PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 10/57 1957

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

O jednolitą i samorządową organizację ubezpieczenia społecznego — Stefan Będkowski — Dyrektor Naczelny CZUS 273
Z badań nad sytuacją zarobkową rencistów górniczych — Feliks Woźniczka . . 275
Dyskusja o podstawie wymiaru renty — Czy udział w zyskach należy uważać za składnik wynagrodzenia za pracę członka spółdzielni pracy — Spółdzielca — TG — Dr E. M. 277
Badania nad absencją w zakładach pracy — Maria Majewska 280
Swiadczenia socjalne w państwie Izrael — Michał Ponarski 281
Postulaty Związku Niewidomych — (maj) 282

NASI CZYTELNICY I KORESPONDENCI PISZĄ

Spopularyzować przepisy rentowe wśród lekarzy — Piotr Morkiewicz (Brwinów) — (maj) 285
Legitymacja dokumentem ubezpieczenia — Bronisław Smoliński (Zabrze) . . . 286
Aby ułatwić kontrolę wypłat zasiłków — Lucjan Maźniak (Częstochowa) . . . 286

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Zaliczanie nauczycieli do I kategorii zatrudnienia — Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 maja 1957 Dz. U. nr 27, poz. 119 — T. Wasylecki 287
Uprawnienia zakonnic do zaopatrzeń — M. Brojewski 288
Kilka wyjaśnień CZUS w sprawie zasiłków z ubezpieczenia 289
Osoby uprawnione do zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa — Emil Szeremeta 291

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH 293
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ 296
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI — ZARZĄDZENIA 299

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE W LICZBACH

Struktura rodzin pobierających zasiłki rodzinne — Jerzy Brzezicki 300

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

O sądownictwie administracyjnym ze stanowiska sądów ubezpieczeń społecznych — dr Eugeniusz Modliński — rec. dr T. S. 303
Nowe pozycje z dziedziny bhp. 304

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE TEORII I PRAKTYCE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PAŹDZIERNIK

Nr 10 • 1957
ROK XXV

O jednolitą i samorządową organizację ubezpieczenia społecznego

W fachowych środowiskach, instancjach związkowych oraz na łamach prasy toczy się od paru miesięcy dyskusja na temat przyszłej organizacji ubezpieczeń społecznych.

Dlaczego zachodzi potrzeba przeprowadzenia reorganizacji ubezpieczeń społecznych.

Wszyscy pamiętamy historię reorganizacji ubezpieczeń społecznych, począwszy od Manifestu PKWN z 22. 7. 1944, który zapowiedział: „powołanie Instytucji Ubezpieczeń Społecznych, opartej na zasadach demokratycznego samorządu".

To sztandarowe hasło Manifestu było w pierwszym okresie po wyzwoleniu konsekwentnie realizowane. W ubezpieczeniach społecznych powołano tymczasowe rady a w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych — Tymczasową Radę ZUS. Tymczasowe rady były organami samorządu, w skład których wchodzili przedstawiciele ubezpieczonych, powoływani przez związki zawodowe. Rady sprawowały zarząd funduszami ubezpieczeniowymi oraz kontrolę nad działalnością instytucji ubezpieczeń społecznych.

W roku 1950 nastąpiła pierwsza reorganizacja ubezpieczeń społecznych, w wyniku której zostały zlikwidowane ubezpieczalnie społeczne, a ich prawa i obowiązki przejął Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W miejsce tymczasowych rad ubezpieczeń społecznych miały być powołane zgodnie z ustawą z 20. 7. 1950 Rada Główna oraz wojewódzkie i obwodowe rady ubezpieczeń społecznych. W praktyce jednak Rada Główna Ubezpieczeń Społecznych nie została utworzona, a funkcjonowała nadal Tymczasowa Rada ZUS. Natomiast wojewódzkie i obwodowe rady ubezpieczeń społecznych zostały utworzone zgodnie z powołaną ustawą. Jednakże rady te nie mogły odgrywać żadnej roli z uwagi na poważne ograniczenie ich uprawnień w porównaniu z okresem poprzednim. Rady te bowiem pozbawione zostały prawa zarządzania ubezpieczeniami społecznymi i ich rolę sprowadzono do roli czynnika opiniodawczego, przy czym w praktyce nawet z opinią tych rad nie liczono się.

W wyniku drugiej reorganizacji ubezpieczeń społecznych przeprowadzonej w 1955 roku, rady ubezpieczeń społecznych przestały istnieć, a funkcję zarządzania ubezpieczeniami społecznymi i kontroli — z wyjątkiem rent i zaopatrzeń — przejęły związki zawodowe. Od 1 marca 1955 ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa oraz ubezpieczenie rodzinne wykonywane jest przez odrębną instytucję ubezpieczeń społecznych: Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, podległy Centralnej Radzie Związków Zawodowych. Natomiast sprawy rent i zaopatrzeń powierzone zostały Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz radom narodowym, z całkowitym wyłączeniem tych spraw spod kontroli i wpływu związków zawodowych oraz ubezpieczonych, co jest podstawową wadą obecnej organizacji ubezpieczenia społecznego.

Podział ten sztucznie rozdzielił jednolity system świadczeń, których różne rodzaje są ze sobą powiązane i w zakresie których powinien obowiązywać szereg wspólnych przepisów, jak np. przepisy dotyczące pojęcia pracownika, kręgu członków rodziny uprawnionych do świadczeń itp. Rozbicie to stwarza ponadto ubezpieczonym trudności przy ubieganiu się o świadczenia, szczególnie kiedy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego przechodzą na świadczenia rentowe. Następnie ten sam stan organizacyjny utrudnia prowadzenie jednolitej polityki ubezpieczeniowej.

Na skutek niejednolitej polityki ubezpieczeniowej zdarzają się często rozbieżności między komisjami lekarskimi, orzekającymi o czasowej niezdolności do pracy a komisjami dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Obecnie zdarza się, że jedna komisja orzeka o trwałej niezdolności, natomiast druga zajmuje stanowisko całkiem odmienne. Na tej niezgodności cierpi jedynie ubezpieczony.

Brak wpływu i kontroli czynnika społecznego na sposób załatwiania spraw rentowych niewątpliwie jest jedną z przyczyn przewlekłego załatwiania roszczeń rentowych, dużej ilości nieuzasadnionych decyzji odmownych, niewłaściwego i bezdusznego stosunku do ubezpieczonych itp. Stan ten powoduje poważne zastrzeżenia i niezadowolenia ze strony klasy robotniczej.

Dlatego też, jak widzimy, zachodzi konieczność przeprowadzenia reorganizacji ubezpieczeń społecznych i dla wykonywania całości ubezpieczeń społecznych — powołania jednolitej organizacji działającej na zasadach demokratycznego samorządu.

Przyszła organizacja ubezpieczenia społecznego powinna być tak ustalona, aby w pełni zabezpieczała realizację podstawowego zadania instytucji ubezpieczeniowej, to jest sprawną, szybką i właściwą obsługę ubezpieczonych, oraz pozwalała na prowadzenie właściwej i perspektywicznej polityki ubezpieczeniowej. Ponadto przyszła organizacja powinna zapewnić związkom zawodowym, ubezpieczonym i rencistom możliwość sprawowania kontroli nad działalnością ubezpieczenia społecznego oraz aktywnego oddziaływania na politykę ubezpieczeniową.

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych zgodnie z opinią instancji związkowych i ubezpieczonych podjął uchwałę, w której nakreślił kierunki przyszłej organizacji ubezpieczeń społecznych, oraz powołał komisję dla opracowania struktury organizacyjnej ubezpieczeń społecznych.

Przygotowany przez CRZZ projekt organizacji przewiduje utworzenie — na zasadach działającego demokratycznego samorządu — Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który m. in. ustalałby uprawnienia i wypłacał świadczenia rentowe oraz zbierałby składki ubezpieczeniowe, wpłacane przez zakłady pracy. Budżet tego zakładu, w przeciwieństwie do przedwojennego ZUS, ma wchodzić w skład budżetu państwa, które jest obecnie głównym pracodawcą i świadczy zasadnicze sumy na rzecz ubezpieczonych.

W myśl projektu, organami samorządu ubezpieczeniowego będą Rada Główna oraz wojewódzkie i obwodowe rady ubezpieczenia społecznego. Członków Rady Głównej ma powoływać CRZZ spośród działaczy związkowych i rencistów oraz spośród znawców zagadnień ubezpieczenia społecznego i działaczy gospodarczych. Członków wojewódzkich i obwodowych rad ubezpieczenia społecznego będą powoływać komisje porozumiewawcze związków zawodowych spośród działaczy związkowych, ubezpieczonych i rencistów.

Przewiduje się, że rady ubezpieczenia społecznego sprawować będą zarząd ubezpieczenia oraz kontrolę społeczną nad działalnością Zakładu. Będą one także występować z wnioskami w sprawie rozwoju i działalności ubezpieczenia społecznego.

W myśl projektu uspołecznione zakłady pracy mają pod kontrolą zakładowych organizacji związkowych nie tylko wypłacać zasiłki rodzinne i zasiłki chorobowe, ale także współdziałać w przygotowywaniu wniosków o świadczenia emerytalne. Współdziałanie zakładu pracy w występowaniu o rentę byłoby nowym ułatwieniem dla pracowników, gdyż dotychczas starający się o rentę musi w zasadzie sam załatwiać wszystkie formalności.

Decyzje Zakładu nie będą ostateczne. Projekt przewiduje bowiem powołanie przez wojewódzkie komisje porozumiewawcze związków zawodowych wojewódzkich i obwodowych komisji odwoławczych przy oddziałach Zakładu, dla rozstrzygania sporów w sprawach zasiłkowych. Natomiast spory w sprawach rentowych i składkowych rozpatrywałyby sądy ubezpieczeń społecznych.

Nadzór państwowy, który ma sprawować Minister Pracy i Opieki Społecznej, obejmowałby m.in. zatwierdzanie uchwał Rady Głównej w sprawie powoływania i odwoływania dyrektora naczelnego Zakładu, ustalanie w porozumieniu z Ministrem Finansów zasad i trybu opracowywania i wykonywania budżetu Zakładu oraz przedkładanie budżetu Radzie Ministrów, uchylanie decyzji Zakładu, jeśli są sprzeczne z prawem lub z zadaniami Zakładu, z wyjątkiem decyzji w sprawach świadczeń i innych wynikających ze stosunku ubezpieczenia.

Dlaczego należy przyjąć taką koncepcję, jaką proponuje Sekretariat CRZZ.

Po pierwsze: taka organizacja zapewni ubezpieczonym, rencistom i związkom zawodowym wpływ na właściwe wykonywanie zadań ubezpieczeniowych przez instytucje do tego powołane oraz wpływ na rozwój i politykę ubezpieczenia społecznego.

Po drugie: wobec tego, że wypłata w zakładach pracy zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzeństwa oraz z ubezpieczenia rodzinnego zdała egzamin, projekt uchwały przewiduje tę formę wypłaty zasiłków nadal utrzymać; ponadto projekt powierza zakładom pracy przyjmowanie od pracowników i kompletowanie wniosków o renty, co przyczyni się w znacznym stopniu do szybszego załatwiania spraw rentowych. Wypłata w zakładach pracy zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz przyjmowanie i kompletowanie roszczeń rentowych odbywałyby się pod kontrolą społeczną zakładowych organizacji związkowych.

Utworzenie odrębnego, specjalnego aparatu dla wykonywania zadań ubezpieczenia społecznego nie pozbawi rad narodowych, jako terenowych organów władzy państwowej, kontroli i wpływu na działalność oddziałów Zakładu.

Powierzenie bezpośredniego wykonywania zadań ubezpieczenia społecznego radom narodowym, jak proponuje MPiOS, byłoby niewłaściwe. Budżet ubezpieczeniowy jest budżetem centralnym, a warunki i wysokość świadczeń ubezpieczeniowych są określane ustawowo jednolicie dla całego kraju, wobec tego rady narodowe w tym zakresie nie miałyby możliwości samodzielnego gospodarowania i decydowania. Poza tym rady narodowe, jako organ jednolitej i terenowej władzy państwowej, są reprezentacją ogółu ludności swego terenu i uwaga ich zwrócona jest w pierwszym rzędzie na zagadnienia dotyczące ogółu mieszkańców (np. gospodarka komunalna, handel, rolnictwo, zdrowie itp.). Ubezpieczenie społeczne natomiast zasięgiem swym obejmuje pracowników, a więc nie całą ludność.

Następnie, wykonanie ubezpieczenia społecznego przez rady narodowe ograniczyłoby wpływ związków zawodowych na działalność i rozwój

ubezpieczenia społecznego oraz na jakość i terminowość wykonywania zadań z zakresu ubezpieczenia. Wprawdzie przy radach narodowych istnieją różne komisje, można by więc utworzyć i komisję ubezpieczenia społecznego. Nie byłyby one jednak w pełnym tego słowa znaczeniu przedstawicielstwem pracowników z uwagi na to, że byłyby w istocie rzeczy organem rad narodowych, przez te rady powoływanym. Rola związków zawodowych byłaby ograniczona tylko do wskazywania części kandydatów do tych komisji. Ustalenie zatem takiej organizacji, która nie gwarantowałaby związkom zawodowym należytego wpływu na działalność ubezpieczenia społecznego byłoby niesłuszne, bowiem związki zawodowe są bardzo zainteresowane właściwym rozwojem ubezpieczenia społecznego i właściwą obsługą.

Stefan Będkowski
Naczelny Dyrektor CZUS

Z badań nad sytuacją zarobkową rencistów górniczych

Artykuł analityczno-statystyczny A. Konopińskiego z Wydziału Rent w Poznaniu, zamieszczony w nr 5/57 PUS („Uwagi do reformy zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin"), skłonił mnie do zrobienia konkurencji poznańskiemu koledze i przeprowadzenia pewnych badań na własną rękę. Z postulatem konieczności przeprowadzenia tego rodzaju badań występowałem zresztą już przed rokiem, na czerwcowym posiedzeniu Komisji Prawa Pracy przy Zarządzie Głównym Zrzeszenia Prawników w Warszawie.

1. ZAKRES TERYTORIALNY I OSOBOWY BADAŃ

Wobec tego, że województwo katowickie — to twierdza polskiego górnictwa węglowego, a również dlatego, że moją specjalnością zawodową jest dział rent górniczych, przeto badaniami swymi objąłem oczywiście te renty, zwane popularnie rentami z Karty Górnika. Są to świadczenia rentowe, przyznawane przed 1. 4. 1957 na podstawie uchwały Prezydium Rządu nr 15 z 10. 1. 51 o świadczeniach emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią. Okazję do zajęcia się tymi rentami, a raczej rencistami, dała akcja przeliczania rent górniczych, przeprowadzana obecnie na podstawie ustawy z 28. 5. 1957 o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin.

Zakres terytorialny badań obejmował rencistów górniczych, zamieszkałych na terenie działania Oddziału Rent w Chorzowie. Są to wyłącznie miasta, a mianowicie: Chorzów, Katowice, Świętochłowice, Nowy Bytom, Ruda Śląska, Siemianowice, Szopienice i Mysłowice. A więc chodzi o samo „serce" górnośląskiego okręgu przemysłowego (G.O.P.).

Zakres osobowy objął 1.144 rencistów, otrzymujących renty z Karty Górnika, którym te renty obecnie przeliczono. Trzeba zaznaczyć, że Oddział Rent w Chorzowie wypłaca ogółem około 8.000 rent z Karty Górnika. Mój materiał badawczy ma zatem wprawdzie charakter reprezentacyjny, ale reprezentacji szerokiej, bo obejmującej ponad 1/8 portfelu rent z KG, wypłacanych przez Oddział Rent w Chorzowie, oraz ponad 3% ogólnej liczby rencistów z KG, zamieszkałych na terenie województwa. Sądzę przeto, że jest to materiał dość obfity, by wysnuć pewne wnioski uogólniające, z uwzględnieniem oczywiście specyfiki tego terenu.

Celem moich badań było ustalenie, ilu i jakich rencistów z Karty Górnika pracuje lub nie, gdzie pracują i z jakim zarobkiem, oraz jaka jest ich sytuacja materialna z uwzględnieniem również dochodów uzyskiwanych z innych źródeł aniżeli praca najemna.

2. ŹRÓDŁA ANALIZY I ICH WIARYGODNOŚĆ

Materiały, które poddałem badaniu, to przede wszystkim ankiety, wysłane do rencistów górniczych w lipcu 1957, przez nich wypełnione i zwrócone Oddziałowi Rent. Pierwszym pozytywnym momentem, jaki trzeba podkreślić, to okoliczność, że spośród 1.173 rencistów, którym przesłano ankiety, zaledwie 29 nie nadesłało wypełnionych ankiet. Dalszym materiałem są indywidualne akta rentowe wszystkich 1.144 rencistów.

Ankiety zawierały następujące zasadnicze pytania:

a) czy rencista pracuje zarobkowo, w jakim zakładzie pracy i z jakim wynagrodzeniem,

b) czy rencista lub jego małżonka prowadzą gospodarstwo rolne lub ogrodnicze, w jakiej wielkości, albo czy prowadzą zakład rzemieślniczy, przemysłowy, handlowy itp.,

c) czy rencista lub małżonka mają jeszcze inne źródła dochodu i w jakiej wysokości.

Z formalnego punktu widzenia o wiarygodności odpowiedzi, udzielonych w ankietach świadczą potwierdzenia zamieszczone na nich przez prezydia lokalnych rad narodowych lub rejony meldunkowe albo też komitety blokowe. Nie należy jednak zbyt wielkiej wagi przywiązywać do tych potwierdzeń, gdyż sama technika udzielania tego rodzaju potwierdzeń z reguły wyklucza dokładniejsze badanie prawdziwości podań zainteresowanych, zwłaszcza w wielkich miastach. Mimo to mam podstawy twierdzić, że olbrzymia większość (sądzę, że co najmniej 90%) odpowiedzi udzielonych przez rencistów, w ankietach, to odpowiedzi rzetelne i prawdziwe. Przede wszystkim w bardzo licznych przypadkach oświadczenia rencistów w ankietach znajdowały potwierdzenie w aktach rentowych, w których przed niedawnym czasem z innych przyczyn z urzędu ustalono te same lub podobne okoliczności, jakie zachodziły w ankietach. O rzetelności odpowiedzi, np. co do wysokości zarobków, świadczyła znaczna wysokość zarobków, podawana przez górników nadal zatrudnionych w kopalni. Niekiedy wysokość tych zarobków była nawet potwierdzona na samych ankietach przez kopalniane biura zarobkowe. Jest jeszcze kilka dalszych momentów, których dla oszczędzenia cierpliwości czytelników tu nie wyliczam, a które doświadczonemu pracownikowi administracji rentowej pozwalają z miejsca zorientować się, czy odpowiedzi rencisty są wiarygodne.

W sumie jestem przekonany, że materiał źródłowy, który jest podstawą niniejszej analizy, zasługuje na zaufanie. Przekonanie to łączy się z uczuciem głębokiego szacunku dla rencistów górniczych, tych weteranów górnictwa, którzy w ramach ostatniej akcji ankietowej ponownie dali dowód rzetelności i obywatelskiego stosunku do władzy ludowej. Z takiej rzetelności i uczciwości nie biorą, niestety, przykładu młode generacje górników, szczególnie tych, którzy zamieszkują osławione Domy Młodego Górnika. Ale wracajmy do rzeczy.

3. WYNIKI LICZBOWE BADAŃ

Wyniki liczbowe przeprowadzonych badań podaje niżej zamieszczona tabelka. Tabelka ta, zanim przystąpi się do wyciągania na jej podstawie wniosków, wymaga pewnych wyjaśnień.

Ankiety wysłane rencistom górniczym w lipcu 1957 nie zawierają niestety pytania, czy rencista pracuje w kopalni pod ziemią lub na powierzchni, co jest bardzo ważną okolicznością. Mimo to wielu rencistów górniczych, zwłaszcza tych, którzy pobierają górniczą rentę inwalidzką, dopisywało w ankiecie „pracuję na powierzchni", zdając sobie sprawę z zasadniczego znaczenia tej odpowiedzi. U pozostałych rencistów górniczych, którzy nie podali, czy pracują w kopalni pod ziemią lub na powierzchni, orientację co do tej okoliczności dawała wysokość zarobków, zawsze przez rencistów podawanych. Orientacja ta jest właściwa, gdyż między zarobkami pracowników dołu i powierzchni w kopalniach istnieje poważna rozpiętość. W wielu przypadkach możliwe było porównanie wniosku, wyciągniętego z wysokości zarobków, z treścią akt; wykazywało ono, że dany pracownik istotnie już nie pracuje pod ziemią, lecz na powierzchni.

Granice ewent. błędów oceniam, o ile chodzi o renty starcze i wdowie — na mniej niż 5%, przy rentach inwalidzkich na 5—8%. Można zatem przyjąć, że tabelka z maksymalnie możliwą ścisłością jest wiernym obrazem

Wyniki liczbowe badań

Rodzaj renty górniczej	Ogółem		Renciści pracujący						Renciści nie pracujący	
			w kopalni				poza górnictwem			
			pod ziemią		na powierzchni					
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Renty starcze	731	100	435	59,6	78	10,6	112	15,3	106	14,5
Renty inwalidzkie	211	100	22	10,4	140	66,4	16	7,6	33	15,6
Renty wdowie	202	100	—	—	14	6,9	20	9,9	168	83,2
Razem	1 144	100	457	40,0	232	20,3	148	12,9	307	26,8

stanu faktycznego, a więc stanowi prawidłową podstawę do wysnuwania z niej wniosków uogólniających.

4. WNIOSKI Z CYFR STATYSTYCZNYCH

Wprawdzie tabelka przedstawiona (powyżej) mówi za siebie, spróbujemy jednak uwypuklić niektóre jej liczby.

Zarówno przy rentach starczych, jak i inwalidzkich uderza ogromny odsetek osób nadal pracujących. Wśród rencistów starczych podkreślić wypada, że znaczna ich większość (59,6%) pracuje nadal w kopalni pod ziemią. Renciści-inwalidzi górnicy pracują nadal w kopalni, przeważnie jednak na powierzchni (66,4%).

Wysoki odsetek inwalidów górniczych, nadal pracujących w kopalni na powierzchni, wskazuje też na to, że dyrekcje kopalń właściwie podchodzą do sprawy opieki nad inwalidami górniczymi i w sposób prawidłowy w praktyce stosują tzw. produktywizację inwalidów. Niewielka liczba inwalidów górniczych, pracujących nadal w kopalni pod ziemią (10,4%) zdaje się wskazywać na prawidłowe orzekanie komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia w zakresie inwalidztwa górniczego.

Gdy mówi się o tym, że większość rencistów niegórniczych, zwłaszcza rencistów „starego portfelu", nadal pracuje zarobkowo, to uzasadnia się tę okoliczność tym, że następuje to z powodu niskiego poziomu tych rent. Jednocześnie wiąże się wiele nadziei z tym, iż w razie urealnienia rent starego portfelu wielu rencistów zaniecha dalszej pracy zarobkowej. Jeżeli jednak weźmiemy pod uwagę, że mimo stosunkowo poważnej wysokości rent z Karty Górnika (przeciętna krajowa tych rent przed 1. 4. 57 wynosiła ponad 700 zł mies.), stanowiących jakie takie minimum utrzymania — niewielu tylko inwalidów i starców górniczych zaprzestało pracy, to trzeba sobie uprzytomnić, że rachuby na zaniechanie pracy i powstanie w ten sposób większej liczby wolnych stanowisk, są płonne. Podobne zjawisko — acz nie w tym stopniu jak przy rentach górniczych — można zaobserwować u rencistów pobierających stosunkowo wysokie renty z dekretu o p.z.e. Mimo wszystko zjawiska tego nie można uważać za zdrowe, jeżeli wychodzi się z założenia, że przy obecnych możliwościach finansowych naszej gospodarki narodowej renta winna zastąpić utracone możliwości zarobkowania, a nie być dodatkiem do zarobku.

Na podstawie uzyskanych materiałów, tzn. z faktu, że tak wysoki odsetek górników pobierających rentę starczą nadal pracuje i to pod ziemią, można wyprowadzić wniosek, że granica wieku dla górniczej renty starczej (55 lat) jest dla większości przypadków zbyt niska. Wniosek taki wydaje się bardzo sugestywny, aczkolwiek zdają sobie sprawę z jego niepopularności. Sprawa ta jest dla górnictwa zagadnieniem szczególnie czułym, jeżeli uwzględni się, że renciści, otrzymujący górniczą rentę starczą i nadal zatrudnieni pod ziemią, na pewno nie są trzymani w tej pracy „z łaski" i na swój zarobek w pełni zasługują. Bo gdzie, jak gdzie, ale w górnictwie nawet sędziwi górnicy dołowi za darmo swego wynagrodzenia nie otrzymują. Wobec ponownie powstałych trudności kadrowych w górnictwie, wywołanych głównie skutkami pijaństwa, nieróbstwa i lenistwa (razem: absencja chorobowa i pseudochorobowa) młodszej części załogi, zwłaszcza tej bez tradycji górniczych, niezniechęcanie do dalszej pracy pod ziemią normalnie zdrowego, a fizycznie jeszcze nienajgorszego trzonu w postaci weteranów — rencistów górniczych, ma niewątpliwie poważne znaczenie dla górnictwa. Kto jak kto, ale taki weteran górniczy nie zna pojęcia „bumelanctwa", nie chodzi do lekarzy po zwolnienie na udawane choroby, nie śpi w przodku zamiast pracować. A skoro kandydatów na nowych rzetelnych górników nie ma zbyt wielu, trzeba cenić pracę weteranów. Gdyby jednak się okazało, że weteran taki już dłużej nie podoła, to odprawienie go z pracy dołowej z honorami nie będzie dla niego krzywdą, bo uzyska on do swej renty dodatek dla nie pracujących i ewent. dodatek za staż pracy ponad 25 lat pod ziemią.

Przechodząc do omówienia górniczych rent wdowich, dostrzegamy, jako charakterystyczny moment, ogromnie wysoki odsetek wdów nie pracujących (83,2%). Zjawisko to jest tym ciekawsze, że przecież renta wdowia z KG przysługuje bez względu na wiek i stan zdrowia i bez względu na to, czy wdowa utrzymuje dzieci lub nie. Teoretycznie zatem należałoby oczekiwać, iż raczej powinno być mało wdów nie pracujących. Przyczyny odmiennego stanu są moim zdaniem dwie: główna — to zjawisko socjologiczne. Mianowicie praca najemna u kobiet — szczególnie nienajmłodszych — zawsze była w środowisku górniczym niepopularna i tylko w razie ostatecznej konieczności kobiety z tego środowiska (zwłaszcza mężatki) decydują się na podjęcie pracy zarobkowej. Te podstawy oddziaływały niewątpliwie na całą ludność terenu zagłębia. Tego stanu nie potrafiły zmienić nawet minione lata intensywnej propagandy na rzecz tzw. równouprawnienia kobiet. Np. już sama codzienna potoczna obserwacja wykazuje, że w Warszawie odsetek mężatek zatrudnionych jest bez porównania wyższy niż w województwie katowickim. Druga przyczyna — to skromny wprawdzie, ale jednak nieco od innych wyższy poziom górniczych rent wdowich i sierocych. Należy liczyć się z tym, że po obecnej sporej podwyżce również górniczych rent wdowich i rent rodzinnych dla sierot po górnikach, liczba pracujących zarobkowo wdów jeszcze zmaleje. I tak jest chyba dobrze. Lepiej bowiem jest aby zamiast pracować, wdowy z dziećmi poświęciły swój czas trosce o dzieci i ich wychowanie, gdyż półsieroty zawsze wymagają troskliwszego wychowania, dobrze też jest jeżeli wdowy bezdzietne, ale starsze lub schorowane, nie muszą szukać chleba dodatkową pracą zarobkową po przedwczesnej utracie męża-górnika.

Wdowy młode i zdrowe zaś dodatków dla nie pracujących nie otrzymują. Tak więc konstrukcję górniczych rent wdowich (podobnie jak inwalidzkich) uważam w nowej ustawie za właściwie rozwiązaną.

5. ZAROBKI I INNE DOCHODY RENCISTÓW

W badaniach swoich nie prowadziłem szczegółowych notatek co do wysokości zarobków poszczególnych rencistów przede wszystkim dlatego, że przeprowadzając osobiście analizę prawie wszystkich akt i ankiet, z braku czasu nie mogłem rozszerzać platformy badań na zbyt wiele elementów. Dla uzyskania zaś całkowicie wiarogodnych danych uważałem za wskazane nie czerpać materiału sprawozdawczego „z drugiej ręki", lecz osobiście go gromadzić. Niezależnie od tego stwierdzić trzeba, że między zarobkami górników za poszczególne miesiące są znaczne rozpiętości, gdyż płaca zależna jest od wielu elementów, a w znacznej mierze od wykonania planu, z którym co miesiąc różnie bywa. A zatem zarobki za jeden pojedynczy miesiąc nie mogą w zasadzie stanowić podstawy do wyciągania generalnych wniosków.

I na jedną jeszcze zasadniczą rzecz trzeba zwrócić uwagę, jeżeli chodzi o zarobki górników: nie ma wśród nich takiego rozrzutu kwotowego, jaki np. występuje w materiałach podanych w artykule A. Konopińskiego (tabelki 1—3). Zarobki poniżej 1.000 zł występowały nader rzadko, a osiągali je pracownicy zatrudnieni niekwalifikowanymi czynnościami na powierzchni. Większość zarobków górników dołowych w analizowanych przypadkach obracała się w granicach 1800—2200 zł (a i zarobki ponad 2200 zł nie należały do rzadkości i stanowiły około 20%). Najwyższy zarobek rencisty górniczego zatrudnionego pod ziemią wynosił 4600 złotych.

Ciekawe są obserwacje, o ile chodzi o dochody rencistów z innych źródeł poza rentą. Aczkolwiek wiarygodności zeznań zainteresowanych w ankietach

nie oceniam tak wysoko, jak prawdziwości ich informacji o dochodach z pracy zarobkowej, to jednak sądzę, że dają one ogólną orientację.

A więc spośród 1.144 rencistów górniczych tylko jeden jedyny podał, że ma inne dochody i to z prowadzenia straganu w hali targowej, a spośród wdów jedynie 2 ujawniły, że prowadzą kioski. Ani jeden nie podał, że ma jakieś dochody z roli, z domu mieszkalnego. Czy to jest prawdopodobne? Najzupełniej. W ustępie pod 1 podałem zakres terytorialny badań, który obejmuje wyłącznie miasta. Tylko niektóre z tych rozległych miast (Nowy Bytom, Ruda Śląska, Szopienice, Siemianowice), posiadają nieliczne dzielnice o luźniejszej zabudowie, gdzie jest trochę karłowatych gospodarstw Stąd nic dziwnego, że wśród górników nie ma osób gospodarujących na własnej roli. Znacznie inaczej pod tym względem wypadłaby analiza rent górniczych na terenie działania Oddziału Rent w Rybniku, obejmującego m. in. typowo rolnicze powiaty pszczyński, tyski i wodzisławski, gdzie co drugi — co trzeci pracownik jest na pół górnikiem, na pół rolnikiem. Co do dochodów z tytułu posiadania domu mieszkalnego, to wśród górników oczywiście brak kamieniczników, stosunkowo niewielu z nich posiada mniejsze domki mieszkalne, nie dające zresztą obecnie żadnych dochodów, a przeciwnie, wymagające rozlicznych nakładów pieniężnych.

Możemy zatem powiedzieć, że górnicy otrzymujący renty z Oddziału Rent w Chorzowie (i nie tylko ci górnicy, lecz i wszyscy inni) to klasa robotnicza w najściślejszym znaczeniu tego słowa, to rzeczywiście ludzie pracy i to pracy najcięższej. Ta znojna praca nie przyniosła im fortun i latyfundiów, jakkolwiek urobek i dorobek tych górników jest fundamentem całej naszej gospodarki narodowej. Niech więc nikt z pozostałych rencistów nie zazdrości rencistom z Karty Górnika ich wyższych rent, bo to jest w istocie rzeczy skromne wynagrodzenie za trudy i niebezpieczeństwa, których żadne pieniądze zapłacić nie mogą.

Przy okazji i z tej racji należy tu przypomnieć, że jest zrozumiałe rozgoryczenie tych byłych górników, którzy mając równe zasługi, musieli zaprzestać pracy w kopalni we wcześniejszych latach i których przywileje rentowe Karty Górnika nie objęły.

7. ZAKOŃCZENIE

Dochodzimy do końca naszych rozważań analitycznych. Tyle rzeczy opowiedziała nam jedna jedyna tabelka. O ile więcej ciekawych i bardzo potrzebnych rzeczy powiedzą badania o znacznie bardziej rozszerzonym zakresie terytorialnym i osobowym, prowadzone w sposób nie amatorski, lecz zorganizowany, planowy, i konsekwentny. Bez takich badań prowadzenie racjonalnej, planowej i jak się dawniej mawiało „długofalowej" polityki rentowej i reformowanie naszego systemu rentowego nie jest możliwe. Wiadomo mi, że takie badania podjął Instytut Gospodarstwa Społecznego w Warszawie, zwłaszcza poprzez swoją Pracownię Zabezpieczenia Społecznego. Publikacja wyników badań i szeroka publiczna nad nimi dyskusja, powołanie kręgu fachowców i społeczników do prac komisji nad reformą ubezpieczeń społecznych, opracowanie projektu kodeksu ubezpieczeń społecznych i ponowne poddanie go szerokiej publicznej dyskusji i wreszcie uchwalenie go przez Sejm — oto droga, którą, moim zdaniem, powinna być przeprowadzona reforma.

Feliks Woźniczka

Dyskusja o podstawie wymiaru renty

Czy udział w zyskach należy uważać za składnik wynagrodzenia za pracę członka spółdzielni pracy

1.

W związku z wyjaśnieniem nr 835 pt. „Podstawa wymiaru renty członka spółdzielni", zamieszczonym w nr. 4/57 PUS, str. 126 uważam, że wywody autora, iż udział w zyskach członka spółdzielni realizuje głównie prawa majątkowe członka i nie ma charakteru trwałego, nasuwają poważne zastrzeżenia i są sprzeczne z postanowieniami § 45 Wzorcowego Statutu Spółdzielni Pracy.

W szczególności, § 43 Wzorcowego Statutu postanawia, że część nadwyżki przeznaczona do podziału między członków spółdzielni dzielona jest w stosunku proporcjonalnym do osiągniętego przez każdego z nich w okresie sprawozdawczym wynagrodzenia za pracę, podział zaś nadwyżki między członków dokonywany jest na podstawie rocznego bilansu spółdzielni z uwzględnieniem przy tym w pełni zasady wynagrodzenia za pracę według jej ilości i jakości, gdyż jest przeprowadzany proporcjonalnie do wypłaconych w ciągu roku obrachunkowego wynagrodzeń bieżących.

Twierdzenie autora wyjaśnienia, że udział w części czystej nadwyżki jest związany z wniesionymi do wspólnego majątku środkami produkcji (np. maszyny) względnie zadeklarowanymi udziałami jest błędne, gdyż — jak to jasno wynika z postanowień wyżej przytoczonego § 43 Statutu — podział czystej nadwyżki dokonywany jest na podstawie wynagrodzenia otrzymanego za pracę w ciągu roku obrachunkowego a nie od wniesionego do spółdzielni majątku, środków produkcji względnie udziałów.

Ponieważ podział części czystej nadwyżki przysługuje członkowi spółdzielni wyłącznie z tytułu zatrudnienia i wynagrodzenia i ma miejsce co roku, przeto ma ona charakter trwały i winna być wliczana do przeciętnego zarobku miesięcznego, stanowiącego podstawę wymiaru renty w rozumieniu art. 10 dekretu o p.z.e.

Wywody autora na temat trudności w przeliczeniu zarobków są nieistotne; problem ten nie jest specjalnie trudny do rozwiązania.

Przedstawiając moje uwagi proszę uprzejmie Redakcję o spowodowanie ze swej strony szerszej dyskusji na powyższy temat, ponieważ sprawa dotyczy tysięcy spółdzielców, którzy już starają się o nowe renty, względnie będą się o nie starać, i ma bardzo istotny wpływ na ich wysokość.

Sugerowanie zaś przez autora artykułu drogi sądowej i wnoszenia powództwa w trybie odwoławczym jest — jak wiemy z praktyki — drogą długą i ciernistą, zmuszającą do wyczekiwania na rozstrzygnięcie niekiedy nawet lata. Nie leży to w interesie społecznym i wymaga jak najszybszego rozstrzygnięcia zgodnie z postanowieniami statutu wzorcowego Spółdzielni.

Spółdzielca
Stały czytelnik

2.

W opinii zawartej w nr. 4/57 PUS w dziale „Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej" pod pozycją 835 wyrażono zastrzeżenie, że kwestia, czy do podstawy wymiaru renty należy wliczać część czystej nadwyżki bilansowej przypadającą do podziału na członków spółdzielni pracy — nasuwa istotne wątpliwości.

Brak jest w tym względzie judykatury sądów ubezpieczeń społecznych, a praktyka oparta na wyjaśnieniach b. PKPG oraz Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej idzie w kierunku niewliczania części czystej nadwyżki bilansowej osiąganej przez członka spółdzielni pracy przy rocznym podziale zysków do podstawy wymiaru zarówno składek jak i świadczeń ubezpieczeniowych.

Wzruszenie obecnej praktyki, która posiada za sobą ważkie argumenty, mogłoby ustąpić jedynie na drodze powództwa sądowego (sądy ubezpieczeń społecznych).

A teraz co do motywów naprowadzonych przez „spółdzielcę — stałego czytelnika".

Stosunki prawne łączące członka spółdzielni pracy ze spółdzielnią są dwoiste:

1) spółdzielczy stosunek zatrudnienia — przynoszący za wykonywaną pracę wynagrodzenie bieżące,

2) współwłasność majątkowa — przynosząca w razie dobrych efektów gospodarczych — zysk.

Istotnie, podział części czystej nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału pomiędzy członków spółdzielni pracy odbywa się proporcjonalnie do osiągniętych przez każdego z nich zarobków w okresie sprawozdawczym.

Taki podział ma na celu w imię solidarności zespołu członkowskiego spółdzielni jako wspólnoty zapewnić niezliwie najbardziej sprawiedliwy rozdział zysku, ale jest to jedynie swoisty miernik, umownie przyjęty za podstawę podziału zysku.

Sam przyjęty system podziału części zysku w żadnym razie nie przesądza jeszcze, że w takim stosunku jak pozostają do siebie wynagrodzenia członków, byli oni czynni przy tworzeniu zysku.

Faktycznie, tylko bieżące wynagrodzenie miesięczne regulowane jest według ilości i jakości wkładu pracy poszczególnego członka spółdzielni pracy. Na zysk natomiast, prócz wkładu pracy, mają nadto wpływ takie czynniki jak: właściwa organizacja pracy, wysokość udziałów, środków obrotowych, uzyskane zaopatrzenie, jakość środków produkcji itp.

Jak z tego wynika, zysk jest wypadkową różnych czynników materialnych obok osobistego wkładu poszczególnych członków.

Są przypadki, że w identycznych spółdzielniach o tym samym profilu produkcyjnym jedne z nich osiągają bardzo poważny zysk, inne nie mają go wcale, przy czym wynagrodzenia bieżące u osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w różnych spółdzielniach pracy są często jednakowe. Wynika z tego, że na zysk składa się nie tylko osobisty wkład pracy członków, ale również czynniki majątkowe spółdzielni, dlatego podział zysku odpowiada przede wszystkim narastaniu dochodów osiąganych z dobrej gospodarki spółdzielni, na co wywiera wpływ praca członków, ale często przede wszystkim środki produkcji.

Należy w końcu zaznaczyć, że używane określenie „zaliczkowe bieżące wynagrodzenie miesięczne" może istotnie w tych sprawach wprowadzać w błąd, dlatego też projekt nowego ramowego statutu spółdzielni pracy opuszcza wyrażenia „zaliczkowe" i „bieżące" dla zaznaczenia, że część czystego zysku bilansowego przeznaczona do podziału pomiędzy członków nie powinna być utożsamiona z wynagrodzeniem.

(T.G.)

3.

Czyniąc zadość życzeniu Redakcji PUS, by zająć stanowisko w sprawie będącej przedmiotem dwóch wyżej drukowanych wypowiedzi, wypada zacząć od podkreślenia trafności uwagi zawartej w końcowym zdaniu odpowiedzi drukowanej pod poz. 835 w nr. 4/57 PUS na str. 126, pt. „Podstawa wymiaru renty". Istotnie bowiem miarodajnej wykładni art. 10 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym w odniesieniu do zarobków członków spółdzielni pracy oczekiwać można tylko od orzecznictwa sądowego, konkretnie — od ustaleń Trybunału Ubezpieczeń Społecznych, podjętych w trybie art. 20 lub art. 21 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych. Wszystkie inne wypowiedzi, w tym także autora nin. uwag, mają jedynie charakter nie wiążący opinii osób prywatnych[1]). Na tym jednak kończy się zbieżność poglądów na sporną sprawę autora nin. notatki z poglądem ob. T.G., a do stanowiska zajętego przez „Spółdzielcę-Stałego Czytelnika" i do jego wywodów wydaje się celowe dorzucić garść dalszych uwag. A oto one:

Przedmiotem sporu jest definicja wynagrodzenia za pracę członków spółdzielni pracy, a ściślej mówiąc kwestia, czy udział członka takiej spółdzielni w jej zyskach (w jej nadwyżkach bilansowych) jest częścią wynagrodzenia za pracę, czyli jego zarobku w rozumieniu art. 10 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin

Założyć trzeba, że rozstrzygnięcie spornego zagadnienia może się opierać wyłącznie na aktualnie obowiązujących normach prawnych, a projektowane dopiero na przyszłość normy (projekt nowego statutu ramowego, o którym mówi wypowiedź ob. T.G.) nie mogą mieć wpływu na rozstrzyganie kwestii w chwili obecnej. Zresztą można mieć uzasadnione wątpliwości, czy zmiana statutu ramowego bez odpowiedniej normy ustawowej mogłaby istotnie wpłynąć na rozstrzygnięcie danego zagadnienia prawnego.

Art. 10 ust. 3 cyt. dekretu o p.z.e. stanowi, że „za zarobek uważa się całkowity bez jakichkolwiek potrąceń zarobek w gotówce i w naturze, przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia (podkreślenie nasze), z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość". Na podstawie art. 95 tego dekretu, stanowiącego o aktualnym objęciu członków spółdzielni pracy przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym — powyższa definicja zarobku (wynagrodzenia za pracę) ma zastosowanie także do członków tych spółdzielni.

W cytowanej definicji punkt ciężkości polega na stwierdzeniu, że ustawowym zarobkiem jest wszystko to, co pracownik otrzymuje z tytułu wynagrodzenia, czyli pełne wynagrodzenie za świadczoną pracę, bez względu na formę tego wynagrodzenia i terminy (okresy) jego wypłaty. Jedyne ograniczenie dotyczy dodatków, gdyż tylko wtedy zalicza się je do wynagrodzenia za pracę (w rozumieniu dekretu), jeżeli trwale wpływają na jego wysokość.

Przechodząc z kolei z przepisów ogólnych na grunt przepisów spółdzielczych, jako norm szczególnych, wskazówki co do pojęcia wynagrodzenia za pracę członków spółdzielni pracy znajdujemy w uchwale nr 55 Prezydium Rządu z 16. 2. 1952 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (Monitor Polski nr A-17, poz. 204) oraz w aktualnym statucie wzorcowym (Monitor Spółdzielczy nr 11, poz. 87 z 1952).

§ 2 uchwały nr 55 Prez. Rządu stanowi, iż „członkowie spółdz. pracy z tytułu pracy (podkreślenie nasze) w spółdzielni otrzymują: a) zaliczkowe wynagrodzenie bieżące, b) udział w części czystej nadwyżki (. . .) przeznaczonej do podziału między członków". Identyczne sformułowanie zawiera § 13 lit. B ust. 1 wzorcowego statutu spółdzielni. Ze sformułowania cyt. przepisów uchwały Prezydium Rządu i statutu wzorcowego wynikają dwie zasady: 1) że wyłączną podstawą roszczenia zarówno do tego, co członek spółdz. pracy otrzymuje jako bieżące zaliczkowe wynagrodzenie, jak i do tego co otrzymuje jako swój udział w części nadwyżki (zysku) spółdzielni, jest świadczenie pracy na rzecz spółdzielni, 2) że dopiero obydwie te formy należności stanowią pełną należność z tytułu pracy członka spółdzielni, że zatem także udział w nadwyżce jest częścią wynagrodzenia za pracę.

Konsekwencją tych rozstrzygnięć zasadniczych są dalsze przepisy statutu wzorcowego, a w szczególności § 43 ust. ostatni, który zleca przeprowadzanie między członków podziału części nadwyżki, przeznaczonej na wynagrodzenie za pracę: 1) w jednakowym dla wszystkich członków stosunku procentowym, 2) proporcjonalnie do osiągniętych przez każdego z nich w okresie sprawozdawczym zarobków. Te dwa kryteria podziału nadwyżki są wyczerpujące i wykluczają możliwość stosowania przy podziale innych czynników, jak wielkość, czy liczba udziałów, wniesione do spółdzielni środki produkcji itp.; w szczególności, jeśli chodzi o przekazanie spółdzielni przez jej członka środków produkcji, to odbywa się ono wg zasad § 11 statutu wzorcowego, który przewiduje zaliczenie wartości tych środków wyłącznie na rachunek udziałów. Takie powiązanie wysokości udziału poszczególnych członków spółdzielni w nadwyżce (w zyskach) z uzyskanymi przez nich w roku obrachunkowym zarobkami (zaliczkowymi) stanowi pośrednie, ale ścisłe związanie wysokości udziału w nadwyżce z ilością i jakością świadczonej pracy, gdyż na tej właśnie zasadzie ustalone są zaliczkowe wynagrodzenia bieżące.

Z odmiennego potraktowania przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 16. 4. 1956 Nr 1 Cr 368/56 (cytowanym w odpowiedzi nr 835 zawartej w nr. 4/57 PUS) obu elementów wynagrodzenia członków spółdzielni pod kątem widzenia ochrony prawnej, analogicznej do ochrony periodycznych zarobów pracowniczych, wcale nie wynika, by Sąd Najwyższy wiązał udział w zyskach z „prawami majątkowymi" (czy współwłasnością majątkową), a nie ze spółdzielczymi stosunkami zatrudnienia, jak to ujmuje ob. T.G. w obu swych wypowiedziach. Przeciwnie bowiem w uzasadnieniu tego orzeczenia, omawiając udział członków w zyskach, S.N. wyraźnie stwierdza, że „ich udział w tej nadwyżce na równi z wynagrodzeniem bieżącym ma swe źródło w pracy członków spółdzielni"[2]).

Dodać jeszcze trzeba, że ścisłe powiązanie udziału poszczególnych członków w nadwyżce ze świadczoną przez nich pracą potwierdza także § 20 ust. 2 statutu wzorcowego, według którego także „członek występujący lub wykluczony uczestniczy w podziale czystej

1) Wiążącego charakteru nie posiada także wyjaśnienie zawarte w piśmie PKPG z 7. I. 1953 r. (powołanym w cyt. opinii nr 835) znak: PNJB-04d-1/53. Pismo to nie jest aktem normatywnym, a zajęte w nim stanowisko nie znajduje n.zd. pokrycia w obowiązujących przepisach prawnych, jak to wynika z wywodów nin. artykułu.

2) „Przegląd Zagadnień Socjalnych" nr 10/1956, str. 67.

nadwyżki bilansowej(. . .) stosunkowo do włożonej pracy w ramach działalności spółdzielni, określonej wysokością pobranego wynagrodzenia za pracę".

Wszystkie wskazane przepisy spółdzielcze wskazują więc na to, że prawo do udziału w przeznaczonej do podziału między członków części nadwyżki wiąże się wyłącznie ze stosunkiem pracy jako składowym elementem złożonego stosunku prawnego, jakim jest stosunek członkostwa w spółdzielni pracy. Mylny jest zatem pogląd, który wiąże to prawo ze stosunkami majątkowymi, wynikającymi z wniesienia przez członków wpisowego i udziałów czy przekazania spółdzielni środków produkcji oczywiście, te elementy — ogólnie biorąc — nie pozostają bez wpływu na wysokość nadwyżki (czy zysku) spółdzielni, ale wpływ ten wywiera na nią również świadczona praca członków spółdzielni, a poza tym wymienione czynniki (udziały, wpisowe itp.) wywierają wpływ nie tylko na wysokość nadwyżki, ale także na kalkulację (wysokość) bieżącego zaliczkowego wynagrodzenia członków spółdzielni.

W omówionych wyżej przepisach spółdzielczych uderza całkowita zbieżność ujęcia wynagrodzenia za pracę (zarobku) z ujęciem art. 10 dekretu o p.z.e. O tym, czy jakaś wierzytelność ma być uznana za wynagrodzenie za pracę, decyduje tytuł danego roszczenia: jeżeli tytułem tym jest praca, świadczona w ramach prawnego stosunku pracy (pracowniczego czy spółdzielczego), roszczenie posiada charakter wynagrodzenia za pracę.

W ramach naszych rozważań warto dodać, że udział w zyskach zakładu pracy, jako część wynagrodzenia za pracę nie jest wyłącznie właściwością spółdzielczych stosunków pracy, gdyż formę tę spotykamy także w stosunkach pracy pracowniczych. W szczególności taką formę wynagrodzenia za pracę przewiduje art. 12 obowiązującego rozporządzenia Prez. z 16. 3. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych. Również ustawa z 19. 11. 1956 o funduszu zakładowym na rok 1957 (Dz.U. nr 53, poz. 240) przewiduje pośredni — poprzez fundusz zakładowy — udział pracowników w zyskach przedsiębiorstwa w formie nagród i innych świadczeń (art. 4). Na tej właśnie podstawie cały szereg zakładów pracy przewiduje wygospodarowanie w roku bieżącym tzw. 13 pensji, która nie będzie zależała od swobodnego uznania kierownictwa zakładu, a do której — przy spełnieniu z góry ustalonych warunków (np. nieopuszczania dni pracy bez usprawiedliwienia) — pracownik będzie miał roszczenie prawne; ponieważ podstawą do tego roszczenia będzie świadczona praca w ramach normalnego stosunku pracowniczego, przeto i tym należnościom nie można odmówić charakteru wynagrodzenia za pracę (dodatkowego). Stwierdzić zatem należy, że kwestia udziału pracownika w zysku zakładu pracy, jako części wynagrodzenia, istnieje nie tylko przy spółdzielczych lecz także przy pracowniczych stosunkach pracy z tą tylko różnicą, że w spółdzielczych jest zasadą powszechną, a w pracowniczych nie posiada tej cechy powszechności.

Do rozważenia pozostaje jeszcze sprawa, czy i jaki wpływ na rozstrzygnięciu omawianego w nin. artykule zagadnienia może mieć ta okoliczność, że wypłata z tytułu udziału członków spółdzielni pracy w nadwyżce przeprowadzana jest raz w roku. Nie ma żadnych przesłanek ani teoretycznych ani w prawie pozytywnym do tego, by sądzić, że terminy wypłat należności za pracę mogą w czymkolwiek wpływać na sprawę uznania tych należności za wynagrodzenie za pracę. Jeżeli prawo konkretnie ustala terminy wypłat wynagrodzenia za pracę w ramach tygodnia, dwóch tygodni czy miesiąca, czy to pracowników czy członków spółdzielni pracy, czyni to z dwóch przesłanek: 1° — ze względu na przedmiot stosunku pracy, którym jest świadczenie „żywej pracy" a nie jej produktu oraz 2° — ze względu na konsumpcyjne w zasadzie przeznaczenie zarobków; to ścisłe w ramach stosunkowo krótkich odstępów czasu normowanie terminów wypłat odnosi się, w związku z powyższym, tylko do bieżących wynagrodzeń za pracę. W stosunku zatem do części zarobków wypłacanych w terminach rzadszych (w naszym przypadku — w okresach rocznych) może powstać jedynie kwestia uznania tych części za tzw. wynagrodzenie dodatkowe i w związku z tym — czy za wynagrodzenie dodatkowe, które by trwale wpływało na wysokość zarobków członka spółdzielni pracy, jak tego wymaga art. 10 dekretu o powszechnym zaaopatrzeniu emerytalnym. Gdyby jednak rozpatrywać sprawę pod tym kątem widzenia, to w odniesieniu do wielu spółdzielni pracy rozstrzyga sprawę fakt powtarzającego się co roku podziału między członków odpowiedniej części nadwyżki co trzeba uznać za dostateczne udokumentowanie trwałości wpływu tej części wynagrodzenia na całość zarobków członków spółdzielni. Poza tym co do oceny trwałości wpływu dodatków do wynagrodzenia na całość zarobków istnieje obszerne orzecznictwo, powstałe na gruncie analogicznych sformułowań danej ustawy o ubezpieczeniu społecznym czy rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. Sprawa koniecznych w takich razach przerachowań zarobków, jako sprawa czysto techniczna, nie może mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestii zasadniczej.

Dla uzupełnienia nin. uwag warto podać trochę informacji o stosunku do omawianego zagadnienia ze strony teorii. Otóż nauka nie czyni żadnych różnic rodzajowych między zaliczkowym wynagradzaniem członków spółdzielni wytwórczych, a ich udziałem w zyskach, traktując obydwa te rodzaje należności za części składowe jednego pojęciowo wynagrodzenia za pracę. Charakterystyczne są tu np. wypowiedzi A. Paszerstnika. Wg niego, między wynagrodzeniem za pracę pracowników z umowy o pracę, a wynagrodzeniem członków spółdzielni wytwórczych zachodzi ta tylko różnica, że dla tych ostatnich rozstrzygające znaczenie ma to, iż fundusze na opłacanie pracy spółdzielców — zarówno wynagrodzenia podstawowego jak i zapłaty uzupełniającej — stanowią część dochodu poszczególnych spółdzielni, podczas gdy płaca pracownicza nie jest w zasadzie prawnie uzależniona od dochodowości danego przedsiębiorstwa lub instytucji i jest rezerwowana w planie państwowym jako część dochodu narodowego, przeznaczona na wynagrodzenie za pracę robotników i pracowników umysłowych.[3])

Aleksandrow i Moskalenko[4]) w swym podręczniku prawa pracy piszą, że wynagrodzenie za pracę jest formą uczestnictwa członków spółdzielni wytwórczej w rozdziale dochodów spółdzielni proporcjonalnie do ilości pracy włożonej przez każdego członka spółdzielni, gdyż spółdzielcze przedsiębiorstwa są własnością konkretnych zrzeszeń spółdzielczych. W wynagrodzeniu za pracę w spółdzielniach przemysłowo-wytwórczych rozróżniają oni dwa elementy: 1) zasadnicze wynagrodzenie i 2) dodatkowe wynagrodzenie z nadwyżek spółdzielni. Mamy tu zatem wyraźne traktowanie udziału w nadwyżkach jako części wynagrodzenia za pracę (właśnie jako wyłącznie wzajemne świadczenia za wydatkowaną pracę) oraz określenie tego udziału jako wynagrodzenia dodatkowego.

Identyczne ujęcie zagadnienia powtarza się w późniejszych opracowaniach radzieckiego prawa pracy z roku 1949 i 1950[5]). Takie same stanowisko co do charakteru udziału w zyskach spółdzielni wytwórczej zajmuje Paszerstnik w wyż cyt. monografii, poświęconej analizie prawnej wynagrodzenia za pracę, w szczególności w rozdziałach, dotyczących pojęcia „wynagrodzenia za pracę" (rozdz. III) i płacy pracowniczej w prawie radzieckim (rozdz. IV).[6])

Ze względu na analogiczną strukturę prawną naszej spółdzielczości pracy — poglądy radzieckich autorów w omawianej sprawie są całkowicie aktualne i u nas.

W polskim piśmiennictwie naukowym panują w omawianej tu sprawie te same poglądy. W szczególności wypowiedzieli się w tej materii przy omawianiu ogólniejszych zagadnień związanych ze spółdzielczym stosunkiem pracy — E. Modliński[7]) i M. Gersdorf[8]).

Widzimy zatem, że rozważania oparte na tekstach aktualnych norm prawnych znajdują całkowite poparcie także w nauce i w spornej kwestii charakteru prawnego udziału w zyskach członków spółdzielni pracy; przyznać trzeba rację „Spółdzielcy" - Stałemu Czytelnikowi", a nie Obywatelowi „TG".

Dr E. M.

---

[3]) A. Paszerstnik „Zagadnienia prawne wynagradzania za pracę robotników i pracowników umysłowych", wyd. w jęz. polskim, Warszawa 1952, Państw. Wydawnictwo Naukowe, str. 188.

[4]) N.G. Aleksandrow i G.K. Moskalenko „Sowietskoje trudowoje prawo" 1947, str. 346.

[5]) „Sowietskoje trudowoje prawo" pod redakcją N. G. Aleksandrowa, 1949 r. str. 355—356 i 361—362 oraz „Sowietskoje trudowoje prawo" N.G. Aleksandrowa, 1950 r.

[6]) Cyt. „Zagadnienia prawne wynagrodzenia za pracę robotn. i prac. umysł.", str. 121—176 i 177—210.

[7]) E. Modliński „Niektóre zagadnienia spółdzielczych członków pracy" „Państwo i Prawo" nr 3/1954, str. 479.

[8]) M. Gersdorf „Zasadnicze problemy spółdzielczego stosunku pracy", Przegląd Zagadnień Socjalnych nr 10/1954, str. 17.

Badania nad absencją w zakładach pracy

Stale postępujący wzrost liczby opuszczonych dni pracy, jaki notują wszystkie niemal gałęzie przemysłu oraz rolnictwa budzi uzasadniony niepokój czynników resortowych i organów związkowych, wzmagający się bowiem wskaźnik absencji, zarówno usprawiedliwionej — głównie z powodu choroby — jak i nieusprawiedliwionej, wskazuje na pewne nieprawidłowości w naszych stosunkach gospodarczo-społecznych. Wysoki wskaźnik absencji chorobowej [1]) kieruje uwagę przede wszystkim na stan zdrowotności załóg robotniczych, kształtujący się pod wpływem całego zespołu czynników, jak odżywianie, higiena i bezpieczeństwo pracy, warunki mieszkaniowe, warunki komunikacji itp. Wzrost absencji nieusprawiedliwionej wskazuje na mało sprężystą organizację zakładu pracy, na brak wyrobienia społecznego i politycznego załóg i wynikające stąd ogólne rozluźnienie dyscypliny pracy. Wyraźnie, daleko odbiegający od normy, wskaźnik absencji wskazuje wreszcie na przerosty personalne.

×

Systematyczne wzrastanie absencji chorobowej stało się sygnałem alarmowym do wszczęcia prac, mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku, przede wszystkim przez dotarcie do źródeł przyczyn, gruntowne ich przeanalizowanie i wyciągnięcie właściwych wniosków. Badania nad absencją zapoczątkował w roku ubiegłym Dział Profilaktyki i Lecznictwa Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych. Były to jednak badania prowadzone w stosunkowo wąskim zakresie, z natury rzeczy zatem nie mogły dać pełnego obrazu badanych zjawisk; niemniej jednak spełniły poważną rolę przyczynkową [2]).

W roku bieżącym Rada Ministrów — specjalną uchwałą — zleciła Ministerstwu Kontroli Państwowej podjęcie wespół z CZUS i Ministerstwem Zdrowia badań absencji w skali ogólnokrajowej. Komisje pod przewodnictwem pełnomocnika (z ramienia Ministerstwa Kontroli) rozpoczęły pracę na terenie wszystkich wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych. W skład komisji weszli doświadczeni pracownicy wymienionych wyżej resortów i przedstawiciele okręgowych komisji porozumiewawczych związków zawodowych.

Komisje nadzorowały pracę ekip kontrolnych złożonych z pracowników WZUS, przedstawicieli zakładów pracy (kierownictwa i aktywu społecznego) oraz personelu lekarskiego z przyzakładowych placówek służby zdrowia, i udzielały tym ekipom pomocy przy analizie materiałów.

Badaniami objęto sprawy absencji oraz prawidłowość wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych. Badania były prowadzone w zakładach różnych przemysłów (w przeciętnie około 20 zakładach na terenie każdego województwa), wytypowanych w tym celu przez pełnomocników. Prace — zgodnie z planem — zakończono w końcu sierpnia 1957. Całość materiałów pokontrolnych podlega teraz gruntownej i wszechstronnej analizie dokonywanej przez Komisję, w skład której wchodzą pracownicy Ministerstw Kontroli Państwowej i Zdrowia, CZUS i CRZZ.

×

W chwili obecnej (tj. w chwili oddania do druku nin. numeru PUS) przedwcześnie jest jeszcze na jakiekolwiek uogólnienia i wysuwanie generalnych wniosków, czy też omawianie środków zaradczych. Niemniej jednak już na podstawie całkiem powierzchownego przejrzenia materiałów pokontrolnych można zorientować się, jakie przyczyny decydują o tak znacznej absencji i wypływających z niej poważnych stratach w naszym dochodzie narodowym.

Oto kilka z tych przyczyn (spośród bardzo wielu) w silniejszym lub mniejszym stopniu powtarzających się we wszystkich sprawozdaniach:

Nadużywanie zwolnień lekarskich przez bumelantów i alkoholików. Na absencję wpływają „sławne" już, a raczej niesławne „trzydniówki", tj. zwolnienia lekarskie na sobotę — niedzielę — poniedziałek. Takie „ustawienie" choroby w czasie jest korzystne dla bumelanta, gdyż — jak to wynika z obowiązującego systemu obliczania zasiłków chorobowych — otrzyma on za 3 dni „choroby", wśród nich i za niedzielę, zasiłek przekraczający 70%. Uprzywilejowanie powiększa się na skutek obliczania zasiłku chorobowego od zarobku brutto (bez potrącenia podatku od wynagrodzeń). Z nadużyciami zwolnień wiąże się ściśle kwestia presji moralnej, a nawet fizycznej (pogróżki itp.), wywieranej na lekarzy przez jednostki usiłujące wyłudzić zwolnienie.

Nadużywanie zwolnień lekarskich przez element wiejski dojeżdżający do pracy ze znacznych odległości, dla którego praca w zakładzie jest czymś drugoplanowym (własne zaplecze gospodarcze). Ten rodzaj absencji charakteryzuje nierównomierne nasilenie, co wynika z sezonowości prac na roli (przysłowiowa już „praca w zakładzie pracy w dni. . . wolne od zajęć gospodarskich").

Niehigieniczne warunki pracy, zły stan urządzeń bhp, klimatyzacji, brak odpowiedniej odzieży ochronnej i sprzętu. Z tym zagadnieniem wiąże się kwestia niewykorzystywania kredytów przeznaczonych na cele bhp, nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów przez kierownictwo, oraz lekceważenie podstawowych zasad bhp przez załogi.

Zatrudnienie znacznej liczby kobiet. Na wskaźnik absencji mają tu przede wszystkim wpływ opieka nad dziećmi, oraz uchylanie się od pracy na zmianach nocnych. Nawiasem mówiąc, wpływ pracy nocnej na absencję, nie tylko wśród kobiet ale i mężczyzn, jest odrębnym problemem wymagającym szczegółowego rozważenia.

Zatrudnianie znacznej liczby osób starszych wpływa na wskaźnik absencji szczególnie w dużych zakładach pracy, gdzie stanowią oni niekiedy pokaźne grupy (około tysiąca i więcej). Wielu z nich — to renciści tzw. starego portfelu, inni — kandydaci na rencistów, „dociągający" do 65 względnie 60 lat. Jest rzeczą zrozumiałą, że ta grupa pracowników choruje częściej niż inni. Wydawałoby się, że odpływ z zatrudnienia starszych roczników, oraz pewna wzmożona chorobowość pracowników w starszym wieku, zjawiska znane i dające się zawczasu przewidzieć, nie powinny rzutować na podwyższenie wskaźnika absencji — ponad zaplanowany. W roku bieżącym jednak sytuacja ta może kształtować się nieco odmiennie z tego względu, że wszedł w życie przepis art. 85 dekretu o p. z. e., wg którego renciści tzw. starego portfelu, którzy przepracowali 3 lata po 1. 7. 1954 lub 10 lat po wyzwoleniu, mają prawo do przeliczenia renty dawnej na dekretową, wyższą. Umożliwi to wielu z nich zaprzestanie pracy w oczekiwaniu jednak na załatwienie swych roszczeń przez wydziały rent i pomocy społecznej jeszcze pracują, choć niejednokrotnie stan zdrowia i sił już im na to nie pozwala, stąd dużo zwolnień lekarskich w tej grupie pracowników.

Niedomagania organizacyjne służby zdrowia, a mianowicie niedostateczna ilość przyzakładowych placówek lecznictwa przemysłowego, brak laboratoriów badawczo-analitycznych, niedostateczna ilość godzin lekarskich, stosunkowo zbyt rzadka sieć lekarzy specjalistów itp. — wszystko to w konsekwencji stwarza warunki sprzyjające opuszczaniu pracy na rachunek rzeczywistej czy udanej choroby, a więc wpływa na podwyższenie wskaźnika absencji, podrożenie kosztów ubezpieczenia, nie mówiąc o poważnych ogólnych stratach dla gospodarki, wynikających z niewykonania planów produkcyjnych.

×

Niezależnie od rezultatów szczegółowych badań, niezależnie od wniosków, jakie na ich podstawie opracuje Komisja, można stwierdzić, że problem absencji chorobowej jest zagadnieniem złożonym i skomplikowanym. Uzdrowienie stosunków na tym odcinku wymagać będzie przemyślanej, długofalowej akcji i skoncentrowanych wysiłków całego społeczeństwa.

Maria Majewska

---

1) Wg informacji Dyrekcji CZUS — podczas gdy w roku 1956 na 100 ubezpieczonych przypadło 78,8 dni opuszczonych z powodu choroby, to w pierwszych miesiącach 1957 roku — 99,6 dnia, przy czym wskaźnik ten wykazuje tendencję do dalszego wzrostu. W niektórych zwłaszcza resortach wskaźnik absencji kształtuje się znacznie powyżej przeciętnego, a mianowicie (wg danych z maja 1957): górnictwo — 178,6, hutnictwo — 151,4, przemysł włókienniczy, odzieżowy i skórzany — 162,3 dnia na 100 ubezpieczonych.

2) Rezultaty tych badań były publikowane na łamach PUS w roku 1956 w artykułach dra R. Hansena i A. Wróblewskiej (vide w spisie treści PUS za 1956).

Świadczenia socjalne w państwie Izrael

Gdy w maju 1948 roku powstało niepodległe państwo Izrael, spadek prawny po okupancie brytyjskim nie zawierał przepisów z dziedziny ubezpieczeń społecznych. Wprawdzie działały rozmaite kasy ubezpieczeniowe, które powstały dobrowolnie pod patronatem centrali związków zawodowych „Histadrut", niemniej ich zakres działania i możliwości finansowe nie mogły zaspokoić potrzeb niepodległego państwa. Zagadnienie ubezpieczeń społecznych stało się palące, tym bardziej, że z chwilą powstania niepodległego państwa, zniesione zostały ograniczenia imigracyjne, a potężna fala repatriantów przyniosła również wielu inwalidów, starców, wdów i sierot, którzy uratowali się z ogromnego pogromu i spustoszenia dokonanego przez hordy hitlerowskie w żydostwie europejskim.

Dlatego już w pierwszych miesiącach 1949 roku powołana została specjalna komisja do opracowania programu ubezpieczeń społecznych, w skład której weszli przedstawiciele ministerstw: pracy, zdrowia, opieki i skarbu. Komisja przedstawiła rządowi projekt już w lutym 1950, załączając doń opinię fachowców z dziedziny ubezpieczeń z Międzynarodowego Biura Pracy. Pierwsze czytanie projektu odbyło się w Kneset (parlamencie) w lutym 1952, po czym projekt odesłany został do komisji pracy, która obradowała nad nim przez półtora roku. W końcu 1953 odbyło się 2 i 3 czytanie i w dniu 18 listopada 1953 przyjęta została przez Kneset ustawa o ubezpieczeniu narodowym (użytym tu jako społecznym), ogłoszona w nr. 137 księgi ustaw z dnia 27 listopada 1953 roku.

Ustawa przewidziała vacatio legis i weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1954 roku.

Nim przejdziemy do analizy samej ustawy i przyjętych przez nią rozwiązań należy jednak powiedzieć kilka uwag o technice legislacyjnej samej ustawy.

Jest rzeczą wiadomą, że każdy kraj ma pewną specyfikę w zakresie techniki legislacyjnej. Niemniej pojęcie stylu prawnego przepisów i budowa aktów prawnych jest w zasadzie podobna we wszystkich krajach. Jeśli chodzi o omawiany akt prawny, należy stwierdzić, że jest on bardzo dziwnie skonstruowany. Zawiera bowiem ogromną ilość problemów, przy czym o ile co do niektórych podaje nawet niepotrzebne szczegóły w samej ustawie, to odnośnie innych, mających zasadnicze znaczenie, daje delegacje do uregulowania. Sam akt składa się z ustawy zawierającej 118 artykułów i z 9 załączników, z których każdy (oprócz 9) ma formalnie charakter samodzielnego, aczkolwiek jest związany z całością aktu prawnego. Załączniki zawierają nowe 74 artykuły, przy czym w zasadzie przepisy zawarte w załącznikach są w przeważającej swej ilości o wiele ważniejsze niż co najmniej połowa artykułów mieszczących się w samej ustawie. Trudno zrozumieć czym kierował się ustawodawca, przyjmując taką formę. Szczególnie niejasny jest sposób dzielenia materiału, tzn. jakie zagadnienia przeznaczone do załączników i dlaczego. Dodać też trzeba, że akt zawiera 36 delegacji dla Ministra Pracy w samej ustawie i nadto 6 delegacji w załącznikach. Wreszcie należy podkreślić, że załącznik 9 zawiera elementy finansowe działania poszczególnych ryzyk przewidzianych w ustawie.

Ustawa dzieli się na 6 części: 1) renty starcze i wynikłe ze śmierci (tzn. zasiłki pogrzebowe i renty pozostałych, czyli renty rodzinne), 2) renty wypadkowe, 3) odprawy i zasiłki z tytułu macierzyństwa, 4) przepisy finansowe, 5) różne (sprawy nieubezpieczonych, wypłaty świadczeń dla przebywających za granicą, sprawy rent inwalidów wojskowych, wypłata rent aresztowanych, ubezpieczenie cudzoziemców itp. i wreszcie 6) Zakład. Ta ostatnia część dzieli się z kolei na 6 rozdziałów: 1) władze Zakładu, 2) zagadnienia kadrowe, 3) budżet i działalność, 4) roszczenia, 5) sąd ubezpieczeń społecznych oraz 6) karne i wykonawcze przepisy.

Już sama budowa części i rozdziałów wskazuje na niezrozumiałe ich ustawienie. Np. sądy są rozdziałem w części dotyczącej Zakładu. W rozdziale 6 części 6 o Zakładzie są postanowienia karne i wykonawcze, tyczące całego aktu prawnego, razem z załącznikami, a między innymi — klauzula wykonawcza dla Ministra Pracy (przy czym klauzula ta jest niezmiernie szeroka, mianowicie art. 115 brzmi: „Wykonanie ustawy porucza się Ministrowi Pracy, który upoważniony jest do wydawania zarządzeń w każdej sprawie dotyczącej wykonania ustawy") oraz postanowienie o dniu wejścia ustawy w życie.

Można by było zwrócić uwagę na wiele innych niezrozumiałych rozwiązań formalnych, a w szczególności na okólnikowy, nieustawowy charakter wielu przepisów, przejdźmy jednak do przedstawienia rozwiązań merytorycznych.

ŚWIADCZENIA NA WYPADEK STAROŚCI

Każdy rodzaj ubezpieczenia obejmuje osobny krąg ubezpieczonych i składka nie jest jednolita, lecz oddzielnie określona dla każdego ryzyka. Zgodnie z art. 3 ubezpieczenie na wypadek starości obejmuje całą ludność. Ubezpieczenie to nie ogranicza się więc do kręgu pracujących. Ubezpieczonym (a tym samym obowiązanym do opłacania składek na ten rodzaj ubezpieczenia) jest każdy obywatel Izraela, który osiągnął wiek 18 lat, z wyjątkiem tych obywateli: 1) którzy stali się obywatelami państwa po dniu uchwalenia ustawy przez Kneset (a więc po dniu 18 listopada 1953 r.) i w dniu nabycia obywatelstwa osiągnęli: mężczyzna — 60 lat, a kobieta — 55 lat, 2) którzy w dniu uchwalenia ustawy osiągnęli wiek 67 lat.

Minister Pracy może zezwolić na ubezpieczenie również osób, które nie są objęte tym rodzajem ubezpieczenia.

Do otrzymania świadczeń z tytułu ubezpieczenia na wypadek starości uprawnieni są:

1) ubezpieczony,

2) jego żona jeśli spełnia łącznie następujące warunki: a) przeżyła z nim co najmniej 1 rok lub urodziła mu dziecko, b) osiągnęła wiek 45 lat lub nie może sama siebie utrzymać i c) pozostaje na przeważającym utrzymaniu męża albo otrzymuje alimenty sądownie zasądzone i nie ma innych dochodów,

3) dziecko własne, przysposobione lub pasierb albo wnuk pozostający na utrzymaniu ubezpieczonego, jeśli: a) nie osiągnęło 14 lat, albo b) osiągnęli 14 lat, lecz nie osiągnęli 18 lat i uczęszczają do szkół i c) nie są w stanie utrzymać siebie.

Wiek starczy uprawniający do renty starczej nie jest dla wszystkich ubezpieczonych jednolity. Dla osób, które porzuciły pracę, wiek starczy wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Wiek starczy dla osób zatrudnionych przy ciężkich pracach — przy czym pojęcia tego ustawa sama nie wyjaśnia, dając Ministrowi Pracy delegację do ustalenia zarówno samego pojęcia jak i wykazu prac — wynosi 62 lata dla mężczyzn i 57 dla kobiet. Wreszcie wiek starczy dla wszystkich innych obywateli a więc np. dla pracujących, wynosi 70 lat dla mężczyzn i 65 dla kobiet.

Okres wyczekiwania dla nabycia prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia na wypadek starości wynosi 5 lat; jedynie dla obywateli, którzy w dniu uchwalenia ustawy osiągnęli: mężczyzna 60 lat a kobieta 55 lat — okres wyczekiwania wynosi 3 lata.

Okres zachowania uprawnień zależy od długości okresu ubezpieczenia i od długości okresu niepłacenia składek. Tak więc obywatel, który był ubezpieczony mniej niż 10 lat, zachowuje uprawnienia przez 6 miesięcy niepłacenia składek; jeśli był ubezpieczony od 10 do 20 lat okres ten przedłuża się do 12 miesięcy; wreszcie pozostający w ubezpieczeniu ponad 20 lat zachowuje uprawnienia w ciągu 24 miesięcy niepłacenia składek.

Przedstawione wyżej przepisy ujęte są w samej ustawie, pozostałe przepisy, dotyczące w szczególności wysokości świadczeń, zawarte są w załączniku nr 1.

Wysokość świadczeń jest stała i nie zależy od wysokości zarobków. Zależy natomiast od ilości członków rodziny ubezpieczonego. Składa się ona z dwóch części: z części stałej i tak zwanego dodatku drożyźnianego.

Część stała wynosi: a) jeśli ubezpieczony jest samotny — 15 funtów izraelskich miesięcznie (1 dolar USA równa się 1,8 funta Izraela), b) jeśli ubezpieczony ma na utrzymaniu jednego z uprawnionych członków rodziny — 22,5 funta, c) jeśli dwóch uprawnionych — 28,5 funta i d) jeśli trzech i więcej — 34 funty miesięcznie.

Do tych kwot dochodzi, jako część stała, 2% od tych kwot za każdy rok ubezpieczenia ponad 10 lat, ale nie więcej niż 50% tych kwot. Jeśli świadczenia z tytułu ubezpieczenia na wypadek starości otrzyma obywatel pozostający w pracy (a więc mający: 70 lat mężczyzna lub 65 lat kobieta, kwoty podane w pkt. a—b—c—d zwiększa się

o 5% za każdy rok ubezpieczenia ponad 10 lat, ale nie więcej niż o 25% tych kwot.

Jeśli obywatel otrzymał świadczenia w wieku lat 65, będąc niepracującym, i podjął zatrudnienie po otrzymaniu świadczeń, wypłatę świadczeń wstrzymuje się na czas pracy do chwili osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń nawet w razie niezaprzestania zatrudnienia (70 wzgl. 65 lat).

Dodatek drożyźniany określa załącznik nr 8. Ustala on, że punktacja dodatku drożyźnianego, obliczanego przy płacach, obowiązuje również przy świadczeniach z ubezpieczenia. W maju 1957 dodatek drożyźniany przy płacach wynosił 249 punktów z tym, że ma pewną stałą wartość. Otóż przy wypłacie świadczeń obowiązuje taka sama punktacja. Niemniej delegacja zawarta w załączniku nr 8 zezwala Ministrowi Pracy na wprowadzenie innego sposobu ustalania dodatku drożyźnianego.

Ponieważ najkrótszy okres wyczekiwania wynosi 3 lata, toteż pierwsze roszczenia o świadczenia wpłynęły dopiero 1 kwietnia 1957 roku.

Ta sama I część ustawy zawiera również przepisy dotyczące ubezpieczenia z tytułu śmierci. Przewidują one zasiłki pogrzebowe i świadczenia dla pozostałych członków rodziny ubezpieczonego czyli świadczenia rodzinne.

Zasiłki pogrzebowe. Ustawa stanowi, że w razie śmierci ubezpieczonego, jego żony, jego dziecka w wieku między 14 i 19 rokiem życia (nawet jeśli nie uczęszczało do szkół), przysługuje władzy miejscowej albo organizacji społecznej, które zajmowały się urządzeniem pogrzebu zasiłek pogrzebowy w wysokości, którą ustalą przyszłe zarządzenia za zgodą komisji finansów Kneset. Zasiłek pogrzebowy nie przysługuje, jeśli śmierć była bezpośrednim wynikiem działań wojennych. Zasiłek pogrzebowy jest właściwie pokryciem kosztów pogrzebu. Okres wyczekiwania do nabycia prawa do zasiłku pogrzebowego wynosi zaledwie 1 rok. Okres zaś zachowania uprawnień jest taki sam, jak przy świadczeniach z ubezpieczenia na wypadek starości.

Świadczenia dla pozostałych. W samej ustawie znajdujemy odnośnie tego rodzaju świadczeń tylko jeden krótki przepis ustalający, że po śmierci ubezpieczonego zakład płaci odprawę lub świadczenia. Przepis ten nie mówi ani komu, ani ile, ani w jakich warunkach się płaci. We wszystkich tych sprawach ustawa odsyła do załącznika nr 2, który właściwie zawiera całość przepisów dotyczących świadczeń dla pozostałych członków rodziny. Załącznik ten składa się z 14 artykułów.

Świadczenia dla pozostałych zbudowane są na zasadzie jednej renty łącznej. Nie ma więc poszczególnych rent wdowiej, sierocej czy rodziców. Renta jest wspólna, a Minister Pracy może na podstawie delegacji ustalić sposób podziału i wypłaty tych świadczeń.

Uprawnieni do świadczeń dla pozostałych członków rodziny ubezpieczonego są:

1) wdowa, która: a) żyła z mężem co najmniej 1 rok lub urodziła mu dziecko, albo b) w ciągu ostatnich 5 lat przed śmiercią męża nie była z nim rozwiedziona co najmniej przez 3 lata i miała prawo do alimentów na podstawie orzeczenia właściwego sądu.

2) dzieci — przy czym załącznik w ogóle nie określa pojęcia dzieci; należy więc domyślać się, że pojęcie dzieci odpowiada temu pojęciu, które zostało przyjęte przy ubezpieczeniu na wypadek starości.

Wysokość renty rodzinnej zależy od wieku wdowy i od tego, ile dzieci pozostało po zmarłym.

Jeśli wdowa dzieci nie miała i osiągnęła 50 lat życia, część stała jej renty wynosi 15 funtów miesięcznie. W wieku od 45 do 50 lat część stała renty samotnej wdowy wynosi 11,5 funta, a jeśli wdowa jest w wieku od 40 do 45 lat — 7,5 funta. Wdowa w wieku poniżej 40 lat otrzymuje jednorazową odprawę w wysokości 180 funtów, natomiast do renty nie ma ona prawa.

Jeśli jednak wdowa jest w chwili śmierci męża niezdolna do pracy, wtedy część stała jej renty niezależnie od wieku wynosi 15 funtów miesięcznie.

Jeśli oprócz wdowy pozostały dzieci uprawnione do świadczeń, wtedy wdowa ma prawo do renty niezależnie od wieku, i to w wysokości stałej — 15 funtów miesięcznie.

Część stałą przypadającą na wdowę powiększa się w razie jeśli pozostało: 1 dziecko — o 7,5 funta, 2 dzieci — o 13,5 funta, 3 i więcej dzieci — o 19 funtów miesięcznie.

Jeśli wdowa wyszła powtórnie za mąż, traci ona wprawdzie prawo do renty, ale otrzymuje jednorazową odprawę w wysokości 180 funtów.

Wdowa, która otrzymała odprawę, nie ma już prawa potem do renty, nawet gdyby spełniła warunki, wyjąwszy przypadek urodzenia dziecka-pogrobowca. W tym przy-

Postulaty Związku Niewidomych

Polski Związek Niewidomych powstał w 1951 roku w wyniku zjednoczenia organizacyjnego wielu zrzeszeń niewidomych cywilnych. W kartotekach PZN jest obecnie zarejestrowanych blisko 11,5 tysiąca niewidomych (wobec około — zaledwie 3 tysięcy w roku 1951); w tej liczbie — powyżej 8 tysięcy członków (w roku 1951 — 2,5 tysiąca). Liczba niewidomych zatrudnionych kształtuje się powyżej 4,5 tysiąca osób.

W rzeczywistości niewidomych jest znacznie więcej; szacunkowo ocenia się pełną ich liczbę na około 16 tysięcy. Brak ścisłej ewidencji uniemożliwia Związkowi dotarcie do wszystkich niewidomych (zwłaszcza na wsi) i objęcia ich wielostronną działalnością mającą na celu zaspokojenie bytowych i intelektualnych potrzeb. Działalność swą opiera PZN na dotacjach państwowych otrzymywanych z MPiOS w kwocie około 5,5 miliona złotych rocznie.

Polski Związek Niewidomych usilnie zabiega w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej o pomoc w przeprowadzaniu powszechnego spisu niewidomych, jest to bowiem sprawa pierwszorzędnej wagi dla żywotnych interesów niewidomych również i z tego względu, że brak rozeznania co do rzeczywistej ich liczby nie pozwala na przeanalizowanie przez resort Opieki Społecznej możliwości objęcia systemem specjalnych świadczeń — wszystkich niewidomych, bez względu na wiek i zatrudnienie.

Niezależnie od przeprowadzenia powszechnego spisu niewidomych, niezbędne jest podjęcie względnie rozszerzenie prac naukowo-badawczych z zakresu zagadnień ludzi nie widzących, pozwoli to bowiem na prowadzenie właściwej polityki socjalnej na tym odcinku oraz umożliwi wymianę doświadczeń z organizacjami niewidomych za granicą.

×

W chwili obecnej niewidomi cywilni nie korzystają z żadnych przywilejów rentowych; pracujący niewidomi nabywają uprawnienia do rent i emerytur na takich samych zasadach co inni pracownicy.

Związek stoi na stanowisku, że specyficzna sytuacja niewidomego, trudność samodzielnego poruszania się i związana z tym konieczność stałej opieki drugiej osoby oraz ograniczone z natury rzeczy możliwości zarobkowe w pełni uzasadniają przyznanie niewidomym pewnego, choćby najskromniejszego zaopatrzenia specjalnego — niezależnie od wieku, pracy czy stanu zdrowia. Umożliwiłoby im to stworzenie bardziej znośnych warunków bytowania. Problem specjalnych zaopatrzeń dla niewidomych w krajach należących do Organizacji Narodów Zjednoczonych reguluje specjalna konwencja Komisji Społecznej ONZ.

Inny postulat PZN dotyczy specjalnego dodatku na dzieci dla małżeństw, w których bądź oboje rodzice bądź tylko jedno z nich jest niewidome, a także dla małżeństw, w których są niewidome dzieci.

×

Sprawą nie cierpiącą zwłoki, w załatwieniu której nie byłoby chyba przeszkód nie do pokonania, jest jak najrychlejsze zorganizowanie — w dostatecznym rozmiarze — opieki nad osobami tracącymi wzrok w sposób nagły (np. wskutek wypadków przy pracy, katastrof kolejowych, samochodowych itp.). Liczbę tych osób można szacować w przybliżeniu na około 200 rocznie. Tragedii tych ludzi niesposób opisać. Nagła utrata wzroku jest u wielu z nich równoznaczna z całkowitym załamaniem psychicznym.

Inwestycje włożone w budowę specjalnego zakładu rehabilitacji osób tracących wzrok opłaciłyby się sowicie, tak materialnie jak moralnie. Rehabilitacja uczyniłaby z ofiar świeżo nabytego kalectwa — jednostki zdolne do samodzielnej egzystencji.

(maj)

padku odprawę zalicza się jej na poczet przysługującej renty.

Jeśli pozostały same tylko dzieci, tzn. albo sieroty zupełne, albo takie, których matka nie ma prawa do renty, wtedy część stała wynosi dla: 1 dziecka — 15 funtów, 2 dzieci — 22,5 funta, 3 dzieci — 28,5 funta, 4 i więcej dzieci — 34 funtów miesięcznie. Dodatek procentowy za każdy rok ubezpieczenia ponad 10 lat oraz dodatek drożyźniany obliczany jest podobnie, jak przy rencie starczej. Część stała renty nie może być większa niż 34 funty, a razem z dodatkiem procentowym za lata ubezpieczenia ponad 10 lat — niż 51 funtów miesięcznie.

UBEZPIECZENIE Z TYTUŁU WYPADKU W ZATRUDNIENIU

Przepisy dotyczące tego ryzyka są najszczegółowiej rozbudowane i obejmują 19 artykułów w ustawie i 4 załączniki o łącznej ilości 43 artykułów. Ustawa reguluje w części dotyczącej ubezpieczenia z tytułu wypadków w zatrudnieniu trzy zagadnienia: 1) zasiłki chorobowe, 2) renty inwalidzkie i 3) świadczenia dla pozostałych.

Przy określeniu zakresu działania rzeczowego ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu i choroby zawodowej ustawa nie daje definicji ani wypadku, ani choroby zawodowej. Zaznacza jedynie, że do wypadków należą również wypadki w drodze do pracy i z pracy, o ile w marszu nie było przerw ani zboczeń z wyjątkiem takich, które dokonano dla dobra pracy. Uwzględniane są jako wypadki również te wypadki, które zdarzały się w czasie i w miejscu pracy lub w pobliżu miejsca pracy przy działaniu, mającym na celu ratowanie życia lub majątku lub też ochroną życia lub majątku przed grożącą szkodą lub niebezpieczeństwem.

Z drugiej jednak strony nie będą uwzględniane jako wypadki te wypadki, które są wynikiem zachowania się ubezpieczonego niezgodnie z przepisami regulaminu pracy albo ze wskazówkami zatrudniającego lub osób przez niego upoważnionych chyba, że wskutek wypadku nastąpiła śmierć albo niezdolność do pracy trwająca ponad 4 tygodnie.

Ciekawą niezmiernie rzeczą jest wprowadzenie domniemania prawnego, że wypadek p o d c z a s pracy jest zawsze wypadkiem w zatrudnieniu — chyba, że zostało udowodnione, że tak nie jest.

Jak zaznaczono ustawa nie zawiera ani pojęcia, ani wykazu chorób zawodowych. Do ustalenia tych pojęć ustawa deleguje Ministra Pracy.

Ponieważ każdy rodzaj ryzyka obejmuje osobny krąg ubezpieczonych, toteż pierwsze artykuły tej części ustawy ustalają krąg osób objętych obowiązkowo ubezpieczeniem z tytułu wypadku w zatrudnieniu. Art. 16 wymienia jako objętych tym ubezpieczeniem:

1) pracowników, z wyjątkiem sezonowych i dorywczych,
2) osoby w okresie nauki zawodu lub przysposobienia do zawodu,
3) członków Czerwonej Tarczy Dawida i innych organizacji pogotowia ratunkowego, wymienionych przez Ministra Pracy,
4) aresztowanych i zatrzymanych, o ile pracują przy pracach nie wymienionych w regulaminie więziennym jako prace porządkowe w więzieniu,
5) pracowników zatrudnionych na podstawie ustawy z 1948 o mobilizacji siły roboczej,
6) wychowanków zakładów poprawczych (ustawa z 1937), o ile wykonują prace jak pod pkt. 4.

Minister Pracy ma prawo wprowadzić specjalne przepisy ubezpieczenia od wypadków, nawet odbiegające od przepisów ustawy dla niektórych grup obywateli, a mianowicie dla 1) pracowników marynarki, 2) pracowników lotnictwa, 3) pracowników zatrudnionych za granicą przez pracodawców — obywateli izraelskich, 4) pracowników dorywczych i sezonowych i 5) pracowników wymienionych w art. 16 pkt 2—6.

Świadczenia przewidziane ustawą dla danego rodzaju ubezpieczenia obejmują: 1) lecznictwo, 2) produktywizację zawodową, 3) terapię zajęciową i rehabilitację, 4) protezowanie, 5) zasiłki z tytułu niezdolności do pracy, 6) renty z powodu inwalidztwa i 7) renty dla pozostałych w razie śmierci ubezpieczonego.

Świadczenia wymienione w pkt. od 1 do 4 Zakład tylko przyznaje, natomiast bezpośrednie korzystanie z tych świadczeń następuje w innych instytucjach lub organizacjach, które pozostają z Zakładem w stałych stosunkach i którym Zakład zwraca koszt świadczonych na rzecz ubezpieczonego usług lub czynności.

Świadczenia wymienione w pkt. od 5—7 Zakład wypłaca bezpośrednio.

Z a s i ł k i c h o r o b o w e przysługują ubezpieczonemu, jeśli skutkiem wypadku w zatrudnieniu stał się on niezdolny do pracy. Niezdolność do pracy określają indywidualni lekarze lub komisje lekarskie. Od ich orzeczenia przysługuje odwołanie do odwoławczej komisji lekarskiej. Przedmiotem badań lekarskich są jednak tylko skutki wypadku, nie mogą natomiast być uwzględniane inne schorzenia lub kalectwa powstałe przed lub po wypadku.

Dla określenia stopnia niezdolności do pracy ustawa przyjmuje procentowy system określenia inwalidztwa.

Okres wypłacania zasiłków chorobowych wynosi najwyżej 26 tygodni.

Za dzień wypadku zasiłek nie przysługuje. Za ten dzień pracodawca obowiązany jest wypłacać ubezpieczonemu wynagrodzenie.

Za pierwsze 3 dni niezdolności zasiłek nie przysługuje — chyba, że niezdolność trwała więcej niż 14 dni.

Praca w okresie niezdolności do pracy, będąca wynikiem akcji rehabilitacyjnej lub terapii zajęciowej, nie stanowi przeszkody do otrzymania zasiłku chorobowego.

Ciekawe postanowienie zawiera art. 38 ustawy. Ustala on, że zasiłek chorobowy nie należy się, jeśli pracodawca opłaca składkę ulgową.

Odpowiedni przepis w części o finansach wyjaśnia, że pracodawca płaci składkę ulgową wtedy, gdy zawarł z robotnikami umowę zbiorową ustalającą obowiązek wypłaty wynagrodzenia za dni choroby. Takie umowy mają prawo zawierać tylko pracodawcy zatrudniający co najmniej 500 robotników.

Aresztowani i zatrzymani nie otrzymują zasiłków chorobowych.

Wysokość zasiłku chorobowego w tym rodzaju ubezpieczenia wynosi $^3/_4$ przeciętnego zarobku dziennego dla pracownika wymienionego w art. 16 pkt. 1. Przeciętny zaś zarobek dzienny otrzymuje się dzieląc zarobek z ostatnich trzech miesięcy przed wypadkiem przez 90, jednak zasiłek dzienny nie może przewyższać 5 funtów. Minister Pracy ma prawo zmieniać sposób obliczania przeciętnego zarobku i ustalać inny pułap zasiłku dziennego.

Dla ubezpieczonych wymienionych w art. 16 pkt. 2—6 wysokość zasiłku wynosi również $^3/_4$ przeciętnego zarobku dziennego, przy czym przeciętnym zarobkiem jest zarobek podany do ubezpieczenia.

Jeśli po upływie 26 tygodni okaże się, że mimo leczenia ubezpieczony stał się inwalidą w wyniku wypadku, ma on prawo do r e n t y lub do o d p r a w y.

Renta inwalidy, którego niezdolność do pracy określona została w granicach od 5 do 25%, wynosi jednorazową odprawę w wysokości iloczynu: procent niezdolności razy 3-tygodniowy zasiłek.

Renta 100% inwalidy wynosi zasiłek dzienny otrzymywany przez niego w okresie przed przyznaniem renty, pomnożony przez 30. Ponieważ w zasiłku dziennym jest część płacy niestała, mianowicie dodatek drożyźniany, to w razie zmiany punktacji tego dodatku następuje też zmiana wysokości renty.

Inwalida o niezdolności w granicach od 25 do 100% otrzymuje rentę w wysokości, która się równa procentowi jego niezdolności od kwoty renty 100% inwalidy.

Inwalidzi o niezdolności od 25 do 50% mogą zamiast renty otrzymać odprawę w wysokości iloczynu obliczanego jak odprawy inwalidów 5—25%.

Kapitalizację renty inwalidów o niezdolności od 50 do 100% może wprowadzić Minister Pracy, który jednocześnie ustali sposób jej obliczania.

Otrzymanie odprawy nie oznacza utraty renty w razie pogorszenia się zdrowia. W tym przypadku otrzymana odprawa zaliczona zostaje na poczet renty.

Jeśli skutkiem wypadku w zatrudnieniu nastąpiła śmierć ubezpieczonego, rodzina jego ma prawo do renty rodzinnej lub odprawy.

Członkami rodziny uprawnionymi do renty rodzinnej wypadkowej są:

1) wdowa,
2) dzieci własne, przysposobione i pasierby do lat 18 jeśli sami się nie utrzymują,

3) rodzice niezdolni do pracy, którzy byli na utrzymaniu zmarłego — jeśli zakład uzna, że przyznania renty wymaga słuszność społeczna,

4) dziadkowie i rodzeństwo — jeśli byli na utrzymaniu zmarłego i nie są zdolni do utrzymania siebie,

5) wdowiec niezdolny do pracy, który był na utrzymaniu zmarłej żony.

Zakład może odmówić renty, jeśli ubezpieczony: 1) nie stosował się do wskazówek lekarza, 2) postępował w sposób szkodzący zdrowiu i 3) nie stosował się do wskazań rehabilitacyjnych i produktywizacji.

Wdowa, która osiągnęła wiek 50 lat, otrzymuje rentę w wysokości 60% renty 100% inwalidy. Jeśli wdowa jest w wieku od 40 do 50 lat, renta jej wynosi tylko 40% renty 100% inwalidy, z tym że w razie osiągnięcia 50 lat renta jej wzrasta do 60%.

Wdowa, która w chwili śmierci męża nie osiągnęła nawet 40 lat i nie ma dzieci, otrzymuje odprawę w wysokości 36-miesięcznej renty wdowy, która osiągnęła wiek 50 lat.

Jeśli oprócz wdowy pozostało również dziecko, wdowa zawsze ma prawo do renty niezależnie od wieku i to w wysokości jak wdowa 50-letnia. Nadto renta wdowy zostaje podwyższona na 1 dziecko o 20%, na 2 dzieci — o 30%, a na 3 dzieci i więcej o 40% renty 100% inwalidy.

Jeśli pozostały tylko sieroty zupełne, renta ich wynosi na 1 dziecko — 60%, na 2 dzieci — 80%, na 3 dzieci — 90%, a na 4 i więcej dzieci 100% renty pełnej inwalidy.

Jeżeli po zmarłym pozostała wdowa lub sieroty, to pozostałych innych uprawnionych traktuje się tak samo jak dzieci, a do renty uprawnieni są tylko inni (np. rodzice, dziadkowie, rodzeństwo), wówczas renta wynosi na 1 uprawnionego — 50%, na 2 uprawnionych — 75% na 3 uprawnionych — 90% a na 4 i więcej — 200% renty inwalidy 100%.

Ustawa ustala, że wszystkie renty dla pozostałych nie mogą razem przewyższać kwoty renty, którą otrzymywał lub która przysługiwała zmarłemu ubezpieczonemu.

Odwołania w sprawach dotyczących świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego rozpoznają sądy ubezpieczeń. Minister Pracy ma prawo wprowadzić badania kontrolne inwalidów otrzymujących renty inwalidzkie.

ZASIŁKI Z TYTUŁU MACIERZYŃSTWA

Ten rodzaj ubezpieczenia obejmuje — podobnie jak ubezpieczenia na wypadek starości — całą ludność czyli wszystkie obywatelki Izraela (z wyjątkiem tych kobiet, które nie mają prawa do renty starczej).

Wysokość zasiłku wynosi 75% zarobku pracownicy lub dochodu kobiety samodzielnej. Zasiłek jest wypłacany w okresie 12 tygodni, w tym 6 tygodni przed dniem porodu. Zasiłek tygodniowy nie może jednak być wyższy niż 35 funtów. Oprócz zasiłku kobieta ma prawo do jednorazowej pomocy w wysokości 55 funtów na wyprawkę o ile Zakład stwierdzi, że stan majątkowy rodzącej wymaga przyznania takiej pomocy.

FINANSE

Rozwiązanie ustawy izraelskiej oparte jest na klasycznym ubezpieczeniu społecznym. Finanse, tj. fundusz ubezpieczeniowy tworzony jest ze składek płaconych przez ubezpieczonych i ubezpieczających. Składka nie jest jednolita. Na każdy rodzaj ubezpieczenia płacona jest oddzielna składka.

Składka obliczona jest w procencie do zarobku pracownika lub dochodu osób gospodarczo samodzielnych i wynosi:

	Ubezpiecz. od starości	Ubezp. na wyp. macierzyństwa	Razem
dla robotników	1,0	0,4	1,4
dla pracodawców	1,5	0,4	1,9
dla samodzielnych	2,5	0,8	3,3

Najniższa podstawa wymiaru wynosi 300 funtów miesięcznie dla pracownika i 600 dla osób samodzielnych. Od tego są rozmaite wyjątki.

Składka na ubezpieczenie od wypadków wynosi od 0,5 do 3% zarobków ubezpieczonego. Ścisłą składkę dla każdego zawodu i grupy ubezpieczonych ustala w zależności od stopnia niebezpieczeństwa i ryzyka Minister Pracy.

Poza tym ustawa nakazuje, by skarb Państwa wpłacał na fundusz ubezpieczeniowy Zakładu dotacje w wysokości 10% od globalnej kwoty składek z tytułu ubezpieczenia na wypadek starości i śmierci i 45% od globalnej kwoty składek na zasiłki z tytułu macierzyństwa.

Pomoc państwa w zasadzie jednak jest fikcyjna. Sprawozdanie Zakładu za rok 1955—1956 podaje, że w listopadzie 1955 Zakład zawarł ze skarbem Państwa umowę lokacyjną. Na mocy tej umowy — przewidzianej w art. 88 ustawy — Zakład do dnia 31 marca 1956 ulokował w kasach skarbu Państwa 43.470.000 funtów, w tym z dochodów roku sprawozdawczego 1955—56 — 27.170.000 funtów.

Pomimo istnienia pełnego autonomizmu finansowego Zakładu stawki rent i zasiłków są na ogół niższe niż możliwości finansowe Zakładu, a lokacje kapitałowe na inne cele nie dotyczące świadczeń rosną z każdym rokiem.

To samo sprawozdanie podaje, że w roku 1954—55 zebrano składek 23.936.000 funtów, a w 1955—56 roku — 37.382.000 funtów czyli w obu pierwszych latach istnienia Zakładu i działania ustawy otrzymano ze składek 61.318.000 funtów z czego wydano na świadczenia tylko 15.000.000 funtów i na koszty administracyjne 2,5 miliona funtów, czyli razem 17,5 miliona funtów. A zatem w ciągu 2 lat Zakład na działalność merytoryczną wydał zaledwie 25%, czyli jedną czwartą swych funduszów. Skarb państwa na fundusz ubezpieczeń w tym czasie żadnych kwot nie wpłacił.

Jeszcze gorzej przedstawia się klasowa analiza wpływów składkowych w stosunku do wydatków. Dwuletnie wpływy w kwocie 61,5 miliona funtów obejmują: od pracodawców — 37,3 miliona funtów, od pracowników — 17,1 miliona funtów i od osób samodzielnych — 6,9 miliona funtów. (Uwaga: na 560.000 ubezpieczonych jest 400 tys. pracujących najemnie i 126 tys. samodzielnych gospodarczo, przy czym za takich uważa się rzemieślników zatrudniających członków rodziny i 5 robotników najemnych). Oznacza to, że składki zapłacone przez robotników najemnych kryły w całości wydatki na świadczenia i na koszty administracyjne, a składki pracodawców i samodzielnych ulokowane zostały w skarbie państwa. W ten sposób ubezpieczenie państwowe z punktu widzenia pomocy socjalnej nic robotnikowi nie dało, gdyż sam on opłacił nie tylko otrzymane świadczenia, ale miał na swym utrzymaniu cały etat Zakładu w liczbie 481 pracowników, a nadto z jego składek płacono świadczenia ubezpieczonym — samodzielnym.

Jest to wymowny przyczynek do dyskusji ze zwolennikami wprowadzenia w Polsce autonomizmu finansowego.

×

Wprowadzenie przez państwo Izrael ubezpieczeń społecznych nie spowodowało likwidacji istniejących „Kranot", tzn. poszczególnych kas ubezpieczeniowych. Kasy te mają charakter dobrowolny i prowadzone są przeważnie pod egidą i nadzorem związków zawodowych. Kasy prowadzą ubezpieczenia dodatkowe i nadto obejmują te ryzyka, których nie obejmuje ubezpieczenie społeczne, a mianowicie inwalidztwo ogólne i bezrobocie.

Jedną z największych kas jest kasa robotników budowlanych założona w 1945 roku i ubezpieczająca około 50 tys. robotników; świadczy ona: zasiłki chorobowe, produktywizację zawodową, zasiłki chorobowe z powodu wypadku w zatrudnieniu, zasiłki urlopowe, zasiłki sanatoryjne, zasiłki na święta, odszkodowania, renty starcze i inwalidzkie, pożyczki na zagospodarowanie się i drobne pożyczki. Składka w tej kasie jest bardzo wysoka i sięga 25,5% zarobków, z czego płacą dobrowolnie pracodawcy 21% i robotnicy najemni 4,5%. Składka nie jest jednolita. W ramach tej kasy obowiązuje tylko inwalidztwo zawodowe, tzn. niezdolność do prac w budownictwie.

Oprócz tej kasy istnieją jeszcze dwie wielkie kasy ubezpieczeniowe, a mianowicie: pracowników rolnych i kasa „Miwtachim", która obejmuje wszystkich pracowników, oprócz rolnych i budowlanych. Zakres ryzyk oraz stawki świadczeń są zbliżone do rozwiązań kasy budowlanych.

Dla całokształtu obrazu należy dodać, że oprócz zakładu państwowego i kas dobrowolnych, isnieje Centrala Kasy Chorych, która prowadzi lecznictwo i gospodarkę uzdrowiskową. Centrala podległa jest centrali związków zawodowych „Histadrut".

Michał Ponarski

Nasi czytelnicy i korespondenci piszą

Spopularyzować przepisy rentowe wśród lekarzy

Osoby ubiegające się o uzyskanie renty inwalidzkiej bywają niejednokrotnie narażone na nieoczekiwane trudności — na skutek błędnych informacji udzielanych pracownikom przez poszczególne osoby oraz instytucje. O uprawnieniach do uzyskania renty inwalidzkiej informują — i to często błędnie — zarówno prasa jak i rozmaici radcy prawni, rady zakładowe i miejscowe i wielu innych.

Będąc rencistą-inwalidą, jestem częstym pacjentem zakładów opieki zdrowotnej otwartej, gdzie niejednokrotnie miałem możność stwierdzić, że lekarze społecznych zakładów służby zdrowia udzielają swym pacjentom błędnych informacji, dotyczących postępowania rentowego. Informują więc np. że rentę inwalidzką można uzyskać dopiero wówczas „kiedy się pada z nóg" względnie dopiero po 55 roku życia lub, że w wypadku otrzymania renty inwalidzkiej należy zrezygnować z pracy itp. Jednym słowem, odnosi się niekiedy wrażenie, jak gdyby lekarze swymi błędnymi informacjami chcieli odstraszyć petentów od wszczęcia starań o rentę inwalidzką.

Można by podać wiele przykładów świadczących o tym, że lekarze społecznej służby zdrowia nie znają przepisów o postępowaniu rentowym, wskutek czego narażają petentów na straty materialne, oraz podrywają autorytet służby zdrowia.

Zjawiskiem często spotykanym w przychodniach jest odmowa ze strony lekarzy wydawania zaświadczeń o stanie zdrowia pacjentów, niezbędnych im do wszczęcia postępowania o rentę inwalidzką.

Moim zdaniem, przepisy dotyczące postępowania rentowego są w ogóle za mało spopularyzowane w społeczeństwie. Jednakże zupełnie niedopuszczalnym wydaje się fakt, aby nie były one znane w społecznych zakładach służby zdrowia, przynajmniej w ogólnych zarysach.

Niezależnie od powyższego należy dodać, że lekarze społecznej służby zdrowia nie znają również przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

Zagadnieniem tym powinno zainteresować się Ministerstwo Zdrowia i dołożyć starań, aby podstawowe przepisy o postępowaniu rentowym i przepisy o ubezpieczeniu społecznym zostały jak najrychlej spopularyzowane w społecznych zakładach służby zdrowia. W istniejącym bowiem dotychczas stanie rzeczy wielu zainteresowanych chorych pracowników narażonych jest wskutek błędnych informacji lekarzy — na poważne trudności i znaczne opóźnienie w zrealizowaniu przysługujących im ustawowych uprawnień do renty inwalidzkiej.

Piotr Morkiewicz
Brwinów

Autor korespondencji zwraca uwagę na słabe spopularyzowanie ustawodawstwa rentowego w społeczeństwie. Jest to określenie nie dość ścisłe: popularyzacja istnieje, jest tylko często nieodpowiednia i niewłaściwie pojmowana. Popularyzacja nie oznacza „agitowania" za przechodzeniem na rentę (bo „teraz łatwiej"), oznacza natomiast rzeczową informację opartą na dokładnej znajomości obowiązujących w danym zakresie przepisów, oznacza sprawne udzielenie konkretnej pomocy przez wypełnianie obowiązków przepisami tymi określonych.

Zakłady społeczne służby zdrowia współpracują z organami przyznającymi zaopatrzenie emerytalne; współpraca unormowana została w instrukcji Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z dnia 17 maja 1955 (PL 10-12-1/55) w sprawie współdziałania zakładów społecznych służby zdrowia z komisjami lekarskimi do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 10 z 30 maja 1955, poz. 57).

Nie trzeba udowadniać, że współpraca KIZ z placówkami służby zdrowia (zakładami opieki otwartej, placówkami przyzakładowymi, szpitalami, sanatoriami itp. placówkami lecznictwa), dysponującymi pełną dokumentacją odnośnie stanu zdrowia przyszłego rencisty (karta choroby, wyniki badań, zdjęcia) ma ogromne znaczenie dla ścisłości orzeczeń KIZ.

Stosownie do postanowień paragr. 1 instrukcji z 17 maja 1955 — „zakłady społeczne służby zdrowia obowiązane są wydać pracownikowi zaświadczenie o stanie zdrowia dla potrzeb organów przyznających zaopatrzenie w związku z już zgłoszonym wnioskiem o przyznanie zaopatrzenia uzależnionego od inwalidztwa albo w celu umożliwienia zgłoszenia takiego wniosku (ust. 1)" nie tylko w przypadkach, gdy stan zdrowia uniemożliwia lub poważnie ogranicza jego zdolność do pracy na czas dłuższy od ustawowego okresu zasiłkowego (ust. 2 pkt. 1), lecz także w przypadkach gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie może pracować w swoim zawodzie w zwykłych warunkach, może natomiast pracować dorywczo, przy skróconym czasie pracy itp. (ust. 2 pkt. 2).

Stosownie do postanowień par. 4 zakład społeczny służby zdrowia obowiązany jest wydać zaświadczenie o stanie zdrowia osobie już uprawnionej do pobierania renty nie tylko na wniosek organu przyznającego zaopatrzenie, lecz także na wniosek samej osoby zainteresowanej w razie zajścia okoliczności mogących mieć wpływ na wysokość zaopatrzenia (np. potrzeba opieki innej osoby wskutek pogorszenia się stanu zdrowia), w celu rozpatrzenia przez organ rentowy wniosku rencisty o zmianę wysokości renty, względnie w innych przypadkach.

Lekarze, którzy uchylają się od obowiązku wydawania takich zaświadczeń stoją w wyraźnej kolizji z obowiązującymi ich przepisami. *(maj)*

Legitymacja dokumentem ubezpieczenia

Każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub na podstawie stosunku służbowego w różnych przedsiębiorstwach i instytucjach oraz u osób prywatnych powinien posiadać legitymację ubezpieczeniową, stanowiącą dowód ubezpieczenia oraz dokument, na podstawie którego ubezpieczony i jego rodzina otrzymują pomoc leczniczą. Jednocześnie legitymacja ubezpieczeniowa stanowi dowód zatrudnienia przy ubieganiu się o świadczenia rentowe.

Prawo do świadczeń leczniczych nie jest ograniczone żadnym okresem wyczekiwania — natomiast prawo do świadczeń rentowych uzależnione jest od przebycia pewnego okresu czasu w zatrudnieniu.

Ubiegający się o pomoc leczniczą otrzymuje ją natychmiast po wykazaniu się legitymacją ubezpieczeniową lub odpowiednim zaświadczeniem, że jest zatrudniony, natomiast ubiegający się o rentę inwalidzką lub rentę starczą obowiązany jest dołączyć do wniosku o rentę, oprócz rozmaitych dokumentów, nadto zaświadczenie pracy stwierdzające, że przebył w ubezpieczeniu odpowiednią ilość lat pracy.

Na podstawie dawniej obowiązujących przepisów dowody w postaci dokumentów ubezpieczeniowych gromadzone były i przechowywane w b. instytucjach ubezpieczeniowych (ZUPU i ZUS). Wobec tego ubezpieczony nie miał obowiązku ani potrzeby zbierania i przechowywania dowodów zatrudnienia.

W 1948 roku przebiegi ubezpieczenia prowadzone przez ZUS dla wszystkich ubezpieczonych zostały zniesione z uwagi na poważne koszty tego urządzenia.

W 1951 roku rozporządzenie MPiOS z 19. 1. 51 (Dz.U. nr 7, poz 60) o trybie zgłoszeń w zakresie ubezpieczeń społecznych, uiszczania składek i kontroli czynności zakładów pracy zobowiązuje wszystkie uspołecznione zakłady pracy, aby wydawały swoim pracownikom legitymacje ubezpieczeniowe oraz dokonywały w nich odpowiednich wpisów: tj. wpisanie daty rozpoczęcia zatrudnienia względnie daty ustania zatrudnienia.

Od 1951 roku pracownik sam jest obowiązany zbierać starannie i przechowywać dowody zatrudnienia, którymi może udowodnić swoje prawa do świadczeń, szczególnie musi on sam lub jego rodzina udowodnić w przyszłości prawa do renty.

Dowodami takimi są właśnie wyżej wspomniane legitymacje ubezpieczeniowe, do których zakłady pracy wpisują okresy zatrudnienia. Jeśli pracownik nie posiada żadnej legitymacji ubezpieczeniowej, uspołeczniony zakład pracy, w którym pracownik objął zatrudnienie, obowiązany jest wydać mu legitymację

ubezpieczeniową i wpisać w niej datę rozpoczęcia pracy.

Jeśli pracownik jest zatrudniony w prywatnym zakładzie pracy, legitymację ubezpieczeniową wydaje WZUS względnie OZUS.

Dokumentacja tworzona przez zakłady pracy w formie wystawiania legitymacji ubezpieczeniowych i wpisów do nich okresów zatrudnienia nie jest jeszcze doskonałym dokumentem w zakresie przebiegu zatrudnienia, w szczególności o ile chodzi o wpisanie okresów niezdolności do pracy z powodu choroby po zwolnieniu z pracy, przejściowych przerw w zatrudnieniu z innych przyczyn, oraz innych danych, mogących mieć znaczenie przy ubieganiu się o świadczenia rentowe. W każdym razie nowy system tworzenia dokumentacji ubezpieczeniowej, chociaż nie daje w tej chwili pełnego i dokładnego obrazu z przebiegu pracy pracownika, to jednak wprowadza zasadniczy element dokumentacji, jakim jest właśnie legitymacja ubezpieczeniowa odpowiednio wypełniona.

Legitymacja ubezpieczeniowa powinna zatem stanowić nie tylko jak dotychczas jedynie dowód dla uzyskania świadczeń leczniczych, lecz również winna być ona wystarczającym dowodem przy ubieganiu się o świadczenia rentowe.

Wysuwane sugestie, by prócz legitymacji ubezpieczeniowej wprowadzić nadto dla celów rentowych „książeczki obrachunkowe" lub „książeczki zatrudnienia" uważam za niecelowe, gdyż prowadzenie podwójnej ewidencji zatrudnienia: raz w formie legitymacji ubezpieczeniowych, drugi raz w formie książeczek obrachunkowych lub zatrudnienia nie ulepszy wcale systemu techniki ubezpieczeniowej, lecz przeciwnie — wprowadzi pewien zamęt w tym zakresie, zwłaszcza w kompetencji wystawiania i dokonywania wpisów w tych książeczkach. Z tego względu należy pozostać tylko przy legitymacji ubezpieczeniowej, która będzie podstawowym dokumentem, stwierdzającym uprawnienia zarówno dla świadczeń leczniczych, jak i świadczeń rentowych.

W celu ostatecznego uregulowania sprawy wydawania pracownikom legitymacji ubezpieczeniowych należy powierzyć te czynności kadrom, które w oparciu o akty personalne dokonywałyby w legitymacji wpisów, dotyczących przyjęcia pracownika do pracy i zwolnienia, a ponadto wpisywałyby do odpowiednich rubryk okresy zasiłkowe po zwolnieniu z pracy z powodu przedłużającej się choroby i poświadczały ważność legitymacji (co 3 miesiące). Nadto należałoby wydać instrukcję szczegółową o wystawianiu i wydawaniu legitymacji ubezpieczeniowych, dokonywaniu w nich właściwych wpisów i używaniu odpowiednich stempli, gdyż nie wszystkim zakładom pracy są dokładnie znane obowiązki w tym zakresie.

Od dobrego i dokładnego wykonywania zadań przez zakład pracy w zakresie wydawania legitymacji ubezpieczeniowych zależy w dużym stopniu szybkie przyznanie roszczeń rentowych pracownikowi, jak i jego rodzinie.

By legitymacja ubezpieczeniowa spełniała należycie swą rolę użytkową tak w przypadkach przy ubieganiu się o pomoc leczniczą, jak w przypadkach ubiegania się o rentę starczą lub inwalidzką, należy przy wydawaniu nowego nakładu zaopatrzyć legitymacje w twarde okładki oraz dodać kilka kartek „Zaświadczenie pracodawcy o zatrudnieniu" oraz parę kartek na końcu dla notatek lekarzy z napisem „Różne notatki lekarskie".

Otrzymawszy taką legitymację ubezpieczeniową każdy pracownik niewątpliwie będzie ją starannie przechowywał, aby nie stracić dowodu pracy — potrzebnego do udowodnienia swych praw ubezpieczeniowych, zwłaszcza przy ubieganiu się o należne świadczenia rentowe.

Bronisław Smoliński
Kierownik OZUS Zabrze

Aby ułatwić kontrolę wypłat zasiłków

W ostatnich czasach instruktorzy wypłat zasiłków są bardzo obciążeni pracą; oprócz kontroli zasiłków — obowiązani są oni wykonać jeszcze wiele czynności dodatkowych, a mianowicie: opracowywać plany kontroli na każdy kwartał (poprzednio sporządzane przez WZUS), prowadzić rejestr roczny zakładów pracy z odnotowaniem wszystkich danych potrzebnych do następnej kontroli, przeszkalać aktyw związkowy i społeczny w zakładzie pracy, przeprowadzać kontrolę działalności aktywu związkowego w zakresie profilaktyki i lecznictwa, przeprowadzać analizę wzrastającej absencji chorobowej, czuwać nad właściwym zorganizowaniem i przebiegiem narad w zakładach pracy w zakresie podniesienia zdrowotności i walki z nieuzasadnioną absencją chorobową, oraz dostarczać na te narady odpowiedni materiał statystyczny.

Wymienione czynności nie wyczerpują całości zadań instruktorów. Każdy z nich, chcąc sprostać swoim obowiązkom, zmuszony jest pracować nie 7, lecz przeciętnie 9 do 10 godzin dziennie, zwłaszcza że większość zakładów pracy nie zwraca uwagi na organizację wypłat zasiłków, nie dba o staranne prowadzenie dokumentacji, nie troszczy się też o to, by ułatwić pracę instruktorom.

Na terenie powiatu częstochowskiego w wielu zakładach pracy zasiłki rodzinne wypłacane są w listach zaliczkowych łącznie z zaliczką, przy tym nie wszędzie listy zaliczkowe prowadzone są w porządku alfabetycznym. Pracownik prawie w każdym miesiącu zmienia numer kolejności w liście. W wielu wypadkach na jednej stronie listy zaliczkowej wśród kilkunastu nazwisk pracowników figurują zaledwie dwa — trzy nazwiska osób pobierających zasiłek. Instruktor zmuszony jest w każdym miesiącu odszukać nazwisko pracownika i porównać wysokość zasiłku z „oświadczeniem"; niezależnie od tego, trzeba wyszukać „arkusz zarobkowy" pracownika w celu sprawdzenia 20 dni roboczych.

Dla ułatwienia pracy i zaoszczędzenia czasu tak instruktorom jak i zakładom pracy, proponuję by wpisywać wysokość wypłaconego zasiłku rodzinnego do „arkusza zarobkowego pracownika" oczywiście w tych zakładach, które prowadzą „arkusze" (robią to np. kopalnie rudy na naszym terenie).

„Arkusze zarobkowe" prowadzone są bieżąco; uwidacznia się w nich ilość dni przepracowanych, dni choroby, potrącenia, wyrównania itp., ewentualnie inne notatki o pracowniku oraz wysokość zarobku.

Moim zdaniem, można by w „arkuszu zarobkowym" przeznaczyć jedną rubrykę na zasiłek rodzinny, przenosząc tam kwoty zasiłku z list zaliczkowych (z odnotowaniem wyrównań lub potrąceń). Niezależnie od tego, w górnej części „arkusza" można by wpisać (z „oświadczeń") imiona członków rodziny uprawnionych do zasiłku rodzinnego (ewentualnie uzgodnić z wpisem w dowodach osobistych), odnotowywać też wszystkie zmiany w stanie rodzinnym pracownika. Mając na „arkuszu zarobkowym" cały okres pobierania zasiłku rodzinnego, łatwo można będzie zlikwidować przeoczone nadpłaty z okresu poprzedniego.

Ten system utrzymuje się na PKP i doskonale zdaje egzamin. Kontrola WZUS przy każdej inspekcji stwierdza jedynie minimalne błędy. Instruktor, chcąc sporządzić rozliczenie z podjętej i wypłaconej gotówki, sumuje wszystkie kwoty zasiłków z „arkuszy" i otrzymuje ogólną sumę podjętą na zasiłki; sprawdza dodatkowo jedynie podpisy pracowników w listach zaliczkowych.

„Arkusz zarobkowy" jest obliczony na okres 4 lat. Instruktor posługując się „arkuszem" ma pracę znacznie ułatwioną, nie traci nadmiaru czasu, a może przeznaczyć go raczej na szkolenie aktywu związkowego.

Myślę, że ten system rejestrowania wypłaconych zasiłków nie obciążyłby zbytnio zakładów pracy (kopalń), a w praktyce na pewno przyniosłby dużo obustronnych korzyści.

Łucjan Maźniak
Częstochowa

Może na ten temat zechcą się wypowiedzieć koledzy instruktorzy z innych zarządów.

Zdaniem naszym, należałoby poważnie zastanowić się nad tym, czy ułatwienie kontroli nie odbyłoby się kosztem zwiększenia pracy zakładu. Czy wpisywanie na „arkusz zarobkowy" danych o stanie rodzinnym itp. nie byłoby w pewnym stopniu dublowaniem pracy, skoro wg obowiązujących przepisów — dane te muszą być wpisane na „oświadczeniu". (Red)

UWAGA CZYTELNICY

Przypominamy o konieczności wznowienia prenumeraty PUS na rok 1958. Warunki zamówień i przedpłat podane są szczegółowo na trzeciej stronie okładki numeru.

Informujemy jednocześnie, że począwszy od bieżącego miesiąca redakcja PUS mieści się przy ul. Szopena 1, pokój 613, telefon 89041 wewn. 607.

Zaliczanie nauczycieli do I kategorii zatrudnienia

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW Z 10 MAJA 1957 – DZ. U. NR 27, POZ. 119

Ustawa z 27. 4. 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63) przyznała nauczycielom prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadach określonych w obowiązujących przepisach dla pracowników zaliczonych do I kategorii zatrudnienia.

Zasady zaliczania pracowników do I kategorii zatrudnienia określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10. 9. 1956 (Dz. U. nr 39, poz. 176). Ponieważ zasady te miały zastosowanie również i do nauczycieli, zostały one omówione w artykule pt. „Uprawnienia emerytalne nauczycieli i ich rodzin" — PUS nr 10/56, str. 311.

Obecnie ogłoszone zostało odrębne rozporządzenie Rady Ministrów z 10. 5. 1957 w sprawie zaliczania nauczycieli do kategorii zatrudnienia (Dz. U. nr 27, poz 119); rozporządzenie to obowiązuje z mocą wsteczną od 8. 5. 1956, tj. od dnia wejścia w życie wymienionej na wstępie ustawy z 27. 4. 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli.

Na podstawie tego rozporządzenia prawo do renty przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia, mają niżej wymienieni pracownicy pedagogiczni (o ile spełniają warunki do renty, o których będzie mowa dalej), zatrudnieni:

1) w państwowych szkołach, zakładach i placówkach wychowawczych i szkoleniowych, zakładach leczniczych i leczniczo-wychowawczych i poprawczych, schroniskach dla nieletnich, przedszkolach, internatach i bursach, świetlicach szkolnych i międzyszkolnych, bibliotekach szkolnych i pedagogicznych oraz ośrodkach doskonalenia kadr,

2) szkołach, zakładach i placówkach wymienionych w pkt. 1 przekazanych Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" i Centralnemu Związkowi Spółdzielczości Pracy,

3) w administracji szkolnej, do której pracownik przeszedł z zatrudnienia wymienionego w pkt. 1 lub 2 (data przejścia obojętna).

Za pracowników pedagogicznych uważa się w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 5. 1957: 1) nauczycieli, nauczycieli zawodu i wychowawców, 2) dyrektorów, zastępców dyrektorów, kierowników i zastępców kierowników, 3) kierowników wydziałów i działów, sekcji warsztatów, pracowni i zajęć praktycznych, 4) bibliotekarzy, 5) instruktorów i 6) przewodników drużyn harcerskich.

Wszyscy powyżsi pracownicy pedagogiczni będą dalej nazwani „nauczycielami", a praca ich w wyżej wymienionym charakterze — „pracą pedagogiczną".

Rozporządzeniem Rady Ministrów z 10. 5. 1957 nie są objęci pracownicy pedagogiczni prywatnych szkół, zakładów i innych placówek wychowawczych, pracownicy studiów przygotowawczych, szkół wyższych, instytutów i placówek naukowych (np. uniwersytety, akademie, instytuty Polskiej Akademii Nauk itp.).

Zasady zaliczania nauczycieli do pracowników I kategorii zatrudnienia są określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10. 5. 1957 na ogół w taki sam sposób jak w omówionym już rozporządzeniu Rady Ministrów z 10. 9. 1956. Różnica zachodzi tylko w dwóch przypadkach:

1) nauczycielowi zalicza się do I kategorii zatrudnienia pracę pedagogiczną, jeżeli wykonywana była w wymiarze co najmniej połowy (50%) obowiązkowego wymiaru jego zajęć,

2) nauczycielowi zalicza się do I kategorii zatrudnienia również okres bezpłatnych urlopów, udzielonych dla celów oświatowych, naukowych lub dla prac w Związku Nauczycielstwa Polskiego.

×

Konieczność wprowadzenia powyższych dwóch odchyleń od ogólnych zasad zaliczania do I kategorii zatrudnienia, określonych w rozporządzeniu RM z 10. 9. 1956, uzasadniane było przez Ministerstwo Oświaty i Związek Nauczycielstwa Polskiego szczególnie ciężką i wytężającą pracą wychowawczą nauczycieli. Ponieważ są to zasadnicze odchylenia od zasad ogólnych i niezgodne z podstawowymi aktami prawnymi należy im poświęcić nieco uwagi.

Przepis art. 14 cytowanej ustawy z 27. 4. 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli wyraźnie postanawia, że „nauczycielowi i jego rodzinie przysługuje prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadach (podkreślenie autora) określonych w obowiązujących przepisach dla pracowników zaliczonych do I kategorii zatrudnienia". Zasady te określone zostały w cytowanym rozporządzeniu Rady Ministrów z 10. 9. 1956, wydanym na podstawie art. 9 ust. 2 z dekretu o p. z. e.

W myśl tego rozporządzenia warunkiem zaliczenia pracownika do I kategorii zatrudnienia jest wykonywanie odpowiednich prac (pod ziemią lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia) stale i w pełnym wymiarze godzin. Zaliczanie zatem nauczycieli do pracowników I kategorii zatrudnienia przy wykonywaniu prac w wymiarze połowy obowiązkowego wymiaru zajęć jest sprzeczne z przepisem art. 14 wymienionej ustawy i odstępstwem od ogólnych zasad zaliczania do pracowników I kategorii zatrudnienia.

Zaliczanie zaś nauczycielowi do I kategorii zatrudnienia okresów bezpłatnych urlopów udzielonych dla celów oświatowych, naukowych lub dla prac w Związku Nauczycielstwa Polskiego jest nie tylko odstępstwem od ogólnych zasad, ale i sprzeczne z dekretem o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym i z rozporządzeniem Rady Ministrów z 10. 9. 1956 o zaliczaniu do I kategorii zatrudnienia. Dekret o p.z.e. zaliczania okresów bezpłatnych urlopów na staż uprawniający do renty w ogóle nie przewiduje. Wprawdzie w myśl art. 8 ust. 1 pkt. 1—3 tego dekretu zalicza się pracownikowi na staż pracy okresy nauki (pod pewnymi warunkami), ale nie są to okresy równorzędne z okresami zatrudnienia i powstanie inwalidztwa lub ukończenie wieku w tych okresach, jeżeli następują po upływie 2 wzgl. 5 lat od ustania zatrudnienia, nie daje żadnego prawa do renty. W myśl zaś rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 9. 1956 zatrudnienia w dziedzinie oświaty, nauki lub w związu zawodowym są uważane za zatrudnienia II a nie I kategorii.

Podkreślić tu również należy, że nauczycielom, którzy przeszli z pracy w niepaństwowych szkołach, zakładach i placówkach wychowawczych i szkoleniowych do pracy w państwowych szkołach, zakładach lub placówkach wychowawczych, o których na wstępie była mowa i zostali objęci wymienioną ustawą z 27. 4. 1956, zalicza się do I kategorii zatrudnienia cały okres tej poprzedniej pracy pedagogicznej (tj. w szkolnictwie prywatnym). Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 9. 1956, a więc przed okazaniem się rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 5. 1957, nauczycielom zaliczało się do I kategorii zatrudnienia tylko okresy pracy pedagogicznej, wykonywanej w państwowych szkołach, zakładach i placówkach wychowawczych i szkoleniowych. Wynikało to bowiem z samej ustawy z 27. 4. 1956, stwarzającej uprzywilejowanie stanowiska tylko z tytułu pracy pedagogicznej w szkołach i zakładach wychowawczych państwowych

Wprowadzenie na korzyść nauczycieli wyżej omawianych dwóch odchyleń od zasad ogólnych wywołało sprzeciw wśród pracowników zatrudnionych pod ziemią lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia, od których wymaga się stałej pracy i w pełnym wymiarze godzin. Podnoszony jest zarzut, że praca nauczycieli nie jest tak szkodliwa, aby dawała większe przywileje niż np. praca hutników żelaza i stali, którzy zatrudnieni są stale przy wielkich piecach, narażeni na działanie gorąca i oparów, lub praca górników narażonych stale na wypadki z powodu osypywania się węgla czy wydobywania się gazów. Wręcz odwrotnie, wykazuje

się, że praca nauczycieli jest spokojna, wykonywana w dobrych i higienicznych warunkach i że nie ma wogóle uzasadnienia dla zaliczania nauczycieli do pracowników I kategorii zatrudnienia.

×

Nauczyciel ma prawo do renty starczej lub inwalidzkiej, przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia, jeżeli spełnia warunki określone w dekrecie o p.z.e. i w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10 5. 1957.

Warunki przyznania nauczycielowi renty starczej w wysokości przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia są następujące:

1) przekroczenie wieku starczego, tj. przekroczenie przez mężczyznę 60 lat, a przez kobietę 55 lat życia,

2) posiadanie wymaganego okresu zatrudnienia, wynoszącego dla mężczyzny 25 lat, a dla kobiet 20 lat zatrudnienia w charakterze nauczyciela,

3) ukończenia wieku starczego w czasie zatrudnienia lub w ciągu 5 lat od ustania zatrudnienia.

Nauczyciel, który nie posiada okresu 25 lat (mężczyzna) lub 20 lat (kobieta) wyłącznie pracy pedagogicznej, o której poprzednio była mowa (a więc zaliczalnej do I kategorii zatrudnienia), ale posiada okres różnej pracy (tj. pedagogicznej i innej), ma prawo do renty starczej w wysokości określonej dla pracowników I kategorii zatrudnienia, jeżeli w powyższych 25 lub 20-letnich okresach pracy ma co najmniej 15 lat pracy pedagogicznej (obojętnie w jakim okresie czasu) i jeżeli praca ta była ostatnią jego pracą przed powstaniem prawa do renty starczej. Nauczyciel, który ma 25 lub 20 lat różnej pracy, a w tym co najmniej 15 lat pracy pedagogicznej, lecz ostatnia jego praca była pracą zaliczalną do II kategorii zatrudnienia (a więc praca niepedagogiczna), ma prawo do renty starczej w wysokości przewidzianej dla pracowników I kategorii, jeśli do zatrudnienia zaliczalnego do II kategorii został przeniesiony z pracy pedagogicznej ze względu na stan zdrowia, w drodze wyboru, przeniesienia służbowego lub innego zarządzenia i zatrudnienie to wykonywał ostatnio przed powstaniem prawa do renty starczej.

Warunki do renty inwalidzkiej w wysokości przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia są następujące:

1) powstanie inwalidztwa w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia i zaliczenie nauczyciela przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia do jednej z trzech grup inwalidów,

2) posiadanie w okresie ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia co najmniej 5 lat pracy pedagogicznej, przy czym praca ta ma być ostatnią pracą przed powstaniem inwalidztwa.

Jeżeli nauczyciel wykonywał ostatnio inną pracę a nie pracę pedagogiczną, ma prawo do renty inwalidzkiej w wysokości przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia, jeżeli spełnia wyżej omówione warunki do renty starczej z tym, że zamiast osiągnięcia wieku starczego wymagane jest powstanie inwalidztwa, a zamiast 15 lat pracy pedagogicznej wystarczy 10 lat takiej pracy.

Należy w końcu jeszcze wspomnieć, że na równi z pracą pedagogiczną zaliczane są nauczycielowi wszystkie okresy innej pracy, która na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 9. 1956 zaliczalna jest jako zatrudnienie I kategorii oraz wykonywane bezpośrednio po takich okresach pracy lub po okresach pracy pedagogicznej wszystkie tzw. okresy zaliczalne, wymienione w art. 8 dekretu o p.z.e. (służba wojskowa, działalność rewolucyjna i wyzwoleńcza, pobyt w obozach pracy i w obozach koncentracyjnych w czasie okupacji itp.).

Nauczycielom, którym odmówiono prawa do renty inwalidzkiej lub starczej na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 10. 9. 1956 z tego powodu, że nie spełniali warunków poprzednio obowiązujących (np. nie posiadali 15 lub 10 lat zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin lub w państwowych szkołach i zakładach wychowawczych) mają obecnie prawo żądania ponownego rozpatrzenia ich wniosków

Wysokość renty rodzinnej dla członków rodziny pozostałej po nauczycielu oraz warunki uzyskania tej renty niczym nie różnią się od wysokości rent i warunków jej uzyskania przez członków rodziny po innych pracownikach.

T. Wasylecki

Uprawnienia zakonnic do zaopatrzeń

Większość zakonnic zatrudniona jest w różnych zakładach usługowych; są to zakłady lecznicze, wychowawcze oświatowe, pomocy społecznej itp. Zakłady takie należą bądź do zakonów wzgl. zgromadzeń zakonnych lub stowarzyszeń religijnych, bądź też do innych osób prawnych.

1. Formy zatrudnienia zakonnic

Jeżeli zakład, w którym zakonnica pracuje, należy do zakonu wzgl. zgromadzenia zakonnego lub do stowarzyszenia religijnego, wtedy praca zakonnicy w takim zakładzie jest wypełnieniem przyjętego obowiązku wynikającego z reguły zakonnej, a nie jest zatrudnieniem w rozumieniu przepisów normujących stosunki pracy. Z tytułu wykonywania zajęć w tych zakładach zakonnica nie podlegała obowiązkowi ubezpieczenia na tle przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954 o ubezpieczeniu społecznym, ani też zajęcie to nie jest zatrudnieniem uprawniającym do świadczeń emerytalnych na podstawie dekretu z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

Uprawnienia do świadczeń rentowych zakonnic zatrudnionych w zakładach nie należących do zakonów, zgromadzeń zakonnych lub do stowarzyszeń religijnych wiążą się ściśle z formami zatrudnienia oraz z datą zgłoszenia wniosku o rentę.

Zatrudnienie większości zakonnic w tych zakładach pracy w okresie przed wyzwoleniem przedstawiało się w ten sposób, że zarząd lub kierownictwo zakładu pracy, np. szpitale nawiązywały kontakt z władzą przełożoną zakonnic. W wyniku osiągniętego porozumienia delegowano grupę zakonnic lub poszczególne osoby do pracy w tym zakładzie pracy. Z zatrudnioną zakonnicą nie zawierano formalnego stosunku pracy w postaci umowy o pracę czy mianowania, a obowiązek pracy dla zakonnicy wynikał z delegacji przez władzę przełożoną. Zakonnica nie pobierała za swą pracę wynagrodzenia bezpośrednio z zakładu pracy, lecz za jej pracę wynagrodzenie takie wypłacane było przez zakład pracy władzy przełożonej, na której ciążył obowiązek zapewnienia środków utrzymania zakonnicy. W nielicznych i tylko szczególnych przypadkach zatrudnienie zakonnicy oparte było na umowie o pracę z prawem do pobierania wynagrodzenia.

Przedstawiona forma zatrudnienia powodowała, że zakonnice z tytułu swego zatrudnienia przeważnie nie podlegały obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie wówczas obowiązujących przepisów (art. 5 ust. 1 pkt. Rozp. Prezyd. RP. o ubez. pracown. umysł. i art. 5 ust. 1 pkt. 4 ustawy o ubezp. społ.). Stan taki był dogodny dla zakładów pracy zatrudniających zakonnice, ponieważ nie obciążał ich budżetów składkami ubezpieczeniowymi. Zakonnice zaś miały zapewnione środki utrzymania — w razie starości lub na wypadek inwalidztwa — przez zakony, które czerpały dochód z posiadanych majątków.

Po wyzwoleniu odstąpiono przy zatrudnianiu zakonnic od zawierania umów z ich władzą przełożoną, a w zamian tego bądź wprowadzono umowy indywidualne bądź też zatrudnienie odbywało się za cichą zgodą stron, bez żadnych umów. W tym też czasie, ze względu na przepisy finansowe, wprowadzono zasadę, aby wynagrodzenie za pracę każda z zatrudnionych zakonnic kwitowała na liście płacy. W czasie zatrudnienia zakonnica podlegała tym samym rygorom jak wszyscy inni pracownicy zakładu pracy oraz obowiązana była stosować się do zarządzeń i poleceń kierownictwa, jak również przestrzegać regulaminu pracy obowiązującego ogół pracowników.

2. Prawo do zaopatrzeń na tle dawnych przepisów

Ocenę prawa do świadczeń rentowych na tle przedstawionych form zatrudnienia zakonnic w okresach przed wyzwoleniem i po wyzwoleniu należy przeprowadzić w zależności od daty zgłoszenia wniosku o rentę.

Według art. 80 dekretu z 25. 6. 1954 o p. z. e. do spraw, w których wnioski o świadczenia zostały zgłoszone przed dniem 1 lipca 1954, stosuje się przepisy, które do tego dnia obowiązywały, tzn. w danym przypadku rozporządzenie Prezyd. RP. o ubezpieczeniu pracown. umysł. z 24. 11. 1927 oraz ustawę o ubezpiecz. społeczn. z 28. 3. 1933. Przepisy natomiast dekretu z 25. 6. 1954 o p. z. e. stosuje się tylko przy rozpatrywaniu wniosków rentowych zgłoszonych po dniu 30. 6. 1954 roku.

Jeżeli wniosek o rentę wpłynął przed dniem 1 lipca 1954, to przy ocenie prawa do świadczeń zakonnicy należy brać pod uwagę przepisy w tym czasie obowiązujące. Według tych przepisów zakonnice nie podlegały obowiązkowi ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia przed dniem 1 lipca 1954, wykonywanego w charakterze pracowników umysłowych, jeżeli za tę pracę nie pobierały innego wynagrodzenia jak tylko utrzymanie; gdy zakonnica była zatrudniona w charakterze pracownika fizycznego, nie podlegała również obowiązkowi ubezpieczenia, o ile zatrudnienie to nie było oparte na umowie o pracę. Jeżeli nie istniał z tytułu tego zatrudnienia obowiązek ubezpieczenia, to nie powstało również prawo do świadczeń z tytułu tego samego zatrudnienia. Stąd zgłaszane wnioski i renty przed dniem 1 lipca załatwiane były odmownie.

Według art. 82 dekretu z 25. 6. 1954 o p. z. e. decyzje wydane na podstawie dawnych przepisów, tzn. obowiązujących przed dniem 1. 7. 1954, nie podlegają rozpatrzeniu, chyba że zachodzą przypadki wymienione w art. 83 — 84 dekretu o p. z. e.

Według art. 83 dekretu, wniosek zakonnicy, której odmówiono prawa do renty na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem 1. 7. 1954, złożony ponownie po tym dniu, podlega rozpatrzeniu pod względem oceny prawa do renty starczej lub renty inwalidzkiej, jeśli zakonnica po złożeniu wniosku załatwionego odmownie była zatrudniona i

1) stała się inwalidą w czasie tego zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu tego zatrudnienia względnie

2) osiągnęła wiek starczy w czasie tego zatrudnienia lub w ciągu 5 lat od ustania tego zatrudnienia.

Przypadki natomiast wymienione w art. 84 dekretu dopuszczające rozpatrzenie wniosków nie mają w praktyce zastosowania w sytuacji zakonnic.

3. Prawo do zaopatrzeń na podstawie dekretu o p. z. e.

Zupełnie inna sytuacja prawna występuje przy ocenie wniosków o renty zgłoszonych po dniu 30 czerwca 1954 z tytułu zatrudnienia zakonnic w zakładach pracy nie należących do zakonów, zgromadzeń zakonnych lub stowarzyszeń religijnych. Wnioski takie rozpatruje się na podstawie dekretu o p. z. e.

Dekret o p. z. e. zapewnia świadczenia emerytalne pracownikom i rodzinom pracowników (art. 2). Za pracowników w myśl dekretu (art. 4) uważa się pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, mianowania lub nakazu pracy. Za okresy zatrudnienia wymagane do renty uważa się okresy pracy wykonywanej na obszarze Państwa Polskiego, jeżeli pracownikowi przysługuje za nie wynagrodzenie (art. 7).

Chodzi więc o to, czy forma zatrudnienia zakonnicy przed i po wyzwoleniu kwalifikuje ją jako pracownika w rozumieniu art. 4 dekretu o p. z. e. oraz czy okresy jej pracy są okresami zatrudnienia według wymogu art. 7 dekretu?

Według wytycznych wydanych na tle kodeksu zobowiązań i przepisów o umowie o pracę oraz według orzecznictwa sądowego, pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę jest osoba zarobkująca niesamodzielnie, którą charakteryzują następujące cechy: pracownik oddaje samą pracę a nie jej wyniki, za wykonaną pracę przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, podporządkowany jest dyrektywom kierownictwa i poddaje się porządkowi, jaki obowiązuje całą załogę.

Zatrudnienie zakonnic zarówno przed wyzwoleniem, jak i po wyzwoleniu posiada wszystkie cechy umowy o pracę, co również stwierdził Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w szeregu wyroków (np. wyrok z 30. 11. 1956 — Nr TR III-1326/55[1]), wyjaśniając, że:

1) o prawnej kwalifikacji świadczenia usług nie może przesądzać sama forma umowy albo jej nazwa, natomiast istotne znaczenie posiada stosunek faktyczny powstały na skutek dopuszczenia danej osoby do świadczenia usług,

2) nie może mieć znaczenia dla stwierdzenia zatrudnienia okoliczność, czy zakonnica w okresie przedwojennym osobiście kwitowała odbiór wynagrodzenia, czy też dokonywała tego za jej zgodą inna osoba. Dlatego należy uznać, że zakonnice z tytułu wykonywania pracy w uznawanych zakładach są pracownikami w rozumieniu art. 4 dekretu oraz okresy pracy są okresami zatrudnienia w rozumieniu art. 7 bez względu na czas, kiedy praca była wykonywana (przed wojną, podczas okupacji, po wyzwoleniu).

Wobec powyższego wnioski o świadczenia emerytalne zakonnic zatrudnionych w zakładach nie należących do zakonów, zgromadzeń zakonnych lub do stowarzyszeń religijnych zgłoszone po dniu 1. 7. 1954 ocenia się według zasad określonych w dekrecie, przyjmując okresy pracy w tych zakładach za okresy zatrudnienia; przy ocenie okresów pracy nie ma znaczenia forma zatrudnienia. Udowadnianie okresów zatrudnienia odbywa się w trybie ogólnie ustalonym a więc na podstawie zaświadczeń zakładów pracy i wszelkich innych dowodów wraz z zeznaniami świadków.

Zakonnice, którym odmówiono prawa do renty na podstawie wniosków zgłoszonych przed dniem 1. 7. 1954 oraz te, które nie spełniają warunków do uzyskania renty z dekretu o p.z.e. mogą wystąpić o przyznanie im zaopatrzeń z funduszu kościelnego utworzonego ustawą z 20. 3. 1950 (Dz. U. nr 9, poz. 87).

M. Brojewski

[1]) PUS nr 3/57, str. 87.

Kilka wyjaśnień CZUS w sprawie zasiłków z ubezpieczenia

Zasiłek chorobowy dla pracownika zwolnionego z wojska po odbyciu zasadniczej służby wojskowej w razie niepodjęcia pracy z powodu zwolnienia lekarskiego L4

Według obowiązujących przepisów, stosunek pracy nie może być rozwiązany z pracownikiem z powodu powołania go do służby wojskowej (art. 76 ustawy z 4. 2. 1950 o powszechnym obowiązku wojskowym — Dz. U. nr 6, poz. 46).

Zakład pracy, który zatrudniał pracownika w chwili powołania go do odbycia zasadniczej służby wojskowej, obowiązany jest przyjąć go z powrotem na stanowisko nie niższe od zajmowanego przed powołaniem do wojska, jeżeli pracownik zgłosi się w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby wojskowej (art. 3 ust. 1 dekretu z 6.9.1951 o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin — jednolity tekst Dz. U. nr 55, poz. 277 z 16.12.1954). Jeżeli zatem pracownik w ciągu 30 dni po odbyciu zasadniczej służby wojskowej zgłosi się do pracy, stosunek pracy trwa w dalszym ciągu bez przerwy na tych samych warunkach, na jakich istniał przed powołaniem pracownika do służby wojskowej. Pracownikowi temu nie przysługuje jednak wynagrodzenie za czas od dnia zwolnienia go ze służby wojskowej do dnia podjęcia pracy, gdyż w tym czasie nie świadczył on świadczenia wzajemnego, tzn. nie pracował z przyczyn niezależnych od pracodawcy (wyjaśnienie MPiOS z 19. 1. 1952 — nr Po-11a-147, zamieszczone w „Prawie Pracy", Tom. I z roku 1955, Wydawnictwo Prawnicze).

Zdarzają się wypadki, że pracownicy zwolnieni z wojska po odbyciu zasadniczej służby wojskowej przedkładają w zakładach pracy, w których byli zatrudnieni bezpośrednio przed powołaniem do wojska, zaświadczenie lekarskie L4 i żądają wypłaty zasiłków chorobowych. Zakłady pracy zapytują, czy takie roszczenia są uzasadnione i czy należy wypłacać zasiłki chorobowe?

W związku z tym CZUS wyjaśnia:

Pracownik zwolniony z wojska po odbyciu zasadniczej służby wojskowej ma prawo do zasiłku chorobowego, chociaż nie podjął jeszcze zatrud-

nienia w zakładzie pracy, w którym był zatrudniony w chwili powołania do wojska, jeżeli bezpośrednio po zwolnieniu z wojska lub w ciągu 30 dni od zwolnienia stał się niezdolny do pracy i przedłożył w zakładzie pracy zwolnienie lekarskie L4. W tym bowiem przypadku niezdolność do pracy stwierdzona zwolnieniem lekarskim powstała w czasie trwania stosunku pracy, a zatem zgodnie z obowiązującymi przepisami zasiłek chorobowy należy się (art. art. 8 i 117 ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym w związku z art. 3 ust. 1 i art. 4 dekretu z 6. 9 1951 i wyjaśnieniem MPiOS z 19. 1. 1952 — nr Po-11c-147). Należy przyjąć, że pracownik, przedkładając zwolnienie, zgłosił tym samym swój powrót do pracy, której jednak nie mógł podjąć z powodu czasowej niezdolności do pracy.

Przykład 1: Pracownik fizyczny miał w chwili powołania do zasadniczej służby wojskowej umowę o pracę za wynagrodzeniem 750 zł miesięcznie. Bezpośrednio po zwolnieniu z wojska zachorował, otrzymał zwolnienie lekarskie na 9 dni i przedłożył je w zakładzie pracy. Pracownik ten leczył się w domu w czasie zwolnienia lekarskiego. W tym wypadku przeciętny dzienny zarobek oblicza się dzieląc 750 zł przez 25. Przeciętny dzienny zarobek (75 : 25) = 30 zł mnoży się przez 6 i otrzymuje się przeciętny tygodniowy zarobek (30 × 6) = 180 zł, który następnie mnoży się przez stawkę procentową zasiłku chorobowego, tj. przez 70%, otrzymując tygodniowy zasiłek (190 × 70%) = 126 zł. Dzienną kwotę zasiłku oblicza się, dzieląc tygodniowy zasiłek 126 zł przez 7, co wynosi 18 zł dziennie.

Przykład 2: Pracownik zachorował pod koniec służby wojskowej i był w szpitalu wojskowym. Następnie bezpośrednio po zwolnieniu z wojska otrzymał zwolnienia lekarskie jeszcze na 15 dni i, zgłaszając je w zakładzie pracy, zażądał zasiłku chorobowego. Prawo do zasiłku przysługuje temu pracownikowi, ponieważ zachorował w czasie służby wojskowej, kiedy stosunek pracy nie był rozwiązany.

Wobec tego, że pracownik z przykładu 1 i 2 nie ma żadnych zarobków z okresu trzech miesięcy przed zachorowaniem, zatem zasiłek chorobowy w tych przypadkach oblicza się od przeciętnego dziennego zarobku ustalonego na podstawie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, obowiązującej w chwili powołania pracownika do wojska. Na przykład dla pracownika, który ma umowę o pracę za wynagrodzeniem miesięcznym, przeciętny dzienny zarobek oblicza się dzieląc miesięczny zarobek przez 25; dla pracownika zaś, który miał umowę o pracę za wynagrodzeniem dniówkowym należnym według umowy, zarobek dzienny jest równocześnie przeciętnym dziennym zarobkiem.

Dzienny zasiłek chorobowy oblicza się od przeciętnego dziennego zarobku w następujący sposób:

Mnoży się przeciętny dzienny zarobek przez 6 dla otrzymania przeciętnego tygodniowego zarobku. Tygodniowy zarobek mnoży się przez odpowiednią stawkę zasiłku chorobowego (70%, 50% lub 14%) i otrzymuje się tygodniowy zasiłek, zaś dzienną kwotę zasiłku oblicza się, dzieląc tygodniowy zasiłek przez 7 (art. 99 ustawy z 28. 3. 1933 o ubezpieczeniu społecznym).

Pracownik, który w chwili powołania do zasadniczej służby wojskowej był pracownikiem umysłowym, nie otrzymuje zasiłku chorobowego, gdyż ma prawo do wynagrodzenia przez pierwsze trzy miesiące choroby (art. 95 ust. 5 ustawy z 28. 3. 1933 o ubezpieczeniu społecznym w związku z art. 19 rozporządzenia z 16. 3. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych).

Wyjaśnienie CZUS z 25. 6. 1957 — znak: Up-04-78/57.

Wypłata zasiłku rodzinnego oglądaczom zwierząt rzeźnych i mięsa

Według dotychczasowych wyjaśnień, oglądacz zwierząt rzeźnych i mięsa, zatrudniony na podstawie umowy o pracę w terenowym obwodzie badania, otrzymywał zasiłek rodzinny za dany miesiąc, jeżeli wykonał określoną ilość badań wymaganą dla wypłaty zasiłku (okólnik CZUS nr 23 z 13. 7. 1955 i wyjaśnienie CZUS nr 1 z 11. 6. 1956).

W praktyce miały miejsca przypadki, w których oglądacz bez własnej winy nie wykonał w danym miesiącu określonej ilości badań i z tego powodu nie otrzymał zasiłku rodzinnego.

Przykład: Za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień i październik oglądacz nie otrzymał zasiłku rodzinnego, ponieważ nie wykonał w tych miesiącach obowiązkowej normy badań; wykonał w lipcu 45 zamiast 50 badań, w sierpniu 40 zamiast 50, we wrześniu 50 zamiast 70, i w październiku 76 zamiast 100 badań.

Obecnie Ministerstwo Rolnictwa — Departament Weterynarii — ustaliło dla tej kategorii pracowników jako najniższy miesięczny zarobek 500 zł (pismo okólne Ministerstwa nr 5 z 23. 7. 1957 Nr.W.P1.III-2-11/57).

Wobec tego CZUS, po uzgodnieniu z Ministerstwem Rolnictwa i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Rolnych wyjaśnia:

Oglądacz zwierząt rzeźnych i mięsa, zatrudniony na podstawie umowy o pracę w terenowym obwodzie badania, jest uprawniony do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym otrzymał zarobek co najmniej w wysokości 500 zł.

Zasada powyższa obowiązuje począwszy od wypłaty zasiłków rodzinnych należnych za miesiąc lipiec 1957.

Równocześnie przestają obowiązywać: okólnik CZUS nr 23 z 13. 7. 1955 w zakresie zasiłków rodzinnych i wyjaśnienie CZUS nr 1 z 11.6.1956.

Wyjaśnienie CZUS z 8. 8. 1957 — Znak: Up-00-44.

Zasiłku rodzinnego nie wlicza się do podstawy wymiaru odprawy wypłaconej nauczycielowi w przypadku rozwiązania stosunku służbowego

W razie zmian organizacyjnych powodujących całkowitą lub częściową likwidację szkoły, działu, wydziału, specjalności lub przedmiotu, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela

w tej szkole, a nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie do szkoły w innej miejscowości albo nie może być zatrudniony w innej szkole tego samego resortu — stosunek służbowy z nauczycielem może być rozwiązany za wypowiedzeniem (art. 38 pkt 5 ustawy z 27. 4. 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli — Dz.U. nr 12, poz. 63).

W takim przypadku nauczycielowi przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego uposażenia za każdy rok pracy nauczycielskiej, nie więcej jednak niż w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia (art. 43 powołanej ustawy z 27. 4. 1956). Powstaje tu zagadnienie, czy do podstawy obliczenia tej odprawy należy wliczyć również zasiłek rodzinny pobierany przez nauczyciela w czasie zatrudnienia.

Według obowiązujących przepisów podstawę wymiaru odprawy stanowi przeciętne pełne uposażenie miesięczne z ostatnich 12 miesięcy służby (art. 23 ust. 5 powołanej ustawy z 27. 4. 1956). Zasiłek rodzinny, jako świadczenie ubezpieczeniowe, nie jest składnikiem uposażenia miesięcznego, a zatem nie może być wliczany do podstawy wymiaru odprawy. Bowiem zasiłek rodzinny należy się za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował co najmniej 20 dni pracy, przy czym do dni pracy zalicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie (§§ 1 i 2 uchwały CRZZ z 29. 3. 1957 w sprawie zmiany przepisów o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych — Biuletyn CRZZ nr 5, poz, 63). Ponieważ z nauczycielem, który ma otrzymać odprawę, stosunek służbowy jest już rozwiązany, przeto nie może on już przepracować co najmniej 20 dni wymaganych dla wypłaty zasiłku. Poza tym wypłacona odprawa nie jest wynagrodzeniem za pracę w określonych miesiącach kalendarzowych. Stąd miesiące, za które została wypłacona odprawa w wysokości od jednomiesięcznego do sześciomiesięcznego uposażenia, nie mogą być zaliczone do dni pracy wymaganych dla wypłaty zasiłku.

Wyjaśnienie CZUS z 10. 7. 1957 — Znak: Up-03-179/57.

Osoby uprawnione do zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa

Art. 95 i 100 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 8. 1. 1948 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Art. 61 dekretu o p.z.e. Okólnik Min. Kolei z 15. 6. 1954 nr K.S.C. 9 (Biuletyn MK nr 4, poz. 24). Okólniki ZUS nr 19 z 25. 9. 1950, nr 50 z 27. 4. 1953 i nr 31 z 8. 5. 1954.

Prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego wynika ze stosunku pracy zależnej lub stosunku służbowego, a nie jest uzależnione od zgłoszenia do ubezpieczenia i opłacania składek ubezpieczeniowych. Osobą uprawnioną do zasiłku jest w zasadzie każdy pracownik, którego zatrudnienie ma cechy stosunku pracy zależnej (a nie pracy w ramach umowy zlecenia lub umowy o dzieło), przy czym fakt, że w niektórych przypadkach wynagrodzenie pracownika jest wypłacane z bezosobowego funduszu płac, nie stanowi przeszkody w jego uprawnieniach do zasiłku.

Są pracownicy, którzy pozostają wprawdzie w stosunku służbowym, lecz — jak to wyraźnie określają przepisy ustawy o ubezp. społecznym — nie mają prawa do zasiłku chorobowego. Są to pracownicy, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny (pracownicy etatowi). Pracownikom tym w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (połogu) odpowiednie przepisy zapewniają wynagrodzenie. Jest bowiem generalną zasadą, że zasiłek chorobowy lub połogowy przysługuje tylko wtedy, gdy pracownik czy pracownica w okresie niezdolności do pracy nie otrzymuje wynagrodzenia z zakładu pracy. Pracownicy publiczno-prawni mają jednak prawo do zasiłków pokarmowych i pogrzebowych; zasiłki te przysługują również członkom ich rodzin. Wyjątkowo tylko pracownicy publiczno-prawni przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe" nie mają prawa nawet do zasiłku pokarmowego i pogrzebowego. Otrzymują oni z powszechnego ubezpieczenia jedynie zasiłek pogrzebowy po zmarłych członkach rodziny.

Warto tu zaznaczyć, że w związku z wątpliwościami, jakie nasuwały się co do zatrudnionych w urzędach państwowych umysłowych pracowników kontraktowych (umownych) wyjaśniono, iż mają oni prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego jak pracownicy umysłowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę we wszystkich innych zakładach pracy (okólnikiem ZUS nr 81 z 27. 4. 1950). W okresie więc niezdolności do pracy otrzymują oni zasiłek chorobowy w tym czasie, w którym nie mają prawa do wynagrodzenia.

Renciści i emeryci oraz inwalidzi wojenni i wojskowi, pozostający w zatrudnieniu, mają prawo do zasiłku na ogólnych warunkach. Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje im nawet i wtedy, gdy niezdolność do pracy nastąpi po podjęciu zatrudnienia na skutek tej samej choroby, która stanowiła podstawę dla przyznania renty wzgl. zaopatrzenia emerytalnego. W razie śmierci rencisty, który pozostawał w zatrudnieniu, przysługuje jeden tylko zasiłek pogrzebowy: albo z tytułu renty albo z tytułu zatrudnienia, zależnie od tego, który zasiłek jest wyższy. Nie pracującym rencistom ani też członkom ich rodzin nie przysługują zasiłki pokarmowe.

Osoby uprawnione do podwyższonego zasiłku

Uchwały RM z 30. 11. 1949 (Monitor A-100, poz. 1175), z 3. 3. 1950 (Monitor A-29, poz. 336), z 8. 8. 1952 (Monitor A-73, poz. 1159). Uchwały Prez. Rządu nr 360 z 26. 5. 1951 (Monitor A-69, poz. 395), nr 834 z 8. 12. 1951 (Monitor A-102, poz. 1484). Wyjaśnienia MPiOS z 15. 12. 1949, Znak: Un 3275 (7-9 i z 18. 1. 1951) Upn 160/51. Okólnik ZUS nr 236 z 28. 12. 1949 i Komunikat ZUS z 17. 6. 1953 Znak: Z-2-00-11.

Prawo do podwyższenia zasiłku mają:

1. Pracownicy przemysłu węglowego i to nie tylko stale zatrudnieni pod ziemią, lecz także i ci pracownicy przemysłu węglowego, którzy

w związku z doraźnymi czynnościami służbowymi ulegli wypadkowi przy pracy pod ziemią.

2. Górnicy rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej, glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów, gipsów i soli kamiennej zatrudnieni stale pod ziemią.

3. Inżynierowie i technicy górnictwa rud, kruszców, kopalń glinki ogniotrwałej, glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów, gipsów i soli kamiennej zatrudnieni w ruchu kopalń podziemnych, w administracji przedsiębiorstw górniczych i w szkołach górniczych.

4. Inżynierowie i technicy Ministerstwa Hutnictwa.

Wymienieni pracownicy mają prawo do podwyższonego zasiłku tylko wówczas, gdy staną się niezdolni do pracy wyłącznie na skutek wypadku przy pracy pod ziemią. Jeżeli pracownik, choćby stale zatrudniony pod ziemią, stanie się niezdolny wskutek wypadku przy pracy doznanego na powierzchni ziemi, albo w drodze z domu do pracy lub z pracy do domu, nie ma prawa do podwyższonego zasiłku, lecz tylko do zasiłku w normalnej wysokości. W razie niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej pracownik tak samo ma prawo tylko do normalnego a nie podwyższonego zasiłku.

Górnik ma prawo do podwyższonego zasiłku niezależnie od tego, że ewentualnie pobiera rentę starczą (z tytułu wieku) z Karty Górnika. Jednak górnik, który po wyczerpaniu okresu zasiłkowego uzyskał z tytułu wypadku przy pracy pod ziemią rentę z KG, w razie nawrotu niezdolności do pracy związanej ze skutkami tego samego wypadku, ma prawo do normalnego a nie podwyższonego zasiłku. Z jednego i tego samego bowiem tytułu, tj. wypadku przy pracy pod ziemią, pracownik nie może korzystać i z podwyższonego zasiłku i wyższej renty z Karty Górnika.

Osoby uprawnione do zasiłku w razie opieki nad chorym dzieckiem

Uchwały Prez. Rządu nr 293 z 18. 5. 1954 (Monitor A-47, poz. 659), nr 993 z 17. 12. 1955 (Monitor A-124 poz. 1614). Okólniki ZUS nr 37 z 22. 5. 1954, CZUS nr 2 z 23. 1. 1956. Komunikaty ZUS nr 7 z 22. 5. 1954 Znak: 22-00-22 i nr 1 z 1. 3. 1956 Znak: Up-00-12.

Prawo do zasiłku chorobowego z tego tytułu przysługuje tylko wówczas, gdy dziecko chore, które nie przekroczyło 14 lat życia, wymaga koniecznej opieki. Krąg osób, którym to prawo przysługuje i warunki uprawnień są wyczerpująco w przepisach podane. Mianowicie prawo do zasiłku w razie nieobecności w pracy z powodu konieczności osobistej opieki nad chorym dzieckiem mają:

1. Matka pracująca. Jeżeli chore dziecko nie ukończyło 2 lat życia, zasiłek przysługuje matce nawet wtedy, gdy chorym dzieckiem mogłaby się zaopiekować inna osoba spośród domowników. Jeżeli jednak dziecko ukończyło już 2 lata życia, zasiłek przysługuje matce tylko wówczas, gdy nie ma innych domowników mogących się zaopiekować chorym dzieckiem.

2. Ojciec pracujący. Ojcu dziecka przysługuje zasiłek pod warunkiem, że:

a) jest samotny (np. wdowiec) lub matka z powodu choroby czy też połogu nie może zaopiekować się chorym dzieckiem i

b) poza ojcem nie ma innych domowników mogących się zaopiekować chorym dzieckiem.

Ojcu nie przysługuje przywilej, jaki przewidziano dla matki, która ma prawo do zasiłku bez względu na to, czy są inni domownicy mogący się zaopiekować chorym dzieckiem, jeżeli to dziecko nie ukończyło 2 lat.

3. Inne osoby pracujące, które wychowują i utrzymują dzieci oraz pobierają na nie zasiłki rodzinne; osobom tym przysługuje zasiłek na tych samych warunkach jak rodzicom dziecka, tj. opiekunce dziecka na warunkach przewidzianych dla matki pkt. 1), a opiekunowi dziecka na warunkach podanych pod 2), a więc jak dla ojca dziecka.

Członkowie rodziny pracownika

Art. 110 ustawy o ubezp. w brzmieniu dekretu z 8. 1. 1946 (Dz.U. nr 4, poz. 28) i art. 111, 112 ustawy o ubezp. społ. Rozporz. RM z 26. 7. 1950 (Dz.U. nr 33, poz. 297), komunikat ZUS z 31. 3. 1953 Znak: Z2-00-8, okólnik CZUS nr 12 z 12. 5. 1955.

Za członków rodziny pracownika, uprawnionych do świadczeń leczniczych z ubezpieczenia społecznego, a także do zasiłku pokarmowego i pogrzebowego, uważa się:

1. Żonę pracownika bez względu na jej wiek i zdolność do zarobkowania, jeżeli pozostaje ona

---

SPROSTOWANIE DOTYCZĄCE RENT GÓRNICZYCH

W numerze 6/57 PUS ukazał się artykuł Feliksa Woźniczki pt. „Zmiana przepisów o rentach z Karty Górnika". Ponieważ artykuł był opracowywany jeszcze przed ustaleniem ostatecznego tekstu ustawy i jej wykładni, przeto w części artykułu zaszły nieścisłości, które niniejszym się prostuje.

Mianowicie: „Przykład 2" rozpoczynający się na str. 177 „Przeglądu" winien mieć następujące brzmienie:

Przykład 2: Wysokość renty inwalidzkiej, gdy inwalidztwo jest skutkiem wypadku lub choroby zawodowej i górnik został zaliczony do II grupy inwalidów:

a) renta zasadnicza, obliczona w sposób analogiczny jak w przykładzie 1 . . .	**1.155,— zł**
b) do renty zasadniczej (lit. a) dolicza się 30% tej kwoty, ponieważ inwalidztwo jest skutkiem wypadku, tj. 30% od 1.155 zł . .	**346,50 zł**
razem	**1.501,50 zł**

W „Przykładzie 4" zaszedł błąd w lit. c/, mianowicie dodatek za staż pracy ponad 25 lat przy rencie starczej wynosi za każdy pełny rok zatrudnienia ponad 25 lat — 1% pełnej podstawy wymiaru renty, a nie — jak podano — najwyżej od zarobku w kwocie 1.600 zł. Właściwe brzmienie tego przykładu winno więc być następujące:

Przykład 4: Wysokość renty starczej pracownika, który przepracował 360 miesięcy pod ziemią, obecnie nie pracuje:

a) renta ze składnikami wynosi tyle ile w przykładzie 1. tj.	**1.155,— zł**
b) dodatek dla niepracujących w wysokości 20% przeciętn. zarobku, najwyżej 20% od 1.600 zł	**320,— zł**
c) nadto dochodzi dodatek 1% pełnego zarobku za każdy rok zatrudnienia ponad 25 lat, tj. 5% od 2.500	**125,— zł**
razem	**1.600,— zł**

na całkowitym i wyłącznym jego utrzymaniu oraz nie pobiera renty (zaopatrzenia),

2. Męża pracownicy, jeżeli jest niezdolny do zarobkowania, pozostaje na jej całkowitym i wyłącznym utrzymaniu i nie pobiera renty (zaopatrzenia),

3. Dzieci w wieku do 16, a o ile uczęszczają do szkoły — do 24 lat włącznie. Dzieci mogą mieć uprawnienia również po ukończeniu tego wieku, jeśli są trwale niezdolne do zarobkowania i niezdolność ta powstała przed ukończeniem 16, a w razie uczęszczania do szkoły — 24 lat życia.

Uprawnienia posiadają dzieci własne, przysposobione, a także i dzieci obce, które są wychowywane i utrzymywane przez pracownika (pracownicę) a przyjęcie na wychowanie i utrzymanie nastąpiło przed ukończeniem 18 lat życia.

Za dzieci obce uważa się dzieci, które nie są dziećmi własnymi lub przysposobionymi. Dzieci te mogą być spokrewnione z pracownikiem (wnuki, pasierby, rodzeństwo) albo też i niespokrewnione i niespowinowacone, lecz tylko pozostają na wychowaniu i utrzymaniu pracownika. Dzieci obce mogą mieć uprawnienia, pod warunkiem, że rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą zapewnić mu utrzymania. Jeżeli choćby jedno z rodziców żyje i może utrzymać dziecko, to takie dziecko może być uprawnione tylko wówczas, gdy pracownikowi, mającemu na utrzymaniu dziecko, została powierzona opieka nad dzieckiem przez władzę publiczną. Nie odnosi się to jednak do wnuków i pasierbów.

Jeśli idzie o zasiłki pokarmowe w razie karmienia bliźniąt wypłaca się podwójny zasiłek. W razie śmierci bliźniąt przysługują również dwa zasiłki.

W razie zbiegu uprawnień do zasiłku pogrzebowego po zmarłym dziecku z tytułu zatrudnienia obojga rodziców przysługuje jeden tylko zasiłek z tytułu zatrudnienia tego rodzica, który pobiera wyższe wynagrodzenie.

4. Poza żoną, mężem i dziećmi za członków rodziny uważa się osoby, które są z pracownikiem spokrewnione wzgl. spowinowacone, np. rodzice, teściowie (najwyżej dwie osoby) albo jedna osoba „obca" nie należąca do rodziny. Osobom tym przysługują uprawnienia, o ile pozostają one na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika i w zasadzie razem z nim zamieszkują [1]), nie pobierają renty (zaopatrzenia) oraz nie zarobkują z powodu: a) wieku (mężczyzna po ukończeniu 65, a kobieta 55 lat życia), lub b) choroby czy ułomności, stwierdzonej przez lekarza, lub c) szczególnych okoliczności, bez względu na wiek i stan zdrowia, uzasadniających przyznanie uprawnień do świadczeń (np. opiekowanie się i wychowywanie dzieci w wieku do lat 7, opieka nad chorym pracownikiem lub chorym członkiem rodziny pracownika). Osoby te mają prawo do świadczeń, jeżeli niezależnie od wyżej podanych warunków pozostają na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika w ciągu ostatnich 3 miesięcy, jeśli idzie o osoby spokrewnione lub spowinowacone oraz przez ostatnich 6 miesięcy, jeśli idzie o osobę obcą.

Emil Szeremeta

---

1) Zachodzą przypadki, że zamieszkiwanie członków rodziny razem z pracownikiem jest niemożliwe ze względu na trudności mieszkaniowe lub ze względu na zatrudnienie pracownika poza miejscem jego stałego zamieszkania. W uzasadnionych przypadkach wystarczy odpowiedni dowód, że ci członkowie rodziny pozostają faktycznie na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika (Zarządzenie MPiOS z 15. 11. 1950. Znak: Un: 12a-6/50. Okólnik ZUS nr 282 z 13. 12. 1950).

Z orzecznictwa Trybunału Ubezpieczeń Społecznych

Do Karty Górnika

ZASADA PRAWNA
UCHWALONA NA ZGROMADZENIU OGÓLNYM
TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
W DNIU 27 MAJA 1957 ROKU

„Pracownik, objęty ustępem 1 lub 2 § 1 uchwały Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia 1951 (Monitor Polski nr A-5, poz. 64), który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku, uzyskuje prawo do renty z § 8 tejże uchwały również wówczas, jeśli wypadek zaszedł w zatrudnieniu na powierzchni".

Zagadnienie, stanowiące przedmiot powyższej zasady prawnej, powstało na tle następującego stanu faktycznego:

Ryszard R., technik miernictwa górniczego na kopalni „Knurów", zatrudniony w zasadzie pod ziemią, wykonując polecenie kierownika biura mierniczego, udał się 3 czerwca 1953 do piaskowni kopalnianej w celu dokonania pomiarów. Na terenie piaskowni dostał się pod koła wagonu kolejki do przewożenia piasku i doznał zmiażdżenia lewej stopy.

Z uzasadnienia

Według przepisów § 1 ust. 1 uchwały Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 pracownicy kopalń węgla, rud, kruszców i glinki ogniotrwałej, zatrudnieni pod ziemią lub przy głębieniu szybów, oraz pracownicy niższego, średniego i wyższego dozoru w kopalniach otrzymują rentę górniczą w wysokości określonej uchwałą, jeżeli odpowiadają warunkom w niej podanym. Warunki powstania prawa do renty górniczej określone są przepisami §§ 3, 8 i 12 uchwały, przy czym § 8 postanawia, że jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, nie wypłaca się renty wypadkowej lecz rentę górniczą, wymierzoną przy przyjęciu za podstawę 25-letniej pracy pod ziemią, oraz przyznaje się wzrost rentowy, który przy 100% niezdolności wynosi 30% renty, a przy niższym procencie niezdolności ulega procentowemu zmniejszeniu.

Z przepisów tych wynika, że każdy pracownik dozoru kopalnianego — bez względu na to, czy pracę dozoru wykonuje pod ziemią czy na powierzchni — należy do grona osób objętych przywilejami rentowymi z „Karty Górnika" i uchwałą Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 a prawo do renty uzyskuje:

1) z tytułu wieku w przypadku spełnienia warunków określonych przepisami § 3 ust. 1 pkt b) lub § 12 pkt b),

2) z tytułu niezdolności w przypadku zaistnienia warunków z § 3 ust. 1 pkt a), § 12 pkt a) lub też § 8 tej uchwały.

Odmienna wykładnia nie ma oparcia w brzmieniu przepisów § 8 uchwały z 10 stycznia 1951, ani też w żadnym innym przepisie prawa materialnego. Wykładnia ta ścieśnia krąg osób uprawnionych do rent górniczych przez całkowite wyeliminowanie wszystkich pracowników dozoru kopalnianego, zatrudnionych na powierzchni, o stażu pracy w dozorze krótszym niż 10 lat i to nawet w przypadkach powstania niezdolności do pracy w dozorze wskutek nieszczęśliwego wypadku, mimo, że uchwała z 10 stycznia 1951 wszystkich pracowników dozoru kopalnia-

nego stawia pod każdym względem na równi z pracownikami zatrudnionymi pod ziemią. Poza tym wykładnia ta prowadziłaby do pozbawienia uprawnień rentowych tych pracowników dozoru kopalnianego, którzy stali się niezdolni do pracy w dozorze z powodu choroby zawodowej nabytej w czasie pracy w dozorze na powierzchni (np. sztygar lub inżynier w koksowni kopalnianej).

Wreszcie wykładnia ta nie może być uznana za zgodną z intencją prawodawcy, ponieważ § 8 uchwały z 10 stycznia 1951, nie wymaga dla stosowania jego postanowień niezdolności w następstwie wypadku w zatrudnieniu p o d z i e m i ą, lecz tylko niezdolność spowodowaną wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową. Trudno zaś przypuścić, by prawodawca, opracowując akt prawny o znaczeniu fundamentalnym dla pracowników górnictwa, jakim jest uchwała Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951, nie chciał, nie mógł, czy też nie umiał dać właściwego wyrazu swym intencjom przez odpowiednie ich sformułowanie. Przeciw takiemu przypuszczeniu przemawia m. in. porównanie przepisów § 8 uchwały z 10 stycznia 1951 z przepisami rozdziału III ust. 2 uchwały Rady Ministrów z 30 listopada 1949 w sprawie przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (Monitor Polski nr A-100, poz. 1175), w których prawodawca bez żadnych niedomówień i w sposób nie budzący wątpliwości przyznał uprawnienia do zwiększonego zasiłku chorobowego tylko tym górnikom, którzy stali się czasowo niezdolni do pracy w następstwie nieszczęśliwego wypadku pod ziemią.

Dr T.S.

×

W wyroku z 15 stycznia 1957 Nr TR-I-583/56 Trybunał orzekł:

„Uznanie górnika za niezdolnego do prac w dozorze kopalnianym, wykonywanych w chwili zgłoszenia roszczenia, wywiera skutki prawne na wszystkie prace dozoru kopalnianego".

W uzasadnieniu Trybunał podniósł, że zgodnie z przepisem § 1 ust. 1 uchwały Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 (Monitor Polski nr A-5, poz. 64) praktyka ubezpieczeniowa uważa dozór kopalniany za jeden zawód, nie dzieląc go na dalsze osobne części i podgrupy, które by stanowiły odrębne kryteria dla oceny niezdolności. Za podstawę oceny niezdolności bierze się czynności wykonywane w chwili zgłoszenia roszczenia i ocena ta pozostaje oceną niezdolności do prac w dozorze w ogóle, a więc i w dozorze kopalnianym na powierzchni.

Przyrównanie w czymkolwiek dozoru kopalnianego do prac równorzędnych, wymienionych w ust. 2 § 1 powołanej uchwały, nie ma prawnego uzasadnienia. Dopuszczenie takiej analogii pociągnęłoby za sobą inną analogię, aby dozór na powierzchni traktować jak każdą inną pracę na powierzchni, która bezspornie nie przeszkadza pobieraniu renty z Karty Górnika górnikowi uznanemu za niezdolnego do wszelkiej pracy pod ziemią. Lecz i ta analogia nie ma prawnego uzasadnienia, bo dozór kopalniany na powierzchni objęty jest Kartą Górnika.

Pozostaje więc jedyne zgodne z prawem rozwiązanie, że uznanie za niezdolnego do prac w dozorze kopalnianym, wykonywanych w chwili zgłoszenia roszczenia, wywiera skutki prawne na wszystkie prace dozoru kopalnianego jako niepodzielnego zawodu. Twierdzenie, że w pewnych elementach dozoru można być zdolnym do pracy, a w innych niezdolnym, nie ma prawnego uzasadnienia, bo przepisy prawne uważają dozór za jeden zawód bez podziału go na składowe grupy lub podgrupy.

Dr T.S.

Do art. 362 § 3 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych

W wyroku z 11 stycznia 1957 Nr TR-II-1785/55 Trybunał ustalił, że

„w odpowiedzi na skargę rewizyjną strona może podnosić zarzuty przeciwko wywodom i żądaniom strony przeciwnej, nie może natomiast wysuwać nowych roszczeń lub żądać przyznania świadczeń nie przyznanych przez sąd I instancji,"

skoro sama nie wniosła we właściwym czasie skargi rewizyjnej.

Dr T.S.

Do art. 36 dekretu o p.z.e. i § 1 pkt 2 rozporządzenia z 1 lipca 1954 (poz. 149 Dz. U.)

W wyroku z 17 kwietnia 1957 Nr TR-III-1326/56 Trybunał uznał, że

„nie ma logicznej podstawy do wyłączenia spod przepisu § 1 pkt 2 rozporządzenia z 1 lipca 1954 w sprawie wypadków w zatrudnieniu (poz. 149 Dz.U.) wypadku, który się zdarzył przy zorganizowanej dobrowolnie lub zarządzonej przez władze akcji omłotowej i pomocy przy tej akcji".

W uzasadnieniu swego wyroku Trybunał podniósł, że w rozpatrywanej sprawie sporne jest, czy wypadek jakiemu uległ skarżący może być uznany za wypadek określony w § 1 pkt. 2 wspomnianego rozporządzenia, który to przepis głosi: „Na równi z wypadkami pozostającymi w związku z zatrudnieniem, określonym w art. 36 ust. 2 dekretu, uważa się wypadki, jakim ulegną pracownicy podczas zorganizowanej dobrowolnie lub zarządzonej przez władze pomocy siewnej, żniwnej lub akcji mającej na celu ochronę plonów".

Niesporne jest, że wypadek nastąpił podczas młócenia zboża młockarnią GOM u sąsiada skarżącego.

W razie udowodnienia, że wypadek nastąpił podczas akcji omłotowej zorganizowanej dobrowolnie lub zarządzonej przez władze, nie byłoby przeszkody do podciągnięcia go pod przytoczony przepis. Jakkolwiek bowiem taka pomoc przy omłocie zboża nie jest w tym przepisie wyszczególniona, to jednak pomoc wzgl. akcja łączy się ściśle z pomocą żniwną i akcją mającą na celu ochronę plonów, stanowi między nimi istotne i konieczne ogniwo pośrednie i nie byłoby logicznej podstawy do wyłączenia takiego wypadku spod wspomnianego przepisu.

Zastosowaniu tego przepisu nie stałaby również na przeszkodzie akcentowana w decyzji organu rentowego okoliczność, że skarżący nie był pracownikiem w rozumieniu art. 4 dekretu, a to z uwagi na przepis § 2 wspomnianego rozporządzenia.

Dr T.S.

Do art. 11 obecnie art. 10 ust. 3 dekretu o p.z.e.

W wyroku z 19 kwietnia 1957 Nr TR-II-1755/56 Trybunał ustalił, że

„tylko nieodpłatne dodatki w naturze można uznać za część składową wynagrodzenia pracownika".

Pogląd swój Trybunał uzasadnił podnosząc, że zgodnie z art. 11 ust. 2 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (poz. 116 Dz. U.) za zarobek uważa się pełny, bez jakichkolwiek potrąceń, zarobek w gotówce, przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość.

Dodatki do wynagrodzenia, otrzymywane nieodpłatnie w naturze, wpływają niewątpliwie trwale na wysokość wynagrodzenia, powinny być przeto uwzględniane przy ustalaniu podstawy wymiaru renty. Tego rodzaju dodatek w naturze pobierał skarżący w postaci prawa użytkowania 35 arów ziemi pod kartofle i to nieodpłatnie, wobec czego wartość tego dodatku winna być odpowiednio uwzględniona.

Natomiast słuszne jest wyjaśnienie w motywach zaskarżonego wyroku, że zakupione przez skarżącego naturalia — chociażby po cenie niższej niż rynkowa — nie wchodzą w skład wynagrodzenia pracownika i korzyści tego rodzaju jak możność nabycia pewnych towarów lub korzystania z pewnych usług lub urządzeń po cenach niższych niż wolnorynkowa lub ogólnie przyjęta, jak np. możność nabycia po cenie ustalonej zboża, opału, samochodu albo możność krzystania z taniej stołówki lub żłóbka przyzakładowego, ze zniżki kolejowej itp. oznacza niewątpliwie pewną korzyść dla pracownika, jednak korzyści tego rodzaju nie uwzględnia się też przy wymiarze składek ubezpieczeniowych i nie wchodzą one w skład jego wynagrodzenia.

Dr T.S.

Do art. 4 i 7 dekretu o p.z.e.

W wyroku z 28 maja 1957 Nr TR-III-592/56 Trybunał stwierdził, że

„ani przepisy dekretu, w szczególności art. 4 i 7, ani też postanowienia rozporządzenia z 1 lipca 1954 r. w sprawie określenia chałupników (poz. 148 Dz.U.) nie uzależ-

niają zaliczenia pracy chałupniczej do okresów zatrudnienia od tego, czy chałupnik podlegał obowiązkowi ubezpieczenia". *Dr T.S.*

Do art. 217 § 1 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych

W postanowieniu z 6 czerwca 1957 Nr TR-III-875/56 Trybunał orzekł:

„Samo twierdzenie organu rentowego we wniosku o umorzenie postępowania przed sądem ubezpieczeń społecznych, że roszczenie o rentę zostało późniejszą decyzją całkowicie zaspokojone, nie stanowi wystarczającej podstawy do umorzenia postępowania".

W obecnym stanie sprawy — wywodzi Trybunał w uzasadnieniu — sporna jest kwestia, czy Okręgowy Sąd we wniosku strony pozwanej miał dostateczną podstawę do umorzenia postępowania.

Otóż, według art. 217 § 1 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych cofnięcie przez instytucję pozwaną zaskarżonej decyzji po wniesieniu skargi a przed rozstrzygnięciem sprawy powoduje umorzenie postępowania tylko wtedy, jeżeli nowa decyzja uwzględniła w całości żądanie skargi. Poza tym ani cofnięcie decyzji ani jej wykonanie nie ma wpływu na bieg sprawy.

Samo twierdzenie organu rentowego we wniosku o umorzenie postępowania, że roszczenie o rentę zostało decyzją zamienną całkowicie zaspokojone i że w związku z tym skarga stała się bezprzedmiotowa, nie stanowiło wystarczającej podstawy do umorzenia postępowania.

Należało mieć na uwadze, że wniosek skarżącej zgłoszony w organie rentowym miał oczywiście na celu uzyskanie podwyższenia renty wypadkowej, pobieranej do tego czasu w wysokości 40% renty pełnej. Gdy zaś organ rentowy w załatwieniu tego wniosku, opierając się na orzeczeniu KIZ, renty nie podwyższył lecz ją obniżył do 30% renty pełnej, skarżąca w skardze na tę decyzję podniosła, że utrata jej zdolności zarobkowej powinna być ustalona w granicach 45—50%. Nie przesądzając merytorycznej zasadności tego stanowiska skarżącej, należy stwierdzić, że podwyższenie renty wypadkowej do poprzedniej wysokości (40%) nie mogło być uznane za całkowite zaspokojenie roszczenia skarżącej.

W każdym razie winien był Sąd przed wydaniem zaskarżonego postanowienia zażądać od skarżącej oświadczenia, czy nowa decyzja rzeczywiście uwzględnia w całości jej żądania, a w razie negatywnej odpowiedzi rozpatrzyć sprawę merytorycznie. *Dr T.S.*

Do art. 82 obecnie 83 ust. 2 dekretu o p. z. e.

W wyroku z 14 czerwca 1957 Nr TR-II-1463/56 Trybunał orzekł:

„Decyzja wstrzymująca rentę wdowią, przyznaną na podstawie dotychczasowych przepisów z tytułu wychowywania dwojga dzieci, jest równoznaczna z odmową wypłaty wzgl. przyznania tej renty z powodu braku inwalidztwa wzgl. nieukończenia wymaganego wieku".

S t a n f a k t y c z n y: Helena L., urodzona 1. 4. 1900, pobierała od 1. 12. 1942 rentę wdowią i renty sieroce dla dwojga dzieci. Decyzją z 17. 6. 1949 ZUS wstrzymał jej wypłatę renty wdowiej, ponieważ starsze dziecko ukończyło 18 lat, a młodsze miało już ponad 7 lat. Dnia 7. 3. 1955 Helena L. zgłosiła wniosek o wznowienie od 1. 4. 1955 wypłaty renty wdowiej.

Z u z a s a d n i e n i a

Helenie L., która w 1942 roku liczyła dopiero 42 lata, przyznana została renta wdowia wyłącznie z tego powodu, że wychowywała dwoje dzieci uprawnionych do rent sierocych, innym bowiem alternatywnym warunkom, określonym w art. 4 noweli z dnia 1. 3. 1949 (poz. 109 Dz U.), nie odpowiadała. Gdy jedno z dzieci w 1949 roku straciło prawo do renty sierocej, spowodowało to dla Heleny L. utratę prawa do dalszego pobierania renty wdowiej, gdyż odpadł powód, który stanowił podstawę do jej przyznania. Prawo to mogła zachować tylko wówczas, gdyby dotychczasowy powód pobierania przez nią renty wdowiej mógł być zastąpiony innym powodem, a mianowicie albo niezdolnością do zarobkowania albo ukończeniem wymaganego wieku (55 lat). Takiej możliwości jednak nie było, gdyż wiek ten ukończyła dopiero 1. 4. 1955, a także obecnie nie opiera swego roszczenia, o rentę rodzinną na twierdzeniu, że jest niezdolna do zarobkowania, lecz tylko na fakcie osiągnięcia wymaganego wieku.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należy, że decyzja ZUS, wydana przed wejściem w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, wstrzymująca rentę wdowią, przyznaną Helenie L. z tytułu wychowywania dwojga dzieci, była równoznaczna z odmową wypłaty wzgl. przyznania tej renty z powodu braku inwalidztwa wzgl. nieukończenia wymaganego wieku. *Dr T.S.*

Do art. 8 pkt. 14 dekretu o p. z. e.

W wyroku z 19 czerwca 1957 Nr TR-II-64/56 Trybunał stanął na stanowisku, że

„pod dokumentami dającymi podstawę do zaliczenia czasu bezrobocia do okresów zatrudnienia rozumieć można tylko dokumenty pochodzące od organu publicznego uprawnionego do stwierdzenia tej okoliczności".

W uzasadnieniu Trybunał wyjaśnił, że w myśl §§ 51 i 52 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 28 grudnia 1933 (poz. 818 Dz U.), normującego tryb zgłoszeń do ubezpieczenia itd. pracownik miał także możność uzyskania wpisu do legitymacji ubezpieczeniowej o okresach rejestrowanego bezrobocia. *Dr T.S.*

Do art. 12 dekretu o p. z. e.

W wyroku z 26 czerwca 1957 Nr TR-II-1969/55 Trybunał uznał, że

„przy ocenie inwalidztwa pracownika, zatrudnionego ostatnio w II kategorii zatrudnienia, poprzedni jego zawód w I kategorii zatrudnienia może być brany pod uwagę tylko w przypadku, gdyby przy zastosowaniu przepisów w sprawie zaliczenia pracowników do kategorii zatrudnienia (rozporządzenia poz. 147 Dz.U. z 1954 i poz. 176 Dz.U. z 1956) przysługiwała mu renta przewidziana dla pracowników I kategorii zatrudnienia". *Dr T.S.*

Do art. 13 obecnie 12 dekretu o p. z. e.

W wyroku z 12 lipca 1957 Nr TR-II-181/56 Trybunał stanął na stanowisku, że

„nie można odmówić zaliczenia do jednej z grup inwalidów osobie, która utraciła zdolność do pracy na okres dłuższy niż sześciomiesięczny".

W uzasadnieniu czytamy:

Artykuł 13 dekretu z 25 czerwca 1954 (poz. 116 Dz. U.) nie informuje, czy zaliczenie pracownika do jednej z grup inwalidów jest dopuszczalne tylko w razie stwierdzenia u niego trwałej utraty zdolności do pracy, czy też może nastąpić również w przypadku, gdy utrata ta ma charakter przejściowy.

Wyjaśnienie w tej mierze mieści się w ustawie z 11 września 1956 (poz. 199 Dz. U.), uzupełniającej art. 13 dekretu wzmianką, że podstawę do uznania pracownika za inwalidę daje bądź stała bądź długotrwała utrata przezeń zdolności do pracy. Na tle tego uzupełnienia, ujawniającego intencją ustawodawcy, nie można by przy rozpatrywaniu sprawy inwalidztwa na podstawie poprzedniego brzmienia dekretu odmówić zaliczenia do jednej z grup inwalidów osobie, która utraciła zdolność do pracy na okres dłuższy niż sześciomiesięczny,przewidziany w ubezpieczeniu chorobowym jako okres zasiłkowy dla pracownika, którego stan zdrowia nie rokuje rychłego odzyskania zdolności do pracy. *Dr T.S.*

Do art. 59 dekretu o p. z. e.

W wyroku z 14 sierpnia 1957 Nr TR-II-1622/56 Trybunał ustalił, że

„przy obliczaniu wysokości dodatku za order uwzględnia się pełną rentę, a więc rentę starczą lub inwalidzką wraz z dodatkami wymienionymi w rozdziale V dekretu, z wyjątkiem tylko dodatków dla dzieci, wnuków i rodzeństwa".

Co wynika z wyraźnego, nie budzącego wątpliwości brzmienia ust. 1 art. 59 dekretu. *Dr T.S.*

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

868 Zawieszenie wypłaty górniczej renty inwalidzkiej na podstawie ustawy z 28 maja 1957.

PYTANIE: **Czy przepis art. 13 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym górników z 28. 5. 1957, dotyczący zawieszenia wypłaty górniczej renty inwalidzkiej na okres wykonywania przez górnika prac górniczych lub równorzędnych ma zastosowanie tylko do wniosków o renty górnicze zgłoszonych od dnia wejścia w życie ustawy (tj. od dnia 1. 4. 1957), czy także do wniosków sprzed 1. 4. 1957 i do górniczych rent inwalidzkich przyznanych przed 1. 4. 1957.**

ODPOWIEDŹ: Ta kwestia nie została w ustawie zbyt jasno sprecyzowana. Art. 35, ust. 1 ustawy stwierdza, że „prawo do rent górniczych przyznanych na podstawie dotychczasowych przepisów szczególnych pozostaje w mocy". Art. 37 ustawy wylicza jedynie zasady dotyczące podwyższenia tych rent, jakie stosuje się do rent górniczych przyznanych na podstawie dotychczasowych przepisów.

Trzeba jednak swierdzić, że ustawa z 28. 5. 1957 w zasadzie nie zna podziału na „stary" i „nowy" portfel rentowy, a więc zrównuje wszystkie renty górnicze przyznane przed 1. 4. 1957 z rentami z ustawy, co znajduje swój wyraz m. in. w doliczeniu do wymiaru „dawnych" rent górniczych nadwyżek zarobków ponad 1.600 zł, przyznaniu do tych rent dodatków za staż pracy, dodatków dla nie pracujących itd. Skoro zatem wszyscy renciści górniczy sprzed 1. 4. 1957 korzystają z korzystnych przepisów ustawy, należy do nich zastosować także „negatywne" przepisy ustawy. Nie oznacza to zresztą pogorszenia dotychczasowego stanu, gdyż na podstawie przepisów obowiązujących przed 1. 4. 1957 kopalnia nie powinna była zatrudniać pod ziemią lub w pracy równorzędnej pracowników pobierających górnicze renty inwalidzkie, a jeżeli zatrudniała, oddział rent winien był odebrać renciście górniczą rentę inwalidzką.

Dodatkowy argument otrzymujemy przez zastosowanie analogii do dekretu o p.z.e., który w art. 39 ust. 3 zawiera przepis o podobnym charakterze a mianowicie o redukcji renty inwalidzkiej dla nadal pracujących inwalidów III grupy. Otóż art. 4 pkt. 2 ustawy z 11. 9. 1956 o zmianie przepisów dekretu o p.z.e. (Dz. U. nr 43, poz. 129) stanowi, że art. 39 ust. 3 znowelizowanego dekretu o p.z.e. nie stosuje się do rencistów, którzy zgłosili wnioski przed wejściem w życie tej ustawy. A zatem, gdyby tego przepisu art. 4 pkt. 2 ustawy nie było, należałoby stosować redukcję rent inwalidzkich z dekretu o p.z.e. również do rent przyznanych przed nowelizacją tego dekretu.

Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin z 28. 5. 1957 nie zawiera analogicznego przepisu do art. 4 ustawy z 11. 9. 1956, a więc ustawa o rentach górniczych nie wyłącza od stosowania zasady zawieszania górniczej renty inwalidzkiej, rent przyznanych przed 1. 4. 1957. Stąd wniosek, że zawieszenie wypłaty górniczej renty inwalidzkiej (nb. bez względu na grupę i przyczynę inwalidztwa) należy stosować również do górniczych rent inwalidzkich sprzed 1. 5. 1957. *(wf)*

869. Przeliczenie renty z KG na podstawie ustawy z 28 maja 1957.

PYTANIA: **Kiedy może nastąpić przeliczenie renty z Karty Górnika na podstawie ustawy z 28. 5. 1957 (zwanej w dalszym ciągu „ustawą").**

ODPOWIEDŹ: Renty z Karty Górnika przyznane na podstawie przepisów sprzed 1. 4. 1957 podlegają przeliczeniu w następujących sytuacjach:

1. Na podstawie art. 37 ustawy podlegają przeliczeniu z mocą od 1. 4. 1957 górnicze renty starcze, inwalidzkie, wdowie i dla sierot zupełnych. Przeliczenie to polega na zaszeregowaniu dotychczasowej podstawy wymiaru renty do jednej z nowych 4 grup zarobkowych, przyznaniu dodatków dla niepracujących a do rent starczych nadto dodatków za staż pracy ponad 25 lat, oraz na uwzględnienie przy obliczeniu stawki renty zarobków ponad 1.600 zł (20% od nadwyżki od 1.600—2.000 zł i 15% od nadwyżki zarobków ponad 2.000 zł).

Jakkolwiek art. 37 ust. 2 ustawy przewiduje, że to przeliczenie i podwyższenie renty górniczej następuje na wniosek rencisty, to jednak zainteresowani renciści nie potrzebują zgłaszać odrębnych wniosków w tej sprawie, bowiem za taki wniosek uważa się nadesłanie do oddziału rent wypełnionej ankiety, jaką otrzymali wszyscy renciści górniczy.

Jedynie renciści górniczy, którzy dopiero po zwróceniu wypełnionej ankiety przestali pracować zarobkowo, winni dla otrzymania dodatków dla niepracujących lub za staż pracy zgłosić odrębny wniosek.

2. Do rent z Karty Górnika przyznanych na podstawie wniosków zgłoszonych przed 1. 4. 1957 mają w myśl art. 35, ust. 2 pkt. 1 ustawy zastosowanie m. in. przepisy art. 85 dekretu o p.z.e. A zatem taka górnicza renta inwalidzka lub starcza może być z mocą najwcześniej od 1. 7. 1957 przeliczona na rentę górniczą z ustawy, jeżeli rencista był od 1. 7. 1954 zatrudniony pod ziemią lub w pracy równorzędnej co najmniej 3 lata. Ten trzyletni okres pracy górniczej po 1. 7. 1954 nie jest wymagany wówczas, jeżeli rencista: a) uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową po dniu 1. 7. 1954 i został wskutek tego zaliczony do jednej z grup inwalidów albo b) był po Wyzwoleniu zatrudniony w pracy górniczej lub równorzędnej co najmniej 10 lat i przestał pracować.

Przeliczenie, a raczej zamiana dawnej renty górniczej na nową, następuje jedynie na wniosek rencisty. Przy zgłaszaniu wniosku rencista może wybrać sobie dla ustalenia podstawy wymiaru renty albo zarobki z ostatnich 12 miesięcy przed zgłoszeniem tego wniosku albo z kolejnych 24 miesięcy, mieszczących się w ostatnim dziesięcioleciu pracy górniczej.

3. Do rent z Karty Górnika przyznanych na podstawie wniosków zgłoszonych po dniu 30. 6. 1954 mają na podstawie art. 35, ust. 2 pkt. 2 ustawy zastosowanie m. in. przepisy art. 32 i 33, oraz 42 i 43 dekretu o p.z.e. A zatem taka górnicza renta starcza podlega ponownemu ustaleniu (czyli zamianie na rentę z ustawy), jeżeli rencista po przyznaniu mu renty był zatrudniony pod ziemią lub w pracy równorzędnej co najmniej 3 lata i w tym trzyletnim okresie nie było przerw w pracy wynoszących łącznie więcej niż 6 miesięcy, oraz jeżeli przeciętny miesięczny zarobek uzyskany w tym trzyletnim okresie pracy był wyższy niż przeciętny miesięczny zarobek, który ustalono dla obliczenia podstawy wymiaru renty. Ta zamiana renty może oczywiście nastąpić tylko na wniosek rencisty.

Podobnie na wniosek rencisty może nastąpić zamiana górniczej renty inwalidzkiej na nową górniczą rentę inwalidzką z uwzględnieniem trzyletniego zarobku z pracy górniczej. Ten przepis jest jednak raczej teoretyczny, gdyż wg dotychczasowych przepisów Karty Górnika, górnik po przyznaniu mu górniczej renty inwalidzkiej nie powinien był pracować pod ziemią lub w pracy równorzędnej, w przypadku gdyby pracował należało mu odebrać górniczą rentę inwalidzką. *(wf)*

870. Wysokość wypłacanego po 1. 1. 1955 kolejowego zaopatrzenia emerytalnego wymierzonego na podstawie rozporządzenia z 25. 7. 1954 (Dz.U. Nr 38, poz. 231 z późniejszymi zmianami).

PYTANIE: **Ob. M. K. z Warszawy, pracownik PKP, został przeniesiony w stan spoczynku z dniem 30. 11. 1953. Przysługujące mu zaopatrzenie emerytalne ustalono w myśl rozp. z 25. 7. 1946 (Dz. U. z 1946 nr 38 poz. 231 z późniejszymi zmianami) na kw. 550 zł miesięcznie, jednak na zasadzie § 1 rozporządzenia z 4. 2. 1953 (Dz. U. nr 11 poz. 41) zostało ono zredukowane do kw. 447 zł miesięcznie i w tej wysokości jest wypłacane dotychczas. Ponieważ rozp. z 4. 2. 1953 zostało uchylone rozporządzeniem z 5. 3. 1955 (Dz. U. nr 14, poz. 81) z dniem 31. 12. 1954, Ob. M. K. zwrócił się do DOPKP z żądaniem o wypłatę zaopa-**

trzenia od 1. 1. 1955 w wysokości 550 zł, otrzymał jednak decyzję odmowną. Wobec tego wniósł odwołanie do Komisji Odwoławczej do Spraw Emerytalnych przy b. Ministerstwie Kolei, która jednak odwołania dotychczas nie załatwiła. Ob. M. K. prosi o wyjaśnienie, czy stanowisko jego jest słuszne oraz czy może skierować sprawę do sądu ubezpieczeń społecznych.

ODPOWIEDŹ: Rozporządzenie RM z 5. 3. 1955 (Dz. U. nr 14 poz. 81) nie zawiera przepisów, dotyczących uprawnień osób, którym przyznano zaopatrzenie emerytalne na podstawie rozporządzenia RM z 25. 7. 1946 (Dz. U. nr 38, poz. 231 z późniejszymi zmianami). W myśl więc § 34 rozporządzenia z 5. 3. 1955 do spraw tych jako nie unormowanych w rozporządzeniu mają zastosowanie przepisy dekretu z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1956 nr 43, poz. 200). W myśl art. 81 tego dekretu prawo do zaopatrzenia przyznanego na podstawie przepisów dawnych, a więc które w odniesieniu do kolejarzy obowiązywały przed 1. 1. 1955, pozostaje w mocy, tj. nie podlega żadnym zmianom. Ewentualna podwyżka stawki (wysokości) zaopatrzenia może nastąpić tylko w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Ostatnio RM wydała takie rozporządzenie z dnia 16. 6. 1956 (Dz. U. nr 27, poz. 123). Nie ma ono jednak zastosowania do Ob. M. K., ponieważ pobiera on zaopatrzenie przekraczające kw. 260 zł miesięcznie. Żądanie Ob. M. K., aby DOKP wypłacała mu od 1. 1. 1955 zaopatrzenie w wysokości 550 zł nie ma uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawnych. Jeżeli mimo to, Ob. M. K. chciałby skierować sprawę do sądu ubezpieczeń społecznych, nie mógłby tego uczynić gdyż w myśl art. 1 ustawy z 29. 5. 1957 (Dz. U. nr 35, poz. 150) skargę do sądu można wnieść tylko od orzeczenia Komisji Odwoławczej do Spraw Emerytalnych, które jednak nie zostało jeszcze wydane. Nie można zaś, zdaniem naszym, stosować do tej komisji § 3 art. 208 prawa o sądach ubezpieczeń społecznych tj. wnieść „skargi na milczenie", albowiem skarga taka przysługuje przeciw „instytucji ubezpieczeń społecznych", tj. organowi który rozpatruje wniosek o przyznanie renty (zaopatrzenia). Tymczasem komisja nie rozpatruje wniosku o przyznanie renty, lecz odwołanie od decyzji wydanej w sprawie takiego wniosku. *(J. S.)*

871. Zaopatrzenia dla wdów po b. właścicielach ziemskich.

PYTANIE: **Ob. M. P. z Gostynia prosi o wyjaśnienie, czy jako wdowie po zmarłym w czasie okupacji b. właścicielu ziemskim, którego majątek przejęty został na cele reformy rolnej, przysługuje jej zaopatrzenie, w jakiej wysokości i od kiedy.**

ODPOWIEDŹ: Prawo do zaopatrzenia z tytułu przejęcia nieruchomości ziemskiej na cele reformy rolnej przysługuje na zasadzie art. 17 dekretu z 6. 9. 1944 (Dz. U. z 1945 nr 3, poz. 13) byłym właścicielom i współwłaścicielom przejętej nieruchomości. Ob. M. P. może więc ubiegać się o zaopatrzenie, jeżeli w spadku po zmarłym mężu otrzymała całą lub część jego ruchomości ziemskiej, ma co najmniej 45 lat albo jest niezdolna do pracy i nie posiada środków utrzymania.

Wniosek o zaopatrzenie należy zgłosić do Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej — Zarząd Urządzeń Rolnych w Poznaniu przedkładając: 1) zaświadczenie o posiadaniu obywatelstwa polskiego (uwierzytelniony wypis z dowodu osobistego), 2) zaświadczenie wydziału hipotecznego, iż ob. M. P. była w dniu przejęcia nieruchomości jej hipoteczną właścicielką, względnie, jeśli do tego czasu wpis do ksiąg hipotecznych nie nastąpił — testament albo notarialny jego odpis, 3) zaświadczenie o braku środków utrzymania, 4) metrykę urodzenia (uwierzytelniony wypis z dowodu osobistego).

Zaopatrzenie wynosi obecnie 140 zł i winno być przyznane od dnia wniosku, chyba że Prezydium WRN uzna za możliwe przyznanie go od terminu wcześniejszego. *(J. S.)*

872. Ekwiwalent za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na skutek choroby.

PYTANIE: **Ob. S. W., pracownik umysłowy zatrudniony od 9 lat w Tartaku Państwowym w Złotowie, zachorował 12 grudnia 1956 roku. Choroba trwała bez przerwy 26 tygodni (z dniem 12 czerwca 1957 S. W. został uznany za inwalidę II grupy). Z dniem 31 marca 1957 zakład pracy rozwiązał z pracownikiem stosunek służbowy — na skutek choroby trwającej ponad 3 miesiące. W roku 1956 S. W. w ogóle nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, ponadto i z roku 1955 pozostało mu jeszcze nie wykorzystanych 10 dni. W związku z tym zapytuje, czy ma prawo do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystane urlopy oraz prosi o podanie przepisów prawnych regulujących tę sprawę.**

ODPOWIEDŹ: W przypadku 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, zakład pracy może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Reguluje to art. 3 ust. 1 dekretu z 18 stycznia 1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2. 25. 1. 1956, poz. 11 i zmiana: Dz. U. nr 41, poz. 187).

Prawo pracowników do urlopów wypoczynkowych reguluje ustawa z 16 maja 1922 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (jednolity tekst: Dz. U. z 1949, nr 47, poz. 365 i zmiana: Dz. U. z 1950, nr 13, poz. 123) i rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 23. 2. 1953 w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 8 marca 1953, nr 13, poz. 54).

W myśl art. 3 ust. 1 tej ustawy — pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego m. in. i wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodów, które przedsiębiorcy dają prawo do rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia. Brzmienie art. 3 ust. 1 ustawy o urlopach uzasadnia nieudzielenie pracownikowi urlopu w razie rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące (zob. Stanisława Garlickiego „Urlopy pracownicze — Komentarz" Wydawnictwo Prawnicze 1955, str. 46).

Jednakże przepis art. 3 ust. 1 ustawy o urlopach może spowodować utratę prawa do urlopu tylko w tym roku, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ob. S. W. stracił więc prawo do urlopu w roku 1957, nie utracił natomiast praw do urlopu zaległego, bowiem w myśl brzmienia par. 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 28 lutego 1953 „utrata prawa do urlopu na podstawie art. 3 ustawy o urlopach nie powoduje utraty prawa nabytego do urlopów za lata ubiegłe".

Urlopy wypoczynkowe powinny być w zasadzie wykorzystywane przez pracowników w ustalonym czasie i dopilnowanie tego jest obowiązkiem kierownictwa zakładu. Przesunięcie urlopu na następny rok kalendarzowy może nastąpić jedynie z ważnych przyczyn, jak choroba (ciąża i poród pracownika, a także z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy. Skoro jednak w konkretnym przypadku okoliczności tak się złożyły, że ob. S. W. nie wykorzystał urlopu „w naturze", należy mu się ekwiwalent pieniężny w takiej samej wysokości, w jakiej otrzymałby wynagrodzenia za czas urlopu faktycznie wykorzystanego. O wypłatę ekwiwalentu ob. S. W. powinien zgłosić roszczenie do administracji zakładu pracy.

Do rozstrzygnięcia ewentualnego sporu powołana jest zakładowa komisja rozjemcza, względnie terenowa komisja rozjemcza przy zarządzie okręgowym właściwego branżowego związku zawodowego. *(maj)*

873 Renta górnicza.

PYTANIE: **Ob. J. K. z Wąsosza, ur. 23. 3. 1894 pracował pod ziemią w kopalniach rudy żelaza od 1911 do Wyzwolenia i od lutego 1955 do 30. 4. 1957, ma zatem przepracowanych ogółem 35 lat. Ob. J.K. prosi o wyjaśnienie, czy w związku z nowymi przepisami o zaopatrzeniu emerytalnym górników przysługuje mu prawo do renty górniczej.**

ODPOWIEDŹ: Ustawa z 28. 5. 1957 o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. nr 32, poz. 139) postanawia w art. 8, że górnicza renta starcza przysługuje pracownikowi, który: a) ukończył 55 lat po objęciu go przepisami o rentach górniczych, b) w chwili ukończenia 55 lat życia wykonywał pracę górniczą lub pracę równorzędną albo z tytułu tej pracy pobierał zasiłki z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby

i c) ma 25 lat (300 miesięcy) pracy górniczej lub równorzędnej i okresów zaliczalnych do pracy górniczej, wymienionych w art. 2—4 ustawy.

Ob. J. K. ukończył 55 lat 23. 3. 1949, a więc w czasie, gdy przepisy o rentach górniczych nie miały jeszcze zastosowania do kopalń rud, które zostały objęte tymi przepisami dopiero od 1. 1. 1951. Ponadto w chwili ukończenia 55 lat ob. J. K. nie był w ogóle zatrudniony w górnictwie. Ob. J. K. nie spełnia więc warunków do górniczej renty starczej i renta ta nie może mu być przyznana.

W myśl art. 10. ustawy z 28. 5. 1957 górnicza renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który: a) stał się inwalidą po objęciu go przepisami o rentach górniczych, b) ma co najmniej 5 lat (60 miesięcy) pracy górniczej, lub równorzędnej i okresów zaliczalnych do pracy górniczej, które powinny przypadać na okres ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia, c) w dniu powstania inwalidztwa wykonywał pracę górniczą lub równorzędną albo z tytułu tej pracy pobierał zasiłki z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby.

Ob. J. K. przepracował w okresie od 30. 4. 1947 do 30. 4. 1957 tylko 2 lata 3 miesiące w górnictwie. Gdyby więc nawet komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia orzekła, iż ob. J. K. stał się inwalidą w czasie wykonywania pracy górniczej, nie otrzymałby górniczej renty inwalidzkiej, ponieważ nie ma wymaganych 5 lat pracy górniczej przed ustaniem zatrudnienia.

Ob. J. K. może się ubiegać o rentę z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. *(J. S.)*

874. Prawo do ulg w przejazdach kolejowych.

PYTANIE: **Ob. J. D. jest pracownikiem publiczno-prawnym i korzysta z 50% ulgi w przejazdach kolejowych. Ponieważ jest niezdolny do dalszej pracy, a 1. 7. 1954 był objęty państwowym systemem emerytalnym, zamierza zwolnić się z pracy i starać się o rentę starczą na zasadach ulgowych, przewidzianych w art. 89 dekretu o p.z.e. Zapytuje, czy jako renciście będzie mu nadal przysługiwało prawo do korzystania z ulg kolejowych.**

ODPOWIEDŹ: Prawo do ulg w przejazdach kolejowych uregulowane jest w „Taryfie osobowej, bagażowej i ekspresowej PKP", w brzmieniu nadanym zarządzeniem Ministra Komunikacji z 22. 5. 1957 (Dz. Taryf i Zarządzeń Komunikacyjnych nr 12, poz. 65). W myśl §. 44 powyższej taryfy prawo do ulg kolejowych przysługuje tylko tym b. pracownikom publiczno-prawnym, którzy pobierają zaopatrzenie emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954. Rencistom z dekretu o p.z.e. nie przysługuje zatem prawo do korzystania z powyższych ulg. *(TW)*

875. Kiedy wypadek doznany w związku z wykonywaniem funkcji społecznej uważany jest za wypadek w zatrudnieniu.

PYTANIE: **Członek PSL wezwany przez władze PSL do pracy społecznej z okazji święta 1 Maja, uczestniczył w pochodzie i niósł sztandar Stronnictwa. Po ukończeniu pochodu wziął udział w dyskusji, która odbyła się w lokalu Stronnictwa. W czasie trwania dyskusji padł strzał i ugodził go śmiertelnie. Rodzina zmarłego zapytuje, czy powyższe wydarzenie należy uznać za wypadek w zatrudnieniu, w jakiej wysokości (40% czy 30% zarobków) przysługuje renta rodzinna.**

ODPOWIEDŹ: W myśl § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1. 7. 1954 (Dz. U. nr 35, poz. 149) na równi z wypadkami pozostającymi w związku z zatrudnieniem uważa się wypadki, jakim ulegną pracownicy w związku z wykonywaniem funkcji i zadań zleconych im przez organizacje polityczne, zawodowe lub społeczne.

Z nadesłanego listu nie wynika jednak, aby członek PSL otrzymał od władz tego Stronnictwa indywidualne zlecenie wykonania określonych funkcji lub zadań w dniu 1 maja w lokalu, gdzie został zabity. Raczej był to ogólny apel do wszystkich członków o wzięcie udziału w pochodzie i w zebraniu dyskusyjnym. Okoliczność niesienia sztandaru i odniesienia go do lokalu Stronnictwa nie ma żadnego znaczenia. Opisane zdarzenie nie nosi zatem cech wypadku pozostającego w związku z zatrudnieniem; wdowie przysługuje więc renta w wysokości 30% zarobków (tak jak po pracowniku zmarłym z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu) oraz dodatki na pozostałych uprawnionych członków rodziny. *(TW)*

876. Sposób obliczenia renty starczej wraz z dodatkami.

PYTANIE: **Ob. J. D. zamierza przestać pracować i prosi o podanie, ile wyniesie jego renta starcza od podstawy wymiaru 1.515,— zł miesięcznie. Posiada Kawalerski Krzyż Odrodzenia Polski.**

ODPOWIEDŹ: Renta starcza w okresie gdy ob. J. D. nie będzie pracować, wyniesie:

1) renta zasadnicza (40% od 1.200 zł+20% od 315 zł)	543,— zł
2) dodatek dla nie pracujących rencistów (20% od 1.200 zł)	240,— zł
3) dodatek za odznaczenie (25% renty, tj. od kwoty 783 zł	195,75 zł
razem:	978,75 zł
Po zaokrągleniu	979,— zł

Jeżeli ob. J. D. podejmie pracę, renta wyniesie:

1) renta zasadnicza	543.— zł
2) dodatek za odznaczenie (25% renty) .	135,81 zł
razem:	678,81 zł
Po zaokrągleniu	679,— zł

(TW)

877. Zamiana renty dawnej na nową.

PYTANIE: **Ob. A. M. zapytuje, czy renciście z tzw. starego portfelu, w wieku lat 60, pobierającemu rentę starczą w kwocie 300 zł, przysługuje prawo do ponownego ustalenia wysokości renty starczej na podstawie art. 32 dekretu o p. z. e. z tytułu pracy wykonywanej bez przerwy od 1945 do dnia dzisiejszego w przedsiębiorstwie państwowym.**

ODPOWIEDŹ: Przepis art. 32 dekretu o p. z. e. ma zastosowanie jedynie do rencistów pobierających renty starcze na podstawie dekretu o p. z. e. Do rencistów z tzw. starego portfelu, a więc pobierających renty emerytalne (zaopatrzenia) na podstawie przepisów obowiązujących przed 1. 7. 1954, mają zastosowanie przepisy art. 85 dekretu o p. z. e.

W myśl art. 85 dawny rencista ma prawo do zamiany renty dawnej na nową rentę, jeżeli: 1) w okresie od 1. 7. 1954 przepracował 3 lata, 2) spełnia ogólne warunki do renty określone w dekrecie o p. z. e.

Zatrudnienie w okresie od 1. 7. 954 może trwać krócej niż 3 lata, jeżeli rencista: 1) uległ po tym dniu wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową i został wskutek tego zaliczony do jednej z grup inwalidów, albo 2) był po wyzwoleniu zatrudniony co najmniej 10 lat i przestał pracować.

Żadnych okresów pracy po dniu 1. 7. 1954 nie wymaga się od osób ociemniałych.

Warunki do renty starczej są następujące: 1) posiadanie 25 lat zatrudnienia przez mężczyznę, a 20 lat przez kobietę, 2) przekroczenie wieku starczego w czasie zatrudnienia lub w ciągu 5 lat po ustaniu zatrudnienia.

Wiek zaś starczy wynosi: 1) dla pracowników I kategorii zatrudnienia: 60 lat dla mężczyzn i 55 lat dla kobiet, 2) dla pracowników II kategorii zatrudnienia: 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

W konkretnym przypadku jakkolwiek ob. A. M. przepracował w okresie od 1. 7. 1954 — 3 lata, nie ma on jednak prawa do renty starczej, gdyż nie przekroczył 65 lat życia, przewidzianych dla pracowników II kategorii zatrudnienia, z listu zaś nie wynika, aby wykonywał prace zaliczane do I kategorii zatrudnienia na podstawie rozporządzenia R. M. z 10. 9. 1956 (Dz. U. nr 39, poz. 176). Ob. A. M. w wieku 60 lat nie pobierał zresztą żadnej renty starczej na podstawie dawnych przepisów Zaopatrzenie w kwocie 300 zł było mu wypłacane z b. państwowego systemu emerytalnego.

Jeżeli ob. A. M. jest niezdolny do pracy, może wnieść do wydziału rent i pomocy społecznej, skąd pobiera zaopatrzenie emerytalne, wniosek o przyznanie renty inwalidzkiej przewidzianej w dekrecie o p. z. e. *(TW)*

Przegląd Ustawodawstwa

1. 8. — 31. 8. 1957

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

Ustawa z 28. 5. 1957 o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. nr 32, poz. 139).

Zasady przepisów tej ustawy zostały omówione w nr 6/57 PUS, na str. 176.

Ustawa z 29. 5. 1957 o zmianie przepisów dekretu o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz. U. nr 35, poz. 150).

Zasady samego dekretu z 19. 1. 1957 ogłoszonego w Dz. U. nr 8, poz. 27, zostały omówione w nr 4/57 PUS na str. 123. Ustawa wprowadza zmiany do dekretu, polegające na zniesieniu pewnych ograniczeń prawa i wysokości renty kolejowej. Dalszą istotną zmianę stanowi to, że od orzeczenia komisji odwoławczej do spraw emerytalnych każda ze stron (kolej i zainteresowany) może wnieść odwołanie do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych. Dopiero na wyrok tego sądu służy skarga do Trybynału Ubezpieczeń Społecznych. Pierwotne brzmienie przepisów dekretu pomijało w trybie odwoławczym okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych, skarga od orzeczenia komisji odwoławczej mogła być wnoszona od razu do Trybunału Ubezpieczeń Społecznych. (Patrz w nr 8-9/57 PUS na str. 251).

Ustawa z 29. 5. 1957 o zmianie przepisów dekretu o świadczeniach emerytalnych dla robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło (Dz. U. nr 35, poz. 149).

Zasady samego dekretu, który ogłoszony został w Dz. U. z 1957 nr 10, poz. 41, omówiliśmy w nr 4/57 PUS, str. 119. Ustawa z 29. 5. 1957 rozwija i uzupełnia niektóre przepisy dekretu. Wiek starczy wymagany do renty starczej ustalony był w dekrecie zarówno dla kobiet jak i mężczyzn na 60 lat; ustawa wprowadza wiek starczy dla kobiet 55 lat. Wykaz chorób zawodowych w zespołach formujących szkło, uprawniających do świadczeń emerytalnych został uzupełniony zatruciami wywołanymi ołowiem i jego związkami oraz krzemicą i krzemogruźlicą. Wprowadzono ustawą uzupełnienie, że dodatki do rent przysługują na dzieci uczęszczające do szkół — w wieku do 24 lat. (Patrz w nr 8-9/57 PUS, str. 255).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12. 7. 1957 w sprawie określenia pracowników dozoru ruchu i kierownictwa ruchu kopalń oraz pracowniów zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji lub technika w zakresie górnictwa (Dz. U. nr 41, poz. 188).

W rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym górników, za pracowników dozoru ruchu i kierownictwa ruchu uważa się pracowników wykonujących te czynności, z tym, że powinni być oni zatwierdzeni przez urząd górniczy. Natomiast za pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika w zakresie górnictwa uważa się tych pracowników, którzy posiadają tytuł inżyniera lub technika i są zatrudnieni zgodnie ze swymi kwalifikacjami w górnictwie, a jeśli nie posiadają tych tytułów — to mają praktyczne przygotowanie nabyte w czasie co najmniej 5 lat pracy w dozorze ruchu lub w innej pracy pod ziemią, oraz wykonują czynności na szczeblu inżyniera lub technika

Uchwała nr 327 Rady Ministrów z 16. 8. 1957 w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 70, poz. 432).

Uchwała zaleca wprowadzenie regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach według wytycznych stanowiących załącznik do uchwały. W urzędach i instytucjach państwowych, w których stosunki służbowe regulowane są szczególnymi przepisami, należy wobec pracowników naruszających swoje obowiązki stosować środki porządkowe i dyscyplinarne. W innych uspołecznionych zakładach pracy uchwała zaleca wprowadzenie regulaminów pracy stosownie do zarządzeń właściwych ministrów, wydanych w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Specjalny rozdział w uchwale poświęcony jest zasadom usprawiedliwienia nieobecności w pracy, co łączy się również z uprawnieniami do zasiłków rodzinnych.

Uchwała ustanawia 3 rodzaje nieusprawiedliwionych zwolnień z pracy, podczas których pracownik: 1) albo zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia albo 2) ma prawo do zasiłków z ubezpieczenia chorobowego lub do wynagrodzenia w granicach ustalonych przepisami prawa lub układami zbiorowymi pracy albo 3) nie zachowuje prawa do wynagrodzenia ani też nie ma prawa do zasiłków chorobowych.

Uchwała zaleca organizacjom spółdzielczym wprowadzenie w spółdzielczych zakładach pracy regulaminów pracy i stosowanie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Okólniki i zarządzenia

1. 8. — 31. 8. 1957

Okólniki i zarządzenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej

Pismo okólne nr 27/5 Zarządu Rent z 8. 8. 1957 zawiera wyjaśnienie szeregu artykułów dekretu o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, którego jednolity tekst ogłoszony został w Dz. U. z 1956 nr 59, poz. 286. Wydanie tych wyjaśnień ma na celu stosowanie jednakowej praktyki przy załatwianiu poszczególnych spraw przez komórki rentowe.

Instrukcja nr 28 z 9. 8. 1957 o umarzaniu i udzielaniu ulg w spłacaniu nadpłat rentowych: Umorzeniu podlegają nadpłaty rentowe: a) powstałe bez winy rencistów oraz b) z winy rencistów, jeśli renta sama lub łącznie z dochodem rencisty nie przekracza 500 zł miesięcznie. Gdy renta łącznie z dochodem rencisty przekracza 500 zł, może również nastąpić w wyjątkowych sytuacjach umorzenie nadpłaty, jeśli potrącenie nadpłaty z renty lub egzekucja podważyłaby możliwości bytowe rencisty lub jego rodziny O umorzeniu nadpłaty do 1000 zł decyduje kierownik lub zastępca kierownika wydziału rent i pomocy społecznej przezydium WRN i równorzędnych. Decyzje o umorzeniu nadpłaty przekraczającej 1000 zł podejmuje Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej na wniosek właściwego wydziału rent i pom. społ. Zakwalifikowane dotychczas nadpłaty jako niepotrącalne uznaje się za umorzone. Nowa instrukcja znosi wszystkie dotychczasowe przepisy o nadpłatach rentowych.

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Okólnik nr 8 z 17. 7. 1957 wprowadza zmianę trybu postępowania przy realizowaniu należności ubezpieczeniowych od jednostek gospodarki uspołecznionej. Należności z tytułu zaległych składek, pobranych lecz nie wypłaconych kwot na zasiłki oraz nieprawnie wypłaconych zasiłków pieniężnych, przysługujące zarządom ubezpieczeń społecznych od jednostek gospodarki uspołecznionej, podlegają ściąganiu za pośrednictwem banków w formie bezakceptowego inkasa na podstawie „zleceń pokrycia należności budżetowych".

Przez jednostki gospodarki uspołecznionej w zakresie realizacji należności rozumie się te jednostki, dla których w zarządach ubezpieczeń społecznych prowadzone są zarówno karty rozliczeń jak i konta osobowe, a które wymienione są w § 1. 1. uchwały nr 529 z 2. 8. 1954 i uchwały nr 527 z 2. 7. 1955 Prezydium Rządu (Monitor z 1954 nr A-77, poz. 909 oraz z 1955 nr 66, poz. 861). Ten nowy sposób realizacji należności od jednostek gospodarki uspołecznionej zastępuje dotychczasowe wystawianie bezakceptowych żądań zapłaty oraz nie wymaga prowadzenia egzekucji administracyjnej. *(mb)*

Struktura rodzin pobierających zasiłki rodzinne

Znajomość struktury rodzin pod względem liczby dzieci oraz zarobkowania jednego czy też obojga rodziców ma poważne znaczenie dla badań wielu zjawisk ekonomicznych i socjologicznych. O ile chodzi o rodziny pracowników najemnych, najpełniejszych danych w tym okresie dostarcza statystyka zasiłków rodzinnych. Zasiłki rodzinne wypłaca się nie na wszystkie dzieci, lecz tylko na pozostające na utrzymaniu pracownika do ukończenia 16 lat życia względnie 24 lat, o ile odbywają one naukę w szkołach oraz bez ograniczenia wieku, gdy są trwale niezdolne do pracy. Ponadto wypłata zasiłku ustaje — poza osiągnięciem przez dziecko wskazanej wyżej granicy wieku — w razie wcześniejszej śmierci dziecka, usamodzielnienia się gospodarczego (praca zarobkowa albo pobieranie stypendium w okresie nauki) lub zawarcia związku małżeńskiego. Warunki powyższe ograniczają zakres ilościowy dzieci ujętych badaniem przy pomocy statystyki zasiłków rodzinnych. Niemniej jednak dane co do dzietności rodzin, uzyskane przy pomocy statystyki zasiłków rodzinnych, dają materiały wystarczające w zasadzie dla badań takich zjawisk, jak np. budżety rodzinne itp.

Oprócz bieżącej sprawozdawczości miesięcznej, która dostarcza niektórych danych co do dzietności rodzin, instytucje ubezpieczeń społecznych przeprowadziły dwa szczegółowe badania metodą reprezentacyjną. Pierwsze z nich dotyczyło zasiłków rodzinnych wypłaconych w II półroczu 1950 roku, drugie zaś objęło zasiłki wypłacone w sierpniu 1956 roku. Tego ostatniego badania dokonano, opracowując odpowiedzi na ankietę rozesłaną do 10% wybranych w sposób przypadkowy uspołecznionych zakładów pracy. Odpowiedzi otrzymano z przeszło 9,4% ogólnej liczby zakładów czynnych w sierpniu 1956 roku. Zakłady pracy, które nadesłały odpowiedzi na ankietę zatrudniały 9,9% ogółu liczby pracowników najemnych i wypłacały zasiłki rodzinne przeszło 290 tys. rodzin (tj. 9,7% ogólnej liczby rodzin pobierających zasiłki), w tym ponad 257 tys. rodzin mających na utrzymaniu dzieci.

Wyniki powyższego badania można uważać za dostatecznie reprezentujące strukturę zasiłków rodzinnych. Struktura tych zasiłków, wypłacanych zarówno na dzieci jak żony, została omówiona w PUS nr 12/56 str. 363 (A. Wanatowski: „Kształtowanie się składu rodzin pracowniczych, pobierających zasiłki z ubezpieczenia rodzinnego"). W niniejszym opracowaniu ograniczymy się do zbadania jedynie struktury rodzin dzietnych, tj. po wyeliminowaniu pracowników pobierających zasiłki wyłącznie na żony (a nie na dzieci).

W załączeniu podajemy dwie tablice przedstawiające dzietność rodzin (przeciętną liczbę dzieci, na które wypłaca się zasiłek rodzinny), rozkład rodzin wg liczby dzieci oraz podział rodzin dzietnych w zależności od pobierania lub niepobierania zasiłku na żonę. Dzietność rodzin i struktura ich wg liczby dzieci są rozpatrywane z uwzględnieniem pobierania lub niepobierania zasiłku na żonę pracownika.

Pierwsza tablica podaje dane liczbowe dla całego kraju z podziałem na województwa, druga zaś z podziałem na branżowe związki zawodowe. W przypadku wykonywania pracy najemnej przez oboje rodziców, rodzinę taką zaliczono do tego związku, do którego należy ten z rodziców, któremu wypłaca się zasiłek na dzieci. Obie tablice podają tylko liczby względne. Liczby względne dla poszczególnych województw i grup zawodowych (związków zawodowych) są mniej pewne aniżeli podane w tablicach liczby względne dla całego kraju. Wynika to stąd, że masa obserwacyjna wzięta dla każdego województwa czy związku zawodowego z osobna jest mniejsza od masy obserwacyjnej przyjętej dla całego kraju.

Według danych z sierpnia 1956 roku przeciętna liczba dzieci w rodzinie, pobierającej zasiłek na dzieci, wynosi dla całego kraju 2,09, podczas gdy w II półroczu 1950 roku na 1 rodzinę dzietną przypadało tylko 1,97 dzieci. Współczynnik dzietności wzrósł więc do 1956 roku o 6%.

Na zmiany współczynnika wpływają różne czynniki (jak np. płodność małżeństw, umieralność dzieci itp.), w tym jednak przypadku na wzrost przeciętnej liczby dzieci w rodzinie wpłynął najprawdopodobniej dopływ do pracy najemnej znacznej ilości siły roboczej wiejskiej, odznaczającej się dużą dzietnością.

Najwyższy współczynnik dzietności jest obecnie w województwie koszalińskim i zielonogórskim, a następnie w olsztyńskim, kieleckim, gdańskim, rzeszowskim, białostockim, bydgoskim i lubelskim; najniższy zaś współczynnik dzietności występuje w województwach katowickim, łódzkim (z Łodzią), warszawskim (z Warszawą) i opolskim.

Współczynnik dzietności według podziału zawodowego kształtuje się również nierównomiernie. Najwyższy jest w rolnictwie, następnie w kolejnictwie, transporcie drogowym i lotniczym; najniższy zaś wśród pracowników kultury, służby zdrowia, przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego, nauczycielstwa, górników i hutników.

Przeciętna liczba dzieci w rodzinie charakteryzuje pewną wartość średnią, nie daje jednak pojęcia o liczbowym rozkładzie rodzin według liczby dzieci. Poniższa tabliczka podaje taki rozkład wg badania z 1956 roku oraz porównanie jego z rozkładem z 1950 roku.

Na 1000 rodzin pobierających zasiłki na dzieci przypada rodzin	W roku 1950	W roku 1956	Wzrost lub spadek w 1956 r.
o 1 dziecku	436	379	— 13,1 %
o 2 dzieciach	329	334	+ 1,5 %
o 3 dzieciach	146	174	+ 19,2 %
o 4 dzieciach	58	71	+ 22,4 %
o 5 dzieciach	20	27	+ 35,0 %
o 6 i więcej dzieciach	11	15	+ 36,4 %

Z tabliczki tej widać, że w ciągu ubiegłego sześciolecia w stosunku do ogólnej liczby rodzin dzietnych zmniejszyła się liczba rodzin z jednym dzieckiem, a wzrosła liczba rodzin z większą liczbą dzieci, przy czym wzrost ten jest wyższy w grupach rodzin o większej liczbie dzieci.

Charakterystyczną cechą struktury rodzin jest fakt, że najwięcej jest rodzin jednodzietnych, a udział rodzin z większą liczbą dzieci w ogólnej liczbie rodzin dzietnych, jakkolwiek stale wzrasta, jest jednak mniejszy. Zjawisko to ma miejsce w skali zarówno całego kraju, jak i poszczególnych województw i zawodów.

Współczynnik dzietności i rozkład rodzin wg liczby dzieci zmieniają się w zależności od tego, czy przysługuje w tych rodzinach lub nie przysługuje zasiłek na matkę dzieci (żonę pracownika).

Liczba rodzin, w których pobiera się zasiłek również na matkę, wynosi w stosunku do ogólnej liczby rodzin dzietnych dla całego kraju przeciętnie 69%.

Procent ten kształtuje się w poszczególnych województwach i grupach zawodowych różnie.

Największy jest w województwach rzeszowskim, poznańskim, gdańskim, kieleckim, krakowskim i lubelskim, najmniejszy zaś w łódzkim (z Łodzią), szczecińskim, wrocławskim i warszawskim (z Warszawą).

Jeżeli chodzi o grupy zawodowe to najwyższy procent rodzin, w których pobiera się zasiłek również na matkę, występuje u górników, transportowców, kolejarzy, rolników i leśników, pracowników żeglugi i budownictwa, najniższy zaś w służbie zdrowia, przemyśle włókienniczym, wśród nauczycielstwa, pracowników kultury, państwowych i społecznych oraz handlu.

O ile dzietność rodzin zależy od wielu czynników, wśród nich nawet niezależnych od warunków materialnych, o tyle kształtowanie się udziału matek uprawnionych do zasiłku w ogólnej liczbie rodzin dzietnych jest ściśle związane z położeniem ekonomicznym rodzin pracowniczych.

Dokończenie na str. 303

STRUKTURA RODZIN POBIERAJĄCYCH ZASIŁKI RODZINNE wg WOJEWÓDZTW (liczby względne)

Województwa		Przeciętna liczba dzieci w rodzinie pobierającej zasiłek na dzieci	Na 1000 rodzin pobierających zasiłki na dzieci, przypada rodzin z zasiłkami na liczbę dzieci						Na 1000 rodzin pobierających zasiłki							
									bez względu na liczbę dzieci	na liczbę dzieci						
			1	2	3	4	5	6 i więcej		1	2	3	4	5	6 i więcej	
									przypada rodzin: z zasiłkiem na matkę (a), bez zasiłku na matkę (b)							
Razem:	a	2,25	310	349	201	86	34	20	690	564	722	796	840	864	891	a
	b	1,71	533	299	114	37	12	5	310	436	278	204	160	136	109	b
	c	2,09	379	334	174	71	27	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
warszawskie i m. st. Warszawa	a	2,21	305	370	198	82	29	16	643	493	683	791	865	887	905	a
	b	1,61	565	308	94	23	7	3	357	507	317	209	135	113	95	b
	c	2,00	398	348	161	61	21	11	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
bydgoskie	a	2,42	275	325	219	109	46	26	707	552	733	821	871	893	897	a
	b	1,73	540	286	115	39	13	7	293	448	267	179	129	107	103	b
	c	2,21	353	313	188	89	36	21	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
poznańskie i m. Poznań	a	2,26	302	348	212	89	32	17	757	635	789	852	882	910	906	a
	b	1,70	542	291	115	37	10	5	243	265	211	148	118	90	94	b
	c	2,12	361	334	188	76	27	14	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
łódzkie i m. Łódź	a	2,12	326	386	187	66	22	13	516	402	552	643	716	727	873	a
	b	1,69	516	335	110	28	9	2	484	598	448	357	284	273	127	b
	c	1,91	418	361	150	47	16	8	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
kieleckie	a	2,38	273	333	228	104	41	21	740	607	763	839	856	866	918	a
	b	1,80	506	296	125	50	18	5	260	393	237	161	144	134	82	b
	c	2,23	333	323	201	90	35	18	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
lubelskie	a	2,34	272	351	224	95	37	21	730	588	760	831	836	930	929	a
	b	1,75	515	300	123	50	7	5	270	412	240	169	164	70	71	b
	c	2,18	337	337	197	83	29	17	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
białostockie	a	2,41	272	329	220	112	39	28	700	558	714	801	874	840	912	a
	b	1,78	504	307	128	38	17	6	300	442	286	199	126	160	88	b
	c	2,22	342	322	192	90	33	21	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
olsztyńskie	a	2,43	276	317	219	112	48	28	686	538	712	776	832	915	907	a
	b	1,78	517	280	138	49	10	6	314	462	288	224	168	85	93	b
	c	2,23	352	305	193	93	36	21	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
gdańskie	a	2,38	296	315	214	101	46	28	748	629	762	831	879	909	924	a
	b	1,76	517	292	129	41	14	7	252	371	238	169	121	91	76	b
	c	2,23	352	309	192	86	38	23	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
koszalińskie	a	2,50	280	298	213	120	53	36	714	585	731	795	846	849	873	a
	b	1,88	497	275	137	54	24	13	286	415	269	205	154	151	127	b
	c	2,32	342	291	192	101	45	29	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
szczecińskie	a	2,34	285	346	210	96	42	21	632	502	665	729	755	816	793	a
	b	1,85	487	300	134	54	16	9	368	498	335	271	245	184	207	b
	c	2,16	359	329	182	81	32	17	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
zielonogórskie	a	2,47	257	323	229	116	47	28	666	528	682	748	811	824	842	a
	b	1,91	460	301	155	54	20	10	334	472	318	252	189	176	158	b
	c	2,28	325	316	204	95	38	22	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
wrocławskie i m. Wrocław	a	2,31	289	346	219	90	36	20	633	504	662	738	767	797	832	a
	b	1,82	490	305	134	48	16	7	367	496	338	262	233	203	168	b
	c	2,13	363	331	187	75	29	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
opolskie	a	2,17	336	355	185	76	33	15	701	594	743	791	820	866	869	a
	b	1,71	540	289	115	39	12	5	299	406	257	209	180	134	131	b
	c	2,03	397	335	164	66	26	12	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
katowickie	a	2,02	372	372	165	59	21	11	713	612	773	810	830	852	893	a
	b	1,61	588	273	97	30	9	3	287	388	227	190	170	148	107	b
	c	1,90	434	344	145	51	18	8	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
krakowskie i m. Kraków	a	2,25	321	348	190	81	36	24	737	625	760	840	882	898	912	a
	b	1,69	541	308	102	31	11	7	263	375	240	160	118	102	88	b
	c	2,10	379	337	167	68	30	19	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
rzeszowskie	a	2,35	286	338	215	95	40	26	814	692	841	899	935	912	919	a
	b	1,70	558	280	106	29	17	10	186	308	159	101	65	88	81	b
	c	2,23	337	327	195	83	35	23	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c

Oznaczenia: a — rodziny z zasiłkami na żonę pracownika,
b — rodziny bez zasiłków na żonę pracownika,
c — wszystkie rodziny pobierające zasiłki rodzinne na dzieci.

STRUKTURA RODZIN POBIERAJĄCYCH ZASIŁKI RODZINNE wg ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH (liczby względne)

Związki Zawodowe		Przeciet. liczba dzieci w rodzin. pobierającej zasiłek na dzieci	Na 1000 rodzin pobierających zasiłki na dzieci, przypada rodzin z zasiłkami na liczbę dzieci						Na 1000 rodzin pobierających zasiłki							
									bez względu na liczbę dzieci	na liczbę dzieci						
			1	2	3	4	5	6 i więcej		1	2	3	4	5	6 i więcej	
									przypada rodzin: z zasiłkiem na matkę (a), bez zasiłku na matkę (b)							
Razem:	a	2,25	310	349	201	86	34	20	690	564	722	796	840	864	891	a
	b	1,71	533	299	114	37	12	5	310	436	278	204	160	136	109	b
	c	2,09	379	334	174	71	27	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Górników	a	2,09	362	354	173	70	27	14	836	765	866	897	905	923	938	a
	b	1,66	567	279	101	37	11	5	164	235	134	103	95	77	62	b
	c	2,02	395	342	161	65	24	13	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Metalowców	a	2,06	345	380	183	62	20	10	713	607	760	813	834	883	841	a
	b	1,65	555	299	105	31	6	4	287	393	240	187	166	117	159	b
	c	1,95	406	357	160	53	16	8	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Hutników	a	2,12	340	368	185	70	24	13	753	656	795	826	876	827	908	a
	b	1,70	543	289	119	30	15	14	247	344	205	174	124	173	92	b
	c	2,01	390	348	169	60	22	11	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Chemików	a	2,22	312	358	199	83	29	19	713	595	752	802	849	827	892	a
	b	1,74	527	294	122	36	15	6	287	405	248	198	151	173	108	b
	c	2,09	374	340	177	69	25	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Energetyków	a	2,16	327	365	189	79	23	17	730	633	750	815	877	914	885	a
	b	1,70	514	328	116	30	6	6	270	367	250	185	123	86	115	b
	c	2,04	378	355	170	66	18	13	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Budowlanych	a	2,24	315	350	198	84	32	21	780	678	803	860	901	903	921	a
	b	1,71	530	305	114	33	12	6	220	322	197	140	99	97	79	b
	c	2,12	362	340	180	72	28	18	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Włókniarzy, Odzieżowców i Skórników	a	2,15	328	369	192	70	24	17	339	242	384	456	495	528	732	a
	b	1,71	528	303	118	37	11	3	661	758	616	544	505	472	268	b
	c	1,86	460	326	143	48	15	8	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Rolników i Leśników	a	2,49	273	304	221	118	52	32	825	714	840	894	910	930	934	a
	b	1,82	518	274	124	55	19	10	175	286	160	106	90	70	66	b
	c	2,37	316	299	204	107	46	28	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Gospod. Komunalnej	a	2,21	317	356	205	73	31	18	696	579	715	785	786	843	824	a
	b	1,78	504	309	123	43	13	8	314	421	285	215	214	157	176	b
	c	2,07	376	341	179	64	25	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Przem. Spożywczego	a	2,28	298	349	212	89	34	18	672	548	690	785	837	825	821	a
	b	1,77	502	321	119	35	15	8	328	452	310	215	163	175	179	b
	c	2,11	365	340	181	71	28	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Handlowców	a	2,34	272	357	215	99	39	18	632	482	661	750	804	853	859	a
	b	1,76	503	316	123	41	12	5	368	518	339	250	196	147	141	b
	c	2,12	357	342	181	78	29	13	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Kolejarzy	a	2,36	275	342	222	100	40	21	833	734	850	896	903	939	969	a
	b	1,79	499	302	129	54	13	3	167	266	150	104	97	61	31	b
	c	2,26	312	335	207	92	36	18	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Pracowników Żeglugi	a	2,20	341	337	193	74	35	20	790	709	815	845	891	915	920	a
	b	1,74	526	288	133	34	12	7	210	291	185	155	109	85	80	b
	c	2,10	380	326	180	66	30	18	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Transportowców	a	2,36	286	335	217	94	39	29	834	745	855	888	913	876	927	a
	b	1,88	492	286	138	45	28	11	166	255	145	112	87	124	73	b
	c	2,28	320	327	204	86	37	26	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Pracowników Łączności	a	2,27	290	365	204	94	28	19	671	523	703	797	870	858	922	a
	b	1,67	539	314	106	28	10	3	329	477	297	203	130	142	78	b
	c	2,07	372	348	172	72	22	14	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Państw. i Społeczn.	a	2,29	302	348	199	89	39	23	588	442	623	735	789	830	826	a
	b	1,69	545	301	102	34	11	7	412	558	377	265	211	170	174	b
	c	2,04	402	329	159	66	28	16	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Nauczycieli	a	2,15	325	371	191	78	20	15	382	267	428	522	661	579	810	a
	b	1,64	551	305	108	24	9	3	618	733	572	478	339	421	190	b
	c	1,84	464	331	140	45	13	7	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Pracowników Kultury	a	1,95	378	402	147	52	14	7	465	367	531	620	730	708	900	a
	b	1,54	591	308	78	17	5	1	535	643	469	380	270	292	100	b
	c	1,73	492	352	110	33	9	4	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Służby Zdrowia	a	2,13	343	367	173	71	31	15	323	217	395	453	539	652	636	a
	b	1,61	291	268	100	29	8	4	677	783	605	547	461	348	364	b
	c	1,78	511	300	124	42	15	8	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Przem. Drzewnego i Terenowego	a	2,28	311	343	197	87	38	24	718	599	741	820	843	871	891	a
	b	1,74	530	297	110	42	14	7	282	401	259	180	157	129	109	b
	c	2,13	373	330	173	74	31	19	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c
Prac. Spółdzielczości Pracy	a	2,26	305	349	207	85	36	18	695	562	732	809	856	856	858	a
	b	1,70	544	292	111	32	14	7	305	438	268	191	144	144	142	b
	c	2,09	378	332	177	69	29	15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	c

Oznaczenia: a — rodziny z zasiłkami na żonę pracownika,
b — rodziny bez zasiłków na żonę pracownika,
c — wszystkie rodziny pobierające zasiłki rodzinne na dzieci.

Dokończenie ze str. 300

Wysoki procent matek (żony pracowników) uprawnionych do zasiłku pozostaje w związku z różnymi czynnikami sprzyjającymi niezarobkowaniu matki i pozwalającymi jej na poświęcenie się gospodarstwu domowemu i wychowaniu dzieci (np. wysoki poziom zarobków w górnictwie, hutnictwie i budownictwie, zmniejszone koszty utrzymania wobec uprawiania własnych działek przez pracowników rolnictwa i kolejarzy itp.).

W stosunku do ogólnej liczby rodzin dzietnych, w których pobiera się zasiłek na matkę (stanowiących 69% ogółu rodzin dzietnych), liczba rodzin z 1 dzieckiem wynosi 31,0%; stosunek ten dla rodzin posiadających od 2 do 6 i więcej dzieci kształtuje się w zależności od liczby dzieci w rodzinie w granicach od 34,9% do 2,0%.

W stosunku do ogólnej liczby rodzin dzietnych, w których nie pobiera się zasiłku na matkę (31,0%), liczba rodzin z 1 dzieckiem wynosi 53,3%; stosunek ten dla rodzin posiadających od 2 do 6 i więcej dzieci kształtuje się w zależności od liczby dzieci w rodzinie w granicach od 29,9% do 0,5%.

W grupie ogółu rodzin z 1 dzieckiem (pobierających i niepobierających zasiłek na matkę) liczba rodzin z 1 dzieckiem, w których wypłaca się zasiłek na matkę, wynosi 56,4%; w grupach rodzin posiadających od 2 do 6 i więcej dzieci analogiczny stosunek liczby rodzin, w których pobiera się zasiłek na matkę, do ogólnej liczby rodzin (pobierających i niepobierających zasiłek na matkę) kształtuje się w zależności od dzietności rodzin w granicach od 72,2% do 89,1%.

Jerzy Brzezicki

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

O SĄDOWNICTWIE ADMINISTRACYJNYM ZE STANOWISKA SĄDÓW UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH — *dr Eugeniusz Modliński* — „Państwo i Prawo" — zeszyt 7/8, 1957.

Do szeregu wypowiedzi na temat ogólnego sądownictwa administracyjnego, które w okresie międzywojennym istniało w postaci Najwyższego Trybunału Administracyjnego, jako jedynej ogólnokrajowej instancji o charakterze kasacyjnym,[1]) głos swój dołączył ostatnio Eugeniusz Modliński w artykule „O sądownictwie administracyjnym ze stanowiska sądów ubezpieczeń społecznych". Jak wskazuje już sam tytuł, E. Modliński podchodzi do zagadnienia ogólnego sądownictwa administracyjnego „z punktu widzenia doświadczeń, jakie dało nam dziesięcioletnie funkcjonowanie sądów ubezpieczeń społecznych, będących od chwili wyzwolenia kraju jedynymi sądami administracyjnymi". Oceniając pozytywnie działalność tych sądów i podkreślając duży wpływ ich orzecznictwa na praktykę organów rentowych, a także „w pewnym stopniu na legislację", autor przedstawia różne aspekty omawianego zagadnienia i powołując się często na doświadczenie sądów ubezpieczeń społecznych wysnuwa stąd wskazania dla organizacji i zasad postępowania ogólnego sądownictwa administracyjnego, którego — jak wynika z jego wywodów — jest gorącym zwolennikiem.

Wydaje mi się, że czytelników PUS, którzy znają przecież strukturę organizacyjną i zasady postępowania sądów ubezpieczeń społecznych, powinny szczególnie zainteresować poglądy autora wspomnianego artykułu na organizację i zasady postępowania ogólnego sądownictwa administracyjnego, oparte w znacznej mierze na obserwacji działalności wspomnianych sądów.

Jedna czy dwie instancje. Z uwagi na konieczność łatwego dostępu obywateli do drogi sądowej, nieosiągalnego w dostatecznej mierze przy istnieniu jednego tylko sądu centralnego, autor wypowiada się za dwuinstancyjnym sądownictwem administracyjnym z tym jednak wyjątkiem, że do rozstrzygania skarg na decyzje władz centralnych byłby właściwy tylko sąd administracyjny II instancji.

Kasacja czy rewizja. W zasadzie — tryb kasacyjny, tj. albo oddalenie skargi albo uchylenie zaskarżonej decyzji w sądzie I instancji, natomiast tryb rewizyjny w sądzie II instancji, ponieważ przedmiotem jego orzekania jest wyrok sądu I instancji. Jeżeli jednak sąd II instancji działa jako jedyny właściwy (skargi na decyzje władz centralnych), orzeka on oczywiście w trybie kasacyjnym.

Z tych zasad autor wyłącza sprawy typu ubezpieczeniowego, tzn. sprawy rentowe, należące obecnie (przynajmniej w części) do właściwości sądów ubezpieczeń społecznych, oraz skargi na milczenie, tzn. skargi na brak decyzji władzy w określonym terminie.

Odrębne sądy czy złączone z sądami powszechnymi. Autor uważa, że ogólne sądy administracyjne powinny być przynajmniej w pierwszym okresie ze względu na „oszczędności kosztów administracyjnych jak i pomoc organizacyjną" włączone organizacyjnie do sądów powszechnych (wydziały w sądach wojewódzkich i izba w Sądzie Najwyższym) przyjmując, że „w przyszłości zarówno specyfika zagadnień prawa administracyjnego, jak i zakres czynności sądów administracyjnych doprowadzą do ich organizacyjnego wyodrębnienia".

Stanowisko to nie jest przekonywające. Albo specyfika zagadnień itd. zmusza do stworzenia odrębnego sądownictwa administracyjnego, a wówczas względy oszczędnościowe itp. nie mogą odgrywać żadnej roli, albo też specyfika zagadnień nie stoi na przeszkodzie organizacyjnym złączeniu z sądownictwem powszechnym. Nie zapominajmy, że ma to być ogólne sądownictwo administracyjne, które trudno podciągnąć pod pojęcia sądów szczególnych w rozumieniu art. 46 Konstytucji.

Zasada ławnicza. Ławnicy — tylko w sądach I instancji. W sądach II instancji — sędziowie zawodowi ze względu na potrzebę „tworzenia jednolitych zasad orzekania i wykładni prawa".

Właściwość. We wszechstronnych rozważaniach autor dochodzi do wniosku, że spod orzecznictwa sądów administracyjnych nie można wyłączyć żadnego działu administracji, którego decyzje dotyczą praw i obowiązków poszczególnych obywateli.

Instytucja rzecznika interesu publicznego, który może uczestniczyć w każdej toczącej się sprawie z prawem zgłaszania wniosków, istniejąca w sądach ubezpieczeń społecznych, „wytrzymała próbę życia i wykazała celowość istnienia".

Postępowanie powinno — zdaniem autora — opierać się na „ukształtowanych i wypróbowanych instytucjach prawa procesowego cywilnego przy uwzględnieniu różnic wynikających z odmiennego charakteru przedmiotu sporu". Jako przykład takiego postępowania autor wskazuje na przepisy prawa o sądach ubezpieczeń społecznych, podkreślając jednak inny (merytoryczny) charakter orzeczeń tych sądów.

Na szczególną uwagę zasługuje propozycja autora, by ze względu na nieprzewlekanie rozstrzygnięcia sprawy sądy administracyjne uprawnione były do żądania w toku procesu sądowego uzupełnienia w określonym kierunku i czasie materiału faktycznego przez odnośny organ administracyjny, co nieraz prowadziłoby do uniknięcia uchylenia zaskarżonej decyzji z powodu niedostatecznej podstawy faktycznej.

Zasada kontradyktoryjności i jawności (rozpatrywanie spraw na jawnej rozprawie) powinno być regułą zwłaszcza w I instancji. Odstąpić by można od niej tylko w razie wyraźnego zrzeczenia się rozprawy przez skarżącego i nieżądania jej także przez pozwaną władzę. W II instancji można by ograniczyć rozprawę do przypadków, w których jedna ze stron jej żąda, jak to jest obecnie w sądach ubezpieczeń społecznych.

Ustalenie zasady śledczej, tzn. uznania, że niezależnie od rozważania wniosków stron sądy administracyjne obowiązane są z urzędu baczyć, czy decyzja władzy nie została wydana z naruszeniem prawa materialnego lub istotnych przepisów postępowania — jest

---

[1]) W b. zaborze pruskim działały jako sądy administracyjne niższych instancji wydziały powiatowe i wojewódzkie sądy administracyjne, rozstrzygające merytorycznie różne sprawy administracyjne.

konieczne z uwagi na charakter spraw rozpoznawanych przez sądy administracyjne.

Wykonalność wyroków należy zabezpieczyć przez ustalenie odpowiedzialności służbowej i karnej funkcjonariuszów za ich niewykonanie w terminie oznaczonym i to niezależnie od odpowiedzialności regresowej państwa w stosunku do obywatela za szkody powstałe wskutek niewykonania wyroku. Poza tym niewykonanie wyroku w terminie może dawać prawo wniesienia nowej skargi — tym razem na milczenie.

W końcowej części swego artykułu E. Modliński zastanawia się nad kwestią, jaki powinien być stosunek organizacyjny sądów ubezpieczeń społecznych do zamierzonych ogólnych sądów administracyjnych. Wskazując na możliwość dwóch rozwiązań, albo utrzymania ich organizacyjnej odrębności, albo włączenia do ogólnych sądów administracyjnych, podkreśla bezwzględną konieczność zachowania odrębności przepisów proceduralnych, dostosowanych do specyfiki rozstrzyganych przez nie spraw. Poza tym uważa, że należy rozszerzyć zakres ich właściwości na wszystkie sprawy typu emerytalnego dotąd wyłączone z ich kompetencji.

Sądzę, że należy postawić kropkę nad „i". Sądy ubezpieczeń społecznych są niewątpliwie częścią ogólnego sądownictwa administracyjnego i dlatego powinny pod względem organizacyjnym dzielić los tego sądownictwa przy zachowaniu jednak specjalnego, w zasadzie istniejącego obecnie, trybu postępowania. *Dr T. S.*

Nowe pozycje z dziedziny bhp

Nakładem Wydawnictwa Związkowego CRZZ ukazało się w pierwszym półroczu 1957 roku pięć pozycji z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, a mianowicie:

ZBIÓR PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY według stanu prawnego na dzień 15 czerwca 1957 — opracowali *mgr Roman Garlicki, doc. dr Eugeniusz Modliński, doc. mgr inż. Ludwik Taniewski,* opiniodawca — *mgr Stefan Szymorowski,* str. 955, cena 100 zł.

Praca stanowi zbiór przepisów z zakresu ochrony pracy i zawiera również akty prawne dotychczas nie publikowane.

Publikacja dla użytku służby bhp, kierownictwa zakładów pracy i zakładowego społecznego aktywu ochrony pracy, sądów zakładowych, organów sądownictwa i prokuratury oraz wszystkich osób interesujących się ustawodawstwem ochrony pracy.

Całość zbioru składa się z XVII rozdziałów, uwag ogólnych, wyciągu z Konstytucji oraz skorowidza rzeczowego.

A oto treść poszczególnych rozdziałów:
I — przepisy ogólne o bhp; II — projektowanie zakładów i kontrola wstępna, III — zasady planowania i nakłady w dziedzinie bhp, IV — przepisy dotyczące poszczególnych działów produkcji, urządzeń, substancji i metod technologicznych, V — urządzenia elektroenergetyczne, VI — ochrona przeciwpożarowa, VII — szkolenie w zakresie bhp w zakładach pracy, VIII — zaopatrzenie pracowników w odzież ochronną, sprzęt ochrony osobistej, środki do mycia i odżywiania ochronne, IX — przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet i młodocianych, X — dot. skróconego czasu pracy i dodatkowych urlopów, XI — nadzór w zakresie bhp, XII — służba zdrowia w przemyśle, XIII — sprawozdawczość z zakresu bhp, XIV — odpowiedzialność prawna, XV — wykaz obowiązujących Polskę konwencji międzynarodowych dotyczących bhp, XVI — przepisy wydane w okresie od 1. 4. 1956 do 28. 2. 1957, XVII — przepisy wydane w okresie od 1. 3. 1957 do 15. 6. 1957.

BEZPIECZNA PRACA PRZY KOTŁACH PAROWYCH I ZBIORNIKACH CIŚNIENIOWYCH — *mgr inż. Roman Liniewicz,* str. 194, cena 18 zł.

Publikacja, przeznaczona dla palaczy, kierowników kotłowni, oraz osób interesujących się zagadnieniami bhp przy kotłach parowych i zbiornikach ciśnieniowych, podaje zasady bezpiecznej obsługi kotłów parowych i stałych zbiorników ciśnieniowych, wyjaśnia przyczyny powstawania uszkodzeń i awarii, omawia stosowanie sposobów zapobiegawczych. Ponadto w dużym skrócie — w sposób popularny — najważniejsze podstawy teoretyczne nauki o cieple, parze wodnej i spalaniu, oraz opis najbardziej typowych kotłów i ich palenisk. Również możliwie wyczerpująco poruszono zagadnienie oszczędnej gospodarki węglem.

KSIĄŻECZKA SPAWACZA GAZEM — *mgr inż. Józef Biernacki,* str. 116, cena 6 zł.

Broszurka, praktycznego kieszonkowego formatu, zawiera przystępnie podane wskazówki bezpiecznej pracy przy spawaniu płomieniem acetylenowym; omawia obsługę butli tlenowych i acetylenowych, wytwornic i palników, podaje wskazówki spawania na wysokości, naprawy zbiorników i stosowanie ochron osobistych. Przeznaczona dla spawaczy, pomocników spawaczy, społecznych inspektorów pracy, służby bhp, magazynierów i robotników transportowych w tych zakładach pracy, które posiadają urządzenia i sprzęt spawalniczy.

ŚWIATŁO I BARWY A PRACA — *mgr inż. Ignacy Baran,* str. 71, cena 6,50 zł.

Praca w sposób popularny omawia zasady oświetlenia naturalnego i sztucznego, zagadnienie barwy światła i barwy wnętrz, wpływ barw na psychikę pracujących, oraz na warunki bhp; zawiera też praktyczne uwagi dotyczące eksploatacji i konserwacji urządzeń oświetleniowych.

Publikacja przeznaczona dla robotników kwalifikowanych, brygadzistów i majstrów oraz służby bhp i społecznej inspekcji pracy; pomocna — dla personelu kierowniczego zakładu pracy.

MAŚCI I PASTY OCHRONNE — *prof. dr Jan K. Teuchman,* kierownik zakładu Fizjologii i Higieny Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w Warszawie, str. 62, cena 7,50 zł.

Praca informuje o środkach i sposobach zapobiegania chorobom skóry i podaje opis maści, past ochronnych itp. specyfików stosowanych w przemyśle przy pracach z kwasami i innymi substancjami szkodliwymi, bądź przy pracach mokrych lub w pyle.

Publikacja przeznaczona dla lekarzy i felczerów zakładowych, dla średniego personelu lekarskiego oraz dla służby bhp.

×

Cztery ostatnie z wymienionych pozycji mogą z powodzeniem pełnić rolę pomocy naukowych w szkołach i na kursach zawodowych oraz przy indywidualnym przygotowaniu się pracowników do egzaminu fachowego.

O PRZYCZYNACH WYPADKÓW PRZY PRACY ZE STANOWISKA PSYCHOLOGII — *Jan Dobrowolski* — „Ochrona Pracy" nr 8/124, sierpień 1957, str. 1—5.

Treścią artykułu są rozważania nad problemami wypadkowości przy pracy z punktu widzenia psychologii. Autor — w oparciu o bogatą literaturę — omawia różne rodzaje przyczyn wypadkowości: przyczyny obiektywne, subiektywne, fizjologiczne i psychologiczne; zastanawia się też nad problemem indywidualnej skłonności do wypadku.

W swych rozważaniach J.D. przeciwstawia się rozpowszechnionemu poglądowi jakoby wypadki przy pracy były wydarzeniami losowymi; jest zdania, że każdy wypadek przy pracy „jest obiektywnym wydarzeniem i jako taki musi być spowodowany jakimiś obiektywnymi przyczynami, które należy poznać i na nie w odpowiedni sposób oddziaływać". Należy więc poznać „nie tylko czynniki materialne, ale także czynniki ludzkie, które również przyczyniają się do powstawania wypadków, a nawet — jak twierdzą niektórzy badacze — częściej je powodują niż czynniki pierwszego rodzaju". *(maj)*

×

„SOZIALE SICHERHEIT", czasopismo austriackich instytucji ubezpieczeniowych, zamieszcza w numerach 8, 9 i 10/56 cykl artykułów o zabezpieczeniu społecznym w Szwecji pióra *Görana Tegnera* (Sztokholm). Jest to obszerna monografia o systemie zabezpieczenia społecznego w Szwecji w jego historycznym rozwoju. Pod pojęciem zabezpieczenia społecznego autor rozumie zarówno ubezpieczenia społeczne jak i wszelkiego rodzaju urządzenia i świadczenia socjalne, mające na celu ułatwienie obywatelom bytowania oraz podniesienia ich stopy życiowej. Monografia składa się z 8 rozdziałów: 1) opieka socjalna w Szwecji, rozwój historyczny i cele, 2) polityka pomocy i opieki społecznej nad rodziną, 3) opieka od kołyski do grobu, 4) urządzenia lekarskie i służba zdrowia, 5) ubezpieczenia społeczne, 6) problemy mieszkaniowe i polityka w dziedzinie budownictwa, 7) koszty ubezpieczeń społecznych, 8) warunki życia w Szwecji. *J.J.*

Nakładem Wydawnictwa Związkowego CRZZ wydane zostało — w opracowaniu JERZEGO PIOTROWSKIEGO popularne opracowanie przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym w Polsce, obowiązujących aktualnie (według stanu na dzień 1 września 1957 r.) pt.

„PORADNIK RENCISTY I EMERYTA"

W publikacji tej przede wszystkim zostały szczegółowo omówione zasady, według których ustala się uprawnienia i oblicza wysokość rent starczych, inwalidzkich i rodzinnych z powszechnego zaopatrzenia pracowników i ich rodzin, opartego na dekrecie z 25 czerwca 1954 z uwzględnieniem późniejszych zmian, zwłaszcza ustawy z 11 września 1956. W osobnym rozdziale wyjaśniono, komu i na jakich warunkach przysługuje zaopatrzenie specjalne oparte na odrębnych przepisach (górnicy, kolejarze, robotnicy formujący szkło, inwalidzi wojenni itd).

Publikacja informuje także o sposobie składania wniosków o renty, o przeliczeniu rent itp.

Przystępny wykład ilustrowany jest przykładami. Przy każdym wyjaśnieniu podano akty prawne regulujące daną kwestię. W załączeniu podano wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uprawniających do zaliczenia do I kategorii zatrudnienia oraz wzory wniosków o rentę.

Obszerny spis rzeczy ułatwia wyszukanie potrzebnych informacji.

Broszura przeznaczona dla wszystkich, którzy interesują się prawem rentowym, przede wszystkim zaś pożyteczna dla pracowników ubiegających się o rentę bądź też o nowe ustalenie jej wymiaru.

„Poradnik rencisty i emeryta" można nabywać w księgarniach „Domu Książki". Cena za egz. 7 zł. Stron 124.

Adres redakcji: Warszawa, ul. Szopena nr 1

Redaktor naczelny: Jerzy Piotrowski, Redaktorzy: Jerzy Ławęcki — 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. Instytuty i zakłady pracy mające siedzibę w miejscowościach, w których znajdują się Oddziały względnie Delegatury „Ruchu" — zamawiają prenumeratę w tychże jednostkach „Ruchu". Instytucje centralne zamawiają 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-8-100020. 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 PWG TT-146 Cz/57. Podpisano do druku 29.10.57 r. Druk ukończono dnia 30.10.57 r. Nakład 8770 Papier druk. mat. A-1 Ark. Wyd. 6,5 Chorzowskie Zakłady Graficzne — Chorzów, ul. Bełojannisa 15 — Zam. 24 z dnia 14.9.57 — R-16

Cena egz. zł 6.—