

PRZEGLĄD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



Nr 2/58

1958

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

| | |
|---|----|
| O absencji w pracy — także od innej strony — Dr Eugeniusz Modliński | 33 |
| Pojęcie inwalidztwa w nowoczesnej nauce i jego odbicie w ustawodawstwie o zabezpieczeniu społecznym — Prof. dr med. W. Eychner | 38 |
| ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE ZA GRANICĄ | |
| Dania — Zmiany w zakresie zaopatrzenia emerytalnego — Józef Szczygielski | 42 |
| ZSRR — Ubezpieczenie emerytalne pisarzy, kompozytorów i artystów — (maj) | 42 |
| Turcja — Sposób obliczania wysokości rent — (maj) | 43 |
| NRD — Świadczenia z opieki społecznej a prawo do renty — O prawie do renty inwalidzkiej w przypadku pobierania renty wypadkowej — J. Janczur | 43 |
| Hiszpania — Zasada jednej renty — (maj) | 43 |
| NASI CZYTELNICZY I KORESPONDENCI PISZA | |
| Uwagi o absencji z powodu gruźlicy i inne — Piotr Morkiewicz (Brwinów) | 44 |
| Aby zmniejszyć absencję w PGR — Stały czytelnik | 45 |
| Pod adresem Komisji Reformy — S. G. | 45 |
| O zmodyfikowanie druku L4 — Mikołaj Proc (Lublin) | 45 |
| WYKŁADNIA I PRAKTYKA | |
| Wyjaśnienia w sprawie świadczeń w razie choroby — Wstrzymanie zasiłku — Potrącenia z zasiłków — Przedawnienie prawa do zasiłku — Odwołania — Prawo do pomocy leczniczej — Lekarstwa i środki opatrunkowe — Emil Szeremeta | 46 |
| Kilka wyjaśnień CZUS z zakresu uprawnień do zasiłków chorobowych rodzinnych — | 48 |
| Obowiązki lekarzy i komitetów blokowych w związku z dokumentacją opieki nad dzieckiem — Jan Miller (Tarnów) — Maria Majewska | 49 |
| Usp. awied i wioma nieobecność w pracy a uprawnienia do zasiłku chorobowego i rodzinnego — St. St. | 51 |
| Określenie pojęcia „własnych dochodów” wykluczających prawo do renty rodzinnej — J. T. Wasylecki | 52 |
| Zaopatrzenie emerytalne żołnierzy oraz członków ich rodzin — Ustawa z dnia 13 grudnia 1957 roku — Dz. U. nr 2 z 1958 roku, poz. 6 — T. Wasylecki | 54 |
| Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH — Dr T. S. | 56 |
| ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ | 58 |
| PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA | 60 |

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE
TEORII I PRAKTYCE
UBEZPIECZENIA
SPOŁECZNEGO

LUTY

Nr 2 • 1958
ROK XXVI

O absencji w pracy — także od innej strony

1.

Przez swe wielkie ostatnio rozmiary absencja w pracy stała się poważnym problemem społecznym. Żywa i wszechstronna dyskusja prasowa przyczyniła się w dużym stopniu do wykrycia przyczyn tego zjawiska i wysunęła szereg wniosków zaradczych. Toteż zabierając głos w tej sprawie, zamierzamy ograniczyć się zasadniczo do dwóch tylko zagadnień, które nie znalazły dotychczas dostatecznego oświetlenia, a dla całości sprawy mają, naszym zdaniem, poważne znaczenie.

Na wstępie jednak parę uwag o uchyleniu ustawy z 19.4.1950 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, gdyż znaczna ilość uczestników wspomnianej dyskusji w tym właśnie dopatrywała się źródła gwałtownego wzmożenia absencji. Ponieważ teza ta wydaje się na pozór trafna, gdyż ma za sobą argument bardzo silnego wzrostu absencji, zbiegającego się z uchyleniem ustawy z 1950 roku, przeto wymaga paru uwag polemicznych.

Uchylenie ustawy z 19.4.1950 było koniecznością, skoro w miejsce wyłącznie administracyjnych środków kształtowania życia w kraju doszły do głosu także społeczne środki oddziaływania.

Ustawa ta już z chwilą uchwalenia miała w sobie dwa błędne założenia. Po pierwsze — przez swe sformułowanie spłycała pojęcie socjalistycznej dyscypliny pracy, sprowadzając je tylko do obecności w miejscu pracy i pozostawiając poza sferą swych zainteresowań rzeczywisty stosunek do pracy w czasie dnia roboczego. Po drugie — operując środkami wyłącznie administracyjnymi i karnymi, demobilizowała psychicznie pracowników, rozluźniając rodzący się zazwyczaj w zespołowych formach produkcji uczuciowy stosunek do wykonywanej pracy i do zakładu pracy oraz przeciwdziałając wytworzeniu się u pracowników własnego poczucia dyscypliny. To rozluźnienie własnego poczucia dyscypliny wśród pracowników, powodowane w znacznym stopniu sankcjami ustawy z 19.4.1950, znajdowało wyraz m. in. w dużym nacisku na lekarzy, wyrażającym się we wzmożonym w ostatnich latach wzroście zwolnień lekarskich; informacje co do tego wzrostu po-

dajemy w końcowej części artykułu. W sensie wychowawczym działanie tej ustawy ocenić zatem należy negatywnie.

Popołniony ostatnio błąd, i to poważny, polegał na tym, że równocześnie z uchyleniem ustawy z 1950 roku nie zostały wydane wytyczne dla regulaminów pracy, i że na te wytyczne trzeba było czekać prawie cały rok (ustawa uchylająca nosi datę 10.9.1956¹⁾, a zapowiedziane w niej wytyczne — datę 16.8.1957²⁾). W tych warunkach w dosyć szerokich kręgach pracowników, społecznie niewyrobionych i przez omawianą ustawę bynajmniej nie wychowanych, mogło powstać fałszywe mniemanie o zniesieniu dyscypliny pracy w ogóle. Koncepcja zaś zastąpienia drogi administracyjnej przez oddziaływanie zespołów pracowniczych, którego wyrazem są regulaminy pracy, wydaje się całkowicie i jedynie słuszna i celowa.

2.

Obok przyczyn szerszej natury, o których bardzo ciekawie i wnikliwie pisał prof. J. Szczyński w znanym artykule pt. „Próba diagnozy”³⁾, jednym, bynajmniej nie najślabszym, źródłem osłabienia dyscypliny pracy jest, naszym zdaniem, deprecjacja stosunków pracy, która się dokonała na przestrzeni ostatniego siedmiolecia. Nastąpił ogólny spadek poszanowania dla wzajemnych obowiązków i praw, jakie rodzi każde nawiązanie stosunków pracy. Obniżenie poszanowania dla tych stosunków prawnych obserwujemy nie tylko po stronie rzesz pracowniczych, ale także po stronie organizatorów życia gospodarczego wszystkich szczebli. Wynikające z tego spadku poszanowania — osłabienie dyscypliny pracy po stronie pracowniczego znajduje wyraz w braku poczucia odpowiedzialności za pracę, w niedbalstwie i brakoróbstwie, w braku troski o dobro społeczne i tok produkcji zakładu, wreszcie w częstej nieuzasadnionej, nieobecności w pra-

¹⁾ Ustawa z 10.9.1956 w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. nr 41, poz. 187).

²⁾ Uchwała nr 327 Rady Ministrów z 16.8.1957 w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 78, poz. 432).

³⁾ „Przebieg Kulturalny” nr 36 z 1957.

cy — bądź jawnie nie usprawiedliwionej, bądź ukrytej pod zaświadczeniem lekarskim.

Oslabienie dyscypliny pracy po stronie pracowników nie nastąpiło jednak nagle; proces osłabiania narastał stopniowo, a jego objawy występowały równoległe z licznymi przejawami omijania czy łamania obowiązków przez kierownictwa zakładów produkcyjnych. Przecież fakt wydania ustawy z 19.11.1956 o uregulowaniu zaległych roszczeń dodatkowych ze stosunku pracy⁴⁾ świadczy o dostatecznie licznych czy nawet masowych przypadkach nierespektowania przez kierownictwa zakładów produkcyjnych zobowiązań, wynikających ze stosunków pracy; faktu tego nie zmieniło dyktowane twardymi potrzebami gospodarczymi kraju umorzenie tych należności przez ustawę z 22.3.1957⁵⁾. Również dekret z 18.1.1956 o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia⁶⁾ powstał na gruncie licznego nadużywania przez kierownictwa zakładów dawnych przepisów o możliwości natychmiastowego zwalniania z pracy. Trzeba tu stwierdzić, że dekret ten w najistotniejszych swych postanowieniach zmierza do zapewnienia pracownikom większej trwałości stosunku pracy, do przyhamowania lekkomyślności czy samowoli kierowników zakładów pracy w stosunku do załóg pracowniczych. Dążeniu temu nie dano wprawdzie w pełni konsekwentnego wyrazu, gdyż poza roszczeniem pracownika do przywrócenia do pracy i ograniczonym (miesięcznym) odszkodowaniem, nie wprowadzono żadnych dalszych środków przymusu dla zapewnienia wykonalności przepisów dekretu. W każdym jednak razie wola ustawodawcy jest tu wyraźna i zmierza do zaostrzenia ochrony prawnej stosunków pracy.

Nie będziemy dalej mnożyć przykładów naruszania ustawodawstwa pracy przez kierownictwa zakładów pracy. Wystarczy w tym względzie powołać się na bardzo liczne głosy w prasie codziennej i periodykach z okresu 1955 — 1956. Interesuje nas natomiast pytanie, czy i w jakim stopniu wykorzystywane były środki karne przewidziane w obowiązujących ustawach w stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów prawa pracy.

Z wielu organów uprawnionych do stosowania kar administracyjnych najpoważniejszą rolę w tym względzie odgrywać powinny ze względu na zakres swej właściwości kolegia orzekające prezydiów rad narodowych i techniczna inspekcja pracy. Otóż miarodajna w tej sprawie Centralna Rada Związków Zawodowych w uzasadnieniu do opracowanego we wrześniu 1956 roku projektu ustawy o odpowiedzialności karno-administracyjnej za naruszenie ustawodawstwa pracy stwierdza, że kolegia orzekające rad narodowych nie przejawiały w tym zakresie prawie żadnej działalności, a nawet kwestionują swoją właściwość do orzekania w sprawach o wykroczenia przeciwko przepisom ustawodawstwa pracy.

⁴⁾ Dz. U. nr 53, poz. 239

Okazuje się więc, że łamanie przepisów prawa pracy na niemałym odcinku, podlegającym teoretycznie orzecznictwu kolegiów orzekających, uchodziło do niedawna, a zapewne nadal uchodzi sprawcom bezkarnie. Tylko techniczna inspekcja pracy wykazuje w tym zakresie ożywioną aktywność (w dziedzinie bhp), ale wychowawcza skuteczność tego działania jest już z góry osłabiona przez ograniczenie sankcji karnej wyłącznie do kary grzywny i to w wysokości maksymalnej, znacznie mniejszej od grzywien administracyjnych stosowanych w innych dziedzinach życia społecznego.

Widzimy zatem, że lekceważący stosunek do pracy występuje nie tylko po stronie pracowników; lekceważenie obowiązków występowało nągninnie także po drugiej stronie stosunku pracy, tzn. po stronie pracodawcy, czyli kierownictw zakładów pracy. I jeżeli szukać przyczynowych związków tych zjawisk, to skłonni jesteśmy postawić tezę, że ściśle przestrzeganie przez kierownictwa zakładów pracy przepisów ustawodawstwa pracy i obowiązków wynikających ze stosunku pracy — przez swe oddziaływanie wychowawcze — warunkuje solidny, pełen poczucia odpowiedzialności stosunek do pracy ze strony pracowników. W każdym razie niesposób spodziewać się powszechnie poprawnego stosunku do pracy rzesz pracowniczych bez kategorięcznego przestrzegania praworządności na tym odcinku po stronie kierownictwa produkcji.

Podłoża, na którym zrodziło się groźne w skutkach zachwianie poszanowania dla norm regulujących prawidłowy układ stosunków pracy, szukać trzeba także w naszej działalności normotwórczej. Stwierdzić niestety wypada, że wbrew narzucającej się samo przez się potrzebie większego — w naszych warunkach ustrojowych — wyczulenia na prawidłowy układ stosunków pracy i potrzebie zwiększenia ochrony prawnej tych stosunków, ochrona ta została wyraźnie osłabiona. Jak bowiem inaczej ocenić złagodzenie sankcji karno-administracyjnych za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, o pracy młodocianych i o pracy marynarzy przez sprowadzenie tych sankcji wyłącznie do kary grzywny z równoczesnym ograniczeniem wysokości do 1.000 zł⁷⁾, wtedy gdy w innych dziedzinach życia społecznego nadal stosowane są za naruszenie właściwych norm prawnych grzywny do wysokości 3.000 i 4.500 zł oraz ewent. areszt lub praca poprawcza. Ponieważ państwo z reguły dostosowuje środki przymusu do wagi społecznej chronionych przez nie dóbr, przeto obniżenie sankcji

⁵⁾ Dz. U. nr 15, poz. 76.

⁶⁾ Dz. U. nr 2, poz. 11.

⁷⁾ Patrz art. 10 dekretu z 10.11.1954 o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 269); art. 3a dekretu z 2.8.1951 o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy w brzmieniu nadanym przez art. 19 cyt. dekretu z 10.11.1954; art. 72 ustawy z 28.4.1952 o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej (Dz. U. nr 25, poz. 171).

za naruszenie przepisów tylko z dziedziny stosunków pracy może być rozumiane jako deprecjacja tych stosunków. Obniżenie kar w nieporuszonym tu zakresie prawa pracy przewidywał też opublikowany we wrześniu 1956 r. projekt ustawy o odpowiedzialności karno-administracyjnej za naruszenie ustawodawstwa pracy, opracowany przez CRZZ; projekt ten był dalszym świadectwem niezdawania sobie sprawy, że łagodzenie wyłącznie na odcinku prawa pracy kar za działania sprzeczne z prawem jest równoznaczne ze społeczną dewaluacją stosunków pracy.

A czy zamknięcie dla znacznej większości zatrudnionych drogi sądowej w celu dochodzenia roszczeń z tytułu stosunków pracy (przez brak kontroli sądów nad orzecznictwem zakładowych komisji rozjemczych) nie może być traktowane jako wyraz uznania tych stosunków za mniej ważne od innych stosunków prawnych? Przy pełnym uznaniu i wielkim szacunku dla roli związków zawodowych w kształtowaniu naszego życia społecznego niesposób przecież uznać, że rola związkowych zarządów głównych jako instancji odwoławczej (i jedynej) od orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych jest w istocie rzeczy równoważna z rolą sądów w rozstrzyganiu, co jest prawem między stronami stosunku pracy. Należy przy tym zauważyć, że aktualna konstrukcja rozstrzygania sporów ze stosunku pracy zakłada wielotorowość orzecznictwa, gdyż część sporów idzie normalną drogą sądową, a każdy zarząd główny stanowi instancję ostateczną. Wynikać stąd mogą wszystkie ujemne skutki niejednolitej wykładni prawa, którym nie zapobiegnie ani kontrolna i instrukcyjna rola CRZZ, ani nadzwyczajny środek prawny, jakim jest skarga Generalnego Prokuratora do CRZZ oparta na art. 13 dekretu z 24.2.1954 o zakładowych komisjach rozjemczych.

Szczególnie ujemne skutki dla poszanowania wzajemnych praw i obowiązków, wynikających ze stosunków pracy, powodują wszystkie przypadki sprzeczności z prawem zawarte w aktach normatywnych niższego niż ustawa rzędu, zwłaszcza jeśli wychodzą spod pióra naczelnych i centralnych organów administracji. Tu każda sprzeczność z ustawą wywołuje bardzo liczne echa wśród społeczeństwa, bynajmniej nie budujące. Publiczna dyskusja prasowa z lat 1955 — 1956 wyciągnęła na światło niemałą wiązkę zarządzeń i okólników centralnych zarządów i resortów, a nawet aktów wyższego rzędu, dotyczących zagadnień związanych z pracą, które nie zawsze można uznać za zgodne z obowiązującymi ustawami.

Również ważną z omawianego punktu widzenia jest sprawa unikania improwizacji przy tworzeniu nowych norm prawnych oraz kwestia ich realności. Można by jednak wskazać — przy wielu pozytywnych stronach rozbudowanego zwłaszcza w pierwszych latach po wyzwoleniu ustawodawstwa pracy — szereg przepisów, które noszą cechy przypadkowości i świadczą o niedostatecznym ich przemyśleniu.

Dla przykładu tylko wskażemy choćby na zawarty w cyt. dekrete z 18.1.1956 o ograniczeniu zwolnień z pracy bez wypowiedzenia przepis dopuszczający jednostronne rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika ze skutkiem natychmiastowym tylko w przypadku szkodliwych dlań warunków zdrowotnych (art. 5). Całkowicie pominięto w dekrete przypadki, gdy z winy pracodawcy (kierownictwa zakładu pracy) dalsze trwanie stosunku pracy, choćby tylko przez okres wypowiedzenia, nie dałoby się pogodzić z obowiązującymi u nas zasadami współżycia społecznego (naruszenie przez zakład pracy istotnych warunków umowy lub niewykonanie podstawowych obowiązków wobec pracownika). Nie zawsze bowiem w takich przypadkach ewentualna interwencja organizacji związkowej czy partyjnej albo innego organu potrafi przywrócić normalny stan stosunków między pracownikiem a kierownictwem zakładu pracy, tym bardziej, że mamy przecież pewną liczbę zakładów we władaniu prywatnym. Stanowiąc to nieżyłociwe ograniczenie, dekret nie zawiera i nie może zawierać żadnych postanowień, które by mu zapewniały egzekutywę. W razie bowiem powstania podobnej sytuacji pracownik pracę porzuca wbrew przepisom dekretu — z tym oczywiście, że mimo oczywistej winy po drugiej stronie, materialne skutki tego kroku odbijają się właśnie na nim.

Klasycznym już przykładem nieprzemysłanego eksperymentowania na gruncie stosunków pracy jest dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Bardzo obszerna dyskusja publiczna na ten temat oraz poprzedzająca nowelę z 11.9.1956 (do tego dekretu) dysputa sejmowa dostatecznie wyczerpująco scharakteryzowały zarówno merytoryczne rozwiązania dekretu jak i jego opracowanie prawnicze. Nowela z 11.9.1956 wiele zagadnień wyprostowała, ale z konieczności rzeczy musiała się ograniczyć do spraw najbardziej rażących i to takich, które bez głębszych badań mogły od razu ulec zmianie, nie stwarzając pewnych przesądzeń, które by krępowały przyszłą — w powszechnym przekonaniu konieczną — nową reformę systemu emerytalnego. Rzecz bowiem w tym, że wszelkie posunięcia ustawodawcze w dziedzinie socjalnej (w tym także i szczególnie w dziedzinie ubezpieczeń społecznych) wywołują skutki długofalowe; toteż ujemne konsekwencje niesłusznych rozwiązań dekretu z 25.6.1954 długo jeszcze będziemy odczuwali.

Mówiąc o konieczności dużej oględności przy tworzeniu norm prawa pracy i o konieczności unikania nadmiernego wpływu doraźnych potrzeb na proces jego tworzenia, należy wyrazić żal, że aktualnego zadania kodyfikacji tego prawa nie zlecono ogólnej Komisji Kodyfikacyjnej. Prawo pracy stanowi kompleks norm wprawdzie wyodrębniających się ze względu na swą specyfikę, ale jest ono zarazem najściślej powiązane z innymi dziedzinami prawa, stanowiąc razem z nimi całokształt systemu prawnego. Toteż połączenie prac nad uporządkowaniem ustawodawstwa pracy z pracami

kodyfikacyjnymi w zakresie innych działań prawa wyszłoby ustawodawstwu pracy tylko na korzyść, zwłaszcza że występująca w nim problematyka ekonomiczna czy polityczna jest przecież w istocie tej samej wagi, jak np. w prawie cywilnym czy karnym.

W metodach przygotowania poważniejszych aktów prawnych zaszły po Październiku zasadnicze zmiany na korzyść. Prowadzenie uprzednich dyskusji publicznych i — jeśli chodzi o ustawy — bardziej wnikliwe obrady Sejmu nad zgłoszonymi projektami dają gwarancję przemysłeni zagadnień i możliwie najlepszego ich rozwiązania. Ale na odcinku zagadnień pracy można nadal jeszcze gromadzić uwagi krytyczne na ten temat. Nie można na przykład uważać, że znana i przecież słuszna w swej zasadniczej koncepcji uchwała nr 25 Rady Ministrów z 18.I.1957 o zwalnianiu pracowników w związku z reorganizacją administracji⁸⁾ była od razu w swych wszystkich aspektach przemysłana i odpowiednio sformułowana, skoro już 1 marca trzeba było wydać zasadnicze wyjaśnienie⁹⁾ a dnia 1.4.1957 musiała być podjęta w tej sprawie ponowna uchwała Rady Ministrów nr 127¹⁰⁾ i dopiero ona całe zagadnienie wszechstronnie unormowała. W międzyczasie jednak dokonano na podstawie pierwotnego tekstu uchwały sporo posunięć, będących zniekształceniem właściwej koncepcji (wyplacano np. odprawy trzymiesięczne niezależnie od tego, że niektóre osoby opuszczały jedno stanowisko i bezpośrednio obejmowały pracę w innej placówce administracyjnej).

Również wydane niedawno rozporządzenie Rady Ministrów z 23.5.1957 o bhp przy stosowaniu promieniowania jonizującego¹¹⁾ nasuwa refleksje co do poprawności ujęcia prawnego. Rozporządzenie to unowocześniło zgodnie z postępowaniem wiedzy ostatnich lat zasady postępowania przy operowaniu substancjami promieniotwórczymi i zastąpiło dawniej obowiązujące w tym względzie rozporządzenie Ministrów PiOS oraz Zdrowia z 6.8.1952 i z 27.I.1953 odnośnie przemysłowych laboratoriów i urządzeń służby zdrowia. Przepisy rozporządzenia R. M. z 23.5.1957 ustalają m. in. nowe maksymalne dopuszczalne natężenia promieniowania w powietrzu, określają wymogi co do rozmiarów i sposobu izolacji pomieszczeń dla aparatury zawierającej źródła promieniowania, ustalają środki ochrony osobistej dla pracowników narażonych na szkodliwe działanie promieni itd. Nikt nie zamierza kwestionować merytorycznej słuszności tych ustaleń i można sądzić, że będą one przestrzegane przy wszystkich urządzeniach, które dopiero w przyszłości będą tworzone. Ale jak sprawa wygląda w istniejących już dzisiaj zakładach w lecznictwie czy w przemyśle, stosujących substancje promieniotwórcze? Rzec w tym, że ani ostatnie rozporządze-

nie Rady Ministrów ani uchylone przezeń poprzednie rozporządzenia nie zawierają żadnych przejściowych klauzul temporalnych, które by umożliwiły odnośnym placówkom adaptację swych starych urządzeń do wymogów prawa. Autor niniejszego artykułu w sierpniu ub. r. brał udział w posiedzeniu jednego z rzeszeń inżynierów i techników NOT, poświęconym omawianemu zagadnieniu, na którym okazało się, że wykonanie rozporządzenia nie było przygotowane choćby tak podstawową rzeczą, jak zaopatrzenie rynku w aparaty pomiarowe dla mierzenia promieniowania; braki wyposażenia w tę aparaturę występują nie tylko w przemyśle, ale nawet w placówkach służby zdrowia. Rozporządzenie zatem jest przez dłuższy okres czasu w znacznym stopniu niewykonalne. Czy w związku z tym nie byłoby właściwiej nadać słusznym merytorycznie zasadom w pierwszej fazie formę zaleceń, a stać obowiązującego prawa odłożyć do chwili, gdy jego wykonanie będzie realnie możliwe i gdy możliwe będzie jego egzekwowanie? A już w każdym razie realizację przepisów rozporządzenia należało ująć etapami, dając czas kierownikom poszczególnych placówek na odpowiednią adaptację starych urządzeń i na wyposażenie w odpowiednią aparaturę.

Nie ma bowiem nic groźniejszego dla powagi obowiązującego prawa niż brak dla niego pokrycia w realnej rzeczywistości.

Wszystko to, co mówimy wyżej o brakach naszego ustawodawstwa pracy i jego praktycznego wykonania, jakkolwiek z pozoru odbiega od założonego tematu, to jednak wiąże się z nim przyczynowo. Walka z nieuzasadnioną rzeczowo absencją, jako objawem braku szacunku dla pracy, nie będzie w pełni skuteczną, jeżeli nie będzie jej towarzyszyć odbudowa zaufania do instytucji prawa pracy, oparta na poszanowaniu społecznej wartości stosunków pracy po stronie organizatorów życia gospodarczego, wyrażającym się w mądrej i przemyślanej polityce legislacyjnej i bezwzględnym przestrzeganiu legalności na odcinku pracy; jesteśmy nawet zdania, że to ostatnie jest nieodzownym warunkiem skuteczności jakiegokolwiek akcji o ogólną poprawę dyscypliny pracy.

3.

Parę uwag zamierzamy poświęcić absencji, motywowanej chorobą i legitymowanej zaświadczeniami lekarskimi; wiadomo bowiem, że obok absencji jawnie nieusprawiedliwionej część opuszczeń pracy bez rzeczowych przyczyn kryje się za wyludzonymi czy wymuszonymi na lekarzach zaświadczeniami o niezdolności do pracy. Dla ilustracji podamy, że gdy absencja chorobowa w stosunku do ogólnej liczby godzin pracy w całym życiu gospodarczym stanowi mniej więcej 5%, to absencja jawnie nieusprawiedliwiona kształtuje się nieco poniżej 1% (od 0,3 do 0,8%), przy czym procenty te są wyższe w górnictwie, budownictwie i przemyśle ciężkim (podane liczby orientują

⁸⁾ Monitor Polski nr 6, poz. 37

⁹⁾ Pismo okólne nr 60 Prezesa Rady Ministrów z 1.3.1957 (Monitor Polski nr 16, poz. 121).

¹⁰⁾ Monitor Polski nr 27, poz. 184.

¹¹⁾ Dz. U. nr 34, poz. 148.

tylko w rzędzie zagadnień i nie są dokładnie ściśle). W interesującym artykule E. Szeremety pt. „Absencja chorobowa wzrasta z roku na rok” opublikowanym w PUS¹²⁾ liczba dni niezdolności do pracy w roku 1956 szacowana jest na 82.376.000 łącznie z pracownikami umysłowymi, którzy jak wiadomo przez pierwsze trzy miesiące niezdolności nie pobierają zasiłków chorobowych lecz wynagrodzenie za pracę od pracodawcy. Sprawa jest zatem bardzo poważna tym więcej, że w pierwszym półroczu roku ubiegłego notowany jest dalszy gwałtowny wzrost tej absencji¹³⁾.

Na podstawie materiałów ww. artykułu oraz pracy F. Krogulskiego z 1951 roku pt. „Rozwój ubezpieczeń społecznych po wojnie w świetle cyfr”¹⁴⁾ można skonstruować następującą tabelkę, ilustrującą przebieg absencji chorobowej, mierzonej dniami zasiłkowymi (bez zasiłków połogowych): na 100 ubezpieczonych przypadają w poszczególnych latach miesięcznie dni zasiłkowych:

| 1947 | 1948 | 1949 | 1950 | 1951 | 1952 | 1953 | 1954 | 1955 | 1956 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 42,5 | 41,7 | 50,0 | 51,7 | 58,8 | 57,2 | 59,9 | 68,5 | 73,5 | 79,8 |

Dla porównania podamy, że dla lat przedwojennych 1926, 1930 i 1931 odpowiednie liczby wynosiła kolejno: 53,4 — 54,3 — 47,2¹⁵⁾.

W podanym zestawieniu uderza stała tendencja wzrostu szczególnie silna poczynając od 1952 roku oraz gwałtowne skoki w latach 1949, 1951 i 1954. Skoki w latach 1949 i 1954 tłumaczą w pewnym stopniu zmiany ustawodawstwa, znacznie rozszerzające zakres uprawnień zasiłkowych¹⁶⁾. Przypomnieć warto, że dekret z 6.5.1954 wprowadził zasadę pokrywania zasiłkiem chorobowym każdego dnia niezdolności do pracy, tzn. także gdy niezdolność do pracy trwa tylko jeden lub dwa dni. Skok zaś w roku 1951 nie ma takiego uzasadnienia, natomiast zbiega się z wprowadzeniem ustawy z 19.4.1950 o socjalistycznej dyscyplinie pracy oraz o przeprowadzoną w tym czasie reorganizacją lecznictwa ubezpieczeniowego na podstawie dwóch ustaw z 20.7.1950 o Zakładzie Ubezpie. Społ. i o Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego, a polegającą na wyodrębnieniu tego lecznictwa z ram organizacyjnych ubezpieczeń społecznych i przekazaniu go państwowej administracji służby zdrowia; formalnie proces przekazywania zakończony został ustawą z 15.12.1951 (Dz. U. nr 67/466).

¹²⁾ „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” nr 7 z 1957.

¹³⁾ Patrz materiały opublikowane w art. S. Będkowskiego pt. „Dlaczego wzrasta absencja chorobowa”, „Głos Pracy” nr 189 z 10/11.8.1957, w art. L. Krakowskiego pt. „O kryzysie dyscypliny pracy”, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 10/1957, oraz materiał statystyczny ogłoszony w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych” nr 11/1957 str. 49.

¹⁴⁾ Dwumiesięcznik „Praca i Opieka Społeczna”, wyd. MPIOŚ, nr 1/1951.

¹⁵⁾ „VII Rocznik Ubezpieczeń Społecznych w Polsce”, wyd. Izby Ubezpie. Społ. 1931 r., str. 122.

¹⁶⁾ Patrz ustawa z 1.3.1949, Dz. U. nr 18, poz. 109 oraz dekret z 6.5.1954, Dz. U. nr 22, poz. 78.

Przez dokonane ww. ustawy zmiany organizacyjne oddzielona została funkcja przyznawania zasiłków chorobowych od funkcji orzekania o niezdolności do pracy i odtąd obydwie te funkcje przebiegają całkowicie odrębnymi torami. Otóż w świetle liczb wskazujących na stały i bardzo silny wzrost dni zasiłkowych budzi się obawa, że obydwie te tory albo ze sobą w ogóle nie współpracują, albo współpracują za słabo; jest prawdopodobne, że słabość tego kontaktu jest naturalnym skutkiem odseparowania funkcji przyznawania zasiłków od orzecznictwa lekarskiego, zwłaszcza że przy reorganizacji całkowicie zignorowano dawniejszy ubezpieczeniowy aparat lekarsko-orzeczniczy posiadający w tych sprawach pewne doświadczenie. W każdym razie wzrastająca krzywa dni niezdolności do pracy wskazuje, że od kilku lat nikt nad sytuacją nie panuje. Zakładając bowiem zasadność pewnego wzrostu liczb niezdolności do pracy na skutek niewątpliwego wzrostu placówek służby zdrowia i większej dostępności pomocy leczniczej wobec znacznego przyrostu ilości lekarzy oraz na skutek większego zatrudnienia ludzi starszych, to przecież rozmiary systematycznego i tak silnego przyrostu absencji chorobowej tymi tylko przyczynami nie dadzą się wytłumaczyć.

Ze swej strony uważamy za wskazane zauważyć, że poprzedni system łączenia obydwóch funkcji miał pod omawianym kątem widzenia tę wyższość, że zmuszał administrację zasiłkową i personel lekarski choćby ze względów budżetowych do przeprowadzania wspólnie i bieżąco systematycznej analizy chorobowej, do poszukiwania źródeł wzrostu chorobowości i podejmowania niezbędnych środków zaradczych. Wydaje się również, że obok rzeczowego instruowania lekarzy orzekających o niezdolności do pracy system poprzedni dawał lekarzom oparcie, ułatwiające przeciwstawienie się naciskowi elementów społecznych na uzyskanie zwolnień lekarskich. W nowym systemie organizacyjnym nie wypracowano dotychczas metod działania, które by zastąpiły plusy poprzedniej organizacji; nie potrzeba specjalnie podkreślać, jak bardzo taka organizacja przydałaby się właśnie teraz w okresie przeżywanego kryzysu postaw społecznych w zagadnieniach związanych z pracą.

Zresztą metod tych — jak świadczą informacje prasowe — nie wypracowano także na oddziału lecznictwa przyzakładowego, które oderwane organizacyjnie od przemysłu poważnie szwankuje.

Poruszony tu problem wymaga głębokiej analizy, a przytoczonych uwag autora nie należy przyjmować jako sugestii pełnego nawrotu do starych form organizacyjnych; chodzi jednak o to, by na podstawie starych i nowych doświadczeń wypracować formy organizacyjne, które by zniewalały niejako automatycznie do stałej obserwacji i analizy interesującego nas zjawiska i pozwalały nad nim w jakiś określony sposób panować.

Pojęcie inwalidztwa w nowoczesnej nauce i jego odbicie w ustawodawstwie o zabezpieczeniu społecznym

Przy opracowywaniu zasad orzekania o inwalidztwie, jak również przepisów prawnych regulujących zaopatrzenie inwalidów, podstawowym problemem jest niewątpliwie sprawa określenia pojęcia inwalidztwa.

Bez dokładnego sprecyzowania definicji inwalidztwa nie można przystąpić do rozważań na temat zasad orzekania, oraz nie można regulować tak poważnego problemu społecznego, jakim jest zaopatrzenie inwalidzkie. Od wielu lat zagadnieniem tym zajmują się najpoważniejsi teoretycy medycyny prawa, socjologii oraz przywódcy partii politycznych i rządów najbardziej postępowych krajów.

Trudno jest w chwili obecnej ustalić, czy zagadnienie to już zostało rozwiązane, gdyż dyskusja na ten temat trwa po dzień dzisiejszy. Należy raczej przyjąć, że problem określenia pojęcia inwalidztwa nie może być traktowany jako zagadnienie dające się rozwiązać definitywnie, lecz że jest to problem wiecznie żywy i rozwijający się wraz z rozwojem całego społeczeństwa. Wydaje się, że najsłuszniejsze będzie ustalenie, jakie sformułowanie inwalidztwa i określenie pojęcia inwalidztwa najlepiej odpowiada z jednej strony rozwojowi społecznemu na obecnym etapie, a z drugiej strony rozwojowi nauki medycznej.

INWALIDZTWO JAKO POJĘCIE PRAWNE

W krajach, gdzie zagadnienie zabezpieczenia społecznego jest domeną prawników, istnieje tendencja do przyjęcia, że pojęcie inwalidztwa mieści się przede wszystkim w przepisach prawnych. Stąd dążność do ujęcia przepisów o inwalidztwie w ścisłe ramy prawne i do takiego sformułowania aktów prawnych, by organy badające stan inwalidztwa, uzależniały swoje orzeczenia wyłącznie od postanowień odpowiednich aktów prawnych. Akta ustawodawcze stawiają takim organom, jak komisje lekarskie do spraw orzekania o inwalidztwie, określone prawnie wymogi, na podstawie których mogą orzekać o istnieniu inwalidztwa. Jeżeli więc prawnicy ustalają, że inwalidztwo mieści się wyłącznie w przepisach prawnych, lekarz orzecznik ma bardzo mało do powiedzenia w przedmiocie stwierdzenia lub negacji istnienia inwalidztwa. Wystarczy bowiem, by przepis prawny określił dokładnie, w jakich przypadkach można uważać danego człowieka za inwalidę, czyli jakim warunkom prawnym musi odpowiadać dany osobnik, by otrzymać orzeczenie o inwalidztwie. Zadanie zaś lekarza orzecznika, sprowadza się wówczas do minimum.

Taki stan rzeczy prowadzi niejednokrotnie do absurdalnych rezultatów. Dochodzi do tego, że podobni osobnicy, pozostający w identycznej sytuacji społecznej, są różnie traktowani przez komisje lekarskie. Bywają przypadki, że ludzie o tych samych schorzeniach czy ubytkach

cielesnych są różnie traktowani przez orzeczników i na odwrót.

Przy różnych stanach patofizjologicznych organizmu, orzeczenie lekarskie w sprawie istnienia inwalidztwa może być jednakowe. I tak np. przepisy prawne niektórych krajów ustalają, że inwalidą jest ten, kto z powodu choroby utracił określoną część zarobku. W tych przypadkach przebieg procesu chorobowego, ostrość schorzenia i stopień niezdolności do pracy nie odgrywają żadnej roli przy orzekaniu o istnieniu inwalidztwa. Inwalidą tego samego stopnia, otrzymującym rentę inwalidzką w tej samej wysokości, może być osoba z rozległymi zmianami spowodowanymi rakiem żołądka czy płuc i osoba, u której zmiany chorobowe są nieznaczne.

INWALIDZTWO JAKO POJĘCIE BIOLOGICZNE

W krajach, w których przy formułowaniu pojęcia inwalidztwa przeważa opinia teoretyków medycyny, istnieje tendencja do określenia inwalidztwa w zależności od sformułowań wiedzy klinicznej.

Powyższe stanowisko prowadzi do tego, że, niezależnie od sytuacji społecznej danego osobnika, takie czy inne ubytki anatomiczne lub takie czy inne choroby stanowią jedyną podstawę do orzekania o inwalidztwie. Stan zdrowia lub choroby badanego osobnika rozstrzyga o istnieniu lub braku inwalidztwa i o jego stopniu, niezależnie od wykonywanej pracy oraz od tego, w jakim stopniu ten stan choroby wpływa na możliwość wykonywania określonej pracy. Np. pourazowe naruszenie sprawności systemu nerwowego jest potraktowane jednakowo u pracownika nauki, jak też u niekwalifikowanego robotnika fizycznego; defekt narządów ruchu traktuje się jednakowo u ludzi, których praca nie wymaga wielkiej sprawności narządów ruchu, jak i u ludzi, u których sprawność tych narządów jest momentem decydującym o ich pozycji w zawodzie wykonywanym.

Określenie pojęcia inwalidztwa w zależności wyłącznie od ustaleń wiedzy medycznej prowadzić musi w konsekwencji do ustalenia stopnia inwalidztwa przy pomocy schematycznych tabel procentowych. W takich przypadkach niejednokrotnie utrata zdrowia ustalona w procentowych tablicach prowadzi do tego, że kilka procent (różnica niewielka — jednego lub dwóch procent) decyduje o prawie do zaopatrzenia inwalidzkiego czy renty inwalidzkiej. Jeżeli np. przyjmujemy, że utrata jednego oka powoduje od 25 do 33,5 procent inwalidztwa, a z drugiej strony, że rentę przyzna się tym osobom, u których stwierdzono 30% utraty zdrowia, wówczas łatwo sobie wyobrazić, w jakich trudnościach znajdują się organy, przyznające zaopatrzenia. A zupełnie zaś niezrozumiałym jest takie podejście do pojęcia inwalidztwa dla samego inwalidy. Nie może on

nigdy pogodzić się z takim stanem rzeczy, w którym jako inwalida 33 lub wyżej procentowy pobiera rentę i jest uważany za inwalidę, a w innym przypadku, przy tym samym stanie zdrowia, gdy mu się przyznaje 28 czy 29% utraty zdrowia, renty nie otrzymuje i nie jest uważany za inwalidę. Sprzeczność ta występuje szczególnie ostro wtedy, gdy pod względem sytuacji społecznej i materialnej osobnik z tymi, którzy zostali uznani za inwalidów i którym przyznano rentę inwalidzką.

KOMPLEKSOWE UJĘCIE POJĘCIA INWALIDZTWA

Jak z powyższego wynika, zamknięcie pojęcia inwalidztwa w wąskie ramy wyłącznie przepisów prawnych, lub też pogląd, że inwalidztwo jest wyłącznie zjawiskiem biologicznym, nie mogą być uważane za rozwiązanie słuszne.

W krajach, w których pojęcie inwalidztwa kształtuje się w dyskusji między prawnikami, teoretykami medycyny, ekonomistami i socjologami, coraz bardziej gruntuje się pogląd, że pojęcie inwalidztwa jest zjawiskiem bardzo skomplikowanym i może być zrozumiane jedynie w kompleksowym ujęciu wielu zagadnień natury patofizjologicznej, ekonomicznej, prawnej i socjalnej.

Na arenie międzynarodowej wyżej omawiane schematyczne ujęcie inwalidztwa w tablice procentowe, jak też uzależnianie uznania stanu inwalidztwa wyłącznie od utraty określonej części zarobków, podlega ostrej krytyce. XI Konferencja Generalna Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (AISS), która odbyła się we wrześniu 1953, wystąpiła z ostrą krytyką schematycznych tablic procentowych służących za podstawę w wielu krajach do określania stopnia utraty zdolności do pracy. Konferencja ta wykazała, na podstawie danych dotyczących 12 krajów, że liczba poszczególnych określeń w 22 przypadkach chorobowych waha się w granicach od 13 (prywatne przedsiębiorstwa ubezpieczeniowe w Niemczech) do 929 (Francja), a nawet 941 (Szwecja).

W obecnej sytuacji najbardziej słuszny wydaje się pogląd, że inwalidztwo jest raczej pojęciem biologiczno-społecznym i że powinno być rozpatrywane jako zjawisko, w którym główną rolę odgrywać winno powiązanie stanu sprawności organizmu ludzkiego z jego konkretnymi możliwościami wykonywania pracy zawodowej, do której predystynowały go lata nauki, wieloletnie doświadczenie i określone zamiłowania.

Stając na gruncie takiego poglądu na problem inwalidztwa, teoretycy prawa uznają, że wszelkie ustawy traktujące o zabezpieczeniu inwalidów winny w przedmiocie przepisów dotyczących samego inwalidztwa być bardzo ramowe i elastyczne. Uważają oni bowiem, że wszelkie ujęcia tego zagadnienia w ścisłe formy prawne nie dają się pogodzić z kompleksowością tego zjawiska, ze złożonością wielu aspektów wchodzących w zakres pojęcia inwalidz-

stwa. Proponują oni, by przepisy prawne ograniczyć jedynie do ogólnych ramowych stwierdzeń, natomiast bardziej szczegółowe zasady i przepisy winny być opracowane w formie zarządzeń i instrukcji wykonawczych, które za punkt wyjścia brać mogą konkretną sytuację ekonomiczną danego kraju i danego osobnika.

Teoretycy z dziedziny socjologii, którzy również stoją na gruncie kompleksowego rozstrzygnięcia zagadnienia zaopatrzenia inwalidzkiego, uważają, że pojęcie inwalidztwa winno być tak sformułowane, by państwo znalazło możliwość takiego ustalenia form pomocy inwalidzkiej, przy których opieka nad nim będzie bardziej wszechstronna i będzie obejmowała rozmaite dziedziny życia społecznego, a w szczególności uwzględniła sprawy rehabilitacji biologicznej i zawodowej, sprawy udogodnień w pracy i w bycie, pomoc materialna w postaci zaopatrzenia pieniężnego będzie przy tym traktowana jako jeden z wielu czynników wszechstronnego wachlarza pomocy, z jaką państwo przyjąć powinno inwalidzie.

Jeżeli zaś chodzi o postępowych ekonomistów, zajmują oni stanowisko, że ramy pomocy materialnej udzielanej przez państwo inwalidom, winny stale rozszerzać się w miarę wzrostu dochodu narodowego.

Teoretycy medycyny, którzy stoją na stanowisku dotychczasowych a istniejących jeszcze w wielu krajach systemów schematycznego traktowania inwalidztwa, uważają, że pojęcie inwalidztwa jako problemu biologiczno-społecznego wymaga utworzenia specjalnej gałęzi nauki medycznej, która wykształciłaby typ lekarza-rzeczoznawcy w zagadnieniach ekspertyzy lekarsko-pracowniczej. Wiąże się to z prawidłowym rozwojem medycyny jako nauki uwzględniającej doniosłe znaczenie warunków socjalnych.

Takie ujęcie problemu inwalidztwa rozszerza niezmiernie rolę lekarzy orzekających i stawia przed komisjami do spraw inwalidztwa niezwykle skomplikowane zadania. Zdają sobie z tego sprawę nie tylko lekarze, ale i wybitni teoretycy prawa ubezpieczeniowego. I tak np. prof. dr jur. E. Isele stwierdza, że... „lekarz musi ustalić co jest, a czego już nie ma. Musi powiedzieć, czy mamy do czynienia z utratą funkcjonalnej jedności organizmu i określić stopień jej zasięgu. Lekarz musi osądzić, jak to naruszenie sprawności ustroju wpływa w całości na organizm i na wykonywaną pracę. Lekarz—orzecznik ma więc za zadanie mierzenie zdolności lub niezdolności do pracy na podstawie stwierdzonej utraty sprawności organizmu” (E. Isele: Invaliditätsschätzung nach Kuvg und Rechtsprechung — Revue des accidents du travail et des maladies professionnelles, nr 2, Zurych 1956).

WIELOTOROWOŚĆ PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA ORZECZNICTWA O INWALIDZTWIE

Wyżej omówione określenie pojęcia inwalidztwa pozwala na wykorzystanie orzeczenia lekarskiego w sprawie inwalidztwa nie tylko w sprawie materialnej pomocy w formie ren-

ty czy zaopatrzenia pieniężnego. Pozwoli również wszystkim organom zajmującym się udzielaniem pomocy inwalidzie do jej wykonywania w sposób jak najbardziej wszechstronny i efektywny.

Takie pojęcie inwalidztwa winno stać się zasadą niezmienną i punktem wyjścia do rozważenia zagadnień bardziej szczegółowych, mieszczących się w ramach powyższego pojęcia.

Na podstawie tej zasady można w sposób jak najbardziej prawidłowy określić moment, kiedy niezdolność do pracy z niezdolności krótkotrwałej przechodzi w niezdolność długotrwałą lub trwałą, będącą podstawą do orzekania o inwalidztwie. Chodzi mianowicie o to, żeby czasowo jako inwalidę traktować człowieka, który po wyczerpaniu wszystkich możliwości leczenia będzie mógł w czasie co najmniej 1 do 2 lat odzyskać na tyle sprawność ustroju, ażeby podjąć systematyczną pracę zawodową i wykonywać ją z takim samym skutkiem, jak przed momentem powstania inwalidztwa.

Inwalidztwo jest to długotrwała lub trwała, częściowa lub całkowita utrata zdolności do wykonywania pracy zawodowej z powodu upośledzenia sprawności organizmu, wywołanej przewlekłą i ciężką chorobą z trwałymi skutkami. Lekarz orzecznik musi przy tym uwzględnić ten moment, że inwalidztwo nie powinno być traktowane jako zjawisko statyczne. Wiele czynników wpływa na to, że stan inwalidztwa w cięższych przypadkach ulega zmianom dynamicznym w pozytywnym lub negatywnym kierunku.

Odgrywają tu rolę czynniki fizjologiczne, bytowe i konkretna konstytucja organizmu ludzkiego.

Poważną rolę w takim czy innym przebiegu procesu chorobowego odgrywają warunki pracy, które mogą w sposób istotny wpływać na pogorszenie stanu inwalidztwa, mogą też przy odpowiednim doborze warunków pracy w sposób istotny wpłynąć na zahamowanie procesu inwalidztwa, a nawet na zupełne jego wyeliminowanie, pomimo istniejących trwałych naruszeń w sprawności organizmu. Nie ulega chyba wątpliwości, że uwzględniając takie momenty jak zdolność organizmu w przystosowaniu się do odpowiednich warunków, jak sprawę nawyków nabytych długoletnią pracą oraz społecznie uwarunkowaną dążność człowieka do pracy społecznie pożytecznej — przyjąć należy, że praca winna być uważana za środek prowadzący do usprawnienia organizmu na równi z innymi środkami rehabilitacji inwalidów. Oczywiście, że mowa tu o pracy, która tak ze względu na ilość wydatkowanej energii, jak i na jej warunki, odpowiada stanowi sprawności ustroju ludzkiego.

ZADANIA KOMISJI ORZECZNICTWA

Stojąc na gruncie, że pojęcie inwalidztwa, metoda i określenie jego stopnia (grupy) jest zasadą, która nie ulega zmianom, należy w konsekwencji stwierdzić, że inwalidztwo w każ-

dym przypadku, niezależnie od przyczyny jego powstania, określa się stopniem zdolności do pracy wykonywanej lub zalecanej.

Stąd wynika, że komisje orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa winny wykonywać na podstawie istniejącej dokumentacji lekarskiej i pracowniczej następujące cztery zasadnicze czynności:

1) stwierdzenie istnienia zasadniczej sprzeczności pomiędzy stanem zdrowia a możliwościami wykonywania pracy zawodowej,

2) ustalenie stopnia przystosowania się organizmu z określonym naruszeniem sprawności do pracy wykonywanej oraz wynikających stąd wskazań i przeciwwskazań lekarskich,

3) określenie przyczyny powstania inwalidztwa (choroba samoistna, wypadek przy pracy, choroba zawodowa, służba wojskowa itp.),

4) określenie stopnia (grupy) inwalidztwa.

Dlatego też komisje przede wszystkim sprawdzają przebieg procesu chorobowego, którego skutkiem może być całkowita lub częściowa, trwała lub długotrwała niezdolność do pracy.

W tym celu komisje:

1) analizują istniejącą dokumentację lekarską, określają stan czynnościowy uszkodzonego narządu i całego organizmu,

2) analizują istniejącą dokumentację dotyczącą pracownika i badają konkretne czynniki środowiska społecznego, w którym on pracuje,

3) określają, jakie czynności może wypełniać osoba badana w konkretnych warunkach pracy wykonywanej względnie zalecanej.

Dla szczegółowego określenia powyższych zagadnień należy rozważyć szereg pojęć zasadniczych, bardzo ważnych przy określeniu grupy inwalidztwa, a zwłaszcza grupy III.

Sprawność organizmu i zdolność do pracy. Przede wszystkim należy wyjaśnić, co rozumiemy pod sprawnością organizmu i ograniczeniem zdolności do pracy.

Pod sprawnością organizmu rozumiemy stan biofizjologiczny ustroju, w którym organizm wykonuje pewne czynności w z góry określonych normalnych warunkach pracy i przy którym nie występuje w ilości i jakości nadmiernej ani zmęczenie ani upadek sił fizycznych i umysłowych. W przypadku procesu chorobowego następuje jako skutek trwałe lub długotrwałe, całkowite lub częściowe naruszenie sprawności organizmu, które prowadzi przy wykonywaniu czynności w normalnych warunkach pracy do powstania w ilości i jakości nadmiernego zmęczenia lub upadku sił fizycznych i umysłowych, powodując w określonym stopniu niezdolność do pracy.

Naruszenie sprawności organizmu może być określone na podstawie obiektywnych badań fizjologicznych lub przy pomocy obiektywnej lekarskiej metody badawczej. Badania dodatkowe (ekg, rtg, itp.) są środkiem pomocniczym uzasadniającym ocenę naruszenia sprawności organizmu.

Pod zdolnością do pracy rozumiemy stan fizjologiczny ogólnej funkcji organizmu, który w zasadzie odpowiada wymogom i warunkom, jakie stawia organizmowi rodzaj pracy zawodowej. Należy przy tym możliwie w daleko idącym stopniu uwzględniać średnią wydajność i wydolność, jaka występuje u pracowników tego typu, oraz fachowo-produkcyjne właściwości pracy, obowiązujące w danym zatrudnieniu. Jak wynika z powyższego określenia (pochodzącego ze źródeł radzieckich), zdolność do pracy jest to „zawodowa” zdolność pracy w określonym zawodzie. Stąd wpływa konieczność ustalenia przez komisje orzecznictwa lekarskiego, czy badany może czy też nie może systematycznie wykonywać zawód w jego normalnych warunkach, względnie czy może wykonywać ten sam zawód lub inny wskazany zawód z obniżeniem kwalifikacji, ze zmniejszoną wydajnością i wydolnością, ze zmniejszonym zakresem lub też z utrzymaniem zakresu wykonywanych czynności.

Stopnie naruszenia sprawności organizmu w powyższym ujęciu dadzą się stwierdzić obiektywnie badaniem lekarskim.

Inwalidztwo jako zjawisko zmienne. Osobnik zdrowy w normalnych warunkach wykonywanej pracy nie wyczerpuje całkowicie posiadanego zapasu sił żywotnych. Po zakończeniu określonej pracy, zawsze powinna pozostać u niego pewna część energii, którą nazywamy pozostałą zdolnością do pracy. Energia ta, tj. pozostała zdolność do pracy, pozwala osobnikowi zdrowemu na wykonanie bez szkody dla jego zdrowia czynności przy nadmiernym jednorazowym wysiłku.

Przy istnieniu naruszenia sprawności organizmu natomiast pozostała zdolność do pracy jest całkowicie zużywana na wykonanie normalnych czynności przy pracy. Następujące wskutek tego nadmierne wyczerpanie może jednak przy odpowiedniej organizacji miejsca i czasu pracy ulegać stałemu zmniejszeniu, stwarzając z biegiem czasu nowy nawyk roboczy, który eliminuje zjawiska zmęczenia i wyczerpania, oraz przywraca organizmowi potencjalną zdolność oszczędnej gospodarki swoimi żywotnymi siłami. W takich warunkach, po jakimś indywidualnie różnym czasie, następuje stałe zmniejszanie się sprzeczności pomiędzy stanem zdrowia a wykonywaną pracą. Proces ten nazywamy przystosowaniem się osobnika do wykonywanej przez siebie pracy. Dlatego też szereg inwalidów z trwałym naruszeniem sprawności organizmu odzyskuje często swoją zdolność do pracy i przestaje być inwalidą. Stąd wynika, że inwalidztwo nie może być uważane jako zjawisko stałe, nie ulegające zmianom i nieprzemijające, zwłaszcza przy chorobach ogólnych.

Powyższe przystosowanie się może być osiągnięte nie tylko przy pomocy nabycia osobistego doświadczenia, lecz także przez szkolenie w nowym zawodzie, względnie przekwalifikowanie do zalecanej przez komisje pracy.

Pawłow na podstawie zdolności przystosowania się organizmu stworzył pojęcie o zdolnościach kompensacyjnych ustroju w stosunku do wykonywanych czynności. Dlatego też jasną metodologicznie zasadą przy określaniu inwalidztwa jest dążenie do stwierdzenia „jedności organizmu ze środowiskiem i nieodłączności stanu biologicznego od społecznego, która istnieje w organizmie zdrowym”. Przy stanie inwalidztwa, następuje rozdzwitek lub sprzeczność powyższej jedności.

Przy badaniach kontrolnych inwalidów należy więc uwzględniać wyżej opisane zjawisko kompensacji.

W niektórych wyjątkowych przypadkach trwałego naruszenia sprawności ustroju możemy stwierdzić, że przy specjalnie stworzonych warunkach pracy chronionej i przy użyciu środków pomocniczych, eliminujących przeszkodę uniemożliwiającą wykonywanie pracy — może powstać nawyk roboczy, pozwalający na osiągnięcie wydajności prawie jak u osobnika zdrowego. Specjalnie dotyczy to inwalidów niewidomych, głuchoniemych, amputantów kończyn górnych lub dolnych. Niezmiernie rzadko powyższe zjawisko może występować przy schorzeniach ogólnych, powodujących tego samego stopnia znaczne naruszenie sprawności organizmu.

Przy orzekaniu w myśl powyższych wywodów należy dokładnie badać dokumentację zawodową. Celem określenia odpowiednich warunków pracy dla badanego, komisje orzecznictwa lekarskiego powinny zdobywać praktyczne doświadczenie i znajomość zakładów pracy, stanowisk pracy, warsztatów pracy i czynności wykonywanych w procesie pracy — szczególnie w takich zakładach pracy, gdzie są zatrudnieni inwalidzi.

Zagadnienie zarobku. W końcu należy ustosunkować się do zarobku jako do zagadnienia, które pomaga nam określić wydajność i wydolność osobnika w pracy z uwzględnieniem wszystkich wahań zachodzących w wysokości i realnej wartości jego zarobków. Sprawa wysokości zarobków, jak również ilość opuszczonych dni w pracy na przestrzeni ostatniego roku poprzedzającego wydanie orzeczenia — to elementy, wyjaśniające lekarzom stronę społeczną bytu inwalidy; są one takim samym pomocniczym objawem chorobowym jak ciśnienie krwi, wzrost, waga, ekg. Porównanie kształtowania się wysokości zarobków ma szczególnie znaczenie przy badaniu kontrolnym. ewentualne utrzymywanie się zarobków na poziomie okresu sprzed powstania inwalidztwa lub nawet ich podwyższenie, może świadczyć o zaistnieniu faktu postępującego przystosowywania się do wykonywanej pracy a nawet zakończenia procesu kompensacji (braku inwalidztwa).

Przy rozpatrywaniu zagadnień orzeczniczych należy wystrzegać się mechanicznego i formalnego podejścia. Tutaj obowiązuje indywidualne podejście do każdego osobnika, do każdego przypadku.

Prof. dr med. W. Eychner

Zabezpieczenie społeczne za granicą

DANIA

Zmiany w zakresie zaopatrzenia emerytalnego

W 1948 roku powołana została w Danii komisja ankietowa do zbadania kierunku reformy prawa emerytalnego. Komisja pracowała 7 lat i w roku 1955 przedstawiła swe wnioski.

Po rocznej dyskusji parlament duński uchwalił 2.10.1956 ustawę nr 258 wprowadzającą od 1.1.1957 szereg zmian do dawnej ustawy z 1933 roku. Tego samego dnia uchwalono ustawę nr 260 wprowadzającą system dodatkowego ubezpieczenia na starość.

Całość tych zmian omówimy w jednym z następnym numerów PUS. Obecnie podajemy zasadnicze zmiany wprowadzone ustawą nr 258:

1. **Ustanowienie minimalnej renty starczej.** Na przyszłość płacona będzie wszystkim obywatelom, którzy ukończą 67 lat i spełniać będą inne warunki, minimalna renta starcza bez względu na ich dochody lub majątek. Renta ta wynosi dla małżeństwa 9% przeciętnego dochodu brutto ogółu aktywnej ludności kraju, w okresie od 1.4.1957 do 31.3.1958 będzie ona wynosić 1020 koron rocznie. Począwszy od 1.4.1958 stawka minimalnej renty starczej będzie dostosowywana każdego roku do wskaźnika kosztów utrzymania obliczanego przez departament statystyki. Renta minimalna płacona osobie samotnej wynosi $\frac{2}{3}$ renty przysługującej małżeństwu.

Renta minimalna nie przysługuje funkcjonariuszom administracji pu-

blicznej i innym, którzy mają prawo do emerytury płaconej z funduszy publicznych.

2. **Podniesienie wieku uprawniającego do renty starczej.** Wiek uprawniający do renty będzie stopniowo podwyższany i począwszy od 1.4.1958 wynosić będzie 61 lat dla kobiet samotnych a 66 lat dla małżeństw i mężczyzn samotnych, zaś od 1.4.1961 odpowiednio 62 lata i 67 lat. Niemniej jednak rentę można będzie w pewnych okolicznościach przyznać również osobom w wieku 60 lat.

3. **Podniesienie stawki świadczeń.** Dodatki do renty i zasiłek opałowy oraz zasiłek odzieżowy, zostały włączone do renty podstawowej, która została równocześnie podwyższona. Podwyższono również w sposób istotny dodatki z tytułu odroczenia wypłaty do późniejszego wieku. Obecna wysokość świadczeń przedstawia poniższa tabela.

Stawki rent i dodatków będą dostosowywane dwa razy w roku —

| Uprawnieni | Maksymalny dochód roczny z kapitału (w koronach) | | | |
|---------------|--|-----------------------|-----------------------|--|
| | Kopenhaga | Miasta prowincjonalne | Miejscowości wiejskie | |
| Małżeństwo | 2600 | 2400 | 2900 | |
| Osoby samotne | 1800 | 1700 | 1500 | |

Roczna kwota rent i dodatków (w koronach)

| Renta lub podwyżka | Kopenhaga | | Miasta prowincjonalne | | Miejscowości wiejskie | |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| | małżeństwo ¹⁾ | Osoby samotne | małżeństwo ¹⁾ | Osoby samotne | małżeństwo ¹⁾ | Osoby samotne |
| Renta (emerytura) narodowa i renta inwalidzka: | | | | | | |
| Renta podstawowa | 5 064 | 3 360 | 4 800 | 3 228 | 4 404 | 2 952 |
| Podwyżka dla małżeństw ²⁾ | — | 564 | — | 504 | — | 444 |
| Podwyżki specjalne renty narodowej: | | | | | | |
| Dodatek z powodu odroczenia wypłaty ³⁾ : | | | | | | |
| do 70 lat (65 dla kobiet) | 504 | 336 | 480 | 320 | 432 | 288 |
| do 72 lat (67 dla kobiet) | 756 | 492 | 708 | 480 | 648 | 432 |
| Podwyżka z tytułu wieku ⁴⁾ | 276 | 180 | 264 | 180 | 240 | 168 |
| Podwyżka z tytułu wdowieństwa | — | 432 | — | 408 | — | 372 |
| Dodatek na dzieci ⁵⁾ | 924 | 924 | 804 | 804 | 684 | 680 |
| Podwyżki specjalne renty inwalidzkiej: | | | | | | |
| Podwyżka z tytułu inwalidztwa | 960 | 480 | 860 | 480 | 960 | 480 |
| Dodatek na dzieci ⁶⁾ | 924 | 924 | 804 | 804 | 684 | 684 |
| Dodatek z tytułu opieki ⁶⁾ | 1 296 | 804 | 1 224 | 816 | 1 116 | 744 |
| Dodatek bezradności ⁷⁾ | 2 160 | 1 440 | 2 034 | 1 856 | 1 854 | 1 236 |

¹⁾ Jeżeli każdy z małżonków ma prawo do renty. ²⁾ Przyznawany, gdy jeden z małżonków ma prawo do renty. ³⁾ Przyznawany, gdy z wstąpieniem o rentę wstrzymano się poza wiek uprawniający do renty. ⁴⁾ Przyznawana osobom w wieku 80 lat. ⁵⁾ Przyznawany na każde dziecko w wieku poniżej 15 lat. ⁶⁾ Przyznawany otcemniałym i osobom potrzebującym stałej opieki drugiej osoby. ⁷⁾ Przyznaje się osobom potrzebującym stałej pomocy i opieki drugiej osoby (nie może być kumulowany z dodatkiem pod 6).

1 kwietnia i 1 października — do wskaźnika kosztów utrzymania z miesiąca stycznia i lipca danego roku.

4. **Uelastycznienie kryterium majątkowego.** Renta starcza (zwana obecnie rentą emeryturą) narodową nie podlega żadnej redukcji, jeżeli dochody nie przekraczają kwot podanych w załączonej tabeli.

Dla wszystkich innych form dochodu wskazane w powyższej tabeli kwoty podwyższa się o $\frac{1}{3}$.

Jeżeli dochód przekracza odnośne granice, następuje redukcja renty w sposób następujący:

Dochód przekraczający kwotę nie podlegającą redukcji (w wiodzącej żadnej redukcji tej kwoty) przekraczającej kwotę nie powodującą żadnej redukcji)

| | |
|-------------------------|----|
| do 40 | 60 |
| od nadw. ponad 40 do 80 | 72 |
| „ „ „ 80 „ 120 | 84 |
| „ „ „ ponad 120 | 96 |

Jeżeli po potrąceniach kwota przypadająca do wypłaty wynosi $\frac{1}{3}$ renty podstawowej, renty takiej nie wypłaca się. Jednakże osobom w wieku 67 lat i więcej renta nie może być zredukowana poniżej renty minimalnej. Zasady redukcji renty inwalidzkiej są analogiczne, z tym zastrzeżeniem, że renta inwalidzka nie może być zredukowana poniżej $\frac{1}{3}$ renty podstawowej.

5. **Specjalny narodowy podatek emerytalny.** Na pokrycie części ciężarów wynikających z nowego systemu rent (emerytur) narodowych pobierany będzie równocześnie z podatkiem dochodowym specjalny podatek w wysokości 1% całkowitego dochodu podatnika. Jeżeli podatek ten należy się od podatnika obciążonego rodziną i wynosi w jakimkolwiek roku mniej niż 40 koron, podatek zostaje od podatku zwolniony. Dla osób samotnych kwota ta ustalona została na 25 koron.

6. **Podwyższenie składki na ubezpieczenie inwalidzkie.** Składka ta została podwyższona do 21,60 korony rocznie dla każdego ubezpieczonego w wieku od 18 do 62 lat. Składkę pracodawców podwyższono do 14,25 korony rocznie za każdego zatrudnionego pracownika.

Józef Szczygielski

(„Informations sociales” nr 6/57).

Z S R R

Ubezpieczenie emerytalne pisarzy, kompozytorów i plastyków

W sierpniu 1957 roku Rada Ministrów ZSRR wydała rozporządzenie przyznające prawo do rent starczych, inwalidzkich i rodzinnych pisarzom, kompozytorom i plastykom — należącym do związków twórczych, oraz członkom ich rodzin.

Renty przyznawane są na zasadach przewidzianych w ubezpieczeniu państwowym dla pracowników i ich rodzin.

Do stażu pracy zalicza się cały okres działalności twórczej, licząc

od dnia opublikowania pierwszego wydania, wykonania względnie wystawienia utworu czy dzieła.

Staż ustalają sekretariaty prezydów związków twórczych ZSRR, względnie sekretariaty związków twórczych poszczególnych republik.

Podstawę wymiaru renty stanowi przeciętny zarobek (honorarium autorskie) za ostatni rok względnie za okres 5 lat z rządu z ostatnich 10 lat przed złożeniem wniosku o rentę, w pierwszym przypadku 1/12, a w drugim — 1/60 ogólnej sumy zarobku (honorarium autorskiego) za wykazane okresy.

Pisarze, kompozytorzy i plastycy — członkowie związków twór-

czych, którzy równocześnie zatrudnieni są w charakterze pracowników, mają prawo wyboru renty bądź z tytułu zatrudnienia, bądź z tytułu działalności artystycznej.

Poszczególne związki pisarzy, kompozytorów i plastyków ZSRR, zostały uprawnione do ustalania okoliczności uzasadniających przyznanie rent specjalnych (osobistych) najbardziej wybitnym spośród swoich członków.

Wypłaty rent dla pisarzy, kompozytorów i plastyków dokonuje się z funduszy państwowych. (maj)

Na podstawie „Socjalnoje Obezpe-czenie” nr 12/1957.

Składka na ubezpieczenie emerytalne (renty inwalidzkie, starcze i rodzinne) wynosi 11% zarobków ubezpieczonych, z czego 5% płaci pracownik a 6% pracodawca.

(maj)

Opracowano na podstawie „Bulletin de l'AISS nr 8—9/57.

NR D.

Świadczenia z opieki społecznej a prawo do renty

W nr. 18/1957 „Arbeit und Sozialfürsorge“ znajduje się kolejny (VII) artykuł o świadczeniach z opieki społecznej. Omawia on m.in. zagadnienie zwrotu świadczenia z opieki społecznej w razie późniejszego uzyskania renty.

Od roku 1947 obowiązuje zasada, iż w przypadku późniejszego nabycia prawa do renty zasiłek z opieki społecznej podlega zwrotowi za okres od daty płatności renty. Na przykład jeśli obywatel X pobiera od 1.12.1956 miesięczny zasiłek z opieki społecznej w kwocie 100 marek, a w maju 1957 zostaje mu przyznana renta w kwocie 130 marek licząc od dnia 1.2.1957, to jakkolwiek pobrał on tytułem zasiłku z opieki społecznej za okres 1.12.1956 do 31.5.1957 łącznie 6×100 , tj. 600 marek, zwrotowi podlega tylko zasiłek za okres od 1.2.57 do 31.1.57, tj. kwota $4 \times 100 = 400$ marek (poprzednio, przed 1947 rokiem istniał obowiązek zwrotu wszelkich kwot pobranych z opieki społecznej).

O prawie do renty inwalidzkiej w przypadku pobierania renty wypadkowej

Osoba pobierająca rentę wypadkową może otrzymać, obok tej renty, rentę inwalidzką, jeśli inwalidztwo — utrata co najmniej w 66 $\frac{2}{3}$ % zdolności do pracy — istnieje niezależnie od skutków wypadku. Rentę wyższą płaci się wówczas w całości, zaś rentę niższą w połowie.

O ile inwalidztwo w 66 $\frac{2}{3}$ % zachodzi tylko przy uwzględnieniu skutków wypadku, przysługuje tylko jedna z dwu rent: wypadkowa lub inwalidzka, zależnie od tego która jest wyższa. („Arbeit und Sozialfürsorge nr 18/1957).

J. Janczur

HISZPANIA

Zasada jednej renty

Z dniem 1 stycznia 1958 roku weszło w życie rozporządzenie z 10 sierpnia 1957, ustalające, że w razie zbiegu prawa do renty starczej, inwalidzkiej lub wdowiej, przysługuje rentobiorcy prawo tylko do jednej renty. Osoby uprawnione do dwóch lub więcej rent, mają prawo wyboru tej renty, którą uznają za najbardziej dla siebie korzystną.

Ponadto osoby pobierające renty starcze, inwalidzkie i wdowie nie mają prawa podejmowania pracy zarobkowej ani pełnienia żadnych czynności, których wykonywanie rodzi obowiązek ubezpieczenia.

(maj)

Na podstawie „Informations sociales” nr 11/57.

TURCJA

Sposób obliczania wysokości rent

Rozporządzeniem, które weszło w życie w czerwcu 1957 roku wprowadzono szereg zmian w systemie zaopatrzeń emerytalnych. Warto zwrócić uwagę na zasady wymiaru zaopatrzeń.

Prawo do renty inwalidzkiej mają w zasadzie osoby, które utraciły $\frac{2}{3}$ zdolności do pracy, były ubezpieczone przez co najmniej 15 lat i mają opłacone składki co najmniej za 3000 dni. Podstawą wymiaru renty inwalidzkiej jest przeciętny roczny zarobek ubezpieczonego, od którego opłacono składki. Wysokość renty inwalidzkiej dla osób, które pracowały przez przynajmniej 15 lat i mają opłacone składki za 3000 dni wynosi: dla samotnych — 35%, dla posiadających na utrzymaniu rodzinę — 50%; inwalidzi, którzy wymagają stałej pomocy innej osoby (bezradni) mają prawo do renty podwyższonej (60%).

Rentę inwalidzką mogą otrzymać również inwalidzi, którzy wprawdzie nie mają opłaconych składek w sumie za 3000 dni, lecz byli ubezpieczeni w okresie od 5 do 20 lat, przy czym mają przeciętnie co najmniej 150 dni składkowych w roku. Wymiar renty jest dla nich w zasadzie taki sam, z tym że wysokość renty ulega zmniejszeniu o 1% za każdy rok brakujący do 20 lat ubezpieczenia. Np. pracownik samotny, który ma 7 lat ubezpieczenia po 150 dni przeciętnie, może otrzymać rentę inwalidzką w wysokości 22% (35 — 13) przeciętnego rocznego dochodu.

Pracownicy, którzy stali się inwalidami przed przebyciem okresu wyczekiwania, mają prawo do świadczenia jednorazowego w wysokości sumy składek opłaconych łącznie przez pracownika i przez pracodawcę.

Podobna jest struktura wymiaru renty starczej przysługującej po ukończeniu 60 roku życia. Wysokość jej jest taka sama jak renty inwalidzkiej: dla samotnych — 36%, dla mających na utrzymaniu rodzinę — 50%. Zasadniczo prawo do renty starczej mają osoby, które były ubezpieczone przez przynajmniej 25 lat oraz mają opłacone składki za 3000 dni, lecz mogą ją

otrzymywać również osoby, które były ubezpieczone w okresie od 15 do 35 lat i mają opłacone składki przeciętnie co najmniej za 150 dni w roku; wysokość renty starczej dla tych osób ulega zmniejszeniu o 0,75% za każdy rok brakujący do osiągnięcia 35 lat.

Jeżeli pracownik podejmie rentę później niż z ukończeniem 60 roku życia, renta jego ulega podwyższeniu o 1% za każdy pełny rok „opóźnienia“.

Pracownik, który ukończywszy 60 lat, nie nabył uprawnień do renty inwalidzkiej lub starczej i zaniechał pracy podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, ma prawo do jednorazowego świadczenia w kwocie równej sumie składek opłaconych.

W razie zbiegu uprawnień do renty inwalidzkiej i starczej, ubezpieczony ma prawo wyboru renty korzystniejszej.

Prawo do renty rodzinnej mają następujące osoby pozostałe po zmarłym pracowniku: małżonek, małżonka, dzieci oraz ojciec i matka, jeżeli pozostawali na utrzymaniu zmarłego.

W razie śmierci pracownika rodzina ma prawo do renty, jeżeli zmarły albo pobierał rentę, albo miałby prawo do renty w chwili śmierci. Renta rodzinna wynosi 50% przeciętnego rocznego dochodu z uwzględnieniem obniżki za krótszy okres ubezpieczenia względnie podwyżki za późniejsze podjęcie (po 60 roku życia).

Rentę rodzinną dzieli się pomiędzy osoby uprawnione, jak następuje: 50% dla wdowy lub wdowca (o ile jest inwalidą), 25% dla każdego z dzieci, wzgl. 40% jeżeli są sierotami zupełnymi. Renta rodzinna nie może łącznie przekraczać renty, do jakiej miał lub miałby prawo sam ubezpieczony.

Ojciec i matka ubezpieczonego mają prawo do renty tylko wówczas, jeżeli pozostanie jakaś kwota po wymierzeniu renty dla wdowy i sierot, którzy mają pierwszeństwo do renty.

Również i w przypadku śmierci ubezpieczonego przysługuje prawo do zwrotu składek na rzecz rodziny, jeżeli nie powstało prawo do renty. Dla wszystkich rodzajów rent ustalone jest pewne minimum.

Uwagi o absencji z powodu gruźlicy i inne

W związku z artykułem S. Wasilewskiego pt. „Leczenie gruźlicy a absencja“, zamieszczonym w nrze 11/57 PUS, pragnąłbym dać kilka uwag.

Wiadomo powszechnie, że absencja chorobowa z powodu gruźlicy uzależniona jest od wielu czynników, z których na pierwszy plan wysuwa się właściwe ustawienie w pracy osób chorych na płuca. Sprawę zatrudnienia chorych na płuca zamierza w przyszłości uregulować ustawa przeciwgruźlicza. Zanim jednak ta ustawa zostanie uchwalona, można by już pomyśleć o środkach zaradczych, zdążających do zmniejszenia absencji chorobowej.

Wydaje mi się, że jedną z przyczyn zbyt wysokiej, a nie zawsze uzasadnionej absencji chorobowej z powodu gruźlicy płuc — jest niewłaściwy sposób kierowania pacjentów przez poradnie przeciwgruźlicze na leczenie do sanatorium oraz na wczasy przeciwgruźlicze. Nadmierna ilość skierowań na leczenie klimatyczno-dietetyczne do sanatoriów przeciwgruźliczych jest spowodowana zbyt małą liczbą domów wczasowych przeciwgruźliczych; niekiedy lekarze są po prostu zmuszeni do kierowania pacjentów do sanatoriów zamiast na wczasy. Także nie pracujących inwalidów (rencistów) kieruje się wyłącznie do sanatoriów, ponieważ nie posiadają oni uprawnień do korzystania z wczasów leczniczych — przeciwgruźliczych. Jednocześnie wielu chorych, wymagających „czynnego“ leczenia, niezdolnych do pracy, oczekuje długo na miejsce w sanatorium. Ponadto nie ma wyraźnej selekcji chorych kierowanych do sanatoriów i na wczasy. Zdarza się czasem, że kiedy pacjent, skierowany do sanatorium, zostanie tam dokładnie przebadany (a badanie takie trwa przeważnie długo), okazuje się (po kilkutygodniowym pobycie), że nie wymaga on „czynnego“ leczenia, że został skierowany niepotrzebnie.

W związku z powyższymi uwagami wysuwam następujące propozycje pod adresem Ministerstwa Zdrowia:

1) lecznicze wczasy przeciwgruźlicze zarządzane dotychczas przez FWP powinny bezwzględnie podlegać resortowi zdrowia i być zorganizowane na zasadzie domów leczniczych, a nie urlopowo-wypoczynkowych (regulamin leczniczy, personel służby zdrowia itp.);

2) okres trwania wczasów przeciwgruźliczych (4 tygodnie) powinien ulec przedłużeniu na dalsze dwa tygodnie, ponieważ dotychczasowy okres — wydaje się zbyt krótki w przypadkach schorzenia płuc, choćby ze względu na konieczność dokładnego przebadania pacjenta; odciaży się tym samym sanatoria, gdzie pobyt jest w zasadzie dłuższy. Niezbędne jest jednak przy tym zapewnienie osobom przebywającym w domach wczasowych korzystania z od-

powiednich urządzeń diagnostycznych;

3) równolegle z budową nowych sanatoriów, powinno iść w parze zwiększanie ilości domów wczasowych przeciwgruźliczych, prowadzonych przez resort zdrowia;

4) wczasy przeciwgruźlicze powinny być udostępnione również niepracującym inwalidom-rencistom.

Muszę dodać, że oprócz wyżej wskazanych sposobów, mogących mieć znaczny wpływ na zmniejszenie absencji chorobowej z powodu gruźlicy płuc, można by wskazać jeszcze inne, a mianowicie:

1) „rejonizację“ sanatoriów, tj. kierowanie chorych na płuca zawsze do tych samych sanatoriów, w których już się zna pacjenta i gdzie znajdują się poprzednie wyniki leczenia pacjenta, które można porównać z ostatnimi wynikami;

2) wprowadzenie „książki choroby“, w której byłyby uwidocznione poszczególne fazy leczenia chorego, wyniki badań, skopie itp. Tego rodzaju książka, którą posiadałby przy sobie każdy pacjent, byłaby wielkim ułatwieniem dla lekarza przy stawianiu diagnozy oraz dokumentem pomocnym przy ustalaniu inwalidztwa przez KIZ.

×

W okresie pobytu w sanatorium przeciwgruźliczym w Otwocku, zetknąłem się z szeregiem kuracjuszy, którzy napotykali na poważne trudności w związku z otrzymaniem z zakładów pracy należnych im zasiłków chorobowych, głównie z braku znajomości przez zakłady pracy aktualnie obowiązujących przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

Najczęściej spotykam niedociągnięciem — to niewłaściwe wypłacanie zasiłku sanatoryjnego osobom posiadającym na utrzymaniu członków rodziny, w wysokości 35% zamiast 70%. Zakłady pracy nie troszczą się częstokroć o to, aby pracownik posiadał aktualnie poświadczoną legitymację ubezpieczeniową z wpisami osób pozostających na utrzymaniu. Dopiero, gdy pracownik znajdzie się w sanatorium i trzeba wypłacić zasiłek, rozpoczyna się wyjaśnianie sprawy i długotrwała niekiedy korespondencja zakładu pracy z pracownikiem, co bardzo odwleka wypłatę zasiłku.

A przecież wydaje mi się, że referent zasiłkowy zakładu pracy powinien zczasu zainteresować się wysokością zasiłku chorobowego należnego pracownikowi wyjeżdżającemu do sanatorium, a nie żądać później dopiero nadsyłania legitymacji ubezpieczeniowej itp. Niewłaściwe i nieterminowe wypłacanie zasiłków jest denerwujące dla chorych i nie wpływa pomyślnie na stan ich zdrowia;

powoduje niekiedy nawet przedterminowe opuszczenie sanatorium.

Dlatego też dobrze byłoby, aby przedstawiciele zarządów ubezpieczeń społecznych zaglądali przynajmniej co jakiś czas do sanatoriów i innych zakładów lecznictwa zamkniętego i dowiadywali się na miejscu o trudnościach, na jakie są narażeni pacjenci w związku z otrzymywaniem zasiłków chorobowych przez zakłady pracy.

Uważam również za konieczne, by w zakładach lecznictwa zamkniętego wprowadzić obowiązek wywieszenia w widocznych miejscach podstawowych przepisów o wysokości zasiłku sanatoryjnego, należnego przebywającym tam chorym.

Zarządy Ubezpieczeń Społecznych powinny bezwzględnie nałożyć obowiązek na referentów zasiłkowych w zakładach pracy (nawet pod rygorem kary), aby sprawdzali i uzgadniali z pracownikami, bezpośrednio przed ich wyjazdem do sanatorium, uprawnienia do wysokości zasiłku.

W ten tylko sposób można będzie zabezpieczyć kuracjuszom właściwe i terminowe wypłacanie należnych im świadczeń.

Pragnąłbym, aby poruszonym przeze mnie zagadnieniem zajął się Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych.

×

W czasie rozmów z kuracjuszami miałem też okazję przekonać się, że niektórzy z nich wskutek nieświadomości lub też błędnych informacji, udzielonych im przeważnie przez lekarzy, nie weszli do przysługującej im renty inwalidzkiej. O uprawnieniach swoich dowiadują się przeważnie zupełnie przypadkowo.

Niestety, lekarze sanatoriów przeciwgruźliczych także nie są obeznani z instrukcją Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z dnia 17 maja 1955 w sprawie współdziałania zakładów społecznych służby zdrowia z komisjami lekarskimi do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (Dz. U. nr 10 Min. Zdrowia z 20 maja 1955), zawierającą wzór zaświadczenia o stanie zdrowia.

Dlatego też byłoby celowe, aby Ministerstwo Zdrowia w porozumieniu z odpowiednimi czynnikami wydało zarządzenie polecające wywieszenie na widocznych miejscach w leczniczych zakładach zamkniętych podstawowych przepisów o postępowaniu rentowym, a nawet o ubezpieczeniach społecznych.

Dobrze byłoby też, aby referent kulturalno-oświatowy zakładu lecznictwa zamkniętego posiadał odpowiednie instrukcje i druki, niezbędne do starań o rentę inwalidzką i był w kontakcie z najbliższym wydziałem rent i pomocy społecznej. Przyczyniłoby się to do znacznego „ułatwienia życia“ rencistom oraz do usprawnienia i zmniejszenia pracy wydziałów rent.

Piotr Morkiewicz
Brwinów

Aby zmniejszyć absencję w PGR

Oto kilka uwag w związku ze wzrastającym stanem absencji chorobowej w państwowych gospodarstwach rolnych.

Absencja chorobowa wzrasta tak z winy pracowników jak i lekarza. Są nieuczciwi pracownicy, są też różni lekarze. Pewien pracownik chwalił się: „Byłem u trzech lekarzy i dostałem razem 9 dni zwolnienia, bo pierwszy lekarz więcej nie chciał dać niż 3 dni“.

Można śmiało powiedzieć, że 50% dni chorobowych otrzymują ludzie zdrowi, którzy są w stanie pracować. Dostają niekiedy powiadzenie lekarzowi: „boli w środku“ — murowane 3 dni i fura lekarstw, chociaż nic nie boli, a chce się pojechać na chrzciny czy na wesele! By otrzymać następne 3 dni lub więcej, trzeba się tylko uskarżać, że „nic nie lepiej, jeszcze więcej boli“.

Zasiłek chorobowy za 1 dzień choroby należałoby skasować. Zarządzenie wypłaty od pierwszego dnia choroby nie zdało egzaminu — zwiększyło tylko absencję chorobową zamiast ją zmniejszyć. Jeżeli człowiek jest naprawdę chory, to choruje dłużej niż jeden dzień. Jednocześnie należy znacznie obniżyć stawkę zasiłku za drugi i trzeci dzień choroby, wówczas nie „opłaci się“ chorobą.

Nie należy wypłacać zasiłku chorobowego za te dni, w które pracownik idzie na komisję lekarską, lecz komisja go nadal nie zwalnia. Sześciomiesięczny czy nawet 9-miesięczny okres uprawniający do zasiłków chorobowych, jest, moim zdaniem, zbyt długi. Chorujących należałoby prędzej kierować na rentę. Również gruźlików w wieku starszym, nie rokujących poprawy stanu zdrowia nie należałoby przetrzymywać na zasiłku chorobowym (po 9 miesięcy) przez parę lat. Co innego jeśli idzie o młodych, tu może być nadzieja całkowitego powrotu do zdrowia.

Zasiłki chorobowe za wypadki należy zwiększyć jeżeli wynikły z winy zakładu, i zmniejszyć jeżeli powstały przez karygodną nieostrożność, niedbalstwo i lekceważenie wszelkich przepisów ostrożności ze strony pracownika.

Zlikwidować całkowicie wypłatę zasiłku chorobowego za chorobę powstałą w wyniku chuligańskich bójek lub na skutek pijaństwa. Pracownika należy nawet leczyć w szpitalu, ale nie płacić mu zasiłku.

Asygnaty chorobowe należy bezwzględnie wypełniać starannie. Asygnata wypełniona niedbale, brudno, niewyraźnie, daje szerokie pole do nadużyć. Czasem na asygnacie po 12 podpisów i pieczęci, jedna na drugiej, tak że okresu zwolnienia nie sposób wyczytać i trzeba pracownika odsyłać do ośrodka, albo do szpitala i odkładać wypłatę asygnaty na cały miesiąc, a bywa tak, że asygnata w ogóle nie wróci. Niekiedy pracownik przynosi asygnatę tak zniszczoną, że nie tylko tekstu pisanego nie widać, ale i druk starty — dziury na wyłot. Nie będzie tak długo na to rady, póki nie będzie sankcji karnych.

Na zasiłek pokarmowy lekarze wypisują asygnatę każdej kobiecie, karmiącej i nie karmiącej własną pierśią. A przecież w PGR tak pracownice jak i żony pracownika płacą za mleko 1 złoty za litr, tymczasem WZUS wypłaca po 2,50 zł. Jest to niesłuszne, należałoby zwracać tylko faktyczną cenę mleka, tj. po 1 zł w okresie całego roku. Przy wydawaniu asygnaty pokarmowej sumienny lekarz powinien by zbadać, czy matka rzeczywiście karmi, a nie wystawiać asygnat bez wyjątku wszystkim matkom, które się zgłaszają.

Zasiłek pogrzebowy wypłaca się w wysokości 3-tygodniowego zarobku na dziecko dorosłe i na dziecko jednodniowe, lub urodzone martwo, zaniezione w pudełeczku na cmentarz. Przy dużym zarobku na takie dziecko niewczesne wypłaca się pracownikowi pokazną sumę, istnieje bowiem przepis, by wypłacać zasiłek pogrzebowy, jeżeli pracownik złoży zaświadczenie, że dziecko pochowane na cmentarzu. Każdy grabarz za paczkę papierosów podpisze takie zaświadczenie.

Trzeba szukać środków zaradczych, by zapobiegać nadużyciom i marnotrawieniu funduszy społecznych.

Stały czytelnik
(nazwisko znane redakcji)

Pod adresem Komisji Reformy

W nr. 12/57 PUS na stronie 336 przeczytałem m.in. wzmiankę, że Plenum Komisji Reformy Prawa Ubezpieczeniowego doszło do następujących ustaleń:

„(II 3) Wstrzymanie wypłaty rent inwalidzkich tym pracującym rencistom, których zarobek przekracza podstawę wymiaru, a pozostałym pracującym rencistom inwalidom wypłacanie części renty w wysokości różnicy między otrzymywanym zarobkiem a podstawą wymiaru renty“.

W związku z tym pragnąłbym zwrócić uwagę na następujący, nie uwzględniony w ustaleniach Komisji fakt, a mianowicie:

Podstawą wymiaru rent przyznawanych przed wejściem w życie ustawy z 11 września 1956 (Dz. U. nr 43, poz. 199) były już obniżone znacznie z powodu inwalidztwa lub podeszłego wieku płace ostatnich 12 miesięcy, a nie płaca pobierana w okresie, w którym rencista posiadał jeszcze pełną zdolność pracy.

Wstrzymanie renty w tym wypadku byłoby wielką krzywdą.

Należy więc odpowiednio skorygować ustalenia Komisji.

S. G.

O zmodyfikowanie druku L4

Obowiązujący dotychczas druk „L4“ (zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby) nasuwa poważne zastrzeżenia pod względem przydatności — jako dowód kasowy.

Rubryki wypełniane przez lekarza, względnie przez inne osoby uprawnione, na ogół nie nastrożają specjalnych zastrzeżeń. Natomiast druga strona druku, na której refe-

renci zasiłkowi dokonują obliczeń i adnotacji, wymaga znacznej korekty. Bowiem brak na niej miejsca na konieczną „klauzulę“ — czy pracownik choruje po raz pierwszy, względnie czy chorował w poprzednim okresie i przez ile dni. Nadto — brak miejsca na uwidocznienie obliczeń dotyczących (w wypadku poprzednich zachorowań) przeciętnego zarobku dziennego na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w odnośnym okresie.

Wspomniane braki powodują „bezlitosne“ zapisywanie „wzdłuż i w poprzek“ części II druku L4, która po dokonaniu na niej obliczeń staje się zupełnie nieprzejrzysta.

Braki te szczególnie jaskrawo występują w rubryce „L. p. Tyg., mies.“, brak tu bowiem wyrazu — dni, co jest niezbędne wtenczas, gdy ustalenie liczby dni poprzedniej choroby w okresie stanowiącym podstawę do obliczenia faktycznego przeciętnego zarobku dziennego ma decydujące znaczenie (tak samo jak ustalenie ogólnej liczby dni w czasie poprzednich zachorowań). Także zbyt szczupłe jest miejsce przeznaczone na pieczęć i podpisy kierownictwa zakładu pracy (lub osób uprawnionych).

Z tych też względów staje się konieczne wprowadzenie w druk L4 rubryk dodatkowych oraz poszerzenie dotychczasowych.

Część II druku L4 winna zawierać następujące rubryki:

II — w rubryce „stwierdza się, że“ — poszerzyć miejsce na „złotyach“. Długość rubryk należy skrócić o połowę. Nadto — wprowadzić rubryki „chorował ... od ... do ... czyli ... dni“ (3—4 wiersze), „Przeciętny zarobek dzienny wynosi — zł gr.....“ (musi być miejsce na obliczenie), „Zasiłek chorobowy wynosi zł..... gr.....“ (musi być miejsce na obliczenie). Poza tym należy poszerzyć miejsce na pieczęć zakładu pracy i podpisy osób upoważnionych.

W rubryce III uzupełnić nagłówek „Obliczenie zasiłku“ wyrazami „I-szy zasiłek“ oraz „d. c. choroby“ (niepotrzebne skreślić się).

Jako długoletni fachowiec w zakresie wypłat zasiłków jestem przekonany, że zmodyfikowanie w powyższy sposób druku L4 przyczyni się w znacznym stopniu do ułatwienia pracy referentów zasiłkowych w zakładach pracy i rewidentów ZUS. Nadto L4 uzyska cechy przejrzystego dowodu kasowego.

Modyfikację rubryk lekarskich pozostawiam odnośnym czynnikom z Ministerstwa Zdrowia.

Mikołaj Proc
Lublin

Pamiętajcie

o wznowieniu prenumeraty

„PRZEGLĄDU
UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH“

na II kwartał 1958

Warunki na III str. okładki

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Wyjaśnienia w sprawie świadczeń w razie choroby*)

WSTRZYMANIE ZASIŁKU — POTRĄCENIA Z ZASIŁKÓW — PRZEDAWNIE NIE PRAWA DO ZASIŁKU — ODWOŁANIA —
PRAWO DO POMOCY LECZNICZEJ — LEKARSTWA I ŚRODKI OPATRUNKOWE

Całkowite lub częściowe wstrzymanie zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa

Art. 103, ust. 2 i 3, 119, 120, 121 i 277 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Ubezpieczony — chory obowiązany jest stosować się do zarządzeń, poleceń lekarza i postanowień regulaminu dla chorych. Lekarz leczący ubezpieczonego może wydać np. zarządzenie umieszczenia go w szpitalu w przypadku, gdy: a) rodzaj choroby wymaga leczenia i pielęgnowania, które w domu jest niemożliwe, lub 2) choroba jest zakaźna, lub c) stan chorego bądź jego zachowanie się wymaga stałego nadzoru, lub d) chory niejednokrotnie przekroczył regulamin dla chorych, albo postępował wbrew poleceniom lekarza.

Jeżeli ubezpieczony nie zgodził się na umieszczenie go w szpitalu, może być pozbawiony zasiłku chorobowego w całości lub w części; ubezpieczony jednak musi być uprzedzony o następstwach odmowy pójścia do szpitala. Ubezpieczony, który nie stosuje się do innych poleceń lekarzy (np. leżenie w łóżku) lub do postanowień regulaminu dla chorych, może ulec karze pieniężnej w formie pozbawienia go zasiłku chorobowego do wysokości 40% zasiłku tygodniowego.

Gdy ubezpieczony wywołał chorobę rozmyślnie lub przez udział w własnej winy w bójkach lub w czynach gwałtu można mu odmówić całej lub części wypłaty zasiłku chorobowego lub szpitalnego. Jeśli jednak członkowie rodziny jego (współmałżonek, dzieci własne, przysposobione, obce) pozostają w potrzebie, zasiłek ten może im być wypłacony.

W przypadku stwierdzonego nałogu pijactwa zasiłki mogą być bez upoważnienia ubezpieczonego wypłacane na ręce osób przez niego utrzymywanych.

Jeżeli ubezpieczony odbywa karę pozbawienia wolności, może być pozbawiony zasiłku na czas odbywania kary, nie dotyczy to jednak zasiłków przewidzianych dla członków jego rodziny (pokarmowego i pogrzebowego) a także i świadczeń leczniczych dla tych członków.

Potrącenia z zasiłku

Art. 214, 215 i 216 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wypłaca się brutto w pełnej należnej kwocie. Z kwoty zasiłków przysługujących ubezpieczonemu można potrącić tylko:

*) Poprzednie odcinki wyjaśnień: PUS z 1957 roku nr 7 str. 211, nr 8-9 str. 248, nr 10 str. 291, nr 11 str. 321, nr 12 str. 359 oraz z 1958 roku nr 1 str. 14.

zaliczki wypłacane na poczet tych zasiłków, kwoty należne uprawnionej osobie z tytułu przyznanych sądownie alimentów oraz kwoty z tytułu nieprawnie dokonanych wypłat zasiłków.

Osoba, która nieprawnie korzystała z zasiłków na podstawie nieprawdziwych dokumentów lub zeznań, jest obowiązana do zwrotu otrzymanych kwot niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności karno-sądowej.

Przedawnienie prawa do zasiłku

Art. 116 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Przedawnienie polega na tym, że jeśli osoba uprawniona do świadczeń nie występuje w określonym czasie z przysługującym jej roszczeniem, instytucja zobowiązana do udzielenia odpowiedniego świadczenia może go odmówić. Z chwilą upływu odpowiedniego czasu nie następuje automatycznie utrata prawa do świadczeń, gdyż powołanie się na upływ czasu pociągającego za sobą przedawnienie jest pozostawione, jeśli idzie o zasiłki z ubezpieczenia społecznego — decyzji Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, zatem od uznania zależy, czy zastosować, czy też nie zastosować przedawnienia. W odniesieniu do wypłat zasiłków przedawnienie w praktyce na ogół nie jest stosowane. Z tych względów pokrótce jedynie podaje się zasady prawne, jakie w tym zakresie jeszcze obowiązują, przy czym należy podkreślić, że odpowiednie postanowienia ustawy o ubezpieczeniu społecznym dotyczące przedawnienia rent zostały uchylone, a dekret z 25.6.1954 o p.z.e. nie przewiduje przedawnienia, gdy chodzi o zgłaszanie roszczenia o rentę.

Roszczenie o zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przedawnia się po upływie pół roku, tj. 6 miesięcy, od chwili zajścia okoliczności uprawniających do tego zasiłku (choroba, poród, karmienie dziecka).

Prawo do zgłoszenia roszczenia o okresowy zasiłek (chorobowy, połogowy, pokarmowy) powstaje z dniem, za który należy się zasiłek.

Zasiłek pogrzebowy przedawnia się po upływie 6 miesięcy, licząc od daty śmierci. Jeżeli więc pracownik lub członek jego rodziny zmarł np. 17.2.1957, to prawo do tego zasiłku przedawnia się 17.8.1957. Jeżeli roszczenie zostało zgłoszone w terminie do 17.8.1957 wówczas należy uznać, że został zachowany termin; w razie zaś wniesienia roszczenia dopiero dnia 18.8.1957 lub później, może być podniesiony zarzut przedawnienia.

W przypadku gdy śmierć osoby, po której przysługuje zasiłek pogrzebowy, została stwierdzona w drodze postępowania sądowego, okres przedawnienia biegnie od daty ogłoszenia wyroku sądowego.

Tutaj należy zaznaczyć, że zasiłek powinien być przyznawany nie tylko w razie zgłoszenia roszczenia, lecz także wówczas, gdy dojdą do wiadomości WZUS/OZUS czy zakładu pracy wszystkie dane, które są konieczne do ustalenia uprawnień i przyznania zasiłku. Zgłoszenie przez pracownika roszczenia o zasiłek w terminie 6 miesięcy od daty powstania uprawnienia ma tylko znaczenie w zakresie przedawnienia, gdyż przerywa ono bieg przedawnienia i w tym przypadku termin 6-miesięczny liczy się na nowo od początku, czyli od daty zgłoszenia roszczenia.

Wypłata zasiłków po upływie 6 miesięcy może nastąpić tylko za zgodą Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

Odwołanie od decyzji w sprawie zasiłku

Uchwała CRZZ z 4.2.1955 (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 12).

Od przedawnienia należy odróżnić termin prekluzyjny (zawity), po którego upływie następuje utrata prawa, a przywrócenie tego terminu może nastąpić tylko w szczególnie wyjątkowych okolicznościach. Takim terminem prekluzyjnym jest np. termin do wniesienia odwołania od decyzji WZUS/OZUS w sprawie zasiłku; odwołanie musi być wniesione przed upływem 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji.

Odwołanie wnosi się przez WZUS/OZUS do zarządu okręgowego lub zarządu oddziałowego właściwego związku zawodowego lub też do zarządu głównego, jeśli w strukturze danego związku nie ma zarządu okręgowego. Jeżeli zatem decyzja została doręczona 5.7.1957, odwołanie należało wnieść najpóźniej 5.8.1957. Odwołanie wniesione po tym terminie nie podlega rozpoznaniu. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach zarząd okręgowy (oddziałowy) lub zarząd główny związku zawodowego może rozpoznać odwołanie mimo upływu wymaganego terminu.

WZUS/OZUS ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia otrzymania odwołania przesłać to odwołanie wraz z aktami do właściwego zarządu okręgowego (oddziałowego) lub głównego, który jest obowiązany rozpatrzyć je na posiedzeniu w ciągu 2 tygodni od dnia otrzymania odwołania.

Odwołanie może wnieść albo sam pracownik albo inna osoba, mająca z tytułu jego zatrudnienia prawo do zasiłku albo na ich wniosek rada zakładowa względnie miejscowa.

Prawo wniesienia odwołania mają również zakłady pracy. Przypadki tego rodzaju występują wówczas, gdy istnieje spór o prawidłowość wypłaty zasiłku między WZUS/OZUS i zakładem pracy.

Odwołanie wnosi się na piśmie lub też ustnie do protokołu, który powinien sporządzić WZUS/OZUS.

Orzeczenie rozstrzygające odwołanie powinno zawierać m. in. treść rozstrzygnięcia sprawy i uzasadnienie oraz podstawy prawne. Orzeczenie jest ostateczne, a może być uchylone w trybie nadzoru przez zarząd główny lub CRZZ jedynie wówczas, gdy narusza istotne przepisy prawa.

Prawo do pomocy leczniczej

Art. 117 ustawy o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z dnia 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Art. 2 ust. 1 ustawy z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109) zarządzenie MPIOS z 8.8.1949 (Dz. U. nr 10, poz. 112) okólnik ZUS nr 61 z 7.4.1952.

Każdy pracownik jak długo pozostaje w stosunku pracy lub w stosunku służbowym ma prawo (a także i członkowie jego rodziny) do pomocy leczniczej bez ograniczenia, przy czym należy podkreślić, że prawo do pomocy leczniczej przysługuje z dniem rozpoczęcia pracy, a więc nie jest wymagany okres wyczekiwania.

Po ustaniu zatrudnienia pracownik i jego rodzina mają prawo kontynuować leczenie rozpoczęte w czasie trwania stosunku pracy względnie stosunku służbowego pracownika przez okres 26 tygodni po ustaniu tego stosunku i to bez względu na przyczyny rozwiązania umowy o pracę względnie ustania służbowego.

Jeśli jednak pracownik pobiera zasiłek, ma on prawo oraz członkowie jego rodziny do pomocy leczniczej przez cały okres pobierania tego zasiłku, bez względu na to czy chodzi o kontynuowanie leczenia rozpoczętego w czasie pracy czy też o leczenie choroby czy wypadku powstałego po ustaniu stosunku pracy. W niektórych więc przypadkach, przy przedłużeniu zasiłku ponad 26 tygodni, pracownik i członkowie jego rodziny mogą korzystać z pomocy leczniczej przez okres dłuższy aniżeli 26 tygodni po ustaniu stosunku pracy.

Poza wyszczególnionymi przypadkami, prawo do pomocy leczniczej przysługuje po ustaniu stosunku pracy w dwóch jeszcze przypadkach, a mianowicie: 1) gdy ubezpieczony przed ustaniem zatrudnienia pozostawał w tym zatrudnieniu co najmniej przez ostatnich 10 tygodni lub przez 30 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy — pod warunkiem jednak, że choroba powstała nie później niż w ciągu 3 tygodni od ustania zatrudnienia (w tym przypadku przysługuje prawo do pomocy leczniczej tylko przez okres 13 tygodni bez prawa do zasiłku) oraz 2) gdy zajdzie wypadek choroby o dłuższym okresie wylegania i to nie później niż w ciągu 4 tygodni od dnia ustania stosunku pracy względnie stosunku służbowego (wykaz tych chorób ustaliło rozporz. MPIOS z 28.12.1933 — Dz. U. R. P. nr 103, poz. 813 — zob. PUS nr 12/57).

Jeśli idzie o leczenie gruźlicy (wszelkich postaci), nie ma żadnych ograniczeń co do okresu trwania tego leczenia.

Jeszcze trzeba zaznaczyć, że w przypadku, gdy pracownica w okresie porodu nie pozostaje w stosunku pracy (w zasadzie może to mieć miejsce tylko wtedy, gdy sama rozwiązuje

umowę o pracę lub gdy zajdzie jej wina), ma ona prawo do pomocy leczniczej i położniczej, pod warunkiem że poród nastąpił w ciągu 4 tygodni od ustania stosunku pracy i że przed ustaniem stosunku pracy pozostawała ona przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu.

Lekarstwa i środki opatrunkowe

Dekret z 29.3.1951 (Dz. U. nr 17, poz. 138). Rozporządzenie Min. Zdr. z 3.1.1953 (Dz. N. nr 11, poz. 43), z 13.12.1955 (Dz. U. nr 1/56, poz. 10). Zarządzenie Min. Zdr. z 18.4.1956 (Monitor nr 35, poz. 427).

Za leki wydawane z aptek otwartych pracownicy płacą 30% obowiązujących cen aptecznych, jednak za wydane im środki opatrunkowe opłacają oni pełne obowiązujące ceny apteczne. W przypadkach niektórych chorób

przewlekłych np. cukrzycy, gruźlicy, nadciśnienia tętniczego, niedomogi układu krążenia, schorzeń reumatycznych i biegunek zakaźnych pracownicy płacą 10% obowiązujących cen aptecznych za leki (np. insulina, pass, strofantyna, kwas glutaminowy, piperazyna), których wykaz ustala Minister Zdrowia.

Powyższych ulg (30% i 10%) nie stosuje się do leków nabywanych w aptekach otwartych, przeznaczonych wyłącznie do skupu i sprzedaży leków gotowych, produkowanych za granicą.

Z bezpłatnych lekarstw i środków opatrunkowych korzystają tylko ci pracownicy, którzy pozostają w leczeniu w zakładach społecznych służby zdrowia lecznictwa zamkniętego.

4105 Emil Szeremeta

Kilka wyjaśnień CZUS z zakresu uprawnień do zasiłków chorobowych i rodzinnych

Częściowy zarobek w czasie odbywania ćwiczeń wojskowych a podstawa wymiaru zasiłku chorobowego

Według obowiązujących przepisów, pracownik powołany na ćwiczenia wojskowe na czas dłuższy niż dwa tygodnie, zachowuje od następnego miesiąca kalendarzowego przez cały czas odbywania ćwiczeń prawo do: 50%, jeżeli jest samotny, 60%, jeżeli utrzymuje jednego członka rodziny niezdolnego do zarobkowania, 75%, jeżeli utrzymuje dwóch lub więcej członków niezdolnych do zarobkowania, ostatnio przed powołaniem na ćwiczenia pobieranego uposażenia lub wynagrodzenia (art. 77 ust. 2 ustawy z 4.2.1950 o powszechnym obowiązku wojskowym — Dz. U. nr 6, poz. 46 w brzmieniu dekretu z 2.2.1955 — Dz. U. nr 6, poz. 37). Członkami rodziny są: a) żona lub osoba pozostająca w w trwałej wspólności małżeńskiej (bez zawarcia związku małżeńskiego), b) dzieci z małżeństwa, pozamałżeńskie, przysposobione i pasierbowe, c) dzieci przyjęte na wychowanie pod warunkami określonymi w przepisach o ubezpieczeniu rodzinnym, d) rodzeństwo, e) rodzice i inni wstępni.

Za niezdolnych do zarobkowania uważa się członków rodziny: a) których niezdolność do pracy zarobkowej wskutek choroby lub kalectwa została stwierdzona świadectwem lekarskim, b) nieletnich do lat

16, uczącą się młodzież poniżej 18 lat oraz mężczyzn powyżej 60 lat lub kobiety powyżej 55 lat, c) członków rodziny bez względu na zdolność do pracy i wiek, o ile wychowują przynajmniej jedno z dzieci lub rodzeństwa pracownika w wieku do lat 7 (§ 1 pkt. 2 rozporządzenia RM z 2.2.1955 — Dz. U. nr 6, poz. 39).

Czy pracownikowi, który po odbyciu ćwiczeń wojskowych podjął zatrudnienie i następnie zachorował, należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego częściowy zarobek, wypłacany w czasie ćwiczeń?

Według obowiązujących przepisów (art. 99 ustawy z 28.3.1933 o ubezp. społ. — Dz. U. nr 51, poz. 396), zasiłek chorobowy oblicza się od przeciętnego tygodniowego zarobku, wprowadzonego z pełnych faktycznych zarobków z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni (3 miesiący) przed zachorowaniem. Wobec tego częściowy zarobek (50%, 60% lub 75%), wypłacany pracownikowi w czasie ćwiczeń wojskowych, nie może być brany pod uwagę przy ustalaniu przeciętnego tygodniowego zarobku, od którego oblicza się zasiłek chorobowy. W tym przypadku przyjmuje się do podstawy wymiaru zasiłku zarobek z takiego okresu czasu w ciągu ostatnich przed zachorowaniem 13 tygodni (3 miesiący), w którym pracownik otrzymał pełne wynagrodzenie (z wyłączeniem okre-

su czasu, w którym otrzymał częściowy zarobek).

Przykład: Pracownik fizyczny, który po powrocie z ćwiczeń wojskowych podjął zatrudnienie, zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie na 9 dni w listopadzie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami — do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należałoby przyjąć zarobek z okresu 3 poprzednich miesięcy, tj. z października, września i sierpnia. Ponieważ jednak pracownik w sierpniu i we wrześniu był na ćwiczeniach wojskowych i pobrał w tym czasie tylko 75% zarobku, przeto do podstawy wymiaru zasiłku nie przyjmuje się częściowego zarobku z sierpnia i września, lecz jedynie zarobek z października.

Wyjaśnienie CZUS z 28.12.1957 — Znak: Up-04-143.

Wyższe Studia Ekonomiczne a uprawnienia do zasiłków rodzinnych na słuchaczy Studiów

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne organizuje w miastach wojewódzkich (np. w Poznaniu, Bydgoszczy) tzw. Wyższe Studia Ekonomiczne. Studia te mają charakter jednorocznych kursów. Ukończenie Studium nie daje żadnych specjalnych uprawnień ani w zakresie zawodowym ani naukowym. Wykłady odbywają się w godzinach popołudniowych. Słuchaczami Studiów są pracownicy oraz dzieci pracowników, nie zatrudnione i pozostające na utrzymaniu rodziców (opiekunów).

Czy na nie zatrudnione dzieci, będące słuchaczami ww Stu-

diów, przysługują pracownikom zasiłki rodzinne?

Z charakteru Wyższego Studium Ekonomicznego wynika, że nie jest ono szkołą w rozumieniu § 4 rozporządzenia RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297). Stąd na nie pracujące dzieci, będące słuchaczami Studiów, nie przysługują pracownikom zasiłki rodzinne.

Wyjaśnienie CZUS z 20.12.1957 — Znak: Up-03-260.

Zasiłki rodzinne na dzieci uczęszczające do Techników Ministerstwa Komunikacji

Wszyscy uczniowie uczęszczający do Techników Ministerstwa Komunikacji otrzymują umundurowanie, a ponadto część uczniów pobiera stypendia, które wpłaca na koszty utrzymania w razie korzystania z internatu.

W związku z powyższym powstała kwestia, czy na uczniów ww Techników, otrzymujących umundurowanie i pobierających stypendia, przysługują zasiłki rodzinne.

Według zarządzenia MPiOS z 22.3.1952 (Monitor nr A-28, poz. 417) i okólnika CZUS nr 14 z 19.5.1955 zasiłki rodzinne nie przysługują pracownikom na dzieci, które są studentami szkół wyższych i otrzymują stypendia w wysokości co najmniej 260 zł miesięcznie. Powyższe przepisy nie mają zastosowania do uczniów szkół średnich.

Ponieważ Technika Ministerstwa Komunikacji są średnimi szkołami zawodowymi, wobec tego nie może być wstrzymana (zawieszona) wypłata zasiłku rodzinnego na ucznia, który pobiera stypendium. Nie ma również podstawy do wstrzymania wypłaty zasiłku rodzinnego na ucznia, który oprócz stypendium otrzymuje umundurowanie i korzysta z internatu, gdyż wymienione świadczenia nie pokrywają w dostatecznej mierze kosztów utrzymania i wychowania dziecka (§ 5 ust. 3 rozporządzenia RM z 26.7.1950 — Dz. U. nr 33, poz. 297).

Powyższe ma zasadniczo zastosowanie od roku szkolnego 1957/58.

Wyjaśnienie CZUS nr 17 z 13.12.1957 — Znak: Up-00-63.

Obowiązki lekarzy i komitetów blokowych w związku z dokumentacją opieki nad dzieckiem

Wypłata zasiłków dla ojców z tytułu opieki nad chorymi dziećmi ciągle jeszcze sprawia wiele kłopotu referentom zasiłkowym. Znaczną winę ponoszą lekarze, którzy chyba nie znają postanowień komunikatu nr 1 CZUS, albo udają, że go nie znają. Nie mieliśmy w naszym zakładzie ani jednego przypadku, żeby ojciec, ubiegający się o zasiłek z tytułu opieki, otrzymał od lekarza to, co potrzeba. Ojcowie uprawieni do zasiłku za opiekę odbywają niejednokrotnie wędrowki do lekarzy i komitetów blokowych, gdyż referent wymaga dokumentacji ściśle według postanowień komunikatu nr 1 CZUS.

Bardzo trudno jest przekonać pracownika, że brakujące załączniki są konieczne potrzebne, jeśli lekarz, wręczając mu samą asygnatę L4, zapewnił, że jest ona wystarczająca do otrzymania zasiłku. Takie przekonanie pracowników pochłania wiele czasu, jakiego nam brak, skoro wzięcie się pod uwagę fakt, że np. podczas epidemii grypy, otrzymaliśmy w jednym tygodniu ponad 800 asygnat, które należało w kilku dniach obliczyć do wypłaty (zasiłki chorobowe płacimy co tydzień).

Mieliśmy wypadek, że pracownik odesłany do lekarza w Bochni po zaświadczenie o chorobie żony, usłyszał od tegoż lekarza: „Wyśmiać takiego referenta, który tego wymaga“. Nic więc dziwnego, że pracownik nie wie, komu przyznać rację. Zazwyczaj przyznaje ją lekarzowi, a referenta uważa za biurokrate.

Inne kłopoty sprawiają komitety blokowe. Pewien pracownik wysłany do komitetu blokowego po zaświadczenie, stwierdzające, że nie ma innych domowników, którzy mogliby zaopiekować się chorym dzieckiem, dowiedział się o rozwiązaniu komitetu blokowego, gdyż pracownik sprawujący funkcję blokowego, zrezyg-

nował z jej pełnienia, bo „i tak nikt mu za to nie płaci“. Natomiast nowego komitetu blokowego jeszcze nie było. Wobec tego wspomniany pracownik udał się do Biura Meldunkowego, które odmówiło wydania takiego zaświadczenia; wydało natomiast inne, stwierdzające, jakie osoby są w tym mieszkaniu zameldowane. Niestety, takich zaświadczeń WZUS nie respektuje (nie wiadomo dlaczego).

Był również wypadek, że jeden z komitetów blokowych uparcie przybijał swoje pieczęcie na asygnatach L4 i to na pierwszej stronie obok pieczęci lekarza. Gdy oświadczyliśmy petentowi, że tego robić nie wolno, a ten powtórzył to w komitecie blokowym, otrzymał odpowiedź, że „to jest dobre i zawsze tak się robi“.

W sprawie nieszanowania zarządzeń przez lekarzy zwracaliśmy się do Wydziału Zdrowia w Tarnowie i Brzesku, ale nie dano to żadnych wyników.

Ażeby na przyszłość oszczędzić drogiego czasu i stałych nieporozumień z pracownikami, należałoby skłonić lekarzy, aby zaznajamiali się z odnośnymi zarządzeniami.

Miarodajne czynniki natomiast powinny poczynić komitety blokowe, jak mają spełniać swe obowiązki w omawianym zakresie.

Dotychczasowy stan rzeczy musi ulec zmianie, gdyż niepodobiestwem jest, aby na skutek nieznamości przepisów, względnie niedbalstwa, marnować cenny czas i referentów i pracowników, a ponadto tych ostatnich zmuszać do odbywania nieraz bardzo dalekiej drogi dla załatwienia tych spraw.

Jan Miller
Referent zasiłkowy
w Zakładach Azotowych
w Tarnowie

Referenci zasiłkowi coraz częściej donoszą o poważnych zakłóceniach w swej pracy, związanej z wypłatą zasiłków chorobowych za okresy opieki nad chorymi dziećmi, szczególnie jeśli idzie o pracowników—ojców. Powodem tych zakłóceń jest niedostarczenie przez pracowników niezbędnych zaświadczeń od lekarzy i z komitetów blokowych, względnie dostarczanie takich zaświadczeń niedokładnie lub niewłaściwie wypełnionych.

Warto zatem przypomnieć, że zaopatrywanie pracowników we wszystkie załączniki niezbędne do otrzymania zasiłku jest powinnością placówek leczniczych oraz komitetów blokowych, wynikającą z obowiązujących przepisów prawnych.

1. Obowiązki placówek służby zdrowia. Nawijając do korespondencji J. Millera, trzeba wyjaśnić na marginesie, że przepisy wydawane przez Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych, a takimi są postanowienia komunikatu nr 1 CZUS, wydanego dla zakładów pracy wypłacających zasiłki, z natury rzeczy nie obowiązują placówek służby zdrowia. Obowiązującą moc mają natomiast dla zakładów społecznych służby zdrowia przepisy (instrukcje, wytyczne itp.) wydawane przez Ministerstwo Zdrowia.

W odniesieniu do obowiązku zaopatrywania pracowników w odpowiednie zaświadczenie, usprawiedliwiająca opiekę nad chorym dzieckiem (por. na ten sam temat: „Dokumentacja

wypłaty zasiłku chorobowego za okres opieki nad chorym dzieckiem" w nr. 1/58 PUS, str. 19), przepisy takie (częściowo tej samej treści co w komunikacie nr 1 CZUS) zawiera instrukcja nr 6/56 Ministra Zdrowia z dnia 18 lutego 1956 (PL-10-2-1/56) w sprawie zapewnienia opieki domowej choremu dziecku (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 4 poz. 14).

W związku z uchwałami Prezydium Rządu nr 293 z dnia 18 maja 1954 w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski nr A-17, poz. 659) oraz nr 993 z dnia 17 grudnia 1955 o uzupełnieniu uchwały z dnia 18 maja 1954 w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski nr 124, poz. 1614) — instrukcja nr 6/56 Ministra Zdrowia wyjaśnia i ustala co następuje:

„§ 1. Orzeczenia o konieczności zapewnienia opieki choremu dziecku, zwane dalej „orzeczeniami”, należy wydawać osobom uprawnionym do otrzymywania zasiłków chorobowych w razie nieobecności w pracy w związku z opiekowaniem się chorym dzieckiem, a mianowicie: 1) matkom, 2) ojcom samotnym, 3) ojcom, jeżeli matka z powodu choroby lub połogu nie może opiekować się dzieckiem, 4) osobom wychowującym i utrzymującym dziecko, jeżeli osoby te pracują i pobierają na nie zasiłek rodzinny.

§ 2. 1. Orzeczenie powinno być wystawione z zachowaniem postanowień instrukcji nr 42/51 i 87/51 w sprawie orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 12, poz. 121 i nr. 19, poz. 201), na druku MZ L4, z tym że w rubryce 4, po słowach „opieki nad chorym” należy dopisać imię i datę urodzenia dziecka.

2. Orzeczenie wydaje się jedynie wówczas, gdy umieszczenie dziecka w szpitalu nie jest wskazane lub możliwe.

3. Przy wydawaniu orzeczeń nie należy domagać się jakich-

kolwiek zaświadczeń (poza dowodami stwierdzającymi uprawnienia do świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia na warunkach przewidzianych dla pracowników).

§ 3. 1. Jeżeli uprawnienie do zasiłku chorobowego dla ojca uzależnione jest od stwierdzenia, że matka nie może opiekować się dzieckiem — wówczas zakład społeczny służby zdrowia udzielający matce świadczeń w związku z chorobą lub porodem obowiązany jest wydać ojcu na jego wniosek zaświadczenie o niezdolności matki do pracy.

2. Zaświadczenie to powinno być wydane na zwykłym blankiecie zakładu z podaniem okresu w jakim matka jest niezdolna do pracy oraz numeru statystycznego choroby — jeżeli matka pracuje, należy podać w zaświadczeniu numer wystawionego zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (druk MZ L4). Poza tym przy wydawaniu zaświadczeń stosuje się odpowiednio postanowienia § 2.

3. Przepisy ustępów poprzedzających stosuje się odpowiednio do osób wychowujących i utrzymujących dzieci (§ 1. pkt. 4)”.
Jak widać, postanowienia instrukcji nr 6/56 Ministra Zdrowia sformułowane są w sposób jasny nie budzący żadnych wątpliwości. Byłoby więc rzeczą pożądaną, by referenci zasiłkowi (ewentualnie wspólnie z radami zakładowymi — w sposób najbardziej odpowiedni dla danego zakładu pracy) zaznajamiali pracowników z postanowieniami tej instrukcji. Zainteresowani wiedzieliby wówczas na pewno, że

wystawianie orzeczeń i zaświadczeń przez placówki służby zdrowia jest czynnością unormowaną w przepisach prawnych. Świadomość tego zapobiegałaby nieporozumieniom i zadrażnieniom pomiędzy zasiłkobiorcami a referentami zasiłkowymi, niesłusznie i bezpodstawnie uważanymi za biurokratów.

2. Ramy dla działalności komitetów blokowych określone zostały w instrukcji dla miejskich i dzielnicowych rad narodowych w sprawie organiza-

cji i działalności komitetów blokowych („Rada Narodowa” nr 11/1952, str. 28—29). Instrukcja stanowi załącznik do pisma Kancelarii Rady Państwa z 22 maja 1952, zalecającego traktowanie instrukcji jako podstawy dla miejskich i dzielnicowych rad narodowych przy uchwalaniu szczegółowych wytycznych o organizacji i działalności komitetów blokowych, z uwzględnieniem miejscowych warunków i potrzeb.

Komitety blokowe jako organy społeczne współdziałają z miejskimi i dzielnicowymi radami narodowymi i są obowiązane do wykonywania pewnych funkcji mających na celu pomoc w zaspokajaniu bytowych potrzeb mieszkańców (część I pkt 2 Instrukcji).

Wśród aktów normatywnych wydanych przez naczelne organa administracji państwowej, a zawierających postanowienia dotyczące działalności komitetów blokowych, znajdują się uchwały Prezydium Rządu nr 293 z 18 maja 1954 i nr 993 z 17 grudnia 1955, w myśl których na komitety blokowe nałożony został obowiązek wydawania zaświadczeń w związku ze sprawowaniem opieki nad chorym dzieckiem. Komitety blokowe, stanowiące reprezentację mieszkańców zespołu sąsiadujących ze sobą domów, znajdują się bliżej tych mieszkańców i dokładniej znają ich warunki domowe i stosunki rodzinne. Toteż zaświadczenia wystawione przez komitety blokowe są bardziej wiarygodne niż takie zaświadczenia wydane przez biura meldunkowe, które zresztą musiałyby przeprowadzać w tym celu specjalne wywiady.

Brak aktualnie funkcjonującego komitetu blokowego, jak to podaje J. Miller, jest niewątpliwie zjawiskiem przejściowym, bowiem w przypadku zdekompletowania się komitetu blokowego — prezydium miejskiej (dzielnicowej) rady narodowej powinno zarządzić wybory uzupełniające (część II pkt 15 instrukcji).

Nad pracą komitetów blokowych sprawuje nadzór prezydium miejskiej wzgl. dzielnicowej rady narodowej, które w razie potrzeby udziela ko-

mitetom swej pomocy (część I pkt 4 instrukcji). Jeśli zatem komitet blokowy niewłaściwie wypełnia zaświadczenia dla celów ubezpieczeniowych, zakład pracy może zwrócić się do odnośnego PRN z prośbą o poinstruowanie osób, które zajmują się wystawianiem tych zaświadczeń.

Przy sposobności referencji zasiłkowi powinni również informować pracowników, że

czynności urzędowe i zaświadczenia w sprawach ubezpieczenia społecznego (podobnie zresztą jak w sprawach zaopatrzeń emerytalnych itp.) są wolne od opłaty skarbowej.

Podstawę prawną stanowi art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 13 grudnia 1957 roku o opłacie skarbowej (Dz. U. z 1958 roku nr 1, poz. 1).

Maria Majewska

Usprawiedliwiona nieobecność w pracy a uprawnienia do zasiłku chorobowego i rodzinnego

Uchwała nr 327 Rady Ministrów z 16.8.1957 w sprawie porządku i dyscypliny pracy (Monitor nr 70, poz. 432) określiła zasady i sytuacje, w których nieobecność w pracy może być usprawiedliwiona.

Omawiane poniżej okresy nieobecności w pracy, usprawiedliwione na podstawie ww uchwały, zalicza się do dni pracy, od ilości których uzależniona jest wypłata zasiłków rodzinnych; zaliczenie to następuje bez względu na to, czy pracownik za te okresy nieobecności w pracy otrzymał, czy też nie otrzymał wynagrodzenia (§ 2 ust. 1 i 2 uchwały Prezydium CRZZ z 29.3.1957—Biuletyn CRZZ nr 5, poz. 61).

Wszystkich natomiast niżej wyliczonych okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik nie otrzymał wynagrodzenia, nie bierze się pod uwagę przy ustalaniu przeciętnego zarobku dla obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (wyjaśnienie CZUS nr 6 z 3.7.1956 — znak: Up. 00—42).

Opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają w szczególności: 1) choroba lub wypadek — powodujące niezdolność pracownika do pracy, 2) choroba lub wypadek członka rodziny pracownika, wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki, 3) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 8 (np. czasowe zamknięcie żłobka z powodu epidemii szkarlatyny lub grypy),

4) zakłócenia w funkcjonowaniu komunikacji i inne nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy, 5) konieczność wyjazdu po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego.

Kwestię wynagrodzenia lub wypłaty zasiłku chorobowego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w powyższych przypadkach regulują przepisy prawa pracy, układy zbiorowe pracy oraz przepisy ubezpieczeniowe o zasiłkach chorobowych, a nie uchwała RM nr 327 (§ 4 ust. 3 i 4 uchwały).

Przykład 1: Pracownik umysłowy zatrudniony w przedsiębiorstwie budowlanym zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie na 20 dni. Zgodnie z art. 19 rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych pracownikowi temu przysługuje za czas choroby wynagrodzenie. W tym samym przedsiębiorstwie zachorował pracownik fizyczny i otrzymał zwolnienie lekarskie na 15 dni. Ponieważ pracownik fizyczny za czas zwolnienia lekarskiego z powodu choroby nie ma prawa do wynagrodzenia ani według rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę robotników ani według układu zbiorowego pracy, przeto należy mu się zasiłek chorobowy w myśl ustawy z 28.3.1928 o ubezpieczeniu społecznym (art. 95 ust. 1 pkt. 2).

Przykład 2: Pracownik umysłowy otrzymał zwolnie-

nie od pracy dla opieki nad chorą żoną na 6 dni. Zgodnie z art. 20 rozp. w 16.3.1928 o umowie o pracę prac. umysł. pracownik ten otrzymał wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy. W tym samym zakładzie pracy pracownik fizyczny otrzymał również zwolnienie od pracy dla opieki nad chorą żoną. Pracownik fizyczny nie otrzyma w tym przypadku wynagrodzenia, gdyż nie przysługuje mu ono ani według rozp. z 16.3.1928 o umowie o pracę robotników ani według układu zbiorowego pracy. Również nie należy się temu robotnikowi zasiłek chorobowy, ponieważ w myśl obowiązujących przepisów zasiłek chorobowy wypłaca się tylko za okresy zwolnienia lekarskiego z powodu choroby dziecka w wieku do 14 lat życia (uchwała nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 — Monitor nr A-47, poz. 659 i uchwała nr 993 Prezydium Rządu z 17.12.1955 — Monitor nr 132, poz. 1614).

W myśl przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy i uchwały nr 327 RM z 16.8.1957 pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych w następujących m. in. przypadkach: a) ślubu pracownika — na 2 dni, b) urodzenia się dziecka pracownika — na 2 dni, c) ślubu dziecka — na 1 dzień, d) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki — na 2 dni, e) zgonu i pogrzebu siostry lub brata — na 1 dzień.

Za powyższe okresy zwolnień należy się pracownikowi wynagrodzenie na podstawie uchwały RM nr 327 z 16.8.1957 choćby za okresy tych zwolnień nie było przewidziane wynagrodzenie w przepisach prawa pracy i układach zbiorowych pracy (§ 4 ust. 1 i ust. 2 uchwały RM).

Ponadto uchwała Rady Ministrów nr 327 przewiduje, że:

1. Pracownikom uczęszczającym do szkół lub na kursy zawodowe przysługuje zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących rozmiarach: a) uczęszczającym do szkół wyższych — do 14 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby, pod warunkiem uzyskania zgody władz

szkolnych na łączenie nauki z pracą zarobkową, b) uczęszczającym do szkół średnich dla dorosłych do 6 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby, c) delegowanym na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika — na okres niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach (§ 4 ust. 5 uchwały).

2. Pracownikom pełniącym funkcje wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz na kursach zawodowych, organizowanych przez resort oświaty lub resort, któremu podlega zakład pracy zatrudniający pracownika — przysługują zwolnienia od pracy na czas niezbędny dla prowadzenia wykładów i innych zajęć szkolnych w granicach do 6 godzin tygodniowo, bez zmniejszenia wynagrodzenia za pracę (§ 4 ust. 6 uchwały).

3. Pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie od pracy na jeden dzień; uchwała nie stanowi, czy za czas tego zwolnienia przysługuje wynagrodzenie, wobec tego uprawnienia do wynagrodzenia w tym przypadku mogą przysługiwać w granicach ustalonych w przepisach prawa pracy lub układach zbiorowych pracy (§ 4 ust. 7 uchwały).

4. Zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia przysługują: a) pracownikom przyjętym do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy do miejsca stałego zamieszkania; zwolnień tych udziela się na jeden dzień w miesiącu, poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po tym dniu (§ 5 pkt 1 uchwały), b) pracownikom będącym użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych, nie zatrudniających sił najemnych, w granicach: 1) zatrudnionym w górnictwie i budownictwie — do 3 dni roboczych za każdy przepracowany w przedsiębiorstwie miesiąc, a łącznie nie więcej niż 20 dni roboczych w roku kalendarzowym, 2) zatrudnionym przy budowie i konserwacji dróg lądowych i wodnych śródlądowo-

wych — do 6 dni roboczych w każdym przepracowanym miesiącu, 3) zatrudnionym w innych zakładach pracy, jeżeli ze zwolnień takich pracownicy tych zakładów dotychczas korzystali (§ 5 pkt 2 uchwały).

6. Pracownikom przysługuje zwolnienie od pracy lub urlop okolicznościowy: a) na dokończenie nauk i egzaminy, b) na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne, c) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i na szkolenia, d) do pracy w rolnictwie w okresie szczytowego natężenia robót, e) na szkolenia pożarnicze dla członków terenowych ochotniczych i obywatelskich straży pożarnych, f) dla celów sportowych, g) dla krwiodawców (§ 7 uchwały).

Szczegółowe zasady udzielenia zwolnień od pracy w wyżej

omawianych sytuacjach określają załącznik do uchwały RM nr 327, rozdział VII, pkt 1).

Reasumując: Omówione wyżej okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy należy:

1) zaliczać do wymaganej ilości dni pracy, warunkującej prawo do zasiłków rodzinnych; okresy te zalicza się niezależnie od tego, czy pracownik za czas nieobecności w pracy otrzymał czy też nie otrzymał wynagrodzenia,

2) nie wliczać do okresu, z którego oblicza się przeciętny zarobek dla wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, jeżeli pracownik nie otrzymał za czas nieobecności w pracy wynagrodzenia.

St. St.

Określenie pojęcia „własnych dochodów” wykluczających prawo do renty rodzinnej

Prawo do renty rodzinnej dla małżonka, pozostałego po pracowniku lub renciście, zależna jest od spełnienia szeregu wymogów określonych w dekreście o p. z. e. Jednym z wymogów uznania małżonka za uprawnionego do renty rodzinnej jest, aby małżonek ten pozostawał przed śmiercią pracownika (rencisty) na jego utrzymaniu (art. 45 ust. 1 pkt. 2). W jakich zaś warunkach należy uważać, że małżonek był na utrzymaniu pracownika (rencisty), określa rozporządzenie Rady Ministrów z 5.1.1957 (Dz. U. nr 11, poz. 47).

Jakkolwiek rozporządzenie to określa ściśle rodzaje i wysokość „własnych dochodów małżonka”, które wykluczają przyjęcie, że małżonek ten pozostawał na utrzymaniu pracownika (rencisty), powstają jednak w praktyce często wątpliwości, czy pewne dochody osiągane w gospodarstwie domowym bądź przez samego pracownika (rencistę), bądź też przez jego małżonka, należy uważać za „własne dochody małżonka” czy też za dochody pracownika (rencisty), czy też za ich wspólne dochody. Wątpliwość taka powstaje często w warunkach, gdy pracownik (rencista) lub jego małżonek byli właścicielami gospodarstwa rolnego i przeważnie na gospodarstwie tym pra-

cował i „wypracowywał” dochody małżonek pracownika (rencisty).

W tym zakresie rozporządzenie RM z 5.1.1957 zawiera tylko jedną wskazówkę, a mianowicie taką, że nie uważa się, iż małżonek pozostawał na utrzymaniu pracownika (rencisty), jeżeli małżonek ten w chwili śmierci pracownika (rencisty):

1) był właścicielem gospodarstwa rolnego o rocznym przychodzie szacunkowym, ustalonym dla wymiaru podatku gruntowego na kwotę co najmniej 6 000 zł, albo

2) posiadał przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe lub rzemieślnicze.

Dla rozstrzygnięcia zaś, kiedy należy uważać małżonka za „właściciela” gospodarstwa rolnego, względnie kiedy pewne dochody są jego „własnymi dochodami” brak jest w rozporządzeniu norm prawnych i z tego powodu musimy sięgnąć do przepisów prawa cywilnego, a w szczególności do kodeksu rodzinnego.

Kodeks rodzinny w art. 21 postanawia, że przedmioty majątkowe, nabyte przez któregośkolwiek z małżonków w czasie trwania małżeństwa i stanowiące dorobek tego małżeństwa, są wspólnym majątkiem obojga małżonków. Ten wspólny mają-

tek kodeks określa jako „wspólność ustawową”.

Nie są objęte wspólnością ustawową w myśl kodeksu rodzinnego przedmioty nabyte przez spadek, zapis lub darowiznę, majątek osobisty nabyty przed zawarciem małżeństwa, przedmioty osobistego użytku oraz przedmioty potrzebne do wykonywania zawodu.

Wspólność ustawowa powstaje z mocy samego prawa i nie jest zależna ani od formy nabycia przedmiotu (akt notarialny, orzeczenie sądowe lub administracyjne), ani od tego, na którego z małżonków sporządzony został tytuł nabycia, ani też od tego, na którego z małżonków została zhipotekowana własność nieruchomości lub prawa majątkowego.

We wspólności ustawowej, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 30.6.1951 nr C. 733/50 („Nowe Prawo” z 1952 nr 7, str. 27), żaden z małżonków nie ma jakiegoś określonego udziału i każdy z nich ma jednakowe prawa do całości majątku objętego wspólnością ustawową. Podział takiego majątku i to po połowie powstaje dopiero z chwilą ustania wspólności małżeńskiej. Przed ustaniem tej wspólności żaden z małżonków nie może dysponować „swoim udziałem”, który nie jest zresztą oznaczony.

Przez „przedmioty majątkowe”, w rozumieniu art. 21 Kod. rodz. rozumie się nie tylko ruchomości i nieruchomości lecz również wierzytelności i inne prawa majątkowe. Aby powyższe przedmioty lub prawa majątkowe były objęte wspólnością ustawową, muszą one stanowić „dorobek” jednego z małżonków. W literaturze prawniczej przez „dorobek” rozumie się nabyte wartości majątkowe o charakterze trwałym. Spośród przedmiotów majątkowych nabywanych przez jednego z małżonków w czasie trwania związku małżeńskiego, wchodzi zatem do „wspólności ustawowej” (a więc do wspólnego majątku małżonków) tylko te przedmioty, które są dorobkiem jednego z małżonków (a więc powiększają majątek) i mają wartości majątkowe o charakterze trwałym.

Nie będą dorobkiem zapasy żywnościowe, przeznaczone do

spożycia w najbliższym czasie, uposażenie pracownika lub inne dochody, przeznaczone na pokrycie wydatków na bieżące potrzeby rodziny, chociaż one stanowią również wartości majątkowe. Również nie wchodzi do wspólności ustawowej takie przedmioty majątkowe, które zostały nabyte przez małżonka w zamian za składniki dotychczasowego majątku osobistego jednego z małżonków.

Jeżeli jednak z uposażenia lub innych dochodów jednego z małżonków (np. rzemiosła lub innego wolnego zawodu, z pożytków naturalnych i cywilnych płynących z osobistego majątku małżonka itp.) powstanie po pokryciu wydatków na bieżące osobiste lub rodziny potrzeby nadwyżka, wówczas ta nadwyżka staje się dorobkiem, czyli powiększeniem majątku i wchodzi w skład majątku wspólnego czyli do „wspólności ustawowej” i to bez względu na to, czy pozostaje ona w postaci gotówki, czy też kupiono za nią pewne rzeczy. Pożytki naturalne i cywilne osiągnane z majątku, który już jest objęty wspólnością ustawową, są zawsze bezpośrednio dorobkiem tego wspólnego majątku.

Jak widać z powyższego, nie można przy ocenie warunku pozostawiania małżonka na utrzymaniu pracownika (rencisty) przechodzić do porządku nad dochodami osiąganymi przez pracownika z jego własnego gospodarstwa rolnego, przedsiębiorstwa przemysłowego, handlowego lub rzemieślniczego, gdyż te właśnie składki majątkowe są głównym źródłem jego „dorobku”, a zatem i wspólnego majątku obojga małżonków (wspólności ustawowej). Przedłożenie zatem przez małżonka dowodów, stwierdzających, że gospodarstwo rolne lub przedsiębiorstwo stanowi własność pracownika (rencisty), nie zawsze świadczy o tym, iż małżonek nie miał żadnych „własnych dochodów” i że był na utrzymaniu pracownika (rencisty). Przy składaniu przez małżonka wniosku o rentę rodzinną powinien on przedłożyć dokumenty nie tylko na dowód, jakie on sam posiadał dochody i majątek, ale też jaki majątek posiadał pracownik

(rencista), oraz czy nabycie majątku przez pracownika nastąpiło w czasie trwania związku małżeńskiego.

Jeżeli np. pracownik nabył gospodarstwo rolne w czasie trwania związku małżeńskiego, gospodarstwo to będzie zawsze (poza przypadkami wyżej omówionymi) objęte wspólnością ustawową z mocy samego prawa, mimo że własność tego gospodarstwa będzie często zhipotekowana na pracownika (rencistę). Zwrócić należy tu uwagę szczególnie na nabycie gruntów na podstawie przepisów o reformie rolnej lub osadnictwie, gdyż grunty te są zawsze przedmiotem dorobku, a zatem i wspólności majątku. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 12.6.1956 1 CR. 718/55 (Orzecznictwo S. N. z 1957, II zeszyt str. 75), nabywca ziemi przy wykonywaniu reformy rolnej nie otrzymuje bezpłatnego przysporzenia, lecz płaci cenę ustaloną, nie można więc mówić o darowiźnie ziemi. Nie można też uznać ziemi takiej za przedmiot potrzebny do wykonywania zawodu w rozumieniu art. 21 § 2 Kod. rodz., gdyż przedmiotami takimi są narzędzia pracy osobistej. Chłop wkłada w ziemię i gospodarstwo swoją pracę osobistą, jednakże gospodarstwo rolne czy ziemia nie są narzędziami jego pracy osobistej. Skoro więc gospodarstwo takie zostało nabyte w czasie trwania małżeństwa, to stanowi ono dorobek, trwale zwiększający majątek tego małżeństwa — a zatem jest wspólnym majątkiem obojga małżonków.

Na stanowisku, że należy zawsze badać, kiedy nastąpiło nabycie majątku, stanął również Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z 4.9.1957 TR. II-240/56, stwierdzając iż „jest niesporne, że S. użytkowali 5 1/2 ha gospodarstwo, postępowanie jednak nie wyjaśniło, do kogo wspomniane gospodarstwo należało w chwili śmierci S. i jaka była jego dochodowość. Jeżeli nabycie go w czasie trwania małżeństwa S. nastąpiło z dorobku obojga, lub któregośkolwiek z małżonków, należałoby je uważać w myśl art. 21 § 1 Kod. rodz. za wspólny majątek”. Tę samą zasadę należy odnieść do „posiadania”

przedsiębiorstwa przemysłowe, handlowego lub rzemieślniczego.

Należy jeszcze rozpatrzyć zagadnienie, czy przy ustalaniu wysokości dochodu z obu powyższych rodzajów przedmiotów majątkowych (gospodarstwo rolne i przedsiębiorstwo) należy stosować jedną i tę samą miarę.

Z przepisu § 2 ust. 2 pkt 1^a rozporządzenia RM z 5.1.1957 wynika, iż nie uważa się, że małżonek pozostawał na utrzymaniu pracownika (rencisty), jeżeli był on właścicielem gospodarstwa rolnego o rocznym przychodzie szacunkowym ustalonym dla wymiaru podatku gruntowego na kwotę co najmniej 6 000 zł. Przy ocenie warunku „pozostawania małżonka na utrzymaniu pracownika” w przypadku majątkowej wspólności ustawowej, to jakkolwiek, o czym wyżej była już mowa, każdy z małżonków ma jednakowe prawa do całości majątku, to jednak z uwagi na to, że:

1) w czasie trwania wspólności majątkowej oboje małżonkowie korzystają z dochodów w zasadzie po połowie i

2) po ustaniu wspólności ustawowej każdy z nich staje się właścicielem przedmiotu majątkowego po połowie, należy brać pod uwagę tylko połowę rocznych przychodów szacunkowych z gospodarstwa rolnego objętego wspólnością ustawową.

Jeżeli zatem roczny przychód szacunkowy majątku wspólnego oceniony był np. na 8 000 zł, to należy przyjąć, że małżonek pozostawał na utrzymaniu pracownika (był właścicielem gospodarstwa o przychodzie rocznym 4 000 zł), a jeżeli przychód ten oszacowano na co najmniej 12 000 zł — to małżonek nie był na utrzymaniu pracownika (był właścicielem gospodarstwa rolnego o rocznym przychodzie szacunkowym ustalonym dla wymiaru podatku gruntowego na kwotę co najmniej 6 000 zł).

Odmienne będzie się przed-

stawiać kwestia oceny warunku „pozostawania małżonka na utrzymaniu pracownika”, gdy pracownik „posiadał przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe lub rzemieślnicze”, nabyte lub założone w czasie trwania związku małżeńskiego, a więc które stało się wspólnym majątkiem obojga małżonków.

Przepis § 2 ust. 2 pkt. 2 rozporządzenia RM z 5.1.1957 nie ustanawia dolnej granicy dochodów, przy których można by przyjąć, iż małżonek pozostawał na utrzymaniu pracownika i z tego tytułu nabył prawo do renty rodzinnej — przeciwnie z przepisu tego wynika raczej, że każdy dochód z przedsiębiorstwa wyklucza prawo do tej renty. Wobec tego należy przyjąć, że każde przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe czy rzemieślnicze objęte wspólnością ustawową wyklucza przyjęcie, że małżonek był na utrzymaniu pracownika.

J. T. Wasylecki

Zaopatrzenie emerytalne żołnierzy oraz członków ich rodzin

USTAWA Z DNIA 13 GRUDNIA 1957 ROKU — DZ. U. NR 2 Z 1958 ROKU, POZ. 6

W dniu 13.12.1957 uchwalona została przez Sejm PRL ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i nadterminowych oraz ich rodzin (Dz. U. nr 2, poz. 6).

Ustawa ma zastosowanie do praw do zaopatrzenia, powstałych po dniu 1.1.1958. Równocześnie uchylony został dekret z 18.9.1954 (Dz. U. nr 41, poz. 181).

Ustawa przewiduje dla żołnierzy, do których zalicza oficerów zawodowych, podoficerów zawodowych i nadterminowych, następujące świadczenia pieniężne: a) rentę za wysługę lat, b) rentę inwalidzką, c) dodatki do powyższych rent oraz d) zasiłek pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny.

W razie śmierci żołnierza rodzinie jego przysługuje: a) renta rodzinna, b) dodatki do renty, c) zasiłek pogrzebowy, d) odprawa i c) zwrot kosztów przesiedlenia.

Prawo do świadczeń pieniężnych i ich wysokość ustalają właściwe organa wojskowe. Od decyzji tych organów przysługuje prawo wniesienia skargi do sądów ubezpieczeń społecznych.

Przyznane świadczenia pieniężne wypłacają prezydium rad narodowych.

Renta za wysługę lat

Renta za wysługę lat przysługuje żołnierzowi, który w chwili zwolnienia z wojska posiada 15 lat wysługi (w myśl poprzednich przepisów wymagane było 25 lat wysługi albo 15 lat wysługi i osiągnięcie 60 lat życia).

Do wysługi lat zalicza się czynną służbę w Ludowym Wojsku Polskim po 22.7.1944 żołnierzowi zwolnionemu ze służby wojskowej, który posiada co najmniej 10 lat wysługi, zalicza się do wysługi ponadto wszystkie okresy zatrudnienia oraz okresy zaliczalne do zatrudnienia w myśl dekretu o p. z. e. z 25.6.1954.

Niektóre okresy służby wojskowej zaliczane są do wysługi 2-krotnie lub półtorakrotnie. Dwukrotnie za-

liczane są okresy służby: personelu latającego na odrzutowcach, spadochroniarzy i załóg łodzi podwodnych. Półtorakrotnie zaliczane są te okresy służby, które Minister Obrony Narodowej określa w odrębnych zarządzeniach. Ponadto do wysługi lat liczy się podwójnie:

1) okresy służby pełnionej w czasie wojny — na froncie: a) w Ludowym Wojsku Polskim, b) w Wojsku Polskim, w polskich formacjach wojskowych za granicą i w armiach sojusznicznych w okresie wojny 1939—1945, c) w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem,

2) okresy służby w jednostkach wojskowych, które prowadziły walkę z bandami po dniu 9.5.1945 i

3) okresy służby w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii.

Niektóre zatem okresy służby (jak np. spadochroniarzy, lotników na odrzutowcach itp.), które w normalnych warunkach pokojowych zaliczane są do wysługi 1 1/2 lub 2-krotnie, będzie się zaliczało 3 lub 4-krotnie, jeśli będą pełnione w warunkach wymienionych wyżej w pkt 1—3 (np. podczas wojny na froncie).

Wysokość renty za wysługę lat wynosi 40% podstawy wymiaru renty i wzrasta za każdy następny rok ponad 15 lat wysługi o 3%, podstawy wymiaru aż do osiągnięcia, po 30 latach wysługi, pełnej renty, wynoszącej 85% podstawy wymiaru. Renta za wysługę lat generałów (admiratów) wynosi zawsze 85% podstawy wymiaru renty.

Podstawę wymiaru renty stanowi miesięczne uposażenie zasadnicze wraz ze wszystkimi miesięcznymi dodatkami o charakterze stałym (określane przez Ministra O. N.) oraz dodatki za wysługę lat, dodatki lotnicze, lokalne, dodatki z tytułu szczególnych właściwości służby wojskowej itp. (dotychczas do podstawy wymiaru wliczano oprócz uposażenia zasadniczego, tylko dodatek za wysługę lat).

Jakkolwiek procentowa wysokość renty za wysługę lat uległa w stosunku do wysokości sprzed 1.1.1958 obniżeniu z 50% na 40% podstawy wymiaru, to jednak efektywna kwota wysokości tej renty będzie obecnie

znacznie wyższa: a) z uwagi na obniżenie okresu stażu do renty za wysługę lat z 25 na 15 lat, b) ze względu na doliczalność do wysługi okresów zatrudnienia i okresów zaliczalnych do zatrudnienia oraz c) ze względu na wyższe w zasadzie kwoty wynagrodzenia, przyjmowane do podstawy wymiaru renty.

Renta inwalidzka

Renta inwalidzka przysługuje żołnierzowi zwolnionemu z wojska, którzy został zaliczony do jednej z grup inwalidów z powodu stałej lub długotrwałej, całkowitej lub częściowej utraty zdolności do pracy zarobkowej, powstałej: a) podczas odbywania czynnej służby wojskowej lub b) w ciągu 6 miesięcy po zwolnieniu ze służby wojskowej, o ile inwalidztwo jest następstwem chorób powstałych lub urazów doznanych w czasie odbywania czynnej służby wojskowej.

Prawo do renty inwalidzkiej nie jest zależne od uprzedniego przebycia określonego okresu służby wojskowej.

Ustawa z 13.12.1957 ustala trzy grupy inwalidztwa, których definicja jest podobna do definicji określonej w dekreście o p. z. e. Zaliczenia żołnierzy do grupy inwalidów dokonują komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia przewidziane w powyższym dekreście, a w czasie wojny — wojskowe komisje lekarskie.

Procentowa wysokość renty inwalidzkiej w poszczególnych grupach inwalidztwa została ustalona w zależności od tego, czy inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową czy też nie ma związku z tą służbą.

Inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową, jeżeli powstało wskutek:

1) zranienia, kontuzji, lub innych obrażeń doznanych w walce z wrogiem albo wskutek wypadku, któremu żołnierz uległ podczas lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych,

2) zachorowania na froncie lub w związku z przebywaniem na froncie,

3) chorób zakaźnych panujących w miejscu służbowego pobytu żołnierza.

4) chorób powstałych w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby albo istotnego pogorszenia stanów chorobowych w związku z tymi właściwościami lub warunkami służby (wykaz chorób ustala Minister O. N.).

Za pozostające w związku ze służbą wojskową uważa się również wypadki w drodze do miejsca i z miejsca wykonywania czynności służbowych.

Wysokość renty inwalidzkiej wynosi w procentach od miesięcznej podstawy wymiaru (zarobków):

| W grupie inwalidów | przy inwalidztwie | | | |
|--------------------|------------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| | w związku ze służbą wojskową | | bez związku ze służbą wojskową | |
| | przy miesięcznej podstawie wymiaru | | | |
| | do 1200zł | powyżej 1200zł | do 1200zł | powyżej 1200zł |
| I | 100% | 75% | 70% | 60% |
| II | 75% | 55% | 50% | 45% |
| III | 50% | 40% | 40% | 30% |

Wysokość renty inwalidzkiej, wymierzona od podstawy wymiaru powyżej 1200 zł, nie może być niższa od renty wymierzonej przy podstawie wymiaru, wynoszącej 1200 zł miesięcznie.

Jeżeli żołnierz osiągnął 5 lat wysługi, wysokość renty inwalidzkiej ulega zwiększeniu o 5% podstawy wymiaru. Jeżeli żołnierz osiągnął więcej niż 5 lat wysługi, renta inwalidzka wzrasta ponadto za każdy dalszy rok wysługi ponad 5 lat o 1% podstawy wymiaru. Wzrost renty inwalidzkiej z tytułu wysługi nie może przekraczać 10% podstawy wymiaru. Wzrostu renty

inwalidzkiej z tytułu wysługi nie stosuje się w wypadku, gdy renta ta już wynosi 100% podstawy wymiaru.

Wysokość renty inwalidzkiej generałów (admiralów) wynosi zawsze 85% podstawy wymiaru renty, bez względu na grupę inwalidztwa, związek inwalidztwa ze służbą wojskową i wysługę lat.

Podstawę wymiaru renty ustala się w ten sam sposób jak przy rencie za wysługę lat (o czym była wyżej mowa), z tym że dla inwalidów zaliczonych do I grupy inwalidów, których inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową, podstawa wymiaru renty nie może wynosić mniej niż 1200 zł.

Stawki procentowe wysokości renty inwalidzkiej nie uległy zmianie w porównaniu do stawek obowiązujących przed 1.1.1958 jednak z uwagi na odmienną konstrukcję podstawy wymiaru renty, faktyczna wysokość renty będzie obecnie znacznie wyższa niż poprzednio.

Renta rodzinna

Renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny:

1) żołnierza zmarłego: a) w czasie służby wojskowej, albo b) w ciągu 6 miesięcy po zwolnieniu ze służby wojskowej, o ile śmierć nastąpiła wskutek chorób powstałych lub urazów doznanych w czasie odbywania służby wojskowej,

2) zmarłego rencisty lub inwalidy,

3) żołnierza zaginionego na terenie działań wojennych.

Członkami rodziny uprawnionymi do renty rodzinnej są: małżonek, dzieci, wnuki i rodzeństwo oraz rodzice, jeżeli osoby te odpowiadają warunkom przewidzianym w art. 45 dekretu o p. z. e. (Dz. U. z 1956, nr 43 poz. 200).

Zaginienie żołnierza na terenie działań wojennych stwierdzają właściwe organy wojskowe w trybie określonym przez Ministra O. N.

Wysokość renty rodzinnej wynosi w procentach od miesięcznej podstawy wymiaru (zarobku):

| Ilość członków rodziny | Dla rodzin żołnierzy i inwalidów, których śmierć pozostaje w związku ze służbą wojskową | | Dla rodzin rencistów oraz rodzin żołnierzy i inwalidów, których śmierć nie pozostaje w związku ze służbą wojskową | |
|------------------------|---|----------------|---|----------------|
| | przy miesięcznej podstawie wymiaru | | | |
| | do 1200zł | powyżej 1200zł | do 1200zł | powyżej 1200zł |
| 1 członek | 40% | 30% | 30% | 25% |
| 2 członków | 55% | 45% | 40% | 35% |
| 3 i więcej członków | 70% | 60% | 50% | 45% |

Wysokość renty rodzinnej wymierzonej od podstawy powyżej 1200 zł nie może być niższa od renty wymierzonej od podstawy wynoszącej 1200 zł.

Jeżeli członek rodziny został zaliczony do I grupy inwalidów, przypadająca na niego część renty rodzinnej zwiększa się o 100 zł.

Jeżeli uprawnionymi do renty rodzinnej są sieroty zupełne, przypadająca na nie część renty zwiększa się o 10% podstawy wymiaru renty.

Renta rodzinna po zmarłym żołnierzu lub inwalidzie ulega zwiększeniu o 5% podstawy wymiaru, jeżeli zmarły osiągnął 5 lat wysługi oraz o 1% za każdy dalszy rok wysługi ponad 5 lat. Wzrost renty z tytułu tej wysługi nie może przekraczać 10% podstawy wymiaru.

*

Rentę rodzinną dla rodziny żołnierza zaginionego na terenie działań wojennych wymierza się w wysokości i na zasadach przewidzianych dla rodziny po żołnierzu zmarłym w związku ze służbą wojskową.

Dodatki do rent. Do rent za wysługę lat, inwalidzkich i rodzinnych przysługują:

1) dodatki na dzieci, wnuki i rodzeństwo w wysokości dodatku rodzinnego, przewidzianego w przepisach o uposażeniu żołnierzy.

2) dodatki z tytułu odznaczeń w wysokości i na zasadach, przewidzianych w dekreście o p. z. e. (z tym, że dodatek przysługujący również z tytułu posiadania orderu *Virtuti Militari* za zasługi w czasie wojny 1939—1945).

3) dodatki do rent dla niepracujących żołnierzy i pozostałych po nich członków rodziny w wysokości i na zasadach określonych w dekreście o p. z. e. (z tym, że dodatek ten do renty za wysługę lat wynosi 15% podstawy wymiaru).

Ograniczenia wysokości rent. Renta za wysługę lat (bez dodatków na dzieci, wnuki i rodzeństwo) nie może przekraczać 85%, a wraz z dodatkiem za odznaczenie — 100% podstawy wymiaru renty. Renta inwalidzka (z wyjątkiem renty I grupy inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą wojskową) oraz renta rodzinna nie mogą przekraczać 100% podstawy wymiaru (bez dodatków na dzieci, rodzeństwo i wnuki).

Jeżeli żołnierz, pobierający rentę za wysługę lat lub rentę III grupy z tytułu inwalidztwa nie pozostającego w związku ze służbą wojskową, posiada dochód z pracy lub innych źródeł, przekraczający łącznie z rentą (bez dodatków dla dzieci) pobierane ostatnio w wojsku uposażenie (wraz z równowartością świadczeń w naturze), wówczas rentę za wysługę lat lub rentę inwalidzką zmniejsza się o kwotę przewyższającą to uposażenie, jednak nie więcej niż o 50%.

Postanowienia przejściowe

Ustawa z 13.12.1957 reguluje również uprawnienia do rent żołnierzy zawodowych i nadterminowych oraz ich rodzin w przypadkach, gdy żołnierz został zwolniony ze służby przed 1.1.1958, a mianowicie:

1) żołnierze zawodowi zwolnieni po dniu 30.6.1954 oraz członkowie ich rodziny, którzy nie nabyli prawa do renty na podstawie uchylonego dekretu z 18.9.1954 z powodu braku warunków a spełniają warunki do renty określone w omawianej ustawie, otrzymują od 1.1.1958 renty z tej ustawy,

2) żołnierze zwolnieni z Ludowego Wojska Polskiego przed 1.7.1954 z powodu utraty zdolności do służby wojskowej, ustalonej na co najmniej 45% i pozostającej w związku przyczynowym z tą służbą, o ile otrzymują zaopatrzenie emerytalne, mogą być poddani na ich wniosek badaniu lekarskiemu i w razie zaliczenia co najmniej do III grupy inwalidów otrzymują rentę przewidzianą w omawianej ustawie.

3) wdowy i sieroty po żołnierzach, zmarłych przed 1.7.1954 w czasie odbywania służby w Ludowym Wojsku Polskim i których śmierć pozostaje w związku przyczynowym z tą służbą, mają zamiast dawnych zaopatrzeń wdowich i sierocych prawo do renty rodzinnej określonej w ustawie z 13.12.1957, o ile spełniają warunki do takiej renty.

4) żołnierze zwolnieni ze służby po dniu 30.6.1954 oraz pozostali po nich członkowie rodziny, którzy nie mają prawa do renty na podstawie omawianej ustawy, otrzymują od 1.1.1958 renty na podstawie dekretu z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. z 1956 nr 59, poz. 286) lub dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1956, nr 43, poz. 200), o ile spełniają warunki przewidziane w tych dekreśtach, przy czym okresy zawodowej i nadterminowej służby wojskowej uważa się za okresy zatrudnienia w rozumieniu art. 7 dekretu o p.z.e., a uposażenie przysługujące z tytułu tej służby — za zarobek w rozumieniu art. 10 tegoż dekretu. Powyższe okresy służby wojskowej liczy się jako zatrudnienie w takim stosunku jak przy rencie za wysługę lat (tj. w pewnych przypadkach 1½ lub 2-krotnie), przy czym służbę wojskową, pełnioną po dniu 31.8.1939, liczy się jako zatrudnienie I kategorii.

5) do rent przynależnych żołnierzom zawodowym i ich rodzinom w przypadkach powstania prawa do renty po dniu 30.6.1954 stosuje się przepisy ustawy z 13.12.1957,

przy czym podwyższenie tych rent następuje z urzędu od 1.1.1958.

6) żołnierze, którzy otrzymali zaopatrzenia emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954 (tzw. stary portfel) wskutek trwałej niezdolności do służby i zaopatrzenie to nadal pobierają, mogą być na swój wniosek lub z urzędu poddani kontrolnemu badaniu lekarskiemu i w razie zaliczenia do I grupy inwalidów, zaopatrzenie ich zostanie podwyższone o 50% (bez uwzględnienia dodatków na dzieci).

Ustawa z 13.12.1957 wprowadza również następujące zmiany w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin:

1) uzupełnia art. 8 w ten sposób, że jako okres zaliczalny do zatrudnienia uważać się będzie również okres służby pełnionej w armiach sojuszniczych w okresie wojny 1939—1945,

2) daje prawo do dodatków do renty wszystkim osobom odznaczonym orderem *Virtuti Militari* za zasługi w czasie wojny 1939—1945.

Ponadto omawiana ustawa wprowadza następujące zmiany w dekreście z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin:

1) umożliwia nabycie praw do renty inwalidzkiej lub rodzinnej również w tym przypadku, gdy inwalidztwo lub śmierć powstały w ciągu 6 miesięcy (poprzednio 3) po zwolnieniu ze służby wojskowej, o ile inwalidztwo lub śmierć są następstwem chorób powstałych lub urazów doznanych w czasie odbywania czynnej służby wojskowej,

2) przewiduje dodatek do renty dla wszystkich osób odznaczonych orderem *Virtuti Militari* za zasługi w czasie wojny 1939—1945.

T. Wasylecki

Z orzecznictwa TUS

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

W wyroku z 4 października 1957 r. Nr TR-II-1601/56 Trybunał orzekł, że

„przez zatrudnienie, którego ustanie daje pracownikowi w myśl art. 89 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym tytuł do domagania się renty starczej, należy rozumieć wyłącznie to zatrudnienie, w którym pracownik spełnił wymogi ustępu pierwszego tego artykułu“.

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

Niesporne jest, że skarżący odpowiada warunkom ust. 1 art. 89 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, a w szczególności, że w dniu 1 lipca 1954 zajmował stanowisko sędziego, miał wówczas ukończonych 60 lat i posiadał 25-letni okres zatrudnienia.

Przedmiotem sporu jest, czy może on skutecznie domagać się renty starczej i ewentualnie od kiedy.

Przepis ust. 2 art. 89 daje to prawo z chwilą ustania zatrudnienia wskutek zwolnienia ze służby.

Zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z października 1954 skarżący został zwolniony ze służby sędziowskiej z dniem 31 grudnia 1954, po czym otrzymał nominację z ostatnich dni grudnia na stanowisko notariusza od dnia 1 stycznia 1955 roku.

Strona pozwana jest zdania, że przyznaniu skarżącemu prawa do renty stoi na przeszkodzie okoliczność, że jest on nadal zatrudniony w tym samym resorcie, choć na innym stanowisku.

Trybunał nie podziela tego poglądu, gdyż uważa, że przez zatrudnienie, którego ustanie daje pracownikowi tytuł do domagania się renty starczej, należy rozumieć wyłącznie to zatrudnienie, w którym pracownik spełnił wymogi ust. 1 art. 89 dekretu.

Jeżeli chodzi o skarżącego, to zatrudnieniem decydującym ze stanowiska ust. 2 art. 89 o jego uprawnieniach jest zatrudnienie w charakterze sędziego. Ponieważ w dniu 1 stycznia 1955 zatrudnienia tego już nie pełnił na skutek zwolnienia ze służby przez władzę przełożoną i dochodził już wówczas swego roszczenia o rentę starczą, Trybunał uznał rozstrzygnięcie Sądu

I instancji za zgodne ze stanem faktycznym i z przepisami dekretu.

Dr T. S.

Do art. 5 ust. 2 i 3 dekretu o p.z.e.

W wyroku z 28 września 1957 Nr TR-II-2094/56 Trybunał stanął na stanowisku, że

„przepis ust. 2 art. 5 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym ma zastosowanie w przypadku, gdy wszystkie osoby, na rachunek których prowadzony jest nieuspołeczniiony zakład pracy, należą do kręgu osób objętych tym przepisem“.

St a n f a k t y c z n y

Skarżąca zgłosiła wniosek o rentę rodzinną po mężu zatrudnionym przez pewien czas w nieuspołecznionym zakładzie pracy, który stanowią współwłasność jej szwagra (brata męża) oraz innej obcej dla jej męża osoby. W późniejszym zatrudnieniu (ostatnim przed śmiercią) mąż skarżącej nie przeżył 5-letniego okresu.

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

Art. 5 ust. 2 dekretu postanawia, że zatrudnieni w nieuspołecznionym zakładzie pracy małżonek oraz najbliżsi krewni i powinowaci osoby, na której rachunek zakład jest prowadzony, korzystają tylko ze świadczeń, przewidzianych w dekrecie z tytułu wypadku lub choroby zawodowej (o ile spełniają dwa wymienione tam warunki). Ust. 3 tego artykułu określający, kto jest najbliższym krownym i powinowatym, wymienia m.in. rodzeństwo.

W ostatnim zatrudnieniu mąż skarżącej nie przeżył pełnego pięcioletniego okresu wymaganego do renty inwalidzkiej. Bez zaliczenia zatrudnienia w firmie A. K. i E. G. nie miałby więc uprawnień do renty, a w konsekwencji pozostali członkowie rodziny nie mieliby prawa do renty rodzinnej.

Istotną dla rozstrzygnięcia sporu jest kwestia, czy w danych okolicznościach faktycznych ma zastosowanie art. 5 ust. 2 dekretu.

Przepis ten, jako ograniczający prawa do świadczeń przewidzianych w dekrecie, może mieć zastosowanie w okolicznościach ś c i ś l e odpowiadających jego treści nie zaś w okolicznościach, które pod przepis ten dadzą się podciągnąć tylko przy rozszerzającej jego wykładni.

W przepisie tym mowa jest o zakładzie pracy osoby, na której rachunek zakład jest prowadzony. W konkretnych okolicznościach powstaje pytanie, czy zakład pracy prowadzony na rachunek spółki można uznać za prowadzony na rachunek najbliższego krownego z tego tytułu, że jest on jednym ze współników.

Przytoczona na wstępie treść omawianego przepisu nie pozwala na udzielenie twierdzącej odpowiedzi. Treść przepisu oceniana ze stanowiska gramatycznego i logicznego zacieśnia normę do przypadku, gdy zakład pracy prowadzony jest wyłącznie na rachunek jednej z osób w nim określonych (małżonek, najbliższy krowny lub powinowaty). Gdy więc zakład pracy prowadzony jest na rachunek dwu lub więcej osób, stosuje się zasady ogólne, zaś norma zawarta w art. 5 ust. 2 ma zastosowanie, o ile wszystkie osoby, na których rachunek zakład jest prowadzony, należą do kręgu osób objętych art. 5 ust. 2 i 3.

Zakład pracy, który był prowadzony na rachunek spółki A. K. i E. G., nie był prowadzony na rachunek brata męża skarżącej, lecz na rachunek dwóch współników, z których jeden był bratem męża skarżącej, zaś drugi był dla tego ostatniego osobą obcą, nie należącą do kręgu osób, objętych art. 5 ust. 2 i 3. Okoliczności faktyczne sprawy nie uzasadniają więc zastosowania art. 5 ust. 2 dekretu.

Można sądzić, że także ze stanowiska względów społecznych, które stanowią rację omawianego przepisu, powyższa wykładnia, prawidłowa ze stanowiska prawnego, jest właściwa.

Ograniczenie uprawnień do świadczeń, opartych na fakcie zatrudnienia, u małżonka albo najbliższych krownych lub powinowatych wynika z trudności względnie niemożności obiektywnego ustalenia, czy

zatrudnienie opiera się na stosunku pracy, czy na stosunku wspólnoty rodzinnej. Zgodna wola obu zainteresowanych stron może wytworzyć pozorny stan faktyczny odpowiadający stosunkowi pracy w przypadku, w którym stosunek łączący obie strony nie ma nic wspólnego z umową o pracę i nie uzasadnia przyznania świadczeń, przewidzianych na warunkach i w wysokości uwzględniających szczególną sytuację i społeczną wartość pracy osób będących pracownikami w rozumieniu art. 4 dekretu. Osoba zatrudniona w zakładzie pracy, który stanowi współwłasność i prowadzony jest tylko częściowo na rachunek osoby, pozostającej do osoby zatrudnionej w stosunku określonym w art. 5 ust. 2, znajduje się także gospodarczo w sytuacji odmiennej niż ta, którą prawdopodobnie miał na myśli prawodawca.

Zakład pracy stanowiący współwłasność jest z reguły zorganizowany w sposób przemysłowy względnie handlowy. Sama organizacja takiego zakładu oraz interes współwłaściciela, będącego w stosunku do pracownika osobą obcą, ogranicza w znacznym stopniu możliwość wytworzenia stanu pozornego, w którym krewny lub powinowaty drugiego współwłaściciela miałby wbrew odmiennej rzeczywistości uchodzić za pozostającego w stosunku pracy do zakładu pracy, uzyskując bezzasadnie uprawnienia do renty lub uprawnienia do renty wyższej niż ta, która mu przysługuje.

Dr T. S.

Do art. 80 (obecnie 81) ust. 6 dekretu o p.z.e.

W wyroku z 22 czerwca 1957 Nr TR-III-584/56 Trybunał orzekł, że

„wniosek o rentę rodzinną, zgłoszony po 1 lipca 1954 przez sierotę, której prawo do pobierania z mocy ustawy emerytalnej z dnia 11 grudnia 1923 r. (poz. 160 Dz. U. z 1934) pensji sierocej wygasło przez ukończenie 18-go roku życia przed 1 lipca 1954, podlega rozpatrzeniu na zasadzie art. 80 ust. 6 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.“

Uzasadniając swój pogląd Trybunał zauważył:

Lucyna N. miała na zasadzie ustawy emerytalnej z 1923 r. przyznaną pensję wdowią i pensję sierocą dla syna Mieczysława, urodzonego 3.7.1922, kaleki od najmłodszych lat wskutek choroby Heine-Medina.

W myśl art. 72 wspomnianej ustawy prawo do pensji sierocej gasło w razie ukończenia przez sierotę 18-go roku życia, z tym że w wyjątkowych, na szczególne uwzględnienie zasługujących przypadkach, właściwa władza naczelną mogła w razie niezdolności sieroty do pracy zezwolić na p r z y z n a n i e (a więc nie na dalszą wypłatę) pensji sierocej także po ukończeniu 18-go roku, przy czym dla wydania takiego zezwolenia ustawa nie zakreślała żadnego terminu prekluzyjnego.

Przed wejściem w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym sierota Mieczysław N. mógł więc z uwagi na swą niezdolność do pracy każdego czasu wystąpić z wnioskiem o przyznanie pensji sierocej mimo ukończenia 18-go roku życia.

Przepisy wspomnianego dekretu, a w szczególności art. 79, 80 i 81 i nast. nie zawierają postanowień, które by zabraniały rozpatrywania wniosków o rentę rodzinną, złożonych przez sieroty, które w myśl przepisów obowiązujących przed 1 lipca 1954 (datą wejścia w życie dekretu) miały prawo zgłoszenia roszczenia o przyznanie pensji sierocej. Wniosku takiego, złożonego po 1 lipca 1954, nie można w żadnym razie uznać za wniosek o rewizję poprzednio wydanej decyzji w sprawie renty sierocej. Wniosek taki był bowiem w świetle dawnych przepisów wnioskiem o przyznanie n o w e g o świadczenia i za wnioskiem o przyznanie nowego świadczenia musi być uznany także w świetle dekretu i powinien być rozpatrzony przy zastosowaniu art. 80 ust. 6 stanowiącego, że jeżeli członkowie rodziny pobierają po pracowniku zaopatrzenie emerytalne w myśl dotychczasowych przepisów i powstaje prawo do renty rodzinnej na podstawie przepisów dekretu jeszcze dla innego członka rodziny, wysokość renty dla wszystkich uprawnionych członków rodziny ustala się według przepisów dekretu.

Dr T. S.

Pytania i wyjaśnienia Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

903.

Opieka nad chorym dzieckiem nie uprawnia do przesunięcia części urlopu wypoczynkowego na późniejszy okres.

PYTANIE: Pracownica fizyczna korzystała z ustawowego urlopu wypoczynkowego w okresie od 3 do 16 grudnia 1957 włącznie. W dniu 7 grudnia 1957 zachorowała jej roczne dziecko, choroba trwała do 12 grudnia 1957. Pracownica zapytuje: 1) czy przysługuje jej prawo do przesunięcia urlopu wypoczynkowego o 6 dni, tj. o tę liczbę dni, na którą lekarz wystawił jej zwolnienie L4 na opiekę; 2) czy w razie, gdyby to okazało się niemożliwe, może domagać się wypłaty zasiłku chorobowego za 6 dni choroby dziecka, niezależnie od normalnego zarobku, jaki otrzymała z zakładu pracy za czas urlopu.

ODPOWIEDŹ: 1) Stosownie do treści § 13 rozporządzenia MPiOS z 28 lutego 1953 w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 8 marca 1953, nr 13, poz. 54) — można dokonać przesunięcia części urlopu wypoczynkowego na okres późniejszy tylko w przypadku choroby s a m e g o p r a c o w n i k a, jeżeli choroba stwierdzona zaświadczeniem L4, spowodowała niezdolność do pracy i trwała nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni.

Choroba dziecka w okresie urlopu nie uzasadnia przesunięcia na inny termin części urlopu, przypadającej na okres zwolnienia lekarskiego na opiekę (Por. Stanisław Garlicki — „Urlopy pracownicze” — Komentarz. Wyd. Prawnicze rok 1955, str. 85—86). Tej treści wyjaśnienia zostały wydane przez Urząd Rady Ministrów i MPiOS (zob. „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 10/53, str. 181 i nr 7/54, str. 66).

2) Nie ma podstaw prawnych, na mocy których pracownica mogłaby domagać się wypłaty zasiłku chorobowego za okres choroby dziecka stwierdzonej zaświadczeniem L4 na „opiekę”, skoro opiekę tę sprawowała w okresie płatnego urlopu. W myśl bowiem art. 95 ust. 4 ustawy z 28 marca 1933 o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami) — pracownicy nie mają prawa do zasiłku chorobowego w okresie czasu, w którym w myśl przepisów służbowych lub umowy zbiorowej otrzymują od pracodawcy całkowite wynagrodzenie.

(maj).

904.

Zatrudnienie w dwóch lub więcej zakładach pracy na niepełnym etacie a uprawnienia do zasiłków rodzinnych.

PYTANIE: Pracownik A. jest zatrudniony na niepełnym etacie w trzech przedsiębiorstwach: w jednym po 4 godziny, w drugim i trzecim po 2 godziny dziennie, razem po 8 godzin dziennie. Pracownik B. zatrudniony jest również na niepełnym etacie w dwóch przedsiębiorstwach: w jednym po 4 godziny, w drugim po 2 godziny dziennie. Czy pracownicy ci mają prawo do zasiłków rodzinnych i który zakład pracy powinien im wypłacać ten zasiłek?

ODPOWIEDŹ: Według obowiązujących przepisów, pracownik ma prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc, w którym przepracował co najmniej 20 dni w pełnym wymiarze godzin pracy, tzn. był w pełni zatrudniony. Za pełny wymiar godzin pracy uważa się normę dobową czasu pracy, ustaloną dla danej kategorii pracowników w ustawie o czasie pracy, w układach zbiorowych pracy, przepisach lub zarządzeniach wydanych przez właściwe władze (§ 1 ust. 1 i 2 uchwały Prezydium CRZZ z 29.3.1957 ogłoszonej w Biuletynie CRZZ z 5.9.1957 nr 5, poz. 61).

Dla ogółu pracowników obowiązuje czas pracy ustalony w ustawie w czasie pracy, tj. po 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, a w sobotę 6 godzin (ustawa z 18.12.1919 o czasie pracy z późniejszymi zmianami). Powyższą liczbę godzin pracy na dobę pracownicy przepracowują z a s a d n i c z o w j e d n y m zakładzie pracy i zgodnie z powołanymi przepisami mają prawo do zasiłków rodzinnych jako w pełni zatrudnieni (§ 1 ust. 1 i ust. 2 uchwały Prezydium CRZZ z 29.3.1957 w związku z powołaną ustawą o czasie pracy).

Jeżeli pracownik zatrudniony jest w dwóch lub więcej zakładach pracy na niepełnym etacie, jak w konkretnym przypadku, i suma godzin przepracowanych w zakładach pracy wynosi łącznie co najmniej 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, a w soboty 6 godzin dziennie, ma prawo do zasiłku rodzinnego zgodnie z obowiązującymi przepisami i wyjaśnieniami w tej sprawie (§ 1 ust. 1 i ust. 2 powołanej uchwały Prezydium CRZZ z 29.3.1957 i ustawy o czasie pracy oraz pkt 4 „Wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych” wydanych przez CZUS w październiku 1955).

Zakładając, że w konkretnym przypadku dla obu pracowników obowiązuje czas pracy określony w powołanej wyżej ustawie o czasie pracy, tj. po 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, a w sobotę 6 godzin, należy uznać, że pierwszy z pracowników, A, jest w pełni zatrudniony (4 + 2 + 2) i ma prawo do zasiłku rodzinnego. Zasiłek wypłaca ten zakład pracy, w którym pracownik zgłosił żądanie wypłaty. Dzienną liczbę godzin pracy i liczbę dni pracy przepracowanych w danym miesiącu stwierdza zakład pracy wypłacający zasiłek na podstawie co miesiąc wystawianych zaświadczeń dwóch pozostałych zakładów pracy (pkt 81 i 4 powołanych wyżej „Wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych”).

Natomiast pracownik B, który pracuje razem 6 godzin pracy dziennie, a więc nie jest w pełni zatrudniony, nie ma prawa do zasiłku rodzinnego. (st)

905.

Za okres opieki nad zdrowym dzieckiem pracownikowi fizycznemu nie przysługuje ani wynagrodzenie ani zasiłek.

PYTANIE: Zakład pracy, powołując się na uchwałę Rady Ministrów z 16 sierpnia 1957 w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 70, poz. 432), prosi o wyjaśnienie ustępów 3 i 4 w § 4 części II omawianej uchwały, a mianowicie, czy w przypadku sprawowania przez pracownika fizycznego opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8, należy wypłacać wynagrodzenie. Zakład uważa bowiem za niesłuszne, aby pracownik opiekujący się zdrowym dzieckiem miał w myśl ww. uchwały pobierać pełne wynagrodzenie, podczas gdy pracownik pielęgnujący chore dziecko w czasie choroby żony może, stosownie do przepisów ubezpieczeniowych, otrzymać 70% zasiłek chorobowy.

ODPOWIEDŹ: Pracownikowi fizycznemu, który opiekuje się zdrowym dzieckiem nie przysługuje w zasadzie ani wynagrodzenie, ani zasiłek, a ustępy 3 i 4 w § 4 części II uchwały z 16 sierpnia 1957 bynajmniej takiego postanowienia nie zawierają.

Ustęp 3 wymienia chorobę lub wypadek członka rodziny (jeżeli opieka nad chorym jest konieczna) oraz konieczność zaopiekowania się zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 — jako przyczyny, które — poza chorobą samego pracownika — usprawiedliwiają opuszczenie lub spóźnienie się do pracy. Przepis ustępu 3 nie

oznacza bynajmniej, że za okresy tej opieki przysługuje pracownikowi prawo do wynagrodzenia czy zasiłku.

Ustęp 4 stanowi, że wynagrodzenie względnie zasiłek za czas usprawiedliwionej nieobecności przysługują według zasad ustalonych w przepisach prawa bądź w układach zbiorowych. Układy te w zasadzie nie przewidują wynagrodzenia za okresy w których pracownik fizyczny nie pełnił pracy. Przepis ubezpieczeniowy, a mianowicie uchwała nr 993 Prezydium Rządu z 17 grudnia 1955 (Monitor Polski nr 124 poz. 1614) uprawnia pracowników fizycznych do zasiłku chorobowego (pod ściśle określonymi warunkami) jedynie w przypadku sprawowania opieki nad c h o r y m dzieckiem.

Jeżeli zatem w konkretnym przypadku zbiorowy układ pracy nie stanowi inaczej, pracownikowi fizycznemu nie wolno wypłacać za czas opieki nad zdrowym dzieckiem ani wynagrodzenia, ani zasiłku chorobowego.

Natomiast stosownie do postanowień uchwały z 16.8.1957 pracownikom tak fizycznym jak i umysłowym przysługuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach wyszczególnionych w ustępie 2 § 4 tej uchwały, a mianowicie: 1) w przypadku ślubu pracownika przez 2 dni, 2) urodzenia się dziecka pracownika — przez 2 dni, 3) ślubu dziecka — przez 1 dzień, 4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka ojca lub matki przez 2 dni oraz 5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata przez 1 dzień. (maj).

906

Dodatek z tytułu odznaczenia.

PYTANIE: Ob. K. S. z Olsztyna jest inwalidą III grupy i pracuje najemnie. W związku z tym otrzymuje rentę zmniejszoną o 50%. Zapytuje, czy z tytułu odznaczenia przysługuje mu dodatek od pełnej renty, czy też od renty zmniejszonej o 50%.

ODPOWIEDŹ: Według art. 59 ust. 1 dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. (Dz. U. nr 43, poz. 200), osobom pobierającym rentę starczą lub inwalidzką przysługuje z tytułu odznaczenia dodatek w wysokości 25% renty bez uwzględnienia dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo. W przepisie tym mówi się o rencie p e ł n e j ze wszystkimi dodatkami przysługującymi renciście z wyjątkiem dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo i od tej renty oblicza się dodatek z tytułu odznaczenia, bez względu na to czy odznaczenie nastąpiło przed zatrudnieniem i zmniejszeniem renty czy po zatrudnieniu i po zmniejszeniu renty. Zmniejszenia renty z powodu zatrudnienia dokonuje się zgodnie z art. 39 ust. 3 dekretu o p.z.e. po dodaniu do niej przysługujących renciście dodatków, a zatem i dodatku z tytułu odznaczenia z wyjątkiem dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo.

Jeżeli więc rencista, zaliczony do III grupy inwalidów z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa, zatrudniony i otrzymujący zmniejszoną rentę, zostanie odznaczony orderem to dodatek z tytułu tego odznaczenia oblicza się od pełnej renty z dodatkami (z wyjątkiem dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo), a następnie po dodaniu do tego dodatku do pełnej renty, ponownie ustala się nową wysokość renty, redukując ją zgodnie z art. 39 ust. 3 dekretu. (E. B.)

907.

Składki na ubezpieczenie społeczne za pracowników zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach ogrodniczych.

PYTANIE: Ob. J. M. z Piotrkowa Trybunalskiego zapytuje: 1) W jakiej wysokości mają obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie społeczne ogrodnicy posiadający prywatne gospodarstwa ogrodnicze w miastach i zatrudniający w nich stałych robotników rolnych (przyuczonych ewent. wykwalifikowanych ogrodników).

2) Czy przynależność w charakterze członka udziałowca do Rejonowej Spółdzielni Ogrodniczo Warzywniczej ma wpływ na wysokość opłacanych składek ubezpieczeniowych i czy właściciel gospodarstwa ogrodniczego płaci jednakowe składki, niezależnie od tego czy jest lub nie jest udziałowcem R.S.O-W.

3) Czy i jaki wpływ na wysokość opłacanych składek ubezpieczeniowych ma fakt, że całość produkowanych warzyw w gospodarstwie ogrodniczym jest kontraktowana po cenach urzędowych do Państwowych względnie Spółdzielczych Punktów Skupu.

ODPOWIEDŹ: 1). Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1951 roku (Dz. U. nr 9 poz. 70) ze zmianą wynikającą z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 1956 roku (Dz. U. nr 3, poz. 17). Zgodnie z postanowieniem § 2 powołanego rozporządzenia, zakłady pracy, pozostające we władaniu prywatnym obowiązane są opłacać składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% zarobków zatrudnionych pracowników. Niezależnie od tego, prowadzący gospodarstwo warzywnicze i ogrodnicze, obowiązani są na mocy wiążących postanowień układu zbiorowego pracy wpłacać na rzecz akcji socjalnej prowadzonej przez branżowy związek zawodowy, łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne 6% zarobków, będących podstawą wymiaru składek.

2) Bez względu na przynależność do Rejonowej Spółdzielni Ogrodniczo-Warzywniczej właściciel prywatnego gospodarstwa ogrodniczego obowiązany jest płacić składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości określonej w poprzedniej odpowiedzi. Przynależność do Spółdzielni nie zmienia charakteru własności gospodarstwa prowadzonego przez jego właściciela, a rozporządzenie R.M. o wysokości składek nie przewiduje żadnych wyjątków od ogólnie obowiązującej zasady.

3). Fakt kontraktowania całości produkcji warzyw w prywatnych gospodarstwach ogrodniczych nie ma żadnego wpływu na wysokość składek ubezpieczeniowych ze względów wymienionych w odpowiedzi na pytanie 2. (ad).

908.

Dodatek do renty na dzieci.

PYTANIE: Ob. Z. M. zatrudniony jest w zakładzie pracy w Kałiszu. Żona jego pobiera rentę na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1954. Z tego tytułu pobiera ona również zasiłek rodzinny na 4 dzieci, z których dwoje przebywa w domu, dwoje zaś uczęszcza na wyższą uczelnię i pobiera stypendium. Ob. Z. M. uważa, opierając się na wyroku TUS, ogłoszonym w PUS nr 11/57 na str. 325, iż z tytułu jego zatrudnienia przysługuje mu zasiłek rodzinny na 2 dzieci przebywających w domu niezależnie od tego, iż żona jego pobiera już na nie zasiłek rodzinny z tytułu wypłacanej jej renty. Zakład pracy nie chce mu jednak wypłacić zasiłku, utrzymując iż zasiłek nie przysługuje, skoro żona pobiera go już z tytułu swej renty.

ODPOWIEDŹ: Dekret o ubezpieczeniu rodzinnym postanawia w art. 3 że na jedno dziecko przysługuje tylko jeden zasiłek rodzinny. W razie zbiegu prawa do zasiłku z różnych tytułów wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia. Opierając się więc na tym przepisie ob. Z. M. może żądać, aby zakład pracy wypłacał mu zasiłek rodzinny na 2 dzieci przebywające w domu i nie pobierające stypendium. Wtedy jednak żona musi zawiadomić organ wypłacający jej rentę, iż zasiłek rodzinny na dzieci wypłacany jest w zakładzie pracy, na skutek czego organ ten wstrzyma wypłatę zasiłku żonie.

Do 1.7.1956, jak to wyjaśnił TUS w wyroku, na który ob. Z. M. się powołuje żona zachowywała prawo do dodatku na dzieci (a nie do zasiłku rodzinnego), mimo iż mąż pobierał na nie zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia. Dodatek ten wynosił: na jedno dziecko 29 zł, na dwoje dzieci 64 zł i na każde następne dziecko 44 zł mies. Od 1.7.1956 dodatki do rent na dzieci, przyznane na podstawie przepisów sprzed 1.7.1954 nie przysługują w okresie pobierania dla tych dzieci zasiłku rodzinnego.

Ob. Z. M. nie ma więc racji, twierdząc, iż zasiłek rodzinny przysługuje mu z tytułu zatrudnienia, a żonie z tytułu pobierania renty.

(J. S.)

Przegląd Ustawodawstwa

1.1—31.12.1957

W okresie sprawozdawczym ogłoszone zostały następujące akty prawne, mające związek ze sprawami poruszonymi na łamach PUS:

Ustawa z 13.12.1957 o opłacie skarbowej (Dz. U. z 1958 nr 1 poz. 3).

Ustawa postanawia, iż opłatę skarbową pobiera się między innymi za podania i załączniki do podań, czynności urzędowe, podejmowane przez organy władzy i administracji państwowej oraz za świadectwa (zaświadczenia, poświadczenia, wypisy, odpisy i wyciągi) wydawane przez organy władzy i administracji państwowej (art. 1 ust.1). Stawki opłaty skarbowej, określone w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, nie mogą przewyższać od świadectwa kw. 50 zł, jeżeli zaś opłata będzie pobierana od strony dokumentu — kw. 20 zł, a przy stawkach procentowych — 2%. Stawki te mogą być podwyższone lub obniżane na określonym terenie w drodze uchwały powiatowej (miejskiej) rady narodowej w granicach do 10% stawek opłaty, ustalonych w drodze wspomnianego rozporządzenia Rady Ministrów, w żadnym jednak razie nie mogą przekraczać podanych powyżej granic.

Stawki opłaty skarbowej od innych przedmiotów tej opłaty są znacznie wyższe. Wolne są jednak od opłaty skarbowej podania i załączniki do podań, czynności urzędowe i świadectwa w sprawach ubezpieczenia społecznego, zaopatrzenia rentowego, pomocy społecznej, ulg określonych w przepisach szczególnych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin oraz uprawnień i ulg dla inwalidów. Wolne są również od opłaty podania i załączniki do podań, których przedmiotem są zażalenia i skargi na czynność organów władzy i administracji państwowej tudzież zażalenie o naruszeniu praworządności.

Okólniki i zarządzenia

1.12—31.12.1957

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Okólnik nr 11 z 5.12.1957 normuje tryb postępowania i technikę reaktywowania zaległości odpisanych na zasadzie okólnika nr 7/57, przypadających od osób fizycznych lub prawnych prawa prywatnego, które są dłużnikami terenowych zarządów ubezpieczeń społecznych z tytułu poprzedniej działalności gospodarczej i podejmują działalność gospodarczą tworząc ponownie zakłady pracy.

Okólnik nr 12 z 18.12.1957 normuje technikę zamknięcia rachunków za 1957 oraz otwarcie rachunków i ksiąg na rok 1958.

Okólniki MPiOS

Pismo Zarządu Rent z 17.12.1957 Un-520-5/57 podaje do wiadomości decyzję Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.12.1957 w sprawie złagodzonego trybu postępowania przy załatwianiu wniosków o renty starcze zgłoszonych na podstawie art. 85 dekretu o p. z. e.

Renciści, pobierający renty na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.1957, którzy po przepracowaniu co najmniej 10 lat po Wyzwoleniu zaprzestali pracy albo przepracowali po 1.7.1954 przynajmniej 3 lata, mają prawo do zamiany dawnych rent na renty z dekretu o p. z. e., jeżeli mają spełnione wymagane warunki. Udowodnienie tych warunków napotyka

na szczególne trudności przy ubieganiu się o rentę starczą ze względu na konieczność wykazania się 25-letnim względnie 20-letnim okresem zatrudnienia. W przypadkach więc gdy rencista nie może udowodnić, iż posiada wymagany do renty starczej okres zatrudnienia, chociaż z całokształtu sprawy wynika że całe życie był pracownikiem najemnym nie żąda się od niego dowodów w formie zeznania świadków co do zatrudnienia przed Wyzwoleniem. Zatrudnienie to przyjmuje się za udowodnione, lecz tylko wtedy, gdy oświadczenie pracownika nie pozostaje w sprzeczności z danymi, którymi rozporządza organ przyznający renty. Ten złagodzony tryb postępowania nie ma jednak zastosowania do wniosków o renty starcze w wysokości przewidzianej dla I kategorii zatrudnienia oraz do wniosków o renty starcze zgłaszanych przez osoby, które nie pobierają renty na podstawie dawnych przepisów.

Pismo okólnie nr 52/10 z 17.12.1957 normuje tryb postępowania przy załatwianiu wniosków o wyjątkowe renty górnicze, które w myśl art. 31 ustawy z 28.5.1957 (Dz. U. nr 32 poz. 139) Minister Pracy i Opieki Społecznej może przyznać na wniosek właściwego ministra lub prezesa Wyższego Urzędu Górniczego w przypadkach szczególnie uzasadnionych inwalidom i starcom nie odpowiadającym niektórym warunkom ustalonym w cyt. ustawie. Właściwymi ministrami, którzy mogą wystąpić z odnosnymi wnioskami są: Minister Górnictwa i Energetyki Minister Przemysłu Ciężkiego, Minister Przemysłu Chemicznego oraz Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Pismo okólnie nr 53/11 z 18.12.1957 normuje tryb postępowania przy przekazywaniu przebiegów ubezpieczenia osób które były zatrudnione na obszarze Państwa Polskiego, a obecnie zamieszkują na obszarze Niemieckiej Republiki Demokratycznej lub Niemieckiej Republiki Federalnej.

Instrukcja nr 54/12 z 20.12.1957 normuje sprawę wydawania inwalidom wojennym i wojskowym legitymacji inwalidzkich, uprawniających do zniżek przy przejazdach kolejami państwowymi oraz do pomocy leczniczej i do zaopatrywania w protezy i aparaty ortopedyczne.

Prawo do zniżki (33%) przy przejazdach kolejami w klasach 1 i 2 pociągów osobowych i pośpiętnych mają: a) inwalidzi wojenni i wojskowi zaliczeni do jednej z grup inwalidów i uprawnieni do renty; b) inwalidzi wojenni — repatrianci, którym wypłaca się renty przyznane przez władze i instytucje zagraniczne.

Inwalidzi, którym zamiast renty pobieranej na podstawie dawnych przepisów przyznano odprawę jednorazową na skutek niezaliczenia ich do żadnej z grup inwalidów nie mogą korzystać ze zniżki kolejowej.

Prawo do pomocy leczniczej i do zaopatrywania w protezy i aparaty ortopedyczne w zakresie przewidzianym dla pracowników mają inwalidzi uprawnieni do renty. Inwalidzi sprzed 1.7.1954, którzy nie zostali zaliczeni do żadnej z grup inwalidów są uprawnieni do pomocy leczniczej i do zaopatrywania w protezy i aparaty ortopedyczne tylko z powodu kaleczy i cierpień, które na podstawie przepisów sprzed 1.7.1954 uznane zostały za pozostające w całkowitym lub częściowym związku przyczynowym ze służbą wojskową.

Dowodami uprawniającymi do zniżek kolejowych, świadczeń leczniczych i zaopatrywania w protezy oraz aparaty ortopedyczne są wyłącznicie legitymacje „inwalidów wojennego-wojskowego”, wydawane przez prezydium wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych. Wystawianie tych legitymacji i ich ewidencja muszą się odbywać w sposób przewidziany w instrukcji.

Pismo okólnie nr 55/13 z 21.12.1957 normuje sposób kontroli uprawnień do świadczeń rentowych wszystkich rencistów, która winna być przeprowadzona jednorazowo w okresie od 1.1. do 30.5.1958, zapowiadając zarazem, że zasady kontroli uprawnień na lata następane zostaną ustalone odrębnie w terminie późniejszym.

Uwaga

*Czytelnicy Książek
Polskich Wydawnictw Gospodarczych*

KSIĘGARNIA „DOMU KSIĄŻKI“

Warszawa, ul. Piątkna 31/37, tel. 83-533

- **Prowadzi sprzedaż wydawnictw P.W.G.**
- **Udziela informacji wydawniczych**
- **Wysyła książki za zaliczeniem pocztowym**
- **Zaopatrywana jest w nowości natychmiast po ich wydaniu**

Chcesz zapewnić sobie otrzymanie nowości P.W.G.
I KWARTAŁU

PRZEŚLIJ JUŻ ZAMÓWIENIE NA NASZ ADRES

Adres Redakcji: Warszawa, ul. Szopena 1, pokój 613, tel. 890-41, wewn. 607.

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

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 801-43.

Zamówienia i przedpłaty na prenumeratę przyjmowane są w terminie do dnia 15 miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty — przez: Urzędy Pocztowe, listonoszy oraz Oddziały i Delegatury „Ruch”. Można również zamówić prenumeratę, dokonując wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” — Warszawa, ul. Srebrna 12.

Cena prenumeraty: kwartalna zł 18.—, półroczna zł 36.—, roczna zł 72.—, egz. pojedynczego zł 6.—.
Cena prenumeraty za granicę jest o 40% droższa od ceny podanej wyżej. Przedpłaty na tę prenumeratę przyjmuje na okresy kwartalne, półroczne i roczne — Przedsiębiorstwo Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” w Warszawie, ul. Wilcza 46, za pośrednictwem PKO konto Nr 1-6-100024.

Egzemplarze z okresów poprzednich można nabywać za gotówkę w Ośrodku Upowszechniania Wydawnictw PWG — Warszawa, ul. Poznańska 15.

Zamówienia spoza Warszawy realizowane są za zaliczeniem pocztowym.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

zawiadamiają, że

OŚRODEK UPOWSZECHNIANIA KSIĄŻEK I CZASOPISM PWG

WARSZAWA, ul. Poznańska 15 tel. 8-18-50

prowadzi sprzedaż:

KSIĄŻEK z zakresu:

ZAGADNIEN
OGÓLNOEKONOMICZNYCH

MIĘDZYNARODOWYCH
ZAGADNIEN
GOSPODARCZYCH

PLANOWANIA

STATYSTYKI

FINANSÓW

RACHUNKOWOŚCI

EKONOMIKI
PRZEMYSŁU

ZOPATRZENIA
I ZBYTU

GOSPODARKI
MAGAZYNOWEJ

EKONOMIKI
ORGANIZACJI
I TECHNIKI HANDLU

ZYWIENIA

CZASOPISM
(numery bieżące i dawniej wydane)

ZYCIE GOSPODARCZE

GOSPODARKA PLANOWA

EKONOMIKA
I ORGANIZACJA PRACY

GOSPODARKA MATERIALOWA

INWESTYCJE
I BUDOWNICTWO

RACHUNKOWOŚĆ

FINANSE

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA
GOSPODARCZEGO

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

PRZEGLĄD ZAGADNIEN
SOCJALNYCH

GAZETA HANDLOWA

HANDEL WEWNĘTRZNY

PRZEMYSŁ GASTRONOMICZNY

PRZEGLĄD ZBOŻOWO-MŁYNARSKI

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY
PIŚMIENNICTWA EKONOMICZNEGO

oraz BIULETYN P. K. CEN

zamówienia

ogłoszenia

prenumeratę

udziela:

informacji wydawniczych