połogowych	,,	1 756,8	1 720,3	1 809,4	1 771,4	1 889,7
d) dla karmiących	,,	4 999,2	4 658,2	4 241,5	4 533,9	4 605,2
Na 100 ubezpieczonych przypadało miesięcznie dni zasiłków:						
a) chorobowych e)		67,7	73,8	63,2	64,3	75,2
b) szpitalnych i sanatoryjnych f)		8,7	11,4	10,6	10,4	10,6
c) połogowych		8,5	8,4	8,6	8,2	8,7
d) dla karmiących		24,1	22,8	20,4	21,0	21,1
Przeciętna dzienna wypłata zasiłku						
a) chorobowego e)	w zł	26,49	27,17	26,48	28,13	30,31
b) szpitalnego i sanatoryjnego f)	,,	14,46	16,37	15,59	16,38	17,62
c) połogowego	,,	25,13	25,11	24,70	25,84	27,52
d) dla karmiących	,,	1,64	1,75	1,76	1,70	1,72
5. Liczba zasiłków pogrzebowych	w tys.	21,6	22,1	22,0	18,9	20,6
Na 100 ubezpieczonych przypadało miesięcznie zasiłków		0,104	0,108	0,106	0,088	0,094
Przeciętna wysokość zasiłku	w zł	1 092,24	1 068,28	1 079,38	1 261,69	1 275,33
6. Liczba wypłat zasiłków rodzinnych	w tys.	8 068,6	10 086,0	8 010,6	8 591,7	8 555,5
Na 100 ubezpieczonych przypadało wypłat		38,9c)	49,4c)	38,5	39,7	39,2
Przeciętna wysokość wypłaty						
a) na 1 grono rodzinne	w zł	169,56	167,20	171,39	170,02	171,01
b) na 1 ubezpieczonego	,,	65,97c)	82,85c)	65,99	67,58	67,01

a) Przeciętne stanów na początku miesiąca.

b) Nie uwzględniono służby domowej i dozorców w nieruchomościach prywatnych. Przeciętna podstawa wymiaru składek w danym miesiącu odpowiada zarobkom w poprzednim miesiącu. W związku z tym kwartalna przeciętna podstawa wymiaru składek odpowiada zarobkom ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału i pierwszych dwóch miesięcy kwartału sprawozdawczego; oblicza się ją z wyprowadzonego na podstawie przypisu składek funduszu płac, podzielonego przez sumę ubezpieczonych z określonych powyżej trzech miesięcy.

c) Dane w pewnym stopniu zniekształcone na skutek rozrachunku na przełomie lat 1955 i 1956.

d) Po śmierci ubezpieczonych (pracowników czynnych zawodowo) i członków ich rodzin.

e) W 1955 r. łącznie z zasiłkami sanatoryjnymi.

f) W 1955 r. bez zasiłków sanatoryjnych.

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

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska gmach B, pokój 360, tel. 894-31, wewn. 63.

Redaktor naczelny: Jerzy Piotrowski, Redaktorzy: Jerzy Lawęcki — Maria Majewska

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

Zamówienia i przedpłaty na prenumeratę przyjmują Urzędy Pocztowe i listonosze. Instytucje i zakłady pracy mające siedzibę w miejscowościach, w których znajdują się Oddziały względnie Delegatury „Ruchu" — zamawiają prenumeratę w tychże jednostkach „Ruchu". Instytucje centralne zamawiające prenumeratę dla podległych im jednostek terenowych w skali krajowej, zgłaszają zamówienia do Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch", Warszawa, ul. Srebrna 12, konto PKO I-3-100020. Cena w prenumeracie: kwartalnie zł 18.—, półrocznie zł 36.—, rocznie zł 72.—. Termin zgłaszania przedpłat: do dnia 10 miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty. Zlecenie na wysyłkę wydawnictw polskich za granicę przyjmuje Przedsiębiorstwo Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch" — Warszawa, ul. Wilcza 46. Egzemplarze z lat ubiegłych można nabywać w sklepach z prasą antykwaryczną w Warszawie, ul. Wiejska 14, lub Puławska 106. Zamówienia spoza Warszawy należy kierować do Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch". Dział Sprzedaży Prasy Antykwarycznej w Warszawie, ul. Srebrna 12.

Zamówienie PWK T-82 Cz/57. Podp. do druku 14.III. 57 r. Druk ukończono dnia 20.III. 57 r. Nakład 9010 egz. Papier druk. mat. A-1. Ark. wyd. 6,7. Zam. 1051/c. Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. B-66

Cena egz. zł 6.—