

PRZEGLĄD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



Nr 10/58

1958

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

Pierwsze wnioski — (mt)	281
Problem służby medycyny pracy na 42 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy — (1)	282
Rozwój wydatków na świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w latach 1956—1958 — Zdzisław Radzimowski	284
Sytuacja w administracji rentowej po wprowadzeniu w życie nowego prawa rentowego — Feliks Woźniczka	286
W sprawie ulg kolejowych dla rencistów (z teczki korespondentów)	288
Zabezpieczenie społeczne za granicą	
System rent powszechnych w Jugosławii — Michał Ponarski	290
NRF — Kiedy zarobkowanie powoduje wstrzymanie renty — Jan Janczur	293
NRD — Dodatki do rent w związku ze zniesieniem kart żywnościowych — J. J.	293

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Inwalidzka renta wyrównawcza — Ustawa z 28.3.1958 o zmianie przepisów o rentach i zaopatrzeniach — Dz. U. nr 23, poz. 97 — Maksymilian Brojewski	294
Nowa instrukcja	296
Kiedy wlicza się do podstawy wymiaru renty otrzymywane przez pracownika bilansówki i nagrody — (mb)	298
Którym pracownikom służby zdrowia wypłaca się renty w czasie zatrudnienia — M. Tyrowicz	299
Uprawnienia do zasiłku chorobowego w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika umysłowego	301
Pracownicy kampanijni i sezonowi zatrudnieni w cukrowniach nie mają prawa do zasiłków rodzinnych	301
Wliczanie do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego specjalnego rocznego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom przemysłu gazowniczego	302
Zasiłki rodzinne dla pracowników zatrudnionych przy sprzątanii i odnośzeniu poczty w kancelariach nadleśnictw	302
Ajenci zatrudnieni przy drobnodetalicznej sprzedaży w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu	303
Soltysi nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego	303
Rębacze mięsa zatrudnieni w państwowym przedsiębiorstwie „Targowiska” są objęci ubezpieczeniem społecznym	303
Słuchacze kursów organizowanych w ramach funduszu interwencyjnego nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia	304
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	305
Z ORZECZNICTWA TUS — Dr T. S.	306
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA	307
PRZEGLĄD WYDAWNICTW	III str. okł.

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE
TEORII I PRAKTYCE
UBEZPIECZENIA
SPOŁECZNEGO

PAŹDZIERNIK

Nr 10 1958
ROK XXVI

Pierwsze wnioski

Kilka miesięcy dzieli nas od wielkiej reformy, przeprowadzonej w Polsce w zakresie zaopatrzeń emerytalnych. Na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia była to w tej dziedzinie z pewnością największa „operacja“.

Zmiana przepisów rentowych ma bezpośredni wpływ na sytuację ponad miliona rencistów. Jeżeli się zważy, że łącznie z rodzinami dotyczy ona dużo większej ilości ludzi, to zrozumiałe jest zainteresowanie opinii publicznej reformą i jej rezultatami.

Za wcześniej jeszcze na pełną ocenę przeprowadzonej akcji. Do dziś nie została ona zakończona. Pozostaje do zatwierdzenia wiele reklamacji i wniosków, mających na celu ustalenie w ramach obowiązujących przepisów rzeczywistych uprawnień rencistów. Ze względu na nawał prac, związanych z przeliczeniem rent, nagromadziły się w organach rentowych poważne zaległości. Trzeba jeszcze pewnego okresu czasu, żeby załatwić wszystkie sprawy zaległe i przystąpić do normalnej pracy. Dlatego też wnioski, które się obecnie już nasuwają, nie mogą być ani pełne, ani pogłębione.

Oceniając reformę z punktu widzenia ogólnej polityki państwa rzuca się w oczy w pierwszym rzędzie fakt, że renciści otrzymali w efekcie dużo większą sumę pieniędzy i że kwota ta została sprawiedliwiej podzielona. Świadczą o tym pierwsze wypłaty, z których wynika, że w bieżącym roku wydatki na renty wyniosą więcej o ponad 1 miliard złotych, przy czym zaopatrzenia rozkła-

dają się na mniejszą ilość uprawnionych. Prowizoryczne obliczenia dowodzą, że liczba osób pobierających renty zmniejszyła się o ponad 100 tysięcy. Uzyskane dane potwierdziły prawidłowość wstępnych obliczeń zakładających, że w wyniku dokonywanej reformy wydatki na renty wyniosą w roku bieżącym około 7 miliardów złotych, a w roku przyszłym około 9 miliardów złotych.

Nie ulega wątpliwości, że przeprowadzona zmiana przepisów o zaopatrzeniach emerytalnych nie rozwiązała wszystkich niedostatków naszego systemu rentowego. Przed nami jest jeszcze zadanie dalszej poprawy poziomu zaopatrzeń. Jest rzeczą pożądaną, aby przyszłe zmiany, a szczególnie decyzje w sprawie przeprowadzenia tych zmian nie były zaskoczeniem dla aparatu rentowego, aby kierunki zmian zostały wcześniej dokładnie zbadane i opracowane. Mimo niewątpliwych korzyści, które przyniosły ze sobą przeprowadzone zmiany rentowe, fakt, że były one przygotowywane pośpiesznie, zaciążył na ich rezultatach. Znalazło to wyraz w niedopracowaniu niektórych koncepcji, w nie dość precyzyjnym sformułowaniu części przepisów.

Ażebym tego w przyszłości uniknąć, warto byłoby opracować długofalowy program dalszych prac i kierunków zmian systemu zaopatrzeń rentowych oraz ubezpieczeń społecznych w szczególności. Dużą rolę mogłaby tu odegrać powołana przez Prezesa Rady Ministrów przy Ministrze Pracy i Opieki Społecznej Komisja Systematyzacji Prawa Ubezpieczeniowe-

go, która niestety od wielu miesięcy osłabiła swoją działalność. Nie brała też ona udziału w opracowywaniu ostatnio przeprowadzonych zmian.

Jest przejawem pozytywnym, że przy wydaniu ostatniej ustawy rentowej przełamano dotychczasową praktykę polegającą na tym, że ustawy wchodziły w życie z mocą wsteczną. Dzięki temu można było wydać niezbędne akty wykonawcze i dokonać odpowiednich przygotowań dla wprowadzenia ustawy w życie. Byłoby dobrze, ażeby praktyka zapoczątkowana przez ostatnią ustawę była w tym zakresie utrzymana. Projektodawcom nowych przepisów przyświecał cel uproszczenia zasad normujących postępowanie rentowe. Dlatego też usiłowano doprowadzić do tego, żeby obowiązek udowadniania uprawnień rentowych ograniczył się tylko do przypadków niezbędnych. Znalazło to m.in. wyraz w przepisach normujących sprawę rent rodzinnych, w przepisach o zasadach likwidacji starego portfela rent oraz w przepisach proceduralnych. Z drugiej jednak strony wprowadzenie nowych zasad zawieszania rent i instytucji rent wyrównawczych, których celem jest bardziej sprawiedliwy podział funduszy rentowych, spowodowało poważne skomplikowanie przepisów rentowych.

Zdając sobie sprawę z trudności, jakie następcza dalsze uproszczenie przepisów emerytalnych, należy jednakże postulować ponowne szczegółowe przeanalizowanie przepisów pod kątem usunięcia wszystkich niekoniecznych wymogów i utrudnień, tak bardzo kompli-

kujących zarówno sytuację osób ubiegających się o renty, jak i pracę aparatu rentowego. Postulat ten jest tym bardziej na czasie, że zachodzi obecnie potrzeba wydania nowych przepisów o postępowaniu rentowym. Wnioski i apele w sprawie uproszczenia tego postępowania umieszczaliśmy już nie raz na łamach naszego pisma.

Osiągnięciem nowych przepisów, a szczególnie akcji przeliczeń rent jest wprowadzenie zasady współpracy zakładów pracy z organami rent oraz pomoc zakładów pracy dla pracowników ubiegających się o rentę. Rozpoczęta praktyka, mimo wielu jeszcze niedociągnięć, wykazała jak wielkim ułatwieniem dla przyszłego rencisty może być właściwa opieka zakładu pracy i jak bardzo ta opieka jest mu potrzebna. Prak-

tyka ta wymaga pogłębienia i dalszego prawnego uregulowania. Byłoby pożądanym, aby Rada Ministrów i Minister Pracy i Opieki Społecznej wykorzystali jak najszybciej uprawnienia dane im przez dekret o p.z.e. w kierunku nałożenia na zakłady pracy obowiązku wprowadzenia ewidencji dla celów emerytalnych. Również organizacja związkowa i aktyw społeczny w zakładach pracy powinny potraktować sprawę opieki nad pracownikami, ubiegającymi się o rentę starczą czy inwalidzką oraz nad rencistami, jako jeden ze swoich ważnych obowiązków.

Byłoby niesprawiedliwością nie wspomnieć na zakończenie pierwszej próby oceny rentowej o dużej ofiarności i poczuciu obowiązku społecznego pracowników organów rentowych. Mi-

mo olbrzymiego nawału prac, krótkiego okresu czasu i dużych obiektywnych oraz organizacyjnych trudności aparat rentowy sprostał nałożonym obowiązkom i wykonał w terminie pierwszą część prac, związanych z reformą rent. Czekają ten aparat w tym zakresie jeszcze poważne zadania i trudności. Pomoc udzielona wydziałom rent przez te prezydium rad narodowych, które doceniają wagę zagadnień rentowych oraz inicjatywa, a także zwiększenie samodzielności tych wydziałów pozwolą na pokonanie dalszych trudności, tak jak dopomagały w dotychczasowej pracy.

Osiągnięte doświadczenia dowodzą, że na pracowników aparatu rentowego można liczyć.

(mt)

Problem służby medycyny pracy na 42 Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy

Wśród bogatej tematyki 42 Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (Genewa, czerwiec 1958), niezwykle licznie obesłanej (obecnych — około 900 delegatów, doradców technicznych i obserwatorów z 82 państw członkowskich MOP i obszarów niesamodzielnych; 27 ministrów spraw socjalnych lub pracy, asystujących na Konferencji), jako pkt 6 porządku obrad figurował problem służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie.

Problem ten omawiany był na Konferencji w trybie pierwszej dyskusji.

Duży stopień zainteresowania zagadnieniem służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie i sposobem jego rozwiązania w projektowanym akcie międzynarodowym znalazł wyraz w składzie osobowym Komisji: zasiadali w niej delegaci rządowi 45 państw, 18 przedstawiciele pracowników; ponadto uczestniczyli w jej pracach przedstawiciele Światowej Organizacji Zdrowia.

Charakterystyczny był znaczny udział lekarzy — specjalistów, w wielu wypadkach — profesorów wydziałów lekarskich Uniwersytetów lub Akademii Medycznych; niemałą troską o tej rangi obsadę okazały w szczególności kapitalistyczne organizacje pracodawcze.

Na wniosek delegata rządowego W. Brytanii, poparty przez delegata rządowego Zjednoczonej Republiki Arabskiej przewodniczącym Komisji wybrany został polski delegat rządowy — Jerzy L i c k i, dyrektor w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej.

115 poprawek zgłoszonych do pierwszego tekstu świadczyło dobitnie o głębokich rozbieżnościach interesów i poważnych różnicach

poglądów na najważniejsze rozwiązanie problemu służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie; niezmiernie interesujący był fakt, że linia demarkacyjna nie zawsze przebiega granicami pracownik — pracodawca, kraje socjalizmu — kraje kapitalistyczne, w wielu sprawach ścierały się poglądy i wewnątrz tych podziałów, co z jednej strony tłumaczy się pewnym nienadążaniem myśli teoretycznej w tej dziedzinie, z drugiej tym, że zainteresowani problematyką służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie stanęli po raz pierwszy przed zadaniem nadania swoim zamierzeniom i życzeniom w tej dziedzinie kształtu aktu międzynarodowego.

Jakkolwiek decyzja Komisji nadania aktowi międzynarodowemu w sprawie służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie formy zalecenia (a nie — konwencji lub konwencji z zaleceniem), a więc formy najmniej krępującej, niewątpliwie znacznie ułatwiała osiągnięcie porozumienia — to jednak fakt przyjęcia ostatecznego tekstu przez konferencję 185 głosami przy jednym wstrzymującym się od głosu ocenić należy jako osiągnięcie idei międzynarodowych uregulowania tego problemu, jako dowód jej tak znacznego okrzepnięcia, że wypowiedzianie się przeciwko niej lub wstrzymywanie się od głosu oceniane jest najwidoczniej jako jawna niezręczność taktyczna.

Batalia o międzynarodowy akt regulujący sprawy służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie nie jest przez przyjęcie zalecenia zakończona.

Wpisany 192 głosami bez sprzeciwów, przy 1 głosie wstrzymującym się na porządek obrad

43 Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy — problem służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie stanie się w roku przyszłym przedmiotem rozważań w 2 (i ostatniej) dyskusji. Wiele koncepcji, wysuwanych w odrzuconych lub wycofanych poprawkach, i — zapewne — niejedna nowa, oparta na doświadczeniach i przemysłeniach roku, który dzielić będzie obie Konferencje, stanie się przedmiotem przyszłorocznej debaty; niejedna też z tych dziś jednomyślnie przyjętych stanie się przedmiotem ponownego ataku.

Jak przedstawia się instrument międzynarodowy w sprawie służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie w jego brzmieniu obecnym? —

Próbuje on przede wszystkim wyjaśnić treść pojęcia „służba medycyny pracy”, a następnie, określić jej funkcje i jej organizację oraz ustalić niektóre zasady ogólne w dziedzinie jej finansowania i kontroli.

Definicja „służby medycyny pracy” jest celowościowa; jest nią służba (już istniejąca lub przyszła), wykorzystywana w miejscach pracy lub w ich sąsiedztwie dla trojakich celów:

- a) zabezpieczenia pracowników przed wszelką szkodą dla zdrowia, jaka może wyniknąć bądź z ich pracy, bądź z warunków, w których ta praca jest wykonywana,
- b) czuwanie nad adaptacją fizyczną i duchową pracowników, a w szczególności nad ich zatrudnieniem przy pracach do których są zdolni,
- c) przyczynianie się do ustanowienia i utrzymania możliwie najwyższego stopnia dobrobytu fizycznego i duchowego pracowników.

Jakkolwiek postuluje się objęcie służbą medycyny pracy zarówno przedsiębiorstw przemysłowych, jak nieprzemysłowych i rolnych, oraz służby publicznej, dopuszcza się jednakowoż realizację tego postulatów etapami, poczynając od kategorii przedsiębiorstw, w których wielkość ryzyka jest ogólnie biorąc większa.

Podobnie mimo intencji niezwłocznego zorganizowania służby medycyny pracy we wszystkich przedsiębiorstwach przewiduje się — na wypadek niemożności realizacji tego postulatów — priorytet dla tych przedsiębiorstw, w których zdrowie pracowników narażone jest na ryzyka specjalne lub w których liczba pracowników jest wyższa od pewnego minimum.

O istnieniu takiego ryzyka i o wysokości liczby granicznej pracowników rozstrzyga ustawodawstwo krajowe.

Rola służby medycyny pracy jest określona: od strony pozytywnej — postulatem, iż ma mieć charakter w swej istocie prewencyjny, od strony negatywnej — postulatem nieobciążania jej zadaniem sprawdzania zasadności absencji chorobowej.*)

Nie poprzestając na tych sformułowaniach ogólnych, usiłuje się je sprecyzować dokładniej przez przykładowe, niewyczerpujące wymienienie kilkunastu ważniejszych funkcji służby medycyny pracy.

Wyliczenie to obejmuje m. in. (1) c z u w a n i e nad wszystkimi czynnikami, które mogą

w przedsiębiorstwie dotknąć zdrowie pracowników, nad higieną urządzeń sanitarnych i wszystkich urządzeń socjalnych przedsiębiorstw oraz nad systemem żywienia pracowników, nad adaptacją pracowników do ich pracy, a — w razie potrzeby — i nad ich readaptacją i reedukacją; (2) w y s t ę p o w a n i e w c h a r a k t e r z e d o r a d c y dyrekcji, przedstawicieli pracowniczych i przedstawicieli organizacji związkowych w sprawach, dotyczących czynników mających wpływ na zdrowie pracowników, w sprawach adaptacji, readaptacji i reedukacji pracowników, a także — przy przyjmowaniu do pracy lub ich przeszeregowaniu (3) p r z e p r o w a d z e n i e b a d a ń l e k a r s k i c h — wstępnym, okresowym i specjalnym — w razie potrzeby: biologicznym lub radiologicznym — nakazanych przez ustawodawstwo krajowe lub umowę stron, lub organizacji zainteresowanych lub uważanych za wskazane przez lekarza pracy w charakterze środka prewencji; (4) p o m o c d o r a ż n a ofiarom wypadków lub zastabnięć (?) oraz — w pewnych okolicznościach i w uzgodnieniu z zainteresowanymi stronami — pewne leczenia (?) ambulatoryjne dla pracowników, którzy nie przerwali pracy lub ją ponownie podjęli; (5) l i c z n e c z y n n o ś c i b a d a w c z e (Jak np. w zakresie statystyki sanitarnej przedsiębiorstwa; studiów nad miejscami pracy — ze stanowiska higieny, fizjologii i psychologii, badań z zakresu medycyny pracy, samodzielnych lub w powiązaniu ze służbami lub instytucjami wyspecjalizowanymi) i (6) s z k o l e n i o w o - w y c h o w a w c z e (szkolenie ratowników, szkolenie załogi w zakresie zdrowia i higieny, poradnictwo indywidualne — na żądanie pracowników — w zakresie niedomagań występujących lub ulegających pogorszeniu w czasie pracy.

Tym rozległym czynnościom odpowiadać ma stosowny s t a t u s p r a c o w n i k ó w służby medycyny pracy.

Poważnym uprawnieniem w zakresie: s w o b o d n e g o d o s t ę p u do każdego miejsca pracy i do urządzeń dodatkowych przedsiębiorstwa, periodycznego w i z y t o w a n i a miejsc pracy, i n f o r m o w a n i a się o stosowanych procesach, normach pracy i używanych substancjach, wreszcie p r z e p r o w a d z a n i a (samemu lub domagania się przeprowadzenia przez właściwe organizacje techniczne) ankiet i badań dotyczących ryzyka zawodowego zdolnego zagrozić zdrowiu oraz kontroli szkodliwych czynników fizycznych — odpowiada szeroko ujęty obowiązek przestrzegania tajemnicy zawodowej, obejmujący zarówno dane medyczne, jak i techniczne.

Zalecenie uświęca doniosłą zasadą, iż świadczona służba medycyny pracy nie powinny

*) Nie uważa się jednak, by z tym postulatem stało w sprzeczności informowanie się o okolicznościach, które mogą stać u źródeł danej absencji chorobowej, i o rozwoju zachorowań pracowników — w celu umożliwienia trafniejszej oceny skuteczności realizowanego programu prewencji, wykrywania ryzyk zawodowych i zatrudniania pracowników przy pracach właściwych w celu ich readaptacji.

pociągać jakichkolwiek wydatków dla pracowników.

Finansowanie zarówno organizacji, jak i funkcjonowania służby medycyny pracy powinno — w braku odmiennych postanowień ustawodawstwa krajowego — obciążać przedsiębiorcę.

Władzę obowiązującą do kontrolowania organizacji i funkcjonowania służby medycyny pracy powinno oznaczyć ustawodawstwo krajowe.

W dążeniu do usunięcia przeszkód, jakie ekspansji instrumentów międzynarodowych w systemie MOP stawia tzw. „klauzula federalna”, jeden z końcowych przepisów zalecenia prze-

widuje, że termin „ustawodawstwo krajowe” lub „władza krajowa” w przypadku państwa federacyjnego oznacza zarówno ustawodawstwo lub władzę właściwą państwa federacyjnego, jak i ustawodawstwo lub władzę właściwą państw, prowincji, kantonów lub innych jednostek składowych tego państwa federacyjnego.

Jak widać więc 42 Sesja MKP poważnie przyczyniła się do należytego zarysowania profilu służby medycyny pracy w przedsiębiorstwie i do utworzenia tej służby drogi do realizacji w praktyce.

(1)

Rozwój wydatków na świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w latach 1956—1958

W artykule pt. „O przywrócenie samodzielności finansowej ubezpieczeniom społecznym”, zamieszczonym w PUS nr 4/57, str. 100 przedstawiony został stosunek dochodów i wydatków ubezpieczenia społecznego do funduszu płac w okresie 1947—1955 i w porównaniu z 1937 rokiem. W następnych latach proporcje te uległy pew-

nym zmianom i w związku z tym warto temu zagadnieniu poświęcić znów trochę uwagi.

Kształtowanie się stosunku wydatków na świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego do funduszu płac uległo w latach 1956—1958 w porównaniu z okresem poprzednim następującym zmianom:

w stosunku do funduszu płac — nadal wzrastają, a poziom ich jest przeszło 4-krotnie wyższy niż w 1937 roku. Na wzrost wydatków wpływa w przeważającej mierze nieuzasadniony wzrost absencji chorobowej. W 1958 roku przewiduje się spadek wydatków budżetu ubezpieczenia społecznego na zasiłki chorobowe w związku z wprowadzeniem od 1 lipca zasady limitowania tych wydatków, kontroli osób korzystających ze zwolnień lekarskich oraz obniżenia się wskaźnika absencji chorobowej.

3. Wydatki na zasiłki rodzinne — w stosunku do funduszu płac — w latach 1956—1958 pozostają w zasadzie na nie zmienionym poziomie. Mimo dokonanej od 1 kwietnia 1957 podwyżki stawek zasiłkowych poziom wydatków na zasiłki rodzinne w 1958 roku jest niższy od poziomu z 1955 roku, nie mówiąc już o porównaniu z poziomem 1949 roku.

4. W sumie wydatki na świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego (bez zasiłków rodzinnych) — w stosunku do funduszu płac — już w 1956 roku przekroczyły poziom z 1937 roku i w dalszym ciągu wzrastają systematycznie z roku na rok.

Koniecznym uzupełnieniem wyprowadzonych wyżej wniosków jest porównanie kształtowania się wysokości rent emerytalnych oraz wysokości zasiłków rodzinnych w stosunku do przeciętnych zarobków. Porównanie to pozwala wyelimi-

Wyszczególnienie	1937	1949	1955	1956	1957	1958*)
	w procentach					
fundusz płac	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
wydatki na renty i zaopatrzenia	4,9	3,6	3,3	3,9	4,6	6,2
wydatki na zasiłki chorobowe	0,6	1,3	2,0	2,1	2,6	2,3
wydatki na zasiłki rodzinne	—	10,4	6,5	6,1	6,0	6,2
ogółem wydatki na świadczenia pieniężne	5,5	15,3	11,8	12,1	13,2	14,7
ogółem wydatki na świadczenia pieniężne bez zasiłków rodzinnych	5,5	4,9	5,3	6,0	7,3	8,6

*) przewidywane wykonanie

W przytoczonej tabeli wydatki na renty i zaopatrzenia emerytalne nie są w pełni porównywalne. Wydatki te za rok 1937 i 1949 obejmują tylko renty wypłacane przez b. ZUS. Wydatki za rok 1955 obejmują oprócz rent poprzednio wymienionych wszelkie zaopatrzenia płatne z funduszy specjalnych, w tym również zaopatrzenia emerytalne wypłacane przez b. PZE. Wydatki za lata 1956—1958 uwzględniają ponadto kolejowe zaopatrzenia emerytalne. Ze względu na brak danych niemożliwe jest podanie wskaźników porównywalnych. Przy ocenie wydatków na zasiłki rodzinne należy przypomnieć, że wskaźnik dot. 1949 roku jest nieco podwyższony przez to, że w

roku tym została rozliczona część zasiłków rodzinnych wypłacanych w 1948 roku.

Z powyższej tabeli — z zastrzeżeniami podanymi wyżej — wypływają następujące ogólne wnioski:

1. Wydatki na renty i zaopatrzenia emerytalne w latach 1956—1958 w stosunku do funduszu płac ciągle wzrastają, a w roku bieżącym przewyższą poziom wydatków z 1937 roku. Poważny wpływ na wzrost wydatków na renty i zaopatrzenia w 1958 roku miała przeprowadzona od 1 lipca reforma systemu rentowego.

2. Wydatki na zasiłki chorobowe w okresie 1956—1957 —

nować wzrost zatrudnienia i wzrost liczby osób uprawnionych do świadczeń. Odpowied-

nie dane porównawcze w omawianym okresie przedstawiają się następująco:

12%. Bardziej charakterystyczny miernik — wysokość zasiłku rodzinnego na 1 grono rodzinne — wykazuje, że w 1958 roku na grono rodzinne przypadnie zasiłek przeciętnie niemal o połowę niższy (14,2% zarobku) aniżeli w 1947 roku (26,2% zarobku) i mimo podwyżki stawek zasiłkowych jest on nawet niższy od poziomu z 1955 roku (15,6% zarobku).

W związku z przedstawionym wyżej rozwojem świadczeń ubezpieczeniowych w latach 1956—1958 interesujące jest porównanie wzajemnego stosunku dochodów ze składek i wydatków ubezpieczenia społecznego w tych latach. Porównanie to ilustruje poniższe zestawienie:

Wyszczególnienie	1947	1949	1955	1956	1957	1958*)
	w procentach					
Przec. zarobek 1 zatrudnionego	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Przec. renta emerytalna ubezp.	25,9	20,6	23,9	24,7	26,0	30,9
Przec. renta emerytalna rodziny	20,9	19,4	14,3	13,7	17,0	
Przec. zasiłek rodzinny na 1 ubezp.	.	12,0	6,5	6,0	5,9	6,1
Przec. zasiłek rodzinny na 1 grono rodzinne	.	26,2	15,6	14,5	14,0	14,2

*) przewidywane wykonanie

W tabeli tej nie podaje się wskaźników za rok 1937 z uwagi na brak dostatecznych materiałów liczbowych.

Z przytoczonej tabeli wynika, że:

1. W 1957 roku przeciętna wysokość renty emerytalnej ubezpieczonego osiągnęła już poziom z 1947 roku. Nadmienić przy tym należy, że stosunek przeciętnej wysokości renty do przeciętnego zarobku 1 zatrudnionego był po wyzwoleniu najwyższy właśnie w roku 1947. Przeciętna wysokość renty pozostałej rodziny była w 1957 roku — w porównaniu do przeciętnego zarobku — ciągle niższa jeszcze niż w 1947 r. Źródłem tego stanu był poważny udział rent tzw. „starego portfela“ w ogólnej liczbie rent. W roku 1958 poziom rent znacznie się podniósł w wyniku przeprowadzonej od 1 lipca reformy systemu rentowego. Przewiduje się, że przeciętna wysokość wszystkich rent emerytalnych (ubezpieczonych i pozostałej rodziny) osiągnie w 1958 r. w skali rocznej poziom 30,9% przeciętnego zarobku. Przeciętna renta ubezpieczonego w I półroczu 1958 kształtowała się na poziomie 28,4% przeciętnego zarobku, a w II półroczu 1958 wzrasta do 39,8%. Przeciętna renta rodziny w I półroczu 1958 wynosiła 18,4% przeciętnego zarobku, w II półroczu podnosi się do 29,0%. Oznacza to, że poziom rent emerytalnych ubezpieczonych i pozostałej rodziny w roku 1958 jest o wiele wyższy od poziomu z 1947 roku.

2. Wysokość zasiłków rodzinnych w przeliczeniu na 1 ubezpieczonego w okresie 1956—1958 utrzymuje się na poziomie niższym niż w 1955 roku.

Przewiduje się, że w skali rocznej wysokość zasiłku rodzinnego przypadającego na 1 ubezpieczonego w 1958 roku wyniesie 6,1% przeciętnego zarobku, podczas gdy w 1955 roku wynosiła 6,5%, a w 1949 roku —

Wyszczególnienie	1937	1949	1955	1956	1957	1958
	w procentach					
fundusz płac	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dochody ze składek	12,7	20,8	15,6	15,7	15,7	15,4
wydatki na świadczenia pienięż.	5,5	15,3	11,8	12,1	13,2	14,7
„ na leczenie ubezpiecz.	2,8	3,6	—	—	—	—
„ pozostałe	—	2,1	0,8	0,6	0,5	0,5
nadwyżka (+) wzgl. niedobór (—)	—	-0,2	+3,0	+3,2	+2,0	+0,2

Wydatki na świadczenia pieniężne obejmują te same rodzaje świadczeń jak w tabeli pierwszej. Do wydatków „pozostałych“ zaliczono: 1) we wszystkich latach wydatki administracyjne instytucji ubezpieczeń społecznych, 2) w latach 1949—1955 wydatki na renty kolejowe, 3) w roku 1949 wydatki na renty i zaopatrzenia b. PZE, 4) w latach 1955—1958 wydatki na wczasy i leczenie sanatoryjne.

Spadek dochodów ze składek w 1958 roku w porównaniu z okresem poprzednim spowodowany został obniżeniem od 1 stycznia składek pobieranych od państwowych gospodarstw rolnych z 15,5% do 10%.

Z powyższego zestawienia wynika, że w latach 1956—1957 istniały jeszcze pewne nadwyżki dochodów ze składek nad wydatkami ubezpieczenia społecznego. Gdyby z wydatków tych wyeliminować pozycje nie mające związku ze składkami ubezpieczeniowymi, jak renty i zaopatrzenia dla inwalidów wojennych i wojskowych, wydatki na wczasy itd. — nadwyżki byłyby jeszcze wyższe.

W roku 1958, w wyniku przeprowadzonej reformy systemu rentowego, następuje już zbliżenie dochodów i wydatków ubezpieczenia społecznego do stanu równowagi, zaś w roku 1959 dotychczasowa wysokość składek ubezpieczeniowych nie wystarczy na pokrycie wzrastających wydatków. Należy szacować, że przy utrzymaniu obowiązującego stanu prawnego w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych oraz przy założeniu, że składka ma pokrywać dotychczasowy wachlarz wydatków, w roku 1959 należałoby podnieść stopę składek pobieranych od ubezpieczonych zakładów pracy o około 1,5%, to jest z 15,5% do 17,0%. Z punktu więc widzenia kalkulacji ubezpieczeniowej obniżenie w 1958 roku składek od państwowych gospodarstw rolnych nie znajduje uzasadnienia.

Wydaje się, że przy ustalaniu wysokości składki ubezpieczeniowej na 1959 rok należałoby rozważyć poza tym problem zasiłków rodzinnych. W najbliższej przyszłości nie będzie nas stać z pewnością na generalne podwyższenie zasiłków rodzinnych do poziomu z 1949

roku, wobec znacznego podniesienia wysokości rent i wobec konieczności zaspokojenia w pierwszym rzędzie innych, bardziej palących potrzeb. Zresztą nie wydaje się wskazane mechaniczne podwyższanie zasiłków rodzinnych bez uprzedniego rozważenia celowości dalszego utrzymywania obecnego systemu zasiłków rodzinnych w niezmienionej postaci. Od 1949 roku do chwili obecnej nastąpiły bowiem dość istotne zmiany w układzie stosunków społecznych, zdeaktualizowały

się pewne przesłanki jakie przyświecały ustanowieniu zachowanego do dziś systemu zasiłków rodzinnych, a w szczególności inaczej wyglądają dziś względy populacyjne. Z drugiej strony znaczenie ekonomiczne zasiłków rodzinnych z punktu widzenia wydatków ubezpieczenia społecznego olbrzymie, w budżetach wielu rodzin jest znikome. Przykładowo w rodzinie posiadającej przychody równe przeciętnemu zarobkowi i mającej na utrzymaniu tylko 1 dziecko, zasiłek ro-

dzinny stanowi zaledwie około 4,5% zarobku. Przy wyższych zarobkach udział zasiłku rodzinnego w dochodach rodziny jest mniejszy nawet przy pobieraniu zasiłków na większą liczbę dzieci. Niemal żadnej roli ekonomicznej nie spełnia zasiłek rodzinny, przyznawany na niepracującego współmałżonka. W świetle przytoczonych uwag wydaje się, że dojrzeła sprawa konieczności przebudowy systemu zasiłków rodzinnych.

Zdzisław Radzimowski

Sytuacja w administracji rentowej po wprowadzeniu w życie nowego prawa rentowego

Temat o sytuacji w administracji rentowej poruszałem już w PUS nr 5/57 w artykule „Dlaczego w wydziałach rentowych muszą istnieć zaległości“. Większość wówczas opublikowanych uwag zachowała aktualność do chwili obecnej. Spośród wówczas zgłoszonych postulatów właściwie tylko jeden znalazł dotąd zrozumienie: akty prawne, zmieniające przepisy rentowe od 1.7.58, zostały ogłoszone na kilka miesięcy przed ich wejściem w życie, co w poważnym stopniu ułatwiło ich realizację.

W artykule niniejszym chciałbym przedstawić sposób i warunki realizacji nowego prawa rentowego na terenie województwa katowickiego; okoliczności i trudności towarzyszące wykonaniu tego zadania w naszym województwie znalazły chyba identyczne albo b. podobne odbicie również na terenie pozostałych województw.

Prace przygotowawcze

Okres od 15.3.58 do 14.5.58 poświęcony był pracom przygotowawczym. (Niezależnie od udziału w dwóch krajowych naradach rentowych odbyto w ramach województwa trzy narady z przedstawicielami naszych 7 zamiejscowych oddziałów rentowych, przeprowadzono w tychże oddziałach teoretyczne szkolenie z zakresu nowego prawa rentowego. Specjalne trzy podkomisje opracowały szczegółowy harmonogram prac przygotowawczych w oddziałach rentowych, harmonogram właściwych prac przeliczeniowych i tabelę norm wynagrodzenia za poszczególne czynności.

Ponieważ należyte przeprowadzenie akcji w poważnej mierze zależne było od należytego i terminowego wykonania przez administracje zakładów pracy zadań powierzonych im specjalnymi zarządzeniami (akcja zwalniania rencistów), odbyto dziewięć narad z przedstawicielami około 4000 zakładów pracy, cztery narady z przedstawicielami Ministerstwa Górnictwa i Energetyki oraz dyrekcjami wszystkich kopalń, oraz jedną naradę z przedstawicielami hut.

Nadto inspektorzy Zespołu Radców i Inspektorów do spraw rentowych brali udział w szeroko zakrojonej akcji uświadamiania rencistów, organizowanej przez zakłady pracy, związki zawodowe, Zrzeszenie Prawników Polskich i ZBoWiD.

Jak widać, teoretyczne przygotowania zostały skoncentrowane w trzech zasadniczych kierunkach: szkolenia wewnętrznego, współpracy z zakładami pracy oraz uświadamiania rencistów. Mimo włożenia ogromnego wysiłku w te czynności przygotowawcze, wyniki na odinku współpracy z zakładami pracy oraz akcji uświadamiania rencistów nie były nadzwyczajne, o czym dalej będzie mowa.

Stosownie do zarządzenia nr 43 Prezesa Rady Ministrów z 11.3.1958 w sprawie zapewnienia terminowej wypłaty podwyższonych rent rencistom zwalnianym z pracy, zakłady pracy miały przesłać oddziałom rentowym w terminie do dnia 15.4.58 wykazy rencistów, przewidzianych do zwolnienia z dniem 30.6.58. Termin 15.4.58 był jednak od samego początku nierealny i z konieczności Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej przedłużyło go do dnia 20.5.58. Mimo tej prolongaty blisko 50% zakładów pracy (zwłaszcza mniejszych) na terenie wojew. katowickiego przekroczyło ten termin. I tak w okresie od 20.5. do 30.6.58 zgłoszono oddziałom rentowym dalszych 6.493 rencistów przewidzianych do zwolnienia. Szczególną opieszałość wykazały zakłady pracy podległe resortowi górnictwa węglowego, w których właściwie dopiero około 15.6.58 zaczęto na serio zastanawiać się nad tym, których rencistów zwolnić z pracy z dniem 30.6.58, a których nadal zatrzymać. Natomiast nader solidnie potraktował tę sprawę przemysł hutniczy.

Przez cały czas trwania akcji (aż po dzień 30.6.58, a nawet po tym dniu) zakłady pracy zgłaszały zmiany do nadesłanych już wykazów. Ogółem wpłynęło 3.885 wykazów zawierających nazwiska 38.882 rencistów.

Wykazy rencistów wpłynęły nie tylko późno, ale nadto ponad połowa tych wykazów była

wadliwa lub niekompletna i wymagała uzupełnień drogą korespondencyjną, lub osobistych interwencji.

Miłe złego początki...

Dla zapewnienia rytmicznego tempa pracy przy wydawaniu decyzji przeliczeniowych opracowano dzienny rozkład zadań dla każdego z 7 oddziałów rentowych; wyliczono przy tym, ile decyzji przeliczeniowych przypadało dziennie do opracowania na 1 pracownika i na dany oddział rentowy. Plan ten zakładał sporządzenie decyzji przeliczeniowych wyłącznie w godzinach nadliczbowych. W myśl tego planu, aby w terminie przeliczyć 279.800 rent, należało w czasie od 15.5.58 począwszy opracować dziennie 5.530 decyzji — przy czym liczba dzienna decyzji na 1 pracownika wahała się od 20 w Oddziale Rent w Tarn. Górach do 35 w Oddziale w Chorzowie.

Początkowo zapowiadało się, że wszystko należy „zagra“; w końcu jednak, pomimo tylu przygotowań i zabiegów nastąpiły niespodzianki.

Pierwszą, a jednocześnie największą trudnością (szerzej już omówioną w poprzednim rozdziale) były niedociągnięcia ze strony zakładów pracy; zbyt późno bowiem napływające wykazy rencistów zwalnianych z pracy z dniem 30.6.58 nie mogły być uwzględnione, gdyż decyzje przeliczeniowe względnie zawieszające wypłatę renty były już opracowane i wszelkie czynności techniczne w oddziałach wypłaty rent zapięte na ostatni guzik. Tu jest źródło pierwszych kilkunastu tysięcy wadliwych decyzji, które po zakończeniu właściwej akcji trzeba było przerabiać na nowo i prostować. Ale to jeszcze nie wszystko. Akcja była oparta na informacjach podanych przez rencistów na ankietach w miesiącu lutym 1958. W czasie od lutego nastąpiły jednak różne zmiany, których renciści albo nie zgłosili do oddziałów rent, albo których zgłoszenie wprawdzie nastąpiło, lecz nie zdążono ich uwidocznic na kartach likwidacyjnych.

Dodatkowe ankiety kontrolne w sprawie dodatków na żony rencistów oraz ankiety w sprawie „hektarów“, tzn. w sprawie ustalenia wielkości użytków rolnych i wysokości dochodów z nich, przyniosły dalsze komplikacje. Ponadto źródłem wadliwych decyzji był fakt prawnego uregulowania przez władze centralne sprawy rent dla fachowego personelu służby zdrowia, dla niektórych grup górników oraz dla nauczycieli dopiero w ostatnich dniach czerwca, a nawet w ciągu miesiąca lipca. Wielu rencistów w ogóle nie zwróciło ankiet i tych potraktowano jako nadal pracujących.

Te i szereg innych drobniejszych okoliczności spowodowały, że na terenie naszego województwa wydano ponad 50.000 decyzji, które wymagały uzupełnienia albo wręcz zmiany. W kilkunastu tysiącach przypadków niesłusznie zawieszono wypłatę renty, mimo że — jak się później okazało — chodziło o rencistów zwolnionych z pracy, w kilku tysiącach sytuacji

znów odwrotnie zamiast zawiesić wypłatę renty — niesłusznie ją podwyższono, tu znów przyznano lub odmówiono niesłusznie dodatku na żonę czy dzieci itd.

Istne sądne dni nastąpiły w oddziałach rentowych wojew. katowickiego już w ostatnich dniach czerwca i pierwszych dniach lipca — i trwały przez 2 miesiące. Natychmiast bowiem po wysłaniu pierwszych tysięcy decyzji rentowych (około 25 czerwca) oddziały rentowe zalane zostały falą interwencji, reklamacji pisemnych i ustnych odwołań itp. Napływy interesantów dochodził w większych oddziałach do tysiąca dziennie. Udzielenie wyjaśnień wymagało albo sięgnięcia do kart likwidacyjnych (trudno wtedy uchwytnych) albo do akt rentowych. Z ogółu reklamacji, 25% było uzasadnione, ale blisko $\frac{3}{4}$ — to interwencje wynikające z nieznamomości nowych przepisów. Typowym np. błędem ze strony rencistów — inwalidów III grupy było mniemanie, że przysługuje im minimum rentowe w kwocie 500,— zł, podczas gdy ustawowe minimum dla nich wynosi 260,— zł. Drugim typowym błędem było mniemanie rencistów nowego portfelu, że należy im się renta od zarobków z ostatnich miesięcy przed czerwcem 1958. Do równie często spotykanych mylnych poglądów należało przypuszczenie rencistów, że wydanie przez władze nadrzędne danej branży zgody na dalsze zatrudnienie danego rencisty po dniu 30.6.58 jest jakoby równoznaczne ze zgodą na dalsze płacenie renty itd.

W tych warunkach ostatnia — najważniejsza — faza technicznych prac końcowych została poważnie zagrożona, zwłaszcza że szereg pracowników aparatu rentowego nie wytrzymało od wielu miesięcy już trwającego morderczego tempa pracy. Odbiło się to z miejsca na zaległościach w pracach normalnych, które z 7.139 wzrosły na 7.455 (koniec lipca 1958), co równa się $2\frac{1}{2}$ miesięcznej zaległości. A rosła ona w dalszym ciągu...

Portfel płynnych rent, wynoszący w województwie katowickim na końcu czerwca 1958 roku 279.204 rent na globalną kwotę 119.003.400 zł, po przeprowadzeniu akcji przeliczeniowej na dzień 30.7.58 zmniejszył się na 225.059 rent, zaś suma wypłat zwiększyła się na 132.666.854 zł. Z danych tych nie można jednak wyciągać wniosków ostatecznych: można powiedzieć, że na skutek wspomnianych wyżej trudności kilkanaście tysięcy rent zawieszono niesłusznie i nastąpi ich wznowienie w sierpniu. Prawdziwą zatem liczbę rent otrzymamy pod koniec sierpnia, zaś o właściwej wysokości miesięcznych wydatków na renty dowiemy się dokładnie pod koniec września 1958, bo w wypłatach za sierpień mieścić się będą również kwoty rent niesłusznie nie wypłaconych w lipcu 1958.

...ale ciąg dalszy jeszcze gorszy

Po wysłaniu ostatnich lipcowych rent (a więc po 25.7) oddziały rentowe musiały się zabrać do generalnych porządków. Główne z tych czynności, to: 1) sprostowanie wadliwych decyzji

(wznowienie wypłaty renty lub jej wstrzymanie), powstałych wskutek spóźnionego nadesłania wykazów rencistów przez zakłady pracy, 2) przyznanie dodatków na żony w przypadkach spóźnionego wpływu ankiet, 3) przyznanie względnie sprostowanie wysokości dodatków brackich po otrzymaniu odpowiednich zaświadczeń, 4) ponowne ustalenie podstawy wymiaru renty na podstawie wykazów zarobków nadesłanych przez rencistów lub przez zakłady pracy (zarobki rencistów zwalnianych za miesiące od kwietnia do czerwca 1958), 5) ponowne ustalenie kategorii zatrudnienia na podstawie nadsyłanych zaświadczeń pracy, 6) wznowienie wypłaty rent nauczycielom zwalnianym z pracy z dniem 30.6.58, jeżeli za miesiące urlopowe nie otrzymali wynagrodzenia oraz niektórym pracownikom służby zdrowia, 7) wznowienie wypłaty rent tym rencistom, którzy zmienili zatrudnienie i zarabiają obecnie mniej niż 500,— zł miesięcznie, lub których dochody z innych źródeł obniżyły się, 8) wznowienie wypłaty górniczych rent starczych dla niektórych nadal pod ziemią zatrudnionych górników, 9) przyznanie inwalidzkich rent wyrównawczych, 10) przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich i ewent. przyznanie lub odmowa rent inwalidzkich tym rencistom, którzy pobierają niskoprocentowe renty wypadkowe.

Ostrożnie szacując, chodzi tu o około 100.000 nowych decyzji rentowych, czyli „generalny remont“ obejmujący 1/3 całego portfela rentowego wojew. katowickiego (stwierdzić tu trzeba z całą stanowczością, że szacunkowo najwyższej 3% błędów nastąpiło z winy pracowników administracji rentowej).

Nieszczęścia chodzą zazwyczaj w parze. Los jakby się wziął, by koniecznie w tym roku położyć na łopatki aparat rentowy. Mało było ciężarów na sfatygowane barki pracowników tego aparatu, więc miesiąc sierpień przyniósł jeszcze jedną „kolubrynę“. Jak grom z jasnego nieba spadło zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej nr 54/15 z dnia 11.7.1958 polecające dopłacić rencistom różnicę podwyższonych rent za poszczególne dni, poprzedzające lipcowe terminy płatności. Jakkolwiek z formalnego punktu widzenia zarządzenie to budzi poważne wątpliwości, gdyż ogół ubezpieczeniowców uważa je za sprzeczne z art. 7 ust. 1 ustawy z 28.3.1958 (Dz. U. nr 21, poz. 93), to jednak pod względem merytorycznym słuszność tego zarządzenia jest raczej niewątpliwa. Oznacza ono jednak znów — i to bezzwłocznie — nową akcję obliczania tzw. końcówek, czyli znów trzeba przekalkulować w naszym województwie 250.000 rent. Rozgoryczenie „dołów“ administracji rentowej jest tym większe, że kwestia

Z teczek korespondentów

W sprawie ulg kolejowych dla rencistów

Związek Emerytów, Inwalidów i Rencistów w Warszawie otrzymuje od swoich członków wiele listów, zawierających uwagi i spostrzeżenia na temat aktualnych warunków bytowych rencistów. Kilka spośród tych listów przesłał Związek do naszej redakcji. Oto jeden z nich, zawierający uwagi na temat zniżek kolejowych dla rencistów:

Ustawa z 1923 roku o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych przyznawała emerytowanemu pracownikowi prawo do 50% ulgi w przejazdach państwowymi środkami komunikacyjnymi; po zniesieniu samorządu terytorialnego na mocy ustawy z 1950 roku przyznano takie same ulgi b. pracownikom samorządowym, otrzymującym emeryturę ze skarbu państwa. Nie wzięto przy tym zresztą pod uwagę, że pracownicy samorządowi otrzymywali 15% dodatku do uposażenia jako rekompensatę za zniżki kolejowe, do których mieli prawo pracownicy państwowi. Dalej, ustawa z 1956 roku o prawach i obowiązkach nauczycieli przynajmniej nauczycielom w służbie czynnej oraz nauczycielom-rencistom i ich współmałżonkom(!) prawo do korzystania z 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami (przywilej dotychczas nieznan).

Natomiast dekret o p.z.e. znowelizowany ustawą z 28 marca 1953 roku (jednolity tekst: Dz. U. z 1958 roku, nr 23, poz. 97) nie zawiera ta-

kiego przywileju dla ogółu rencistów, a więc i dla b. emerytów państwowych. Ulgi kolejowe dla nich straciły swą moc z dniem 30 czerwca 1958 roku. Pozbawienie długoletnich pracowników państwowych prawa do ulg kolejowych wydaje się jakimś przykrym nieporozumieniem czy też przeoczeniem. Pominięto — jeśli idzie o przywilej ulg kolejowych — tę grupę pracowników, która dotąd miała do niego prawo. A przecież założeniem nowego znowelizowanego dekretu o p.z.e. była poprawa bytu rencistów. Otóż zdaniem naszym, dekret poprawił istotnie, i to bardzo znacznie, sytuację materialną tych osób, które mają za sobą krótki okres pracy i osiągały stosunkowo niskie zarobki. Tak na przykład pracownik po przepracowaniu 5 lat mający średnie zarobki w wysokości 500 złotych, otrzymuje obecnie rentę również w wysokości 500 zł, tyle bowiem wynosi renta minimalna; jest to suma, o której do niedawna nawet nie marzył.

Natomiast wielu pracowników, którzy całe swe życie, niekiedy po 40 lat i więcej, spędzili w służbie państwowej, gdzie osiągnęli stosunkowo wyższe zarobki, otrzymuje obecnie rentę tylko nieznacznie podwyższoną, np. z 440 zł do 500 zł. Na domiar złego pozbawiono ich jeszcze prawa do zniżki kolejowej, co bardzo dotkliwie odczuwają.

Należy przypuszczać, że problem ten uszedł uwadze Rządu i Sejmu. Emeryci — b. pracownicy państwowi

liczą na to, że prawo do ulg kolejowych zostanie im przywrócone.

W podobnej sprawie otrzymaliśmy listy również od innych czytelników. Magdalena Skarżyńska z Łasek koło Warszawy przytacza jako argument przemawiający za przyznaniem zniżki kolejowej rencistom z dekretu o p.z.e., że mając zniżki mogliby odwiedzić np. krewnych na wsi, czy na prowincji gdzie spędziliby czas zarówno z pożytkiem dla siebie, jak i z pożytkiem dla rodziny (opiekowanie się dziećmi w czasie żniw, względnie jakieś inne pożyteczne dla gospodarstwa zajęcia). O potrzebie zniżek dla rencistów-inwalidów napisał Mikołaj Proć z Lublina.

Inwalidzi wojenni posiadają jednolite legitymacje inwalidzkie, natomiast inwalidzi pracy, nawet ci trwale niezdolni do pracy (co najmniej drugiej grupy inwalidów) takich legitymacji nie otrzymują.

A szkoda. Zaopatrzenie inwalidów pracy w legitymacje ułatwiłoby im znacznie czynienie zakupów poza kolejnością — stosownie do zarządzenia Ministra Handlu Wewnętrznego, zakup leków w aptekach itp.

Obecnie zdarza się niejednokrotnie, że inwalida legitymuje się np. w sklepie decyzją organów rentowych, która przecież nie do tego celu jest przeznaczona. O tym, jak szybko taki „papiererek“ ulega zniszczeniu, nie trzeba chyba pisać.

Dlatego sprawa zaopatrzenia inwalidów pracy w jednolite szytwe legitymacje wydaje mi się sprawą bardzo pilną i ważną. Koszt druków, zdaniem moim, mogliby ponieść sami zainteresowani inwalidzi — renciści.

ta mogła być należycie wyjaśniona i zarządzo-
na przez władze centralne już dawno przed
1.7.58 — tak, by „końcówki“ można było obli-
czać już razem z decyzjami w maju i czerwcu,
a nie dopiero w sierpniu i wrześniu.

Sprawy czysto personalne

Pracownicy w ciągu wielu już akcji udowod-
nili, że potrafią pracować szybko i sprawnie,
wykazali, iż nie brak im ofiarności i poświęce-
nia. Od 1954 roku co rok przeprowadzane są
wielomiesięczne masowe akcje w godzinach
pozaszłubowych. Dzieje się to najczęściej
w miesiącach letnich i akurat właśnie w tych
miesiącach najbardziej atrakcyjnych urlopy są
wstrzymane.

Rośnie wpływ wniosków rentowych (w na-
szym województwie o blisko 100% w porów-
naniu do stanu z końca 1954), rośnie i kompli-
kuje się rozmiar i zakres prac, ale nie rośnie
ani obsada osobowa ani płace.

Wyprowadzenie aparatu rentowego z obec-
nego zamieszania, wypracowanie i ostateczne
załatwienie litanii prac dodatkowych, wyliczo-
nych wyżej, oraz wyjście z zaległości w pracach
normalnych wymaga rytmicznej a systema-
tycznej pracy, bez przeszkód z zewnątrz i bez
nowych dodatkowych zadań oraz przy równo-
czesnym zachowaniu odpowiedniej atmosfery
i odpowiedniej... obsady osobowej.

Tymczasem jakoś nikt „od góry“ nie dba o to,
by tę atmosferę wytworzyć. I tak np. wiele so-
bie obiecywali pracownicy administracji rento-
wej po nowej siatce płac. Boć szeroko głośno
wszędzie o tym, jak to wzrosną mizerne dotąd
płace pracowników rad narodowych, spośród
których płace pracowników wydziałów rent
i pomocy społecznej należą do najniższych. Mi-
mo jednak szumnych zapowiedzi (nawet przez
kierowników resortu) i mimo szumniejszej jesz-
cze nazwy, jaką na nowo ochrzczono te wydzia-
ły (obecnie „zatrudnienia i spraw socjalnych“),
nowe zaszeregowanie okazało się „bardzo nie
bardzo“. Zostało ono przeprowadzone na zasa-
dzie, że pracownik otrzymuje nowe zaszerego-
wanie „odpowiadające wysokości dotychczas
pobieranych poborów“.

Sami autorzy tego przeszeregowania zdawali
sobie chyba sprawę ze względności „poprawy“
płac, skoro w § 9 ust. Rozporządzenia Rady Mi-
nistrów z 9.5.1958 (Dz. U. nr 33, poz. 149) czy-
tamy: „Pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia
w życie rozporządzenia zakwalifikowani na
nowe stanowiska w tabeli nie mogą otrzymać
uposażenia niższego od dotychczas pobierane-
go“. To postanowienie stanowiło motto całego
przeszeregowania i dlatego z poprawy wyszły
nici.

A podano te „nici“ do wiadomości pracow-
nikom rentowym akurat wtedy, gdy wymagano
od nich najwydajniejszej pracy przez $\frac{2}{3}$ do-
by — w miesiącach lipcu i sierpniu.

Czyż nie ma zatem drogi do poprawy warun-
ków płacy? Owszem — jest. Tabela zaszerego-
wań przewiduje możliwości podwyżki sięgające
od 50% do niekiedy nawet 100% obecnej płacy
— ale z małym zastrzeżeniem: w granicach

obecnego funduszu płac. Stąd być może Pre-
zydium WRN w Katowicach chcąc bardzo pod-
wyższyć płace pracowników rentowych, zażą-
dało niedawno od Wydziału Rent i Pomocy
Społecznej redukcji etatów od 1.1.1959 o blisko
 $\frac{1}{3}$ obecnej obsady osobowej (?)

Ale żarty na bok. Występowanie pod adre-
sem komórki walczącej z tak olbrzymimi trud-
nościami i zaległościami oraz mającej taki
ogrom pracy do wykonania z żądaniem zmniej-
szenia wkrótce stanu osobowego o $\frac{1}{3}$ — jest
wprost niepoważne.

W wydziałach rentowych przerostów zatrud-
nienia nie ma, lecz tylko przyrosty pracy, czyli
za dużo roboty. Komórki rentowe są instytucjami
wobec świata pracy czysto usługowymi i tak
jak w Polsce mamy braki osobowe w innych
usługach, jak np. w handlu (brak sklepów
i ekspedientów), w gastronomii (brak kelne-
rów), w komunikacji (brak służby konduktor-
skiej, motorniczych, szoferów), w służbie zdro-
wia (brak pielęgniarek), tak samo mamy nie
nadmiar, ale brak personelu rentowego. Nie
można na aparat rentowy nakładać wciąż no-
wych ciężarów i komplikować jego pracę, a jed-
nocześnie odbierać mu ludzi.

My pracownicy rentowi wcale nie mamy
tendencji do „rozdymania“ aparatu rentowego.
Pracowaliśmy przez wiele lat — jako jedna
z niewielu grup pracowników umysłowych —
na normach wydajności i potrafimy pracować
intensywnie. Nie chcemy jednak, by — w razie
tak poważnej redukcji aparatu biurowego —
reńcisci i kandydaci na dragistów przychodzili
do nas z siekierami i dragami, upominając się
o załatwienie swych słusznych pretensji, któ-
rych jednak po przeprowadzonej redukcji na
czas w żaden sposób załatwić nie będziemy
mogli.

A więc, co?

Sytuacja w administracji rentowej wojew-
ództwa katowickiego nie jest czymś wyjąt-
kowym. Na terenie wielu innych województw
jest znacznie gorzej, zwłaszcza w tych wojew-
ództwach, które w stadium prac przeliczenio-
wych wkroczyły z wielomiesięcznymi zaległo-
ściami. Ogółem można po prostu powiedzieć, że
aparat rentowy w skali krajowej „leży“. A sko-
ro „leży“, to nie wykonuje i w obecnych wa-
runkach nie może wykonywać należycie swych
zadań.

Prezydium WRN w Katowicach, które w dniu
31.7.1958 omawiało działalność Wydziału Rent
i Pomocy Społecznej, zobowiązało ten wydział
do „przeanalizowania dotychczasowego stylu
pracy komórek rentowych, w celu uproszczenia
i skrócenia czynności w tych komórkach“. Nie
obawiam się powiedzieć, że są to puste słowa.
„Styl pracy“ komórek rentowych w całej Pol-
sce jest jednakowy, a możliwości uproszczenia
i skrócenia czynności — minimalne, w każdym
razie nie stojące w żadnym stosunku do stanu
zaległości i sił personelu. Im dalej w las —
tym więcej drzew: im bardziej sprawiedliwe,
tym bardziej skomplikowane ustawodawstwo
rentowe i stąd tym bardziej czasochłonna praca
w administracji rentowej. A siły kierowniczego

centralnego aparatu rentowego od kilku lat są zwrócone na opracowywanie nowego ustawodawstwa rentowego, zaś terenowego aparatu — na wprowadzenie w życie ciągłych reform. Ani jednemu ani drugiemu zatem od lat nie staje czasu, by popracować solidniej i rzetelniej w kierunku usprawnienia pracy techniczno-wykonawczej. Skoro obecnie czas reform prawa materialnego powinniśmy na kilka lat mieć poza sobą, trzeba przystąpić do strony techniczno-wykonawczej usprawnienia pracy rentowej. Prace te powinny być rozpoczęte w skali centralnej, z powołaniem przedstawicieli terenu.

Dalej trzeba mieć na względzie możliwości techniczne aparatu wykonawczego. Takich akcji jak obecna, nie można w przyszłości robić na siłę w ciągu 6—8 tygodni. Nie jest to bynajmniej kwestia jakiejś „nieudolności“ terenowej administracji rentowej. Wystarczy dla przykładu wskazać na to, że niedawne przeliczenie rent w NRF trwało wiele, wiele miesięcy.

cy — a przecież braku sprężystości i precyzji niemieckiej administracji chyba nie można zarzucać.

W końcu wymaga przedyskutowania następująca sprawa: obecne prawo rentowe zbyt dużo obowiązków nakłada „z urzędu“ na administrację rentową. Właściwie w skrócie rzecz przedstawia się tak, że zainteresowanemu wystarczy zgłosić sam „goły“ wniosek rentowy — bez załączników, dowodów pracy, świadectw itd. Komórka rentowa zaś ma szukać sama po całym świecie świadków, dowodów pracy itp. — kandydat na rencistę natomiast daje się tylko łaskawie obsłużyć i pomstuje na długie czekanie. W 15 lat po wyzwoleniu czas przerzucić ciężar uzyskiwania dokumentacji na osoby najbardziej zainteresowane, tj. ubiegające się o rentę i dopiero wówczas przyjmować wnioski rentowe, gdy interesant dołączy wszystkie potrzebne dokumenty.

Feliks Woźniczka

Zabezpieczenie społeczne za granicą

System rent powszechnych w Jugosławii

Prawie dwa lata trwały opracowywanie uchwalonej przez Związkową Radę Wykonawczą (rząd) i przez Związkową Skupszczyznę (parlament) ustawy o ubezpieczeniu społecznym w Jugosławii. W ciągu tego okresu projekt ustawy był przedmiotem szerokiej ogólnonarodowej dyskusji, w trakcie której wysuniętych zostało około 2500 poprawek, z których wiele w ostatecznym tekście ustawy uwzględniono. Ustawa po jej uchwaleniu (ogłoszona w Dzienniku Ustaw Jugosławii nr 51 z 11.12.1957) weszła w życie z dniem 1.1.1958.

Cechą charakterystyczną ustawy jest jej szeroki zakres osobowy, a w szczególności świadczeniowy. Obejmuje ona bowiem prawie wszystkie grupy uprawnionych i stwarza jednolity i konsekwentny ogólny system zaopatrzeniowy.

Ustawa zawiera 274 artykuły, ujęte w 13 rozdziałów. Rozdział I ustala ogólne zasady ubezpieczenia. Rozdział II określa zakres osobowy zarówno pracowników, jak i członków rodziny. Rozdział III omawia renty na wypadek starości lub inwalidztwa. Rozdział IV reguluje sprawę zaopatrzeń oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych, a V — pracowników bezpieczeństwa i milicji. Rozdział VI ustala renty dla grup specjalnych, przede wszystkim dla twórców (literatów, plastyków, kompozytorów, muzyków i innych). Rozdział VII normuje renty z powodu utraty żywiciela. Rozdział VIII stanowi o specjalnych dodatkach przysługujących tym, którzy otrzymują renty niepełne i renty z tytułu utraty żywiciela. Rozdział IX zawiera specjalne przepisy dotyczące sposobu korzystania z ubezpieczenia i utraty prawa do niego. Rozdział X ustala tryb postępowania, XI — tryb wypłaty rent, XII reguluje sprawy regresu, karne i odpowiedzialności, a ostatni XIII zawiera przepisy przejściowe i końcowe.

Ustawa obejmuje więc w zasadzie wszystkie rodzaje zaopatrzenia — z tym jednak, że nie obejmuje ona ubezpieczenia na wypadek utraty zdolności do wykonywania zatrudnienia, jakkolwiek rozdział III nosi tytuł: „Renty na wypadek starości lub inwalidztwa”. Tytuł ten tłumaczy się tym, że inwalidzi I, II, III i IV grupy mają prawo do renty starczej — przy czym 10 miesięcy pracy zalicza się im jako rok zatrudnienia, a wiek obniża się o 1 rok z tytułu każdego 5 lat pracy; dotyczy to jednak tylko inwalidów, których inwalidztwo powstało wskutek chorób ogólnych.

O inwalidztwie wypadkowym traktować będą odrębne przepisy, które są obecnie w trakcie opracowywania.

W krótkim artykule trudno jest przedstawić cały materiał objęty ustawą, dlatego w niniejszym przeglądzie omówimy jedynie te przepisy, które regulują sprawę powszechnego zaopatrzenia emerytalnego, a w szczególności: a) zakres osobowy, b) okresy zatrudnienia, c) rentę starczą i d) rentę rodzinną.

Zasady ogólne

Ustawa stanowi, że zaopatrzenie rentowe jest częścią ogólnego ubezpieczenia społecznego i zapewnia pracującym oraz ich rodzinom prawo do renty, do pomocy leczniczej i do niektórych innych świadczeń.

Środki finansowe na wykonywanie zaopatrzenia rentowego powstają ze składek. Ustawa ustala, że sprawę tę regulują inne przepisy i dlatego nie stanowi ona o tym kto ma opłacać składki.

Ustawa wyraźnie stanowi, że do prawa do renty nie mają zastosowania przepisy o przedawnieniu. Prawo do renty jest prawem osobistym. Nie może ono być przeniesione na inną osobę, nie może również nikt być pozbawiony tego prawa.

Wykonywanie zaopatrzenia rentowego należy do organów administracyjnych, ale ich decyzje mogą być zaskarżone do sądów.

Na specjalną uwagę zasługuje art. 4 ustawy, który głosi że „Zaopatrzenie rentowe opiera się na zasadzie ubezpieczeń wzajemnych i na zasadzie samorządu ubezpieczonych administracją i funduszami ubezpieczenia społecznego”. Z brzmienia tego artykułu wynikałoby, że zaopatrzenie rentowe jest nadal ubezpieczeniem na wzór klasycznych ubezpieczeń majątkowych.

Zakres osobowy

Ubezpieczonymi zgodnie z ustawą są następujące osoby: 1) osoby pozostające na obszarze Jugosławii w stosunku zatrudnienia, wykonywanego w pełnym wymiarze godzin lub co najmniej w połowie wymiaru w warunkach przewidzianych ustawą, 2) posłowie oraz stali członkowie komitetów (rad) narodowych, otrzymujący stałe wynagrodzenie miesięczne, 3) osoby znajdujące stałe stanowiska z wyboru za wynagrodzeniem w organizacjach społecznych i spółdzielczych, w związkach zawodowych, w izbach i ich związkach —

jeśli praca ta stanowi ich jedyne lub główne zajęcie, 4) członkowie spółdzielni rzemieślniczych (produkcyjnych, przetwórczych i usługowych), 5) członkowie arteli morskich, rzecznych i jeziornych połowu ryb, dla których praca ta stanowi jedyne lub główne zajęcie.

Pracownicy cudzoziemscy zatrudnieni na obszarze Jugosławii są objęci przepisami ustawy, jeśli ustawa lub umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej.

Członkami rodziny pracownika, objętymi ustawą są: 1) mąż względnie żona, 2) dzieci (ślubne, nieślubne, przysposobione oraz pasierby), 3) wnuki, bracia, siostry, pozostający na jego utrzymaniu z powodu utraty rodziców oraz dzieci obce nie mające rodziców wzięte na utrzymanie, 4) rodzice, ojczym i macocha, jeśli byli na jego utrzymaniu.

Okres zatrudnienia

Do wymaganego okresu zatrudnienia zalicza się: 1) okresy pracy w pełnym wymiarze godzin pracy, 2) okres pełnienia mandatu posła lub stałego członka komitetu (rady) narodowego za stałym wynagrodzeniem, 3) okres wykonywania funkcji z wyboru za wynagrodzeniem w organizacjach społecznych lub spółdzielczych, związkach zawodowych lub izbach i ich związkach, jeśli praca ta stanowi jedyne lub główne zajęcie, 4) okresy pracy w charakterze członka spółdzielni rzemieślniczej (produkcyjnej, przetwórczej lub usługowej), 5) okresy pracy w charakterze członka artelu morskiego, rzeczno lub jeziornego połowu ryb, 6) okresy wykonywania praktyki obowiązkowej po ukończeniu studiów w pełnym wymiarze godzin pracy w organizacjach lub instytucjach gospodarczych bez względu na to, czy przysługuje za tę pracę wynagrodzenie czy też nie, pod warunkiem opłacania jednak składek na ubezpieczenie, 8) okresy nauki, do której ubezpieczony był skierowany przez zakład pracy lub organizację społeczną, 9) okresy przebywania w wojsku Jugosławii po 15.5.1945, 7) okresy pracy w charakterze ochotnika-praktykanta, niezależnie od faktu otrzymywania wynagrodzenia — pod warunkiem opłacania składek na ubezpieczenie.

Dla inwalidów pracy oraz dla inwalidów wojennych i wojskowych pełnym dniem pracy jest wymiar godzin określony przez komisję lekarską niezależnie od tego, jaki jest wymiar godzin dla zdrowych w danej gałęzi pracy.

Ustawa ponadto przewiduje, że jeśli zdrowy ubezpieczony pracuje tylko przez połowę wymiaru godzin, ustalonych dla danego zawodu, wtedy okres ten może być zaliczony do okresu zatrudnienia w połowie wymiaru (tzn. jako pół dnia pracy), o ile praca ta stanowi jedyne lub główne zajęcie.

Nadto do okresów zatrudnienia zalicza się również pewne okresy specjalne, a mianowicie: 1) okresy sprzed 6.4.1941 roku: a) wykonywania pracy politycznej w nielegalnych rewolucyjnych organizacjach w kraju i za granicą, jeśli praca ta była jedynym zajęciem lub jeśli z tego powodu wykluczone było otrzymanie zatrudnienia, b) przebywania w więzieniach, obozach i internowania za działalność rewolucyjną, c) przebywania bez pracy wskutek zajmowania się działalnością rewolucyjną, d) niewykonywania pracy z powodu strajków i lokautów, e) bezrobocia do 6 miesięcy, spowodowanego zwolnieniem za udział w strajkach oraz 2) okresy sprzed 15.5.1945 roku, spędzone: a) w oddziałach partyzanckich Jugosławii, b) w pracy organizacji w walce wywolenczej Jugosławii, c) w oddziałach hiszpańskiej armii republikańskiej lub w oddziałach wojskowych walczących po stronie armii republikańskiej, d) w oddziałach armii sojuszniczych pod warunkiem powrotu do kraju do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Zalicza się do okresów zatrudnienia również szereg innych okresów bardzo szczegółowo określonych w ustawie, których specyfika jest związana z historią okresu 1941—1945 i dotyczy terytoriów Włoch, Triestu, Albanii, półwyspu bałkańskiego i innych, jak również okresu władzy monarchii w Jugosławii.

Do okresów zatrudnienia wlicza się również na specjalnych warunkach, szczegółowo określonych, okresy pracy samodzielnej (nie najmnej): 1) w charakterze pracownika kultury (pracownicy sztuki, literatury, kina, dziennikarze itp.), 2) pracownicy zajmujący się

zastępstwem, np. adwokaci, notariusze itp., 3) pracownicy służby zdrowia, np. lekarze, weterynarze, aptekarze, dentyści, położne itp., 4) specjaliści techniczni, np. architekci, inżynierowie, technicy itp., 5) rzemieślnicy, 6) osoby wykonujące usługi w miejscach publicznych, np. czyścibuty, tragarze, posłańcy itp.

Zagadnienie okresów zatrudnienia jest w ustawie bardzo szczegółowo ujęte. Problemowi temu poświęcono aż 39 artykułów, z których każdy składa się z 3—5 ustępów.

Ciekawe, że ustawa obejmuje nie tylko te okresy, które zalicza się do okresów zatrudnienia, lecz również wyjaśnia jakie okresy nie są zaliczane do okresów zatrudnienia. Do tych ostatnich przykładowo należą okresy pracy w wieku do 15 lat, okresy pobytu w więzieniu, jeśli okres ten wynosi więcej niż 1 miesiąc.

Osobne przepisy przewidują możliwość odejmowania pewnych okresów zatrudnienia osobom, które zostały skazane za przestępstwa przeciwko państwu lub narodowi albo działały na szkodę gospodarki i własność narodowej.

Wreszcie odrębne przepisy traktują o przypadkach, gdy praca ciężka lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia daje prawo do uprzywilejowanego liczenia czasu, np. za zaliczalny rok uważa się 8,9 lub 10 miesięcy faktycznej pracy. Ponadto specjalny przepis stanowi, że wykonywanie pracy ciężkiej lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia powoduje obniżenie wieku wymaganego do przyznania renty, mianowicie: 3 lata pracy daje prawo do zmniejszenia wieku o 1 rok.

Wiele przepisów w zakresie okresów zatrudnienia ma charakter przepisu wykonawczego, a nawet okólnikowego. Stroną dodatnią jest tu ujęcie w jednym akcie prawnym całości zagadnienia, co stanowi udogodnienie dla aparatu wykonującego ustawę i daje możliwość obywatelowi zapoznania się z przysługującymi mu uprawnieniami w zakresie zaopatrzeń. Z drugiej jednak strony stwarza to sztywność przepisów, które mogą być zmieniane tylko przez najwyższy organ ustawodawczy oraz nadaje charakter aktu prawnego najwyższego rzędu przepisom mniej ważnym, mającym raczej charakter interpretacyjny i wyjaśniający. Scholastyka tych przepisów ustawy, dobra może w okólniku interpretacyjnym, obciąża niepotrzebnie akt zasadniczy i zaciera różnicę między zasadami systemu zaopatrzeniowego a normami wykonawczymi. Zresztą życie jest tak różnorodne i wielostronne, że najbardziej scholastyczne przepisy nie będą zdolne przewidzieć wszystkich możliwości życiowych.

Warunki renty starszej

Renta może być pełna i niepełna. Renta niepełna jest właściwie częścią procentową renty pełnej. Renta może przekroczyć wymiar renty pełnej, jeśli ubezpieczony po przyznaniu renty pracował nadal.

Renta starcza pełna przysługuje mężczyźnie, który posiada 35 lat zatrudnienia i osiągnął 55 lat życia, a kobiecie, jeśli posiada 30 lat zatrudnienia i osiągnęła 50 lat życia.

Jeżeli ubezpieczony nie spełnia powyższych warunków, gdy chodzi o okres zatrudnienia, to przysługuje mu renta starcza niepełna, a mianowicie: mężczyźnie po osiągnięciu 65 lat życia, a kobiecie — 55 lat życia, jeśli:

1) mężczyzna posiada 30 lat zatrudnienia lub więcej, a kobieta — 25 lat zatrudnienia, albo

2) mężczyzna posiada mniej niż 30, lecz co najmniej 25 lat zatrudnienia i kobieta mniej niż 25, lecz co najmniej 20 lat zatrudnienia — pod warunkiem, że w okresie ostatnich 5 lat mają po 7 miesięcy zatrudnienia w każdym roku lub łącznie w tym okresie co najmniej 3 lata i 5 miesięcy zatrudnienia, lub

3) mężczyzna i kobieta posiadają mniej lat zatrudnienia niż przewiduje pkt 2, lecz mają co najmniej 15 lat zatrudnienia — pod warunkiem, że w okresie ostatnich 5 lat mieli po 8 miesięcy zatrudnienia w każdym roku albo łącznie w tym okresie co najmniej 4 lata i 2 miesiące zatrudnienia.

Okres zatrudnienia przewidziany wyżej w pkt. 2 i 3 (wymagany do niepełnej renty starczej) powinien być osiągnięty przez mężczyzn między 60 i 65 rokiem życia, a przez kobiety między 50 a 55 rokiem życia.

Ustawa przewiduje ponadto pewne warunki ulgowe dla tych, którzy osiągnęli wymagany wiek a nie mają jeszcze wymaganego okresu zatrudnienia oraz dla tych, którzy ostatnio przed nabyciem prawa do renty otrzymywali zasiłki z tytułu pomocy społecznej i byli zarejestrowani jako poszukujący pracy w organie zatrudnienia oraz dla kobiet, które były zajęte wychowywaniem dzieci w wieku do 7 lat.

Podstawa wymiaru renty starczej

Podstawę wymiaru renty starczej stanowi pewien określony procent przeciętnego zarobku, ustalony dla poszczególnych grup zarobkowych. Grup takich jest 20 zwykłych i jedna specjalna.

Do grupy specjalnej I-a zaliczeni są ci, których zarobek wynosi ponad 43 tys. dinarów miesięcznie. Podstawę wymiaru stanowi dla nich 68,5% zarobku wynoszącego 43 tys. dinarów oraz 60% od kwoty ponad 43 tys. dinarów.

W pozostałych 20 zwykłych grupach (o zarobkach poniżej 43 tys. dinarów miesięcznie) procentowa wysokość podstawy wymiaru waha się od 77,5% do 68,5% w I grupie, rosnąc o 0,5% w każdej następnej niższej grupie. Podstawa wymiaru w najniższej XX grupie dla zarabiających poniżej 7.450 dinarów jest sztywna i wynosi 5.800 dinarów. Zarobki wymienionych 20 grup wahają się więc od 43.000 do 7.450 dinarów, zaś przeciętna podstawa wymiaru dla tychże 20 grup waha się od 32.000 do 5.800 dinarów.

Niezależnie od tego podziału na grupy, wszyscy ubezpieczeni dzielą się na 5 kategorii, przy czym ubezpieczeni danej kategorii nie mogą w zasadzie mieć podstawy wymiaru wyższej niż to przewiduje ich kategoria.

A więc nie mogą mieć wyższej podstawy wymiaru: a) robotnicy niekwalifikowani — niż wg XVI grupy zarobkowej, b) robotnicy, których praca wymaga posiadania doświadczenia lub niskich kwalifikacji — niż wg XII grupy, c) robotnicy, których praca wymaga nauki lub średniego wykształcenia — niż wg IX grupy, d) robotnicy wysoko kwalifikowani, specjaliści oraz aparat kierowniczy niż wg V grupy i wreszcie tylko e) najwyżsi specjaliści i najwyżej kwalifikowani pracownicy mogą posiadać podstawę wymiaru wg I grupy i grupy specjalnej I-a.

Jeżeli ubezpieczony zarabia o 15% więcej niż najwyższa grupa zarobkowa kategorii, do której on należy, wówczas może otrzymać podstawę wymiaru tylko według najniższej grupy, należącej do wyższej kategorii.

Odrębne przepisy dość znowu szczegółowo podają sposób obliczenia zarobku — z tym, że zasadniczo za zarobek przyjmuje się zarobek zasadniczy oraz wszystkie stałe do niego dodatki.

Wysokość renty starczej

Pełna renta wynosi 100% podstawy wymiaru. Renta niepełna wynosi 40% przy 15 latach pracy i rośnie za każdy rok pracy o 3% dla mężczyzn i o 4% dla kobiet.

Jeśli rencista, otrzymujący pełną rentę, pracuje nadal, otrzymuje on dalsze 50% podstawy wymiaru za każdy rok pracy.

Specjalne ulgowe obliczenie zaopatrzenia przewidziane jest dla uczestników walki narodowo-wyzwoleńczej. Ponadto otrzymują oni specjalne dodatki od 10—90% renty w zależności od tego, kiedy wstąpili do oddziałów walczących. Ciekawy jest przepis, który stanowi, że uczestnik walki, który po 6.4.1941 roku dostał się do niewoli i w obozie jeńców czynnie organizował jeńców — ma prawo do dodatku w wysokości 30% renty.

Przepisy dotyczące ustalenia podstawy wymiaru i obliczenia wysokości renty są bardzo skomplikowane i najmniej kazuistyczne niż przepisy dotyczące okresów zatrudnienia. Dość nadmienić, że obejmują one około 20 artykułów, z których każdy ma 4—5 ustępów.

Warunki renty rodzinnej

Członkowie rodziny mają prawo do renty z tytułu utraty żywiciela, jeżeli:

a) zmarły ubezpieczony był rencistą, albo

b) śmierć ubezpieczonego nastąpiła wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, albo
c) jeśli ubezpieczony miał w chwili śmierci co najmniej 5 lat zatrudnienia — pod warunkiem, że w ostatnich 5 latach przypadało nie mniej niż 8 miesięcy zatrudnienia w każdym roku lub łącznie w tym okresie co najmniej 4 lata i 2 miesiące, albo
d) jeśli ubezpieczony miał prawo do renty, tj. spełniał warunki, ale renty nie pobierał.

Ustawa zawiera ponadto przepis, przewidujący przypadek, że renta po zmarłym żywicielu przysługuje pod pewnymi warunkami również wtedy, gdy sam żywiciel nie miał jeszcze prawa do zaopatrzenia.

Wdowie przysługuje renta, jeśli w chwili śmierci żywiciela miała 45 lat — a bez względu na wiek, o ile:

- 1) wychowuje dziecko do lat 15, mające prawo do renty, albo
- 2) zmarły osierocił co najmniej 3 dzieci mających prawo do renty, lub
- 3) jeśli jest inwalidą I grupy w dniu śmierci żywiciela lub stanie się nim w ciągu roku od dnia śmierci.

Jeśli wdowa w czasie otrzymywania renty w sytuacjach pod pkt. 1, 2 i 3 osiąga 45 lat, wówczas uzyskuje stałe prawo do renty. Jeśli wdowa otrzymywała rentę w warunkach pod pkt. 1, 2 i 3 i następnie po ustaniu tych warunków wypłatę tej renty wstrzymano już po osiągnięciu przez nią 40 lat, wówczas wypłatę renty wznowia się po osiągnięciu przed wdową 45 lat.

To samo dotyczy wdowy, która w dniu śmierci żywiciela miała 40 lat życia; uzyskuje ona prawo do renty po osiągnięciu 45 lat życia.

Wdowa będąca w chwili śmierci żywiciela w wieku pomiędzy 40 a 45 lat, która nie pracuje i nie ma zawodu wolnego, ma prawo:

- 1) do odprawy w wysokości 3 podstaw wymiaru, jeśli nie ma innych uprawnień do renty lub
- 2) do 6-krotnej wysokości różnicy między rentą, która by się należała, gdyby wdowa miała prawo do renty, a rentą faktycznie pobieraną przez innych uprawnionych członków rodziny.

Wdowiec ma prawo do renty, jeśli w chwili śmierci żony miał 60 lat życia oraz był niezdolny do pracy i pozostawał na utrzymaniu żony.

Wdowa lub wdowiec nie mają prawa do renty jeśli: 1) ślub zawarto w celu otrzymania renty, 2) małżeństwo do chwili śmierci żywiciela trwało mniej niż rok, 3) nastąpił rozwód bez prawa do alimentów, 4) faktyczna separacja trwała 6 lub więcej miesięcy przed śmiercią żywiciela.

Dzieci, wnuki i rodzeństwo mają prawo do renty do chwili osiągnięcia 15 lat życia, a jeśli uczęszczają do szkół — 26 roku życia.

Dzieci przysposobione oraz obce mają prawo do renty, jeśli przysposobienie lub wzięcie na utrzymanie dziecka obcego miało miejsce co najmniej na 3 lata przed śmiercią żywiciela; warunek ten nie jest wymagany, gdy śmierć była skutkiem wypadku lub choroby zawodowej.

Wnuki, bracia i siostry oraz dzieci obce mają prawo do renty również i wtedy, gdy mają rodziców, ale zupełnie i stale niezdolnych do pracy.

Rodzice mają prawo do renty, jeśli byli na utrzymaniu żywiciela i w chwili śmierci mieli: 1) matka 45 lat, a ojciec — 60 lat, albo 2) byli stale i zupełnie niezdolni do pracy. To samo dotyczy ojczyzna i macochy

Wysokość renty rodzinnej

Rentę wymierza się w procencie od renty należnej pracownikowi.

Jeśli do renty mają prawo wdowa, dzieci i dalsi członkowie rodziny, wtedy na jednego członka przysługuje 60%, na dwóch — 75%, na trzech — 90%, a na czterech i więcej — 100% renty zmarłego.

Jeśli natomiast prawo do renty mają tylko dzieci, wnuki i rodzeństwo, wtedy renta wynosi na jednego członka 40%, na dwóch — 55%, na trzech — 70%, a na czterech i więcej — 100% renty zmarłego żywiciela.

Szczegółowe przepisy określają prawo do renty w rozmaitych życiowych przypadkach oraz ustalają sposób podziału renty między uprawnionych i stanowią komu wypłaca się rentę rodzinną.

Na zakończenie warto zaznaczyć, że przepis art. 233 ustawy stanowi, że „wnioski o renty lub o przeliczenie renty złożone przed 1 stycznia 1958 rozpoznawane są według przepisów obowiązujących do tego dnia”. Oznacza to utworzenie dwóch portfeli. Specjalne jednak przepisy przewidują w jakich warunkach starzy renciści mogą żądać przeliczenia renty według nowych przepisów i nowych stawek. Niezależnie od tego prze-

pisy przejściowe przewidują warunki i sposób podwyższenia rent „starego” portfela.

Omawianą ustawą o zaopatrzeniu emerytalnym objętych jest ponad 40% obywateli Jugosławii. Renty starcze oraz z tytułu utraty żywiciela otrzymywało w dniu wejścia w życie ustawy około 300 tys. rencistów.

Michał Ponarski

N R F

Kiedy zarobkowanie powoduje wstrzymanie renty

Renty starcze. Przepisy rentowe przewidują dwa rodzaje rent: renta normalna i renta przedwczesna na okres pozostawania bez pracy (bezrobocia).

Normalna renta starcza przysługuje ubezpieczonemu, który ukończył 65 lat (wiek starczy) i posiada okres wyczekiwania (180 miesięcy ubezpieczenia). Na tego rodzaju rentę nie ma żadnego wpływu ani zarobkowanie rencisty ani też czerpanie dochodów z innych źródeł. Rencista pobierający normalną rentę starczą może zatem pracować najmnieżej bez żadnych ograniczeń co do wysokości zarobku, gdyż jego zatrudnienie z uwagi na przekroczenie wieku starczy jest wyłączone z ubezpieczenia emerytalnego i dlatego nie oddziaływa na uprawnienia rentowe.

Przedwczesną rentę starczą otrzymuje na własny wniosek ubezpieczony, który ukończył 60 lat, przebył wymagany okres wyczekiwania (180 mies. składkowych) i co najmniej od roku pozostanie nieprzerwanie bez pracy. Kobieta (ubezpieczona) ma prawo ponadto do takiej renty starczej, gdy zaprzestanie pracować przed osiągnięciem 65 lat życia, o ile ukończyła 60 lat i posiada wymagany okres wyczekiwania (180 mies. składkowych) — pod warunkiem jednak, że w ostatnich 20 latach przed zaprzestaniem pracy wykonywała co najmniej przez 10 lat zatrudnienie, z tytułu którego były opłacane składki na ubezpieczenie emerytalne.

W obydwu tych przypadkach przedwczesnych rent starczych podjęcie zatrudnienia lub działalności uzasadniającej obowiązek ubezpieczenia rentowego powoduje zawieszenie wypłaty renty, przy czym zatrudnienia krótkotrwałe lub dające niewielkie dochody (Gelengentliche Aushilfe) nie mają wpływu na prawo do tych rent.

Zawieszanie przedwczesnych rent starczych wpływa z ich istoty i charakteru; są one bowiem przyznawane albo w przypadku pozostawania bez pracy na skutek niemożności otrzymania normalnego zatrudnienia, albo w razie zaprzestania pracy z własnej woli. Skoro zatem rencista w każdym z tych przypadków podejmuje normalne zatrudnienie, uzasadniające obowiązek ubezpieczenia, to nie spełnia on już warunków do pobierania przedwczesnej renty i wypłata jej zostaje wstrzymana.

Renty inwalidzkie. Przepisy rozróżniają renty inwalidzkie z tytułu niezdolności do wykony-

wania zawodu (inwalidztwo zawodowe) i z tytułu niezdolności do zarobkowania (inwalidztwo ogólne).

Renta inwalidzka z zawodu przysługuje ubezpieczonemu, który utracił zdolność do pracy co najmniej w 50% i posiada okres wyczekiwania (60 miesięcy).

W stosunku do tego rodzaju rencistów nie ma przepisu, który by wprost ograniczał prawo do renty z powodu zarobkowania. Z ducha ustawy wynika, że tym rencistom nie można zabronić użytkowania pozostałej reszty zdolności do pracy i zamiany jej na zarobek; ustawa bowiem stanowi, że praca wykonywana ze szkodą dla zdrowia nie powoduje wstrzymania renty.

Renta inwalidzka zawodowa podlega jednak wstrzymaniu, jeżeli rencista wskutek „zmiany w jego stosunkach” (einer Änderung in seinen Verhältnissen) nie jest już nadal niezdolny do wykonywania zawodu. Przez pojęcie „zmiana w jego stosunkach” rozumie się zarówno zmianę w stosunkach zdrowotnych (wyleczenie choroby, przystosowanie się organizmu do stanu wywołanego chorobą), jak i zmianę w stosunkach bytowo-zarobkowych. Wykonywanie pracy zarobkowej w następstwie przeszkolenia i nabycia nowych kwalifikacji zawodowych przekreśla istnienie inwalidztwa zawodowego i tym samym pociąga wstrzymanie renty.

W każdym przypadku przy badaniu, czy istnieje nadal inwalidztwo, decydującą rolę odgrywają takie okoliczności jak: rodzaj i zakres wykonywanych czynności oraz fizyczne i umysłowe zdolności i umiejętności rencisty.

Rentę z tytułu inwalidztwa ogólnego otrzymuje ubezpieczony posiadający wymagany okres wyczekiwania, który z powodu choroby lub innych ułomności nie może wykonywać pracy zarobkowej z pewną regularnością przez okres czasu, którego długości nie można przewidzieć, lub wykonuje pracę zarobkową, lecz uzyskuje z niej tylko nieznaczne dochody.

Z powyższej definicji inwalidztwa wynika, że tylko praca zarobkowa, wykonywana z pewną regularnością oraz dająca więcej niż nieznaczne dochody powoduje zawieszenie renty. Każde natomiast zarobkowanie, które przynosi nieznaczne dochody nie ma wpływu na prawo do renty. Pojęcie „nieznacznych dochodów” nie jest w przepisach bliżej określone; maksymalna ich kwota jest ustalana indywidualnie dla każdego przypadku.

Wykonywanie pracy zarobkowej przez rencistę z tytułu inwalidztwa zarówno zawodowego, jak i ogólnego nie pociąga redukcji renty o kwotę zarobku, a jedynie w pew-

nych okolicznościach może spowodować całkowite wstrzymanie renty lub zamianę renty inwalidzkiej ogólnej na rentę inwalidzką zawodową i odwrotnie.

Jan Janczur

N R D

Dodatki do rent w związku ze zniesieniem kart żywnościowych

Od 1.6.1958 zostały zniesione w NRD karty żywnościowe oraz wprowadzone jednolite ceny na podstawowe artykuły. Wobec tego, że ceny artykułów dotychczas reglamentowanych uległy podwyżce, od 1.6.1958 zostały odpowiednio podwyższone płace robotników i pracowników umysłowych, a rencistom przyznano specjalne dodatki wyrównawcze.

Wysokość dodatku dla rencistów, zamieszkałych na terytorium NRD wynosi 9 marek, a dla zamieszkałych w demokratycznym sektorze Berlina — 12 marek miesięcznie. Dodatek stanowi pełne pokrycie różnicy między starymi cenami kartkowymi a nowymi cenami jednolitymi. Jeżeli rencista nadal pracuje i przysługuje mu dodatek wyrównawczy z tego tytułu wyższy niż 9 marek, otrzymuje dodatek wyrównawczy tylko z zakładu pracy.

Wdowy otrzymują dodatek wyrównawczy do renty w kwocie 5 marek miesięcznie pod warunkiem, iż nie pracują i nie otrzymują żadnego innego świadczenia.

Renciście, który pobiera rentę z ubezpieczeń społecznych i jednocześnie zaopatrzenie emerytalne kolejowe lub pocztowe przysługuje dodatek wyrównawczy tylko w tym przypadku, jeśli oba te świadczenia nie przekraczają w sumie 600 marek miesięcznie.

Ponadto rencistom, podobnie jak i pracownikom czynnym, przysługuje dodatek na żonę. Dodatek ten, jeżeli rencista pobiera rentę z ubezpieczenia społecznego, wynosi 9 marek, a dla pozostałych rencistów 5 marek miesięcznie. Dodatek na żonę uwarunkowany jest tym, aby żona nie była zatrudniona i usamodzielniona gospodarczo oraz aby nie pobierała żadnych innych świadczeń (np. własna renta, zasiłek dla bezrobotnych, stypendium).

Dodatek na żonę nie posiadającą własnych dochodów przysługuje również osobom otrzymującym zasiłki z opieki społecznej i zasiłki dla bezrobotnych. Wynosi on 9 marek, jeśli żona ukończyła 60 lat życia lub jest niezdolna do pracy (66²/₃%), a 5 marek, jeśli żona nie spełnia żadnego z wymienionych warunków.

J. J.

Inwalidzka renta wyrównawcza

USTAWA Z 28.3.1958 O ZMIANIE PRZEPISÓW O RENTACH I ZAOPATRZENIACH — DZ. U. NR 23, POZ. 97

Komu przysługuje inwalidzka renta wyrównawcza

Ustawa z 28.3.1958 zmieniająca przepisy o rentach i zaopatrzeniach, wprowadziła zasadę zawieszalności prawa do renty starczej, inwalidzkiej i rodzinnej na czas posiadania przez rencistę zarobku z tytułu zatrudnienia lub dochodu z innych źródeł. Zasada ta nie dotyczy rencistów uprawnionych do rent inwalidzkich z tytułu inwalidztwa powstałego wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej oraz z tytułu inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą wojskową.

Ustawa z 28.3.1958, ustalając zasadę zawieszalności renty inwalidzkiej, wprowadziła równocześnie inwalidzką rentę wyrównawczą.

Prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej uzależnione jest przede wszystkim od spełnienia warunków do samej renty inwalidzkiej (pełnej). Warunkami tymi są: a) posiadanie wymaganego okresu zatrudnienia (co najmniej 5 lat) oraz b) stanie się inwalidą w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia.

Renta wyrównawcza przysługuje:

1) pracownikowi, który został uznany przez KIZ za inwalidę, lecz nie przerwał zatrudnienia, wykonując je nadal ze zmniejszonym zarobkiem i

2) pracownikowi uznanemu przez KIZ za inwalidę w okresie dwóch lat po ustaniu zatrudnienia, a który przed przyznaniem mu renty inwalidzkiej (pełnej) podjął zatrudnienie z zarobkiem niższym od zarobku, jaki stanowiłby podstawę wymiaru renty inwalidzkiej oraz

3) renciście, któremu pobieraną rentę inwalidzką (pełną) zawieszono z powodu ponownego podjęcia zatrudnienia, o ile zarobek tego rencisty jest niższy od zarobku stanowiącego podstawę wymiaru zawieszanej renty inwalidzkiej.

Prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej uwarunkowane jest obniżeniem się zarobków do wysokości poniżej 80% tych zarobków, które stanowiły względnie stanowiłyby podstawę wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej).

Inwalidzka renta wyrównawcza nie przysługuje, jeżeli pracownik, oprócz zarobków z tytułu zatrudnienia (nawet obniżonych), posiada dochody z innych źródeł, powodujące w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z 6.5.1958 (Dz. U. nr 26, poz. 111) zawieszenie prawa do renty (patrz: PUS nr 7/58, art. M. Brojewskiego pt. „Kiedy i w jakich sytuacjach wypłata renty nie ulega zawieszeniu w całości lub części“). Pracownik, który posiada dochody z innych źródeł w wysokości nie powodującej zawieszenia renty i równocześnie jest zatrudniony z za-

robkiem niższym niż 80% podstawy wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej), zachowuje prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej.

Inwalidzka renta wyrównawcza dotyczy w zasadzie tylko osób zaliczonych do II lub III grupy inwalidów. Renciści bowiem zaliczeni do I grupy inwalidów, jeżeli pozostają w zatrudnieniu, mają prawo na podstawie § 5 rozp. RM z 6.5.1958 do pobierania renty inwalidzkiej w wysokości 70% lub 60% podstawy wymiaru do 1200 zł, w zależności od kategorii zatrudnienia (wysokość natomiast inwalidzkiej renty wyrównawczej — o czym będzie mowa dalej — jest zawsze niższa).

Obliczanie wysokości renty wyrównawczej

Zadaniem inwalidzkiej renty wyrównawczej jest uzupełnienie zarobku zmniejszonego na skutek inwalidztwa. Dlatego wysokość tej renty określa się różnicą pomiędzy zarobkiem, który stanowił czy stanowiłby podstawę wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej) a przeciętnym miesięcznym zarobkiem uzyskiwanym przez inwalidę. Przeciętny miesięczny zarobek oblicza się z 3 kolejnych miesięcy zatrudnienia po miesiącu kalendarzowym:

1) w którym zgłoszono wniosek o rentę, jeżeli pracownik w ogóle nie pobierał jeszcze renty i została mu przyznana renta inwalidzka wyrównawcza, albo

2) w którym rencista podjął zatrudnienie po przyznaniu renty inwalidzkiej (pełnej) i skutkiem tego prawo do tej renty uległo zawieszeniu a powstało prawo do renty wyrównawczej, albo

3) w którym u rencisty, któremu zawieszono uprzednio inwalidzką rentę (pełną), nastąpiło obniżenie zarobków o więcej niż 80%.

Ponieważ przeciętny miesięczny zarobek, jako podstawę wymiaru inwalidzkiej renty wyrównawczej oblicza się z okresu 3 miesięcy zatrudnienia, przeto, wysokość tej renty może być ustalona dopiero po upływie tych 3 miesięcy. Stąd pierwsza wypłata inwalidzkiej renty wyrównawczej, obliczonej od dnia powstania prawa do tej renty, nie może nastąpić wcześniej niż w pierwszym terminie płatności, przypadającym po upływie 3 miesięcy zatrudnienia, z których obliczono przeciętny zarobek do wymiaru renty.

Kształtowanie się wysokości inwalidzkiej renty wyrównawczej, jako uzupełnienia zmniejszonych wskutek inwalidztwa zarobków, zależy od kształtowania się wysokości tych zarobków; zmiana wysokości zarobków powoduje zmianę wysokości renty. Aby uniknąć częstego przeliczania renty ww. rozporządzenia RM z 6.5.1958 — ustaliło zasadę, że pierwszą

wysokość inwalidzkiej renty wyrównawczej ustala się na okres od daty powstania prawa do renty do daty pierwszego terminu płatności oraz na okres następujących 6 miesięcy. Obliczona wysokość renty wyrównawczej nie podlega zmianie w okresie, na który została ustalona, pomimo zmian zarobku.

P r z y k ł a d: Pracownik zgłosił 7 lipca 1958 wniosek o rentę inwalidzką. Zaliczony został przez KIZ do II grupy inwalidów. Przeciętny miesięczny zarobek z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, stanowiący podstawę wymiaru renty wynosi 1260 zł. Z zaświadczenia zakładu pracy wynika, że pracownik pozostaje nadal w zatrudnieniu, a zatem prawo do renty inwalidzkiej ulega zawieszeniu. Dla stwierdzenia, czy pracownik ten będzie miał prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej oraz dla ew. ustalenia wysokości tej renty pracownika puszczono, by przedłożył zaświadczenie zakładu pracy o wysokości zarobków za miesiące: sierpień, wrzesień i październik, tj. za 3 miesiące zatrudnienia następujące po miesiącu, w którym został zgłoszony wniosek o rentę. Zaświadczenie takie zostało przedłożone w listopadzie. Przeciętny miesięczny zarobek z 3 miesięcy wynosi 920 zł i jest niższy niż 80% zarobku, jaki by przyjęto do wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej). Wobec tego pracownik ma prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej, a wysokość tej renty wynosi: $(1260 - 920) = 340$ zł. Rentę tę wypłaca się: a) jednorazowo za okres od daty powstania prawa do renty, tj. od 7.7.1958 do daty pierwszego terminu płatności przypadającego po upływie 3 miesięcy przyjętych do obliczenia przeciętnego miesięcznego zarobku, tj. do 19.11.1958 (rentę płaci się w terminie 20 dnia każdego miesiąca) oraz b) na okres następujących 6 miesięcy, tj. od 20.11.1958 do 19.5.1959.

Założmy, że zarobki pracownika z powyższego przykładu ulegały w czasie pobierania renty wyrównawczej zmianom i wynosiły w okresie ostatnich 6 miesięcy, dla którego ustalono pierwszą wysokość renty: listopad 1958 — zł 800, grudzień 1958 — zł 1020, styczeń 1959 — zł 1080, luty 1959 — zł 700, marzec 1959 — zł 800 i kwiecień 1959 — zł 640. Łączny zarobek za 6 miesięcy wynosił 5040 zł, a przeciętny miesięczny z tego okresu — 840 zł. Pomimo zmian zarobku na przestrzeni okresu 6 miesięcy wysokość renty nie ulega w tym okresie zmianie ani też nie przeprowadza się z tego powodu żadnego rozliczenia.

Przeciętny miesięczny zarobek z okresu tych ostatnich 6 miesięcy pobierania renty wyrównawczej (tj. 840 zł) służy do ustalenia wysokości tej renty na okres następujących 6 miesięcy.

Ponieważ podstawa wymiaru (zarobki) renty inwalidzkiej (pełnej) wynosiła (jak podano w ww. przykładzie) 1260 zł, przeto renta wyrównawcza inwalidzka z przytoczonego przykładu powinna wynosić na następne 6 miesięcy: różnicę między podstawą wymiaru renty inwalidzkiej (1260 zł) a przeciętnym zarobkiem z okresu listopad 1958 — kwiecień 1959 (zł 840), co wyrażałoby się kwotą $(1260 - 840) = 420$ zł.

W rzeczywistości jednak renta wyrównawcza

ww. inwalidy zostanie ustalona w wysokości niższej aniżeli kwota 420 zł. Bowiem wysokość inwalidzkiej renty wyrównawczej wynosi różnicę między podstawą wymiaru (zarobkami) renty inwalidzkiej (pełnej a przeciętnym miesięcznym zarobkiem z 3 względnie 6 miesięcy zatrudnienia — z tym jednak, że wysokość tej renty bez dodatków do renty nie może przekroczyć kwoty obliczonej według poniższej tabeli:

Kategoria zatrudnienia	Procent podstawy wymiaru renty		
	do 1200 zł	od nadwyżki 1200—2000 zł	ponad 2000 zł
I	40	20	15
II	30		

A zatem renta wyrównawcza inwalidzka z wyżej przytoczonego przykładu (II kategoria zatrudnienia) wyniesie na następne 6 miesięcy, przy podstawie wymiaru (zarobku) renty inwalidzkiej (pełnej) 1260 zł, stosownie do powyższej tabeli: $(1200 \text{ zł} \times 30\%) + (60 \text{ zł} \times 20\%) = 372$ zł a nie 420 zł.

Renciście pobierającemu inwalidzką rentę wyrównawczą przysługują dodatki do renty takie same, jak do renty inwalidzkiej (pełnej), a więc: dodatek dla żony i dzieci, dodatek za pracę fizyczną w brackich zakładach pracy oraz dodatki dla pracowników nauki i z tytułu posiadania odznaczeń.

Wysokość inwalidzkiej renty wyrównawczej wraz z ww. dodatkami może przekroczyć kwotę obliczoną według powyższej tabeli, nie może jednak przekroczyć różnicy między podstawą wymiaru (zarobkiem) renty inwalidzkiej (pełnej) a przeciętnym zarobkiem, stanowiącym podstawę do obliczenia renty wyrównawczej.

P r z y k ł a d: Pracownikowi (II kategoria zatrudnienia) przyznano rentę inwalidzką, przy czym do podstawy jej wymiaru przyjęto zarobki w wysokości 1500 zł. Pracownik ten pozostał jednak nadal w zatrudnieniu z zarobkiem 1000 zł (a więc większym niż 500 zł), wobec tego rentę tę zawieszono a przyznano mu inwalidzką rentę wyrównawczą, gdyż osiągnął przez niego zarobek (1000 zł) był niższy niż 80% podstawy wymiaru (zarobku) renty inwalidzkiej (pełnej). Wysokość renty wyrównawczej obliczono według powyżej podanej tabeli na kwotę $(1200 \text{ zł} \times 30\%) + (300 \text{ zł} \times 20\%) = 420$ zł. Pracownikowi temu przysługiwał dodatek na dwoje dzieci w wysokości 165 zł, a zatem kwota renty wyrównawczej (420 zł) łącznie z tym dodatkiem (165 zł) wynosiłaby 585 zł. Ponieważ jednak renta wyrównawcza nie może przekraczać różnicy między podstawą wymiaru renty inwalidzkiej (w tym przypadku 1500 zł) a przeciętnym miesięcznym zarobkiem przyjętym do obliczenia renty wyrównawczej (w tym przypadku 1000 zł), tj. kwoty $(1500 \text{ zł} - 500 \text{ zł}) = 500$ zł — przeto ww. pracownik otrzyma inwalidzką rentę wyrównawczą w wysokości 500 zł a nie 585 zł. Jeżeli zarobki tego pracownika obniżą się w następnych 6 miesiącach z 1000 zł na 800 zł, to wówczas przy ponownym oblicze-

niu renty wyrównawczej otrzyma ją w wysokości 585 zł, gdyż kwota ta nie będzie przekraczała różnicy między podstawą wymiaru (zarobkiem) renty inwalidzkiej (pełnej) a przeciętnym zarobkiem przyjętym do obliczenia renty wyrównawczej, tzn. nie będzie przekraczała kwoty (1500 zł — 800 zł) = 700 zł.

Odmianą zasadę stosuje się przy ustalaniu wysokości inwalidzkiej renty wyrównawczej dla rencistów, pobierających renty z tzw. staro portfelu, którzy w dniu 1.7.1958 pozostawali w zatrudnieniu. Rencistom tym przez cały czas zatrudnienia do dnia ustania tego zatrudnienia wypłaca się inwalidzką rentę wyrównawczą w wysokości nie przekraczającej kwoty renty pobieranej w dniu 30.6.1958. Jeżeli więc w tym dniu zatrudniony rencista ze „starego“ portfelu pobierałby np. rentę w wysokości 286 zł oraz dodatek na dwoje dzieci w kwocie 165 zł czyli łącznie 451 zł, to choćby znajdował się w identycznej sytuacji jak pracownik z wyżej podanego przykładu — będzie nadal aż do czasu ustania zatrudnienia otrzymywał inwalidzką rentę wyrównawczą w dawnej wysokości 451 zł a nie w wysokości 500 czy 585 zł (patrz: PUS nr 8/58 art. M. Tyrowicza pt. „Praktyka stosowania przepisów art. 94 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym“).

Ustalając przeciętny miesięczny zarobek do obliczenia wysokości inwalidzkiej renty wyrównawczej na okres następných 6 miesięcy (po obliczeniu pierwszej wysokości), nie uwzględnia się zarobków z miesięcy kalendarzowych, w których pracownik przez okres dłuższy niż 5 dni pobierał zasiłki z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby lub macierzyństwa. Jeżeli więc zatrudniony rencista w każdym miesiącu z okresu 6 miesięcy poprzedzających ponowne obliczenie wysokości renty pobierał zasiłki chorobowe przez okres dłuższy niż 5 dni, wówczas dla ustalenia przeciętnego zarobku na okres następných 6 miesięcy przyjmuje się zarobki z 3 najbliższych miesięcy zatrudnienia poprzedzających ten okres.

Zawieszenie prawa do renty wyrównawczej

Gdy odpadnie którykolwiek z podanych niżej warunków, uzasadniających wypłatę inwalidzkiej renty wyrównawczej, następuje zawieszenie prawa do tej renty. Prawo do renty zawieszają się od najbliższego terminu płatności przypadającego po miesiącu kalendarzowym, w którym wystąpiły okoliczności powodujące to zawieszenie. Np. rencista, któremu wypłacano rentę w terminie 15 dnia danego miesiąca za okres od 15 do 14 dnia następnego miesiąca,

złożył w m-cu kwietniu sklep, wówczas zawieszenie prawa do renty następuje od dnia 15 maja.

Prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej ulega zawieszeniu, gdy:

- 1) powstały nowe okoliczności zmieniające inwalidztwo, albo
- 2) przeciętny miesięczny zarobek z tytułu zatrudnienia wynosi 80% lub więcej zarobków, które stanowiłyby podstawę wymiaru inwalidzkiej renty (pełnej), albo
- 3) rencista uzyskał dochód z innych źródeł w wysokości powodującej zawieszenie renty, albo
- 4) ustało zatrudnienie rencisty, albo
- 5) brak jest zaświadczenia zakładu pracy o wysokości zarobków.

Okolicznościami zmieniającymi inwalidztwo, co ma wpływ na prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej, są:

- a) przekwalifikowanie rencisty do I grupy inwalidów, albo
- b) powstanie nowego inwalidztwa na skutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, albo
- c) ustanie w ogóle inwalidztwa.

Rencista przekwalifikowany do I grupy inwalidów ma prawo w razie pozostawania nadal w zatrudnieniu do pobierania zredukowanej renty inwalidzkiej, która zawsze jest wyższa od inwalidzkiej renty wyrównawczej. W przypadku więc przesunięcia rencisty do I grupy inwalidów zostaje przyznana mu renta inwalidzka zredukowana, a zawieszają się prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej.

Jeżeli rencista ulegnie wypadkowi w zatrudnieniu lub zachoruje na chorobę zawodową i z tego tytułu powstanie nowe inwalidztwo, może na podstawie art. 43 dekretu o p.z.e. wystąpić o przyznanie mu w miejsce pobieranej renty wyrównawczej renty inwalidzkiej wypadkowej, która nie ulega zawieszeniu bez względu na zatrudnienie, wysokość zarobków i dochodów z innych źródeł.

W razie ustania inwalidztwa, co zawsze musi stwierdzić KIZ na podstawie przeprowadzonego badania kontrolnego, ustaje prawo zarówno do renty inwalidzkiej (pełnej), jak i do renty wyrównawczej.

W przypadku, gdy przeciętny zarobek rencisty z okresu ostatnich 6 miesięcy pobierania renty wyrównawczej wzrośnie i będzie wynosił 80% lub więcej zarobku, który by stanowił podstawę wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej) — wówczas następuje zawieszenie renty wyrównawczej od najbliższego terminu płatności, przy

Została oddana już do druku nowa instrukcja o zasiłkach z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, którą zarządy ubezpieczeń rozpoczną w IV kwartale przeprowadzać po zakładach pracy.

Instrukcja ta przeznaczona jest zasadniczo dla użytku referentów zasiłkowych i głów-

Nowa instrukcja

nych (starszych) księgowych w zakładach pracy, dla rad zakładowych (miejscowych) w zakładach pracy, dla zarządów okręgowych i zarządów głównych związków zawodowych i dla pracowników wojewódzkich

(obwodowych) zarządów ubezpieczeń społecznych.

Nowa instrukcja wprowadza w odróżnieniu do komunikatu nr 8 jednolity i uproszczony sposób ustalania podstawy wymiaru i obliczania zasiłków chorobowych, domowych, szpitalnych, sanatoryjnych, połogowych i pogrzebowych.

padającego po upływie 6 miesięcy, w których zarobek wzrósł.

Wzrost zarobku rencisty pobierającego inwalidzką rentę wyrównawczą do wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru renty w jednym lub w 2 kolejnych miesiącach zatrudnienia nie nakłada na rencistę obowiązku zawiadamiania o tym organu wypłacającego renty. Obowiązek niezwłocznego zawiadomienia powstaje dopiero wtedy, gdy rencista osiągnął zarobek w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru renty w każdym z 3 kolejnych miesięcy zatrudnienia.

Jeżeli rencista zawiadomi o wzroście zarobków w terminie, następuje zawieszenie prawa do renty od najbliższego terminu płatności renty, przypadającego po upływie tych 3 miesięcy. Gdy natomiast rencista nie zawiadomi, że jego zarobki wzrosły i będzie nadal pobierał rentę wyrównawczą np. przez 4 lub więcej miesięcy, wówczas zawieszenie prawa do tej renty nastąpi od terminu płatności, przypadającego w pierwszym miesiącu, w którym rencista osiągnął zarobek w wysokości 80% lub więcej zarobku, jaki by stanowił podstawę wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej); kwoty zaś pobrane od dnia zawieszenia renty podlegają zwrotowi.

Jeżeli rencista w czasie pobierania inwalidzkiej renty wyrównawczej uzyskał dochody z innych źródeł, powodujące w myśl rozp. Rady Ministrów z 6.5.1958 zawieszenie renty, wtedy renta wyrównawcza ulega zawieszeniu od najbliższego terminu płatności, przypadającego po miesiącu, w którym rencista uzyskał te dochody.

Renta inwalidzka wyrównawcza przysługuje tylko wtedy, gdy rencista jest zatrudniony ze zmniejszonym zarobkiem. A zatem, gdy rencista przerwie zatrudnienie, to ustaje prawo do renty wyrównawczej, a powstaje prawo do renty inwalidzkiej (pełnej). Prawo do tej renty powstaje od dnia zaprzestania zatrudnienia. Jeżeli rencista przestanie wykonywać zatrudnienie przed upływem 6 miesięcy, na które ustalono wysokość renty wyrównawczej, i następnie będzie pobierał zasiłki z powodu choroby lub macierzyństwa, to według art. 7 ust. 1 dekretu o p.z.e. okres pobierania zasiłków uważa się za okres zatrudnienia. I wówczas przez cały okres pobierania zasiłków wypłaca się renciście inwalidzką rentę wyrównawczą w dotychczasowej wysokości, a prawo do renty inwalidzkiej (pełnej) powstanie dopiero od dnia ustania prawa do pobierania zasiłków chorobowych.

Inwalidzką rentę wyrównawczą wymierza się na ściśle oznaczony okres na podstawie przeciętnego miesięcznego zarobku z okresu zatrudnienia poprzedzającego okres, na który wymierza się tę rentę. Wysokość przeciętnego miesięcznego zarobku ustala się na podstawie zaświadczenia zakładu pracy, stwierdzającego wysokość zarobków rencisty w obliczeniowym okresie. Obowiązek przedłożenia takiego zaświadczenia ciąży na renciście. Jeżeli zaświadczenie to nie zostanie przedłożone w określonym terminie, nie można ustalić na następny okres ani prawa do renty, ani jej wysokości. Dlatego też wstrzymuje się w tych przypadkach wypłatę renty.

Przywrócenie prawa do renty wyrównawczej

Przywrócenie prawa do pobierania uprzednio zawieszanej renty inwalidzkiej wyrównawczej i jej wypłata następuje od dnia, w którym powstały warunki do przywrócenia tej renty (tj. obniżenie zarobków). Wypłata renty od dnia powstania warunków do jej wypłaty następuje bezwarunkowo tylko w tych przypadkach, gdy wniosek o przywrócenie renty wyrównawczej zostanie zgłoszony w terminie nie późniejszym niż 3 miesiące, licząc od dnia powstania warunków do przywrócenia tej renty.

Sprawa terminu wypłaty renty wyrównawczej przedstawia się nieco odmiennie, gdy wniosek o jej przywrócenie zostanie zgłoszony po upływie 3 lub więcej miesięcy od dnia powstania warunków (obniżki zarobków) do tej renty. W tych przypadkach przywróconą inwalidzką rentę wyrównawczą wypłaca się za okres tylko 3 miesiące, licząc wstecz od dnia zgłoszenia wniosku o przywrócenie prawa do tej renty. Przy ustalaniu okresu tych 3 miesięcy nie bierze się pod uwagę (wyłącza się z rachunku) miesiąca, w którym nastąpiła obniżka zarobków (warunek do przywrócenia renty) oraz 3 miesięcy, z których przyjmuje się zarobki do obliczenia przeciętnego zarobku, jako podstawy wymiaru renty wyrównawczej. Praktycznie wygląda to następująco: jeżeli okres zawarty między ostatnim dniem 3-miesięcznego okresu, z którego przyjmuje się zarobki do obliczenia przeciętnego miesięcznego zarobku, a dniem zgłoszenia wniosku o przywrócenie renty:

a) jest nie dłuższy niż 3 miesiące, to rentę wypłaca się zawsze od dnia, w którym powstały warunki do przywrócenia renty,

b) jest dłuższy niż 3 miesiące, to rentę wypłaca się za okres tylko 3 miesiące, licząc wstecz od dnia zgłoszenia wniosku o przywrócenie renty.

Przykład: Dwaj zatrudnieni renciści A i B, którym uprzednio zawieszono inwalidzką rentę wyrównawczą, zgłosili dnia 30.9.1959 wniosek o przywrócenie tej renty, gdyż ich zarobki obniżyły się do wysokości poniżej 80% zarobków, które by stanowiły podstawę wymiaru renty inwalidzkiej (pełnej). Obniżka zarobków u rencisty A nastąpiła od 1 marca 1959, a u rencisty B — od 1 stycznia 1959. Do obliczenia wysokości renty wyrównawczej przyjmuje się zarobki z 3 miesięcy zatrudnienia (nie licząc miesiąca, w którym nastąpiła obniżka zarobków), a mianowicie: dla rencisty A — z kwietnia, maja i czerwca, a dla rencisty B — z lutego, marca i kwietnia. Okres między ostatnim dniem 3-miesięcznego okresu, z którego wyprowadzono przeciętny zarobek, a dniem zgłoszenia wniosku o przywrócenie renty jest u rencisty A — nie dłuższy niż 3 miesiące (od 1.7 do 30.9), a rencisty B — dłuższy niż 3 miesiące (od 1.5 do 30.9). Wobec tego przywrócona inwalidzka renta wyrównawcza zostanie wypłacona renciście A — od 1.3.1958, tj. od dnia powstania warunków obniżenia zarobków) do przywrócenia renty, a renciście B — od 1.7.1959, tj. za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku o przywrócenie renty.

Maksymilian Brojewski

Kiedy wlicza się do podstawy wymiaru renty

otrzymywane przez pracownika bilansówki i nagrody

W jaki sposób doliczać bilansówkę do podstawy wymiaru renty

Podstawę wymiaru renty stanowi całkowity zarobek przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia wraz z wszelkimi dodatkami, które trwale wpływają na jego wysokość (art. 10 ust. 3 dekretu o p.z.e.). Przepisy o obliczaniu podstawy wymiaru renty ustaliły, że kwota otrzymywana przez pracownika tytułem bilansówki jest dodatkiem do zarobku, który należy uwzględniać przy wymiarze renty (§ 7 ust. 1 rozp. MPiOS z 22.11.1956, Dz. U. nr 59, poz. 280).

Niektóre organa rentowe przy ustalaniu podstawy wymiaru renty traktują bilansówkę jako wynagrodzenie periodyczne przysługujące pracownikowi za okres ubiegły. Okres ten licząc wstecz od daty wypłaty bilansówki odpowiada w ich mniemaniu ilości miesięcy, za które sporządzono bilans. Wobec tego wypłaconą pracownikowi kwotę bilansówki w okresie, z którego przyjmuje się zarobki do obliczenia podstawy wymiaru renty, dzieli przez tę liczbę miesięcy i doliczają do zarobków w miesiącach zatrudnienia występujących przed datą wypłaty bilansówki. Jeżeli więc w wykazie zarobków np. za okres od 1.9.1957 do 31.8.1958, dołączonym do wniosku o rentę, została podana kwota bilansówki rocznej 1200 zł, wypłacone w lutym 1958, to kwotę tę traktują jako wynagrodzenie przysługujące za ubiegły rok, tj. za 12 miesięcy wstecz licząc od lutego 1958. W podanym zatem przykładzie zostały zwiększone zarobki o 100 zł miesięcznie (1/12 od 1200 zł) za okres: luty 1958 — wrzesień 1957, tj. za 6 miesięcy, wobec czego przy obliczaniu podstawy wymiaru renty wliczono zamiast 1200 zł, tylko 600 zł bilansówki.

Taki sposób obliczania podstawy wymiaru renty, nie znajdujący oparcia w obowiązujących przepisach, budzi słuszne zastrzeżenia ze strony osób zain-

teresowanych, powodując skargi.

Dla wyjaśnienia tej sprawy należy sobie uświadomić, czym jest bilansówka.

Bilansówka lub premia bilansowa wypłacana jest w zakładach pracy na podstawie odrębnych przepisów. Bilansówkę otrzymują tylko pracownicy finansowo-księgowi po sporządzeniu sprawozdania rachunkowego za okres ubiegły. Mogą to być okresy roczne, półroczne lub kwartalne. Sporządzenie sprawozdania rachunkowego lub bilansu za okres ubiegły wymaga wykonania dodatkowej pracy — poza pracą normalną wykonywaną bieżąco. Bilansówka jest więc wynagrodzeniem za tę dodatkową pracę.

Pracę nad sporządzeniem sprawozdania rachunkowego wykonuje się po upływie okresu objętego tym sprawozdaniem. Jeżeli np. sprawozdanie rachunkowe obejmuje okres roku kalendarzowego, to sprawozdanie rachunkowe za ten rok sporządza się normalnie na początku roku następnego. Tak samo sprawozdanie za półrocze, lub za kwartał sporządza się dopiero w następnym półroczu lub kwartale.

Jeżeli — jak powiedzieliśmy — jak powiedzieliśmy — bilansówka jest wynagrodzeniem za pracę, to wynagrodzenie takie przysługuje za ten okres, w którym praca została wykonana, a nie za okres, za który sprawozdanie zostało sporządzone. Wobec tego, gdy za rok 1957 sporządzono sprawozdanie w 1958 roku i w tym roku po sporządzeniu tego sprawozdania została wypłacona bilansówka, to kwoty pobrane z tego tytułu przez pracowników należy traktować jako wynagrodzenie za 1958 a nie za 1957 rok, co słusznie stwierdziła Państwowa Komisja Płac w piśmie z 20.11.1957, No BR-B-2-48/3822/57.

Bilansówka jest wynagrodzeniem jednorazowym, a nie wynagrodzeniem periodycznym wypłacanym w dłuższych odstępach czasu niż jeden miesiąc. Dlatego do wypłaty tego wynagrodzenia nie może być stosowany przepis § 7 ust. 2 rozp.

MPiOS z 22.11.1956 nakazujący obliczać otrzymaną przez pracownika kwotę w odpowiednim stosunku miesięcznym. Wypłata bilansówki nie jest zależna od woli kierownictwa zakładu pracy, lecz od należytego wykonania pracy. Termin wypłaty zależy od terminu sporządzenia sprawozdania w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, czyli termin wypłaty wiąże się ściśle z wykonaniem pracy. Ponieważ terminy sporządzenia sprawozdania i wypłaty bilansówki nie są odległe, Zarząd Rent w piśmie z 17.7.1958, Znak Un-525-6/58 wyjaśnił, że bilansówkę należy traktować jako wynagrodzenie pracownika za ten miesiąc, w którym dokonano wypłaty.

Wobec tego zaliczenie bilansówki do podstawy wymiaru renty zależne jest od tego, czy miesiąc, w którym wypłacono bilansówkę, lub premię bilansową jest objęty okresem, z jakiego zarobki przyjmuje się do obliczenia renty. Jeżeli zatem bilansówka lub premia bilansowa wypłacona została w miesiącu, z którego zarobek przy obliczaniu podstawy wymiaru renty wchodzi do tej podstawy — wlicza się również pełną kwotę wypłaconej bilansówki, jeżeli zaś nie wchodzi do podstawy wymiaru, nie uwzględnia się żadnych kwot z tytułu bilansówki.

(mb.)

Nagrody o charakterze stałym i niestałym

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 29.4.1958, które uzupełniło i zmieniło niektóre postanowienia o obliczaniu podstawy wymiaru renty, zawarte w rozp. MPiOS z 22.11.1956 r. (Dz. U. nr 59, poz. 280) wprowadziło też dwa nowe pojęcia dotyczące dochodu pracownika a mianowicie nagrody o charakterze stałym i nagrody w charakterze niestałym.

W myśl § 1 pkt. 1 rozporządzenia z 29.4.1958 do podstawy wymiaru renty:

a) wlicza się nagrodę o charakterze stałym oraz

b) nie wlicza się nagrody o charakterze niestałym.

Aby należycie ocenić wypłaconą pracownikowi nagrodę i ustalić czy jest ona nagrodą o charakterze stałym czy niestałym, potrzebna jest znajomość definicji tych pojęć oraz ustalenie cech charakterystycznych dla tych nagród. Sprawę tę wyjaśnia pismo Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 5.8.1958 r. znak Un-525-20/58 jak następuje:

„Za nagrody o charakterze stałym, o których mowa w § 1 pkt. 1a rozp. Min. Pracy i Opieki Społecznej z 29.4.1958 (Dz.U. nr 26, poz. 113) uważa się kwoty wypłacone pracownikowi z funduszu nagród ustanowionego na podstawie szczególnych przepisów i obejmującego istniejącego przedtem fundusz premii, jeżeli wypłata z tego funduszu nagród:

a) odbywa się permanentnie w okresach kwartalnych lub miesięcznych oraz

b) uzależniona jest od indywidualnego wkładu pracy pracownika przy wykonywaniu zadań zakładu pracy”.

Z przytoczonego pisma wynika, że o kwalifikacji kwoty wypłaconej pracownikowi do nagrody o charakterze stałym albo niestałym decyduje fundusz nagród, z którego kwota została przyznana, a mianowicie okoliczności powstania takiego funduszu oraz zasady jego funkcjonowania. Nie ma natomiast znaczenia częstotliwość wypłat, tj. stałe przyznawanie nagród temu samemu pracownikowi, np. w każdym półroczu, kwartale lub miesiącu.

Do nagród o charakterze stałym zalicza się kwoty wypłacone z funduszu nagród, jeżeli spełnione są następujące warunki:

1) po utworzeniu funduszu nagród nastąpiła likwidacja istniejącego dotąd w zakładzie pracy funduszu premii,

2) nagrody z tego funduszu przyznaje się permanentnie w okresach kwartalnych lub miesięcznych oraz

3) przyznanie nagrody uzależnione jest od indywidualnego wkładu pracy pracownika.

Nagrody wypłacane w podanych wyżej warunkach zawiera-

ją te same cechy, jakie wymagane są dla premii; a premia jest dodatkiem do zarobku przyjmowanemu do obliczenia podstawy wymiaru renty. Stąd więc wypłacone nagrody o charakterze stałym uważa się za dodatki do zarobków, analogicznie jak premie.

Do nagród o charakterze stałym zaliczają się np. kwoty wypłacone pracownikom zatrudnionym w centralnych zarządach z funduszu nagród ustanowionego uchwałą nr 192 Rady Ministrów z 16.4.1956 (Monitor nr 33, poz. 412), ponieważ utworzenie funduszu nagród w tych instytucjach oraz zasady jego funkcjonowania odpowiadają określonym wyżej warunkom.

Nie zalicza się natomiast do nagród o charakterze stałym kwot przyznawanych tytułem nagród pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, w których obok funduszu nagród istnieje fundusz premii, oraz

pracownikom zatrudnionym w tych zakładach pracy, w których nie ma obecnie funduszu premii, lecz nie było go i przedtem.

Do zakładów pracy, w których obok funduszu nagród istnieje fundusz premii zaliczyć należy w szczególności wszelkiego rodzaju przedsiębiorstwa i zakłady, natomiast do zakładów pracy, które nie mają obecnie i nie miały przedtem funduszu premii — ministerstwa, centralne urzędy oraz prezydium rad narodowych wszystkich szczebli, jak również instytucje o charakterze biurowym. Wypłata nagród w jednych jak i w drugich zakładach pracy nie odbywa się permanentnie w ściśle określonych terminach, lecz okolicznościowo, przeważnie z okazji różnych rocznic, uroczystości lub świąt. Dlatego nagrody te zostały nazwane nagrodami o charakterze niestałym i tych nagród nie wlicza się do podstawy wymiaru renty. (mb).

Którym pracownikom służby zdrowia wypłaca się renty w czasie zatrudnienia

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 czerwca 1958 roku w sprawie wypłaty rent fachowym pracownikom służby zdrowia (Monitor P. nr 49, poz. 289) określa, którym fachowym pracownikom służby zdrowia i na jakich warunkach wypłaca się rentę w czasie pozostawania w zatrudnieniu (wysokość i warunki wypłacania w tym wypadku rent omówiliśmy szczegółowo w PUS nr 7/58, str. 192).

Zanim wyjaśnimy szczegółowo przepisy wspomnianego zarządzenia należałoby na wstępie wskazać na przesłanki, które zadecydowały o wyjątkowym potraktowaniu tej grupy rencistów. Zaważyła tu sytuacja kadrowa w społecznych zakładach służby zdrowia oraz niskie dotąd uposażenie tych pracowników. Wiadomo powszechnie, że odczuwamy bardzo duży brak fachowego personelu służby zdrowia, że zdarzają się nawet przypadki niemożności otwarcia szpitala na skutek braku pielęgniarek. Odejście z pracy fachowych i doświadczonych pracowników służby zdrowia posiadających już uprawnienia

rentowe pogorszyłoby jeszcze bardziej tę trudną sytuację.

Z drugiej strony wiadomo, że przy niskich zarobkach (do 1.200 zł), a tak kształtują się niestety dotychczas przeciętne uposażenia fachowych pracowników służby zdrowia, renty obliczone według nowych stawek są stosunkowo wysokie i indywidualny wybór rencisty — renta czy zatrudnienie — padłby w przeważającej większości wypadków na rentę. Przykładowo biorąc wiadomo, że rutynowana starsza pielęgniarka, mając do wyboru między pracą z uposażeniem np. 1000 zł a rentą w wysokości 750 zł bez pracy — wybierze rentę.

Wychodząc z tego stanu faktycznego Rząd w oparciu o uprawnienia przyznane mu przez ustawę z dnia 28 marca 1958 o zmianie przepisów o rentach i zaopatrzeniach podjął decyzję o częściowym tylko zawieszaniu rent niektórym fachowym pracownikom służby zdrowia. Wyrazem tej decyzji jest wspomniane wyżej zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Przepisy zarządzenia obejmują tylko osoby

uprawnione do rent starczych i inwalidzkich, a nie obejmuje rencistów uprawnionych do pobierania rent rodzinnych.

Istnieją dwa warunki, od jakich uzależnione jest dalsze wypłacanie rent fachowym pracownikom służby zdrowia, o których mowa w omawianym zarządzeniu. Są to: 1) zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin i 2) zatrudnienie w zakładach społecznych służby zdrowia.

Przez pełny wymiar godzin należy rozumieć obowiązujący wymiar godzin dla danego zawodu. Jeżeli np. obowiązujący czas pracy lekarza rentgenologa wynosi 6 godzin dziennie, to w odniesieniu do niego pełnym wymiarem godzin będzie 6 godzin a nie 8, jak to ma miejsce dla innych pracowników służby zdrowia. Warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin oznacza pozostawienie rent, a więc stworzenie bodźca pozostania przy pracy tylko dla tych fachowych pracowników służby zdrowia, których praca ma istotne znaczenie dla zakładów społecznych służby zdrowia, a nie dla tych, którzy ze względu na stan zdrowia lub inne zajęcia pracują w czasie skróconym.

To wyjątkowe potraktowanie fachowych pracowników służby zdrowia zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, nie uchyla ogólnie obowiązujących przepisów o wypłacie inwalidzkich rent wyrównawczych oraz o niezawieszaniu rent rencistom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin lub dorywczo z zarobkiem nie przekraczającym 500 zł. Z przepisów tych mogą więc korzystać również fachowi pracownicy zdrowia odpowiadający tym warunkom.

Określenie „zakłady społeczne służby zdrowia“ użyte jest w zarządzeniu w rozumieniu ustawy z dnia 28.X.1948 o zakładach społecznych służby zdrowia i planowanej gospodarce w służbie zdrowia (Dz. U. nr 55, poz. 434).

Zgodnie z postanowieniami tej ustawy społecznymi zakładami służby zdrowia są: szpitale, przychodnie rejonowe, ośrodki zdrowia, przychodnie specjalistyczne, ambulatoria przyzakładowe, stacje pogotowia ratunkowego, zakładowe ośrodki

zdrowia itp. Również apteki są w rozumieniu tej ustawy społecznymi zakładami służby zdrowia. Należy zwrócić uwagę, że wyodrębnione zakłady służby zdrowia kolejarzy są również w rozumieniu tej ustawy społecznymi zakładami służby zdrowia i dlatego zarządzenie obejmuje również zatrudnionych tam rencistów.

Nie są natomiast w rozumieniu tej ustawy społecznymi zakładami służby zdrowia wszelkiego rodzaju spółdzielnie lekarzy, spółdzielnie lekarzy dentyistów, zespoły lekarskie, spółdzielnie pracy techników dentyistycznych itp.

Jeżeli chodzi o zakłady służby zdrowia Ministerstwa Obrony Narodowej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Ministerstwa Sprawiedliwości, to jakkolwiek nie są one w rozumieniu ww. ustawy społecznymi zakładami służby zdrowia, omawiane zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej traktuje na równi zatrudnionych w zakładach służby zdrowia tych ministerstw rencistów z rencistami zatrudnionymi w społecznych zakładach służby zdrowia. Rodzaje zakładów służby zdrowia wspomnianych resortów są podobne do rodzajów społecznych zakładów służby zdrowia, z tym że w pionie Ministerstwa Sprawiedliwości istnieje ponadto służba zdrowia w więzieniach, domach poprawczych itp. Zarządzenie wymienia 7 grup stanowisk w zakładach służby zdrowia na których to stanowiskach zatrudnienie nie powoduje całkowitego zawieszenia rent. Są to stanowiska następujące:

1) Lekarzy — pojęcie to obejmuje lekarzy wszystkich specjalności a więc i lekarzy dentyistów.

2) Niektórych pracowników farmaceutycznych, a mianowicie: magistra farmacji, prowizora farmacji, aptekarza aprobowanego, pomocnika aptekarskiego, asystenta aptecznego, i technika aptecznego. Innych stanowisk pracowników farmaceutycznych zarządzenie nie obejmuje.

3) Położnych — dotyczy to oczywiście starszych położnych i młodszych położnych.

4) Pielęgniarek (pielęgniarzy) i dyplomowanych opiekunek

dziecięcych. Przez określenie pielęgniarki należy rozumieć również młodszą i starszą pielęgniarkę. To samo odnosi się do opiekunek dziecięcych. Warto zwrócić uwagę, że w niektórych zakładach służby zdrowia Ministerstwa Sprawiedliwości osoby zatrudnione na stanowiskach pielęgniarzy nazywani są sanitariuszami.

5) Felczerów (oczywiście starszych i młodszych felczerów).

6) Uprawnionych techników dentyistycznych. Uprawnieni technicy dentyistyczni są to tacy technicy dentyści, którzy mają prawo dokonywania zabiegów w jamie ustnej. Stanowiska te występują przeważnie na terenach śląskich.

7) Laborantów medycznych — są to przeważnie pracownicy techniczni, chemicy, zatrudnieni w laboratoriach ośrodków zdrowia i szpitali.

Na zakończenie należy zwrócić uwagę, że jeżeli rencista poza zatrudnieniem w społecznym zakładzie służby zdrowia, posiada dochody z innych źródeł (np. z lekarskiej praktyki prywatnej), lub też wykonuje zatrudnienie powodujące zawieszenie prawa do renty, to prawo do renty takiego rencisty ulega zawieszeniu mimo zatrudnienia w społecznym zakładzie służby zdrowia. Powodem zawieszenia prawa do renty będzie bowiem w tych przypadkach nie fakt zatrudnienia w społecznym zakładzie służby zdrowia, lecz posiadanie dochodów z innych źródeł bądź też wykonywanie zatrudnienia powodującego zawieszenie prawa do renty. Jeżeli np. rencista — lekarz jest zatrudniony w administracji na półetatu i osiąga z tego tytułu zarobek przekraczający 500 zł, a oprócz tego jest zatrudniony w społecznym zakładzie służby zdrowia w pełnym wymiarze godzin, to prawo do renty tego lekarza-rencisty ulega zawieszeniu. Powodem zawieszenia jest w tym przypadku nie zatrudnienie w społecznym zakładzie służby zdrowia, lecz zatrudnienie w administracji z zarobkiem przekraczającym 500 zł miesięcznie. Podobnie ma się rzecz z dochodami z innych źródeł. Gdyby np. wspomniany wyżej lekarz nie był zatrudniony w administracji, lecz pro-

wadził prywatną praktykę lekarską i osiągał z tego tytułu dochód miesięczny np. w wysokości 1.200 zł miesięcznie, to jego prawo do renty ulega również zawieszeniu. I w tym wypadku powodem zawieszenia jest dochód z innych źródeł a nie zatrudnienie w społecznym zakładzie służby zdrowia.

Druga istotna sprawa, którą warto na zakończenie przypomnieć. Wyjątkowe potraktowanie zatrudnionych rencistów — fachowych pracowników służby

zdrowia nie uchyła w stosunku do nich działania art. 94 dekretu o p.z.e. (patrz artykuł „Źródła i praktyczne zastosowania art. 94 dekretu o p.z.e.“ — PUS nr 8/58). Zgodnie z ust. 2 art. 94 dekretu o p.z.e. renta wypłacana fachowym pracownikom służby zdrowia po dniu 1 lipca 1958 nie może być wyższa od kwoty rent, jakie pobierali oni przed tą datą, chodzi w tym wypadku o tych rencistów, którzy pobierali renty na podstawie przepisów obowiązujących

przed 1 lipca 1954, tj. z tzw. starego portfela.

*

Decyzja w sprawie wyjątkowego potraktowania rencistów — fachowych pracowników służby zdrowia, zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia spotkała się z rozumieniem i jak świadczą ogłoszy osiągnęła zamierzony cel.

M. Tyrowicz

Kilka wyjaśnień w sprawie uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Uprawnienia do zasiłku chorobowego w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika umysłowego

Pracownik umysłowy z reguły nie ma prawa do zasiłku chorobowego przez pierwsze 3 miesiące choroby, ponieważ za te miesiące przysługuje mu prawo do całkowitego wynagrodzenia (art. 95 ust. 5 ustawy z 28.3.1933 o ubezp. społ. w związku z art. 19 rozporządzenia Prezydenta RP z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych).

Wyjątek od powyższej zasady stanowią przypadki, w których rozwiązanie umowy o pracę w ciągu 3 pierwszych miesięcy choroby następuje wskutek upływu czasu, na który umowa była zawarta, wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia umowy przed zachowaniem pracownika. W tych przypadkach pracownik umysłowy ma prawo do zasiłku chorobowego od dnia rozwiązania umowy o pracę, chociażby nie upłynął jeszcze okres 3 miesięcy choroby, ponieważ od dnia rozwiązania umowy o pracę nie przysługuje mu wynagrodzenie.

W praktyce codziennej mają miejsce i inne jeszcze sytuacje: np. zakład pracy rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przed wyczerpaniem przez tego pracownika okresu 3 miesięcy choroby i skutkiem tego za część tego okresu od dnia zwolnienia (np. za 1 miesiąc) nie wypłacił mu wynagrodzenia.

Powstaje zagadnienie, czy w tym przypadku pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę czy też od dnia, w którym upłyne okres 3 miesięcy choroby.

CZUS wyjaśnia, że pracownik ten będzie miał prawo do zasiłku dopiero od 4-tego miesiąca niezdolności do pracy, gdyż w myśl ww. przepisów przysługuje mu przez pierwsze pełne 3 miesiące choroby wynagrodzenie od pracodawcy. Okoliczność, że zakład pracy odmówił wynagrodzenia wobec rozwiązania umowy o pracę z natychmiastowym skutkiem z winy pracownika nie ma żadnego wpływu na prawo w zakresie uprawnień do zasiłków chorobowych. W takiej sytuacji pracownik może mieć tylko roszczenie do zakładu pracy o wypłatę wynagrodzenia i dochodzić tego roszczenia w komisji rozjemczej lub w sądzie, jeżeli uważa rozwiązanie z nim umowy o pracę za bezprawne. Jeżeli pracownik przegra proces albo zrezygnuje z procesu, wówczas za czas od dnia zwolnienia go z pracy do dnia upływu pełnych 3 miesięcy choroby pozostanie bez wynagrodzenia i bez zasiłku chorobowego.

P r z y k ł a d : Pracownik umysłowy zatrudniony w zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, zachorował 1 lipca i ma prawo do wynagrodzenia przez pierwsze 3 miesiące choroby, tj. do 30 września. Z dniem 31 lipca zakład pracy rozwiązał z pracownikiem

umowę o pracę z natychmiastowym skutkiem z powodu ujawnionego nadużycia. W związku z tym zakład pracy wstrzymał pracownikowi wypłatę wynagrodzenia przez dalsze 2 miesiące choroby, tj. za sierpień i wrzesień. Mimo wstrzymania wypłaty wynagrodzenia pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego za te 2 miesiące (sierpień, wrzesień). Zasiłek chorobowy należy się dopiero od 1 października w razie dalszej niezdolności do pracy z powodu choroby.

Wyjaśnienie CZUS z 6.9.1958 — znak: Up-04-52.

Pracownicy kampanijni i sezonowi zatrudnieni w cukrowniach nie mają prawa do zasiłków rodzinnych

Według układu zbiorowego pracy pracownicy zatrudnieni w przemyśle cukierniczym dzielą się na trzy kategorie: pracowników stałych, kampanijnych i sezonowych (art. 60 układu).

Stałym pracownikiem jest ten, który w ciągu roku pracuje przez okres kampanii i okres normalnego remontu — choćby miał przerwę między zakończeniem kampanii a rozpoczęciem normalnego remontu, nie dłuższą jednak niż 3 miesiące.

Kampanijnym pracownikiem jest ten, który pracuje w czasie kampanii i przyjęty został do pracy w okresie od dnia rozpoczęcia przyjmowania buraków do dnia ukończenia wirowania cukrzycy — choćby czas jego pracy przedłużył się do jednego miesiąca po ukończeniu wirowania cukrzycy.

Kategorią zbliżoną do pracowników kampanijnych są pracownicy sezonowi — z tą tylko różnicą, że pracownik kampanijny jest przyjmowany na okres kampanii cukrowniczej, a sezonowy pracownik może być zatrudniony również w innym okresie.

Pracownicy kampanijni, jak i sezonowi są objęci premią sezonową za ciągłość i wydajność pracy. Stąd te dwie kategorie pracowników, zatrudnionych w cukrowniach, nie mają prawa do zasiłków rodzinnych (§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 5.5.1951 — Dz. U. nr 26, poz. 196 w związku z zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 1.3.1951 — Monitor Polski nr A— 29, poz. 375).

Wyjaśnienie CZUS nr 20 z 2.9.1959 — znak: Up-00-20.

Wliczanie do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego specjalnego rocznego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom przemysłu gazowniczego

W myśl zarządzenia nr 135 Ministra Przemysłu Ciężkiego z 10.8.1957 pracownicy przedsiębiorstw nadzorowanych przez Centralny Zarząd Gazownictwa, pracownicy Centralnego Zarządu Gazownictwa i Inspekcji Gazowniczej oraz Odlewni Żeliwa otrzymują specjalne roczne wynagrodzenie, które wynosi po 5 latach pracy — 5%, a po 10 latach — 10% rocznej płacy zasadniczej. Jest ono wypłacane każdego roku w miesiącu kwietniu za okres od 1 kwietnia do 31 marca.

W związku z tym CZUS wyjaśnia:

Ponieważ specjalne roczne wynagrodzenie wypłacane pracownikom przemysłu gazowniczego stanowi element zarobku i trwale wpływa na wysokość wynagrodzenia pracownika, przeto należy je wliczać do podstawy obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (art. 13 ust. 1 ustawy z 28.3.1933 o ubezp. społ. w brzmieniu dekretu z 8.1.1946 — Dz. U. nr 4, poz. 28 oraz art. 14 tej ustawy — Dz. U. nr 51, poz. 28 tudzież opinia CRZZ z 4.7.1958 — znak: 7/954/Ek/58).

Wobec tego, że ww. specjalne wynagrodzenie jest wypłacane

za okresy roczne z dołu w kwietniu każdego roku, to w okresie roku za który tego wynagrodzenia nie wypłacono (tj. od 1.4. b. roku do 31.3. nast. roku) należy do podstawy wymiaru zasiłków wliczać, oprócz bieżącego zarobku, $\frac{1}{12}$ specjalnego wynagrodzenia za ubiegły rok (art. 15 ust. 2 ww. ustawy o ubezp. społ.).

P r z y k ł a d: Pracownik otrzymał w kwietniu 1958 za okres od 1 kwietnia 1957 do 31 marca 1958 specjalne roczne wynagrodzenie w wysokości 60 zł. Jeżeli pracownik ten będzie w ciągu roku, tj. od 1 kwietnia 1958 do 31 marca 1959, chorował, to do jego miesięcznego zarobku, jako podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, należy doliczyć $(60 : 12) = 50$ zł. Np. pracownik był niezdolny do pracy w listopadzie 1958, to podstawę obliczenia zasiłku za ten miesiąc będą stanowiły jego zarobki za październik, wrzesień i sierpień 1958 powiększone o $\frac{3}{12}$ specjalnego rocznego wynagrodzenia za rok od 1 kwietnia 1957 do 31 marca 1958, tj. o $(60 : 12 \times 3) = 150$ zł.

Wyjaśnienie CZUS nr 16 z 29.7.1958 — znak: Up-00-24.

Zasiłki rodzinne dla pracowników zatrudnionych przy sprzątanii i odnoszeniu poczty w kancelariach nadleśnictw

W kancelariach nadleśnictw zatrudnieni są pracownicy przy sprzątanii i odnoszeniu poczty w niepełnym wymiarze godzin pracy, tj. po 6 godzin dziennie, za wynagrodzeniem nie przekraczającym 390 zł miesięcznie. Dlatego pracownikom tym nie przysługują zasiłki rodzinne (§ 1 ust. 1 i ust. 2 uchwały Prezydium CRZZ z 29.3.1957 — Biuletyn CRZZ nr 5, poz. 61).

Ażeby jednak tej kategorii pracownikom umożliwić uzyskanie pełnego zatrudnienia, wymaganego do wypłaty zasiłków rodzinnych, Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego poleciło zatrudniać ich przy pracach dodatkowych (pismo Ministerstwa z 30.5.1958 — nr OPP-2101/21).

Jako czynności dodatkowe opłacane odrębnie, tj. niezależnie od miesięcznego wynagrodzenia za sprzątanii i odnoszenie poczty, Ministerstwo wskazało: okresowe większe zabiegi

przy porządkowaniu lokalu, polegające na gruntownym myciu podłóg, okien itp., utrzymanie schludnego wyglądu dojścia do kancelarii, trawnika, żywopłotu, rabatów kwiatowych, a w sezonie zimowym odgarnianie śniegu, rąbanie opału i palenie w piecach. Poza tym nadleśnictwo położone w pobliżu miejscy pracy w lesie, powinno zapewnić ww. kategorii pracownikom dodatkową pracę w lesie.

W związku z powyższym CZUS wyjaśnia:

Pracownik, zatrudniony po 6 godzin dziennie w kancelarii nadleśnictwa przy sprzątanii i odnoszeniu poczty, ma prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym przy czynnościach dodatkowych przepracował co najmniej 20 dni po 2 godziny dziennie za osobnym wynagrodzeniem, tzn. niezależnie od miesięcznego wynagrodzenia za sprzątanii i odnoszenie poczty.

Jeżeli pracownik dodatkowe czynności wykonywał przy pracach w lesie za wynagrodzeniem akordowym, ma prawo do zasiłku za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym, niezależnie od miesięcznego wynagrodzenia za sprzątanii i odnoszenie poczty, otrzymał tytułem wynagrodzenia za pracę akordową w lesie co najmniej 104 zł (kwota ta została wyprowadzona stąd, że minimalnym zarobkiem miesięcznym, wymaganym dla wypłaty zasiłków rodzinnych stałym robotnikom leśnym zatrudnionym w akordzie przy pracach leśnych, jest kwota zarobku 416 zł, która odpowiada 20 dniom pracy po 8 godzin dziennie, a zatem 20 dniom pracy po 2 godziny dziennie odpowiada $\frac{1}{4}$ część tej kwoty, tj. ww. kwota zarobku $(416 : 4) = 104$ zł — wyjaśnienie CZUS nr 7 z 15.4.1957).

Jeżeli pracownik wykonywał czynności dodatkowe częściowo za wynagrodzeniem akordowym, a częściowo za wynagrodzeniem godzinowym, wówczas przelicza się wynagrodzenie akordowe na godziny w ten sposób, że zarobek akordowy 5,20 zł uważa się za równoważność 2 godzin pracy. A więc w tym przypadku pracownik ma

prawo do zasiłku rodzinnego za miesiąc kalendarzowy, w którym suma godzin przepracowanych dodatkowo przy czynnościach płatnych godzinowo i godzin przeliczonych z zarobku akordowego za dodatkowe prace w lesie wynosiła co najmniej 40 godzin, tj. równoważnik 20 dni po 2 godziny dziennie (niezależnie od czasu przepracowanego przy sprzątaniu i odnoszeniu poczty).

Powyższe wyjaśnienie obowiązuje począwszy od wypłaty zasiłków za lipiec 1958.

Wyjaśnienie CZUS nr 15 z 7.7.1958 — znak: Up-00-23.

Ajenci zatrudnieni przy drobnodetalicznej sprzedaży w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu.

Przedsiębiorstwa nadzorowane przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego zatrudniają agentów dla prowadzenia sprzedaży drobnodetalicznej w kioskach, na straganach i wózkach. Ajenci są zatrudnieni na warunkach zlecenia i jako wynagrodzenie otrzymują prowizję od osiągniętego obrotu. Są oni ubezpieczeni w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń na wypadek śmierci, na wypadek stałego kalectwa oraz czasowej niezdolności do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku.

Ajenci (około 4 tys. osób) dokonujący sprzedaży w stałych punktach (kioski, stragany) otwartych występują z roszczeniami o objęcie ich ubezpieczeniem społecznym.

Ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyństwa oraz powszechnym zaopatrzeniem emerytalnym objęte są osoby pozostające w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym (art. 2 ust. 1 ustawy z 28.3.1933 o ubezp. społecznym — Dz. U. nr 51, poz. 396 oraz art. 4 ust. 1 pkt 1 dekretu z 25.6.1954 o powsz. zaopatr. emerytalnym — Dz. U. z r. 1958, nr 23, poz. 97). Ubezpieczeniem rodzinnym (zasiłki rodzinne) objęte są w zasadzie osoby podlegające dwom powyższym rodzajom ubezpieczenia — z wyjątkiem pracowników sezonowych zatrudnionych przy pracach objętych premią za ciągłość i wydajność pracy oraz pracowników zatrudnionych w

prywatnych gospodarstwach rolnych (art. 2 ust. 1 lit. a dekretu z 28.10.1947 o ubezpiecz. rodzinnym — Dz. U. nr 66, poz. 414, § 1 rozporz. MPiOS z 5.5.1951 — Dz. U. nr 26, poz. 196 i § 1 rozporz. MPiOS z 18.4.1950 — Dz. U. nr 19, poz. 159).

Z przytoczonych wyżej przepisów prawnych wynika, że warunkiem do objęcia danej osoby ubezpieczeniem społecznym jest zatrudnienie tej osoby na podstawie umowy o pracę lub na podstawie mianowania (stosunek pracy najemnej lub stosunek służbowy). W związku z tym w obecnym stanie prawnym ajenci sprzedaży drobnodetalicznej w kioskach nie mogą być objęci ubezpieczeniem społecznym, ponieważ nie są zatrudniani na podstawie umów o pracę, lecz na podstawie umów zlecenia.

Do agentów tych nie można również zastosować przepisów prawnych o ubezpieczeniu chałupników, za których wg tych przepisów uważa się osoby, które m. in. zawodowo wytwarzają (wyrabiają, przerabiają lub wykańczają) same lub przy pomocy członków rodziny, pozostających z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym, przedmioty dla uspołecznionych zakładów pracy z materiałów dostarczonych przez te zakłady pracy (§ 1 pkt 1 rozporządzenia MPiOS z 1.7. 1954 — Dz. U. nr 35, poz. 148). Z powyższego wynika, że celem pracy chałupniczej jest wytwarzanie (produkcja) różnego rodzaju przedmiotów towarów zamawianych przez nakładców (uspołecznione zakłady pracy). Natomiast ajenci prowadzący sprzedaż drobnodetaliczną w kioskach, na straganach i wózkach nie wykonują żadnych czynności produkcyjnych i dlatego ze względu na istotną merytoryczną różnicę między chałupnikami a agentami nie mogą być na tych ostatnich rozciągnięte w drodze analogii przepisy dotyczące ubezpieczenia chałupników.

Wyjaśnienie CZUS z 19.8.1958 — znak: Up-02-36.

Sołtysi nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego

Sołtysi podlegają ubezpieczeniu od wypadków w zatrudnie-

niu przy czym składkę ubezpieczeniową uiszcza się z budżetu Państwa. Poza tym korzystają oni z pomocy leczniczej zakładów społecznych służby zdrowia w zakresie i na zasadach ustalonych dla osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych (§ 14 rozporządzenia Rady Ministrów z 25.3.1958 w sprawie zasad i trybu wyborów, zakresu działania oraz praw i obowiązków sołtysa — Dz. U. nr 15, poz. 67 i instrukcja nr 24/58 Ministra Zdrowia z 22.5.1958 — LU-491-18/58 — Dz. Urz. Min. Zdrowia z 15.6.1958, nr 11, poz. 51).

Członkom rodziny sołtysów uprawnienia do pomocy leczniczej nie przysługują.

Na tle powyższych uprawnień sołtysów napływają z terenu pytania, czy sołtysi mają prawo również do zasiłków rodzinnych.

Z rozporządzenia Rady Ministrów z 25.3.1958, które nie zapewnia sołtysom żadnych świadczeń ubezpieczeniowych poza wyżej omówionymi, wynika, że nie podlegają oni obowiązkowi ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa ani ubezpieczeniu rodzinnemu. A zatem nie mają prawa do żadnych zasiłków (chorobowych, pogrzebowych, rodzinnych itp.) z tytułu wykonywanych czynności sołtysa. Powyższe zasady mają zastosowanie również do osób, które w razie niemożności pełnienia przez sołtysa obowiązków z powodu choroby, nieobecności lub innych przyczyn wykonują przez ten czas jego obowiązki (§ 15 ww. rozporządzenia Rady Ministrów).

Wyjaśnienie CZUS nr 19 z 25.8.1958 — znak: Up-00-21

Rębacze mięsa zatrudnieni w państwowym przedsiębiorstwie „Targowiska” są objęci ubezpieczeniem społecznym.

Państwowe Przedsiębiorstwa „Targowiska” zatrudniają tzw. rębaczy mięsa przy wyrebie mięsa z uboju gospodarczego, z którymi zawierają indywidualne umowy na czas nieokreślony — przy czym rozwiązanie umowy może nastąpić po uprzednim 2-tygodniowym wypowiedzeniu przez każdą ze stron.

Według tych umów do obo-

wiązków rębacza należy wykonywanie w dniach i godzinach ustalonych w regulaminie targowiska wszelkich czynności związanych: a) z wyrębem i przygotowaniem mięsa w postaci rąbki oraz b) z wyrębem i rozbiorem mięsa na elementy kulinarne. Za czynności te rębacz pobiera wynagrodzenie prowizyjne (od ilości kilogramów wyrąbanego mięsa) ustalone według cennika podanego w zarządzeniu Ministra Handlu Wewnętrznego oraz Prezesa Państwowej Komisji Cen z 9.12.1955 w sprawie ustalania wysokości i trybu pobierania opłat za usługi na targowiskach (Monitor P. nr 127, poz. 1635).

Według postanowień tych umów rębacz nie nabywa żadnych praw pracowniczych, a w szczególności prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, urlopu i innych praw, przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie zbiorowego układu pracy, obowiązującego w przedsiębiorstwach.

W tej sytuacji rębacze zatrudnieni w Państwowym Przedsiębiorstwie „Targowiska“ w Słupsku za wynagrodzeniem prowizyjnym i w pełnym wymiarze godzin (8 godzin dziennie) wystąpili z zażaleniem, że powinni być traktowani na równi z ogółem pracowników i wobec tego posiadać prawo do wszelkich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W odpowiedzi na to zażalenie Ministerstwo Handlu Wewnętrznego zajęło stanowisko, że uprawnionymi do świadczeń z ubezpieczenia społecznego są tylko rębacze zatrudnieni w charakterze etatowych pracowników płatnych godzinowo lub wynagradzanych w systemie czasowo-akordowym, tj. otrzymujących za czas przepracowany przy wyrębie mięsa stawki od kilograma wyrąbanego mięsa, a za pozostały czas stawki godzinowe. Rębacze zaś wynagradzani wyłącznie prowizyjnie od kilograma wyrąbanego mięsa nie są pracownikami z uwagi na fakt dorywczego charakteru zatrudnienia, nie przekraczającego niejednokrotnie 2 godzin tygodniowo (Pismo MHW z 11.5.1957 nr Z-I-2-0/192/57).

Na odmiennym stanowisku stanęły Zarząd Główny Zw. Zaw. Pracowników Handlu i Przemysłu Gastronomicznego oraz Centralna Rada ZZ, która orzekła: „rębacze mięsa w Słupsku są zatrudnieni na podstawie umów o pracę i podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w ubezpieczeniu społecznym. Wskazuje na to zależność służbowa wobec Przedsiębiorstwa, otrzymywanie wynagrodzenia od Przedsiębiorstwa, a nie od korzystających z usług Przedsiębiorstwa, wreszcie stałe zatrudnienie w określonej ilości godzin. Twierdzenie w piśmie MHW z dn. 11.5.1957, iż „pracownicy“ ci są „angażowani dorywczo“ i opłacani „od kilograma wyrąbanego mięsa“ i dlatego nie podlegają ubezpieczeniu jest oczywiście bezzasadne, ponieważ ani czas trwania umowy o pracę, ani system wynagradzania nie decydują o charakterze stosunku pracy. Natomiast stosunek zależności służbowej i stałe godziny pracy rębaczy mięsa wskazują na istnienie umowy o pracę. Bez znaczenia dla oceny obowiązków ubezpieczenia jest treść zawieranych z rębaczami umów, w których zamieszcza się zastrzeżenie, że „z mocy niniejszej umowy rębacz nie nabywa żadnych praw pracowniczych“, a m. in. „do świadczeń z ubezpieczenia społecznego“. Tego rodzaju zastrzeżenia w umowie, która poza tym ma wszelkie cechy umowy o pracę, są nieważne i nie mogą mieć skutków prawnych“ (Pismo CRZZ z czerwca 1958 — znak: 7/903/Ek/58 i pismo Zarządu Głównego ZZPHiPG z 30.11.1957 — znak: Ek/1334/57).

W oparciu o powyższe CZUS wyjaśnia:

Rębacze mięsa zatrudnieni w Państwowym Przedsiębiorstwie „Targowiska“ na analogicznych warunkach pracy i płacy jak rębacze w Słupsku (dzienny czas pracy, ciągłość zatrudnienia, wynagrodzenie prowizyjne itp.) podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie, ponieważ pozostają w stosunku pracy najemnej na podstawie zawartych z nimi umów o wyrąb mięsa (art. 2 ust. 1 ustawy z 28.3.1933 o ubezpiecz. społecznym — Dz. U. nr 51, poz. 396, art. 2 ust. 1 lit. a de-

krety z 28.10.1947 o ubezpiecz. rodzinnym — Dz. U. nr 66, poz. 414 i art. 4 ust. 1 pkt 1 dekrety z 25.6.1954 o powszech. zaopatr. emerytalnym — Dz. U. z r. 1958, nr 23, poz. 97).

Wyjaśnienie CZUS z 29.7.1958 — znak: Up-02-135.

Stuchacze kursów organizowanych w ramach funduszu interwencyjnego nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia.

W ramach funduszu interwencyjnego niektóre spółdzielnie i inne instytucje otrzymują dotacje na organizowanie kursów szkolenia zawodowego.

Np. pewna Spółdzielnia Przemysłu Ludowego i Artystycznego „Sztuka Ludowa“ otrzymała taką dotację na przeszkolenie 20 osób w zawodzie tkackim — pod warunkiem zatrudnienia ich po ukończeniu kursu szkoleniowego. Zorganizowany przez tę spółdzielnię kurs trwał od 24.4 do 24.6.1958, przy czym zajęcia praktyczne i teoretyczne obejmowały dziennie 8, a w sobotę 7 godzin. Kandydatów na kurs kierował referat zatrudnienia prezydium miejscowej rady narodowej. Z kursantami nie były zawierane żadne umowy, ani o naukę zawodu ani umowy o pracę.

Powstało zagadnienie, czy kursanci podlegają obowiązkowi ubezpieczenia ze względu na to, że odbywają szkolenie w celu przygotowania się do zawodu.

Obowiązkowi ubezpieczenia podlegają osoby pozostające w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym, albo osoby zatrudnione na podstawie umowy o naukę zawodu (art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a ustawy z 28.3.1933 o ubezpiecz. społecznym — Dz. U. nr 51, poz. 396 oraz art. 4 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 3 dekrety z 25.6.1954 o powszech. zaopatr. emerytalnym — Dz. U. z roku 1958, nr 23, poz. 97). Poniważ z ww. kursantami nie były zawarte ani umowy o pracę, ani umowy o naukę zawodu, zatem nie pozostawali oni ani w stosunku pracy najemnej, ani nie byli zatrudnieni na podstawie umowy o naukę zawodu i wobec tego w czasie szkolenia na kursie nie podlegali obowiązkowi ubezpieczenia w żadnym zakresie.

Wyjaśnienie CZUS z 7.8.1958 — znak: Up-02-40.

Zapytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

952.

Zachowanie prawa do renty starczej na podstawie art. 100 dekretu o p.z.e.

PYTANIE: Ob. J. B. pracownik prezydium rady narodowej, który od 1926 pracował w organach finansowych i z tytułu swego zatrudnienia objęty był w dniu 1.7.1954 państwowym systemem emerytalnym, osiąga obecnie 60 lat życia, mając ponad 25 lat zatrudnienia. Ob. J. B. chce pozostać w zatrudnieniu i nie występować z wnioskami o rentę starczą, a wobec tego zapytuje, czy zachowa nabyte prawa do renty starczej na podstawie art. 100 dekretu o p.z.e., jeżeli zostanie zwolniony z pracy po dniu 1.7.1959, lecz przed osiągnięciem 65 lat życia.

ODPOWIEDZ: Według art. 100 ust. 1 dekretu o p.z.e. pracownikowi, który w dniu 1.7.1954 był objęty państwowym systemem emerytalnym, przysługują na jego wniosek prawa do renty starczej, jeżeli do dnia 1.7.1959 osiągnie 25 lat zatrudnienia i ukończy 60 lat. Jeżeli warunki określone wyżej zostaną spełnione, to renta starcza według przepisu ust. 2 tegoż artykułu przysługuje dopiero po ustaniu zatrudnienia, przy czym przepis ust. 2 nie określa terminu, do którego ma ustać zatrudnienie. MPiOS w piśmie z 21.7.1958 znak: Un-520-7/58 wyjaśnił, iż „zestawienie przepisów ust. 1 i 2 art. 100 dekretu o p.z.e. wskazuje, że pracownik, który spełni do 1.7.1959 warunki określone w ust. 1 ma prawa do renty starczej przed osiągnięciem wieku starczego, tj. 65 lat, po dniu ustania zatrudnienia nawet, jeżeli zatrudnienie ustanie po 1.7.1959 r.”. Z wyjaśnienia tego wynika, że pracownik, który spełni warunki do renty starczej określone w art. 100 ust. 1 dekretu o p.z.e. zachowuje prawo do renty starczej bez względu na datę zwolnienia z pracy. A zatem ob. J. B. będzie miał prawo do renty starczej przed ukończeniem 65 lat, chociażby zwolnienie z pracy nastąpiło po 1.7.1959 (mb)

953.

Do podstawy wymiaru renty nie przyjmuje się wartości bezpłatnych i ulgowych biletów do kin otrzymywanych przez pracowników kinematografii

PYTANIE: Ob. W. K. b. pracownik przedsiębiorstwa filmowego podaje, że pracownicy kinematografii otrzymują na podstawie umowy zbiorowej bezpłatne i ulgowe bilety do kin i zapytuje, czy i w jakiej wysokości należy przyjmować wartość tych biletów jako świadczenie w naturze i doliczać do podstawy wymiaru renty. Ob. W. K. zaznacza, że za okres, w którym pracownikom kinematografii nie wydawano biletów, Rząd nakazał wypłacić odszkodowanie pieniężne.

ODPOWIEDZ: Do podstawy wymiaru renty według art. 10 ust. 3 dekretu o p.z.e. przyjmuje się przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia całkowity zarobek w gotówce i w naturze wraz z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość. Przez zarobek w naturze, jak wyjaśnił MPiOS w piśmie z 26.7.1958 znak Un-525-22/58, uważa się takie świadczenia na podstawie przepisów świadczenie ze strony zakładu pracy na rzecz pracownika, które: a) z uzasadnionych przyczyn może być zastąpione za zgodą stron ekwiwalentem pieniężnym w wysokości ustalonej przepisami, np. ekwiwalent za wyżywienie w razie niekorzystania przez pracownika z przysługujących bezpłatnie posiłków, albo b) związane jest z pełnieniem funkcji przez pracownika lub z zajmowanym stanowiskiem pracy, np. umundurowanie służbowe.

Przepisy, na podstawie których wydawane są bez-

płatne i ulgowe bilety do kin pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach i jednostkach budżetowych kinematografii nie przewidują ekwiwalentu pieniężnego ze strony zakładu pracy, jeżeli pracownik z uzasadnionych przyczyn nie skorzysta z określonej dla niego ilości biletów. Możliwość otrzymania biletów przez tych pracowników należy uznać jako przywilej tego samego rodzaju jak np. korzystanie z ulgowych przejazdów miejskimi środkami komunikacyjnymi przez ogół pracowników. Różnica polega na tym, że przywilej dla pracowników kinematografii zagwarantowany jest zbiorowym układem pracy, który nakłada obowiązek na zakład pracy wydawania biletów, a ulgowe przejazdy dla ogółu pracowników oparte są na zarządzeniach administracyjnych, które mogą być zmienione. Dlatego bezpłatne i ulgowe bilety do kin otrzymywane przez pracowników kinematografii nie są wynagrodzeniem w naturze w rozumieniu § 7 ust. 1 rozp. MPiOS z 22.11.1956 (Dz. U. nr 59, poz. 280) i wartość tych biletów nie może być przyjmowana do podstawy wymiaru renty. Stanu tego nie zmienia uchwała nr 609/56 Prezydium Rządu z 3.10.1956, która nakazała wypłatę ekwiwalentu za niewydawanie pracownikom biletów do kin w czasie od 1.8.1951 do 31.8.1956 wbrew postanowieniom zbiorowego układu pracy. Uchwała czyni tylko zadość wykonaniu przepisów układu, które przez cały czas obowiązywały, a nie były wykonywane ze szkoda dla pracowników. (mb)

954.

Zliczanie okresów wypłaty zasiłku chorobowego

PYTANIE: Pracownik chorował przez 2 miesiące z powodu wypadku przy pracy, otrzymywał zwolnienia lekarskie i pobierał zasiłek chorobowy. Następnie pracownik powrócił do pracy, lecz po 2 tygodniach pracy zachorował na gruźlicę. Przerwa między poprzednią niezdolnością do pracy z powodu wypadku przy pracy i następną niezdolnością z powodu choroby gruźlicy nie przekracza 8 tygodni. W związku z tym zakład pracy zapytuje, czy poprzedni okres pobierania zasiłku chorobowego z powodu wypadku przy pracy wliczyć do 6-miesięcznego, tj. 26-tygodniowego okresu wypłaty zasiłku z powodu choroby gruźlicy.

ODPOWIEDZ: Jeżeli pracownik stanie się powtórnie niezdolny do pracy z powodu nawrotu tej samej choroby, powtórne zachorowanie uważa się przy zliczaniu okresów wypłaty zasiłku względnie okresów wypłaty zarobku i zasiłku za nową chorobę tylko wtedy, gdy przerwa w niezdolności do pracy stwierdzona przez lekarza lub komisję lekarską zakładu społecznego służby zdrowia wynosi więcej niż 8 tygodni, tj. co najmniej 57 dni kalendarzowych (art. 98 ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym Dz. U. nr 51, poz. 396, wyjaśnienie Ministerstwa Opieki Społecznej z 16.6.1934 L. Un. 12/14-4 zamieszczone w PUS z lipca 1934, zeszyt 7 i wyjaśnienie MPiOS z 8.3.1951 znak: Upu-12a-5/51).

Jeżeli przerwa w niezdolności do pracy nie przekracza 8 tygodni (56 dni kalendarzowych), poszczególne przerywane okresy wypłaty zasiłku względnie okresy wypłaty zarobku i zasiłku za czas niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby zlicza się i razem okres wypłaty zasiłku względnie zarobku i zasiłku nie może wynosić więcej niż 182 dni kalendarzowych, tj. 26 tygodni, a w razie przedłużenia okresu wypłaty zasiłku, nie może wynosić więcej niż 273 dni kalendarzowych, tj. 39 tygodni (art. 98 ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym Dz. U. nr 51, poz. 396 w związku z art. 95 ust. 1 pkt 2 ustawy w brzmieniu dekretu z 12.5.1954 Dz. U. nr 22, poz. 78, art. 104

ustawy w związku z art. 103 ust. 1 ustawy i zarządzenie MPiOS z 8.8.1949 Dz. Urz. MPiOS nr 10, poz. 112).

Nie zalicza się poszczególnych okresów zasiłkowych, chociaż przerwy między okresami zasiłkowymi nie przekraczają 8 tygodni (56 dni kalendarzowych), jeżeli pracownik był niezdolny do pracy i otrzymywał zwolnienia lekarskie z powodu różnych chorób (art. 95 ust. 1 pkt 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym w związku z art. 98 ustawy).

W konkretnym przypadku ponieważ pracownik w pierwszym okresie był niezdolny do pracy i pobierał zasiłek z powodu innej choroby (wypadek w zatrudnieniu) aniżeli w drugim okresie zasiłkowym (gruźlica), poprzedniego okresu zasiłkowego nie wlicza się do następnego okresu wypłaty zasiłku z powodu gruźlicy, chociaż przerwa w niezdolności do pracy wynosiła mniej niż 8 tygodni. (st)

955.

Konwojenci zatrudnieni przy konwoju żywca a obowiązek ubezpieczenia

PYTANIE: Przedsiębiorstwo Przetwórnicy Mięsa zatrudniało przez około 7 lat pracownika w charakterze konwojenta przy konwoju żywca i wyrobów mięsnych (koleją i samochodami). Pracownik otrzymał wynagrodzenie godzinowe 2,40 zł a później 3 zł i diety. Zakład pracy zapytuje, czy miał obowiązek ubezpieczyć tego pracownika.

ODPOWIEDZ: Przedsiębiorstwa Obrotu Zwierzętami Rzeźnymi zatrudniają dwie kategorie konwojentów: stałych i dorywczych. W sprawie ubezpieczenia tych konwojentów b. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał następujące wyjaśnienie:

Konwojenci, będący s t a ł y m i pracownikami Okręgowych Przedsiębiorstw Obrotu Zwierzętami Rzeźnymi na podstawie zawieranych umów o pracę, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie, tj. obowiązkowi ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, obowiązkowi ubezpieczenia rodzinnego i emerytalnego. Do wypłaty zasiłku rodzinnego konwojentowi, który jest zatrudniony jako stały pracownik, ustalono jako odpowiednik 20 dni zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin pracy pracowanie przez konwojenta w miesiącu kalendarzowym co najmniej 240 godzin czyli 10 pełnych dób konwojowych.

Z konwojentami dorywczo zatrudnionymi nie są zawierane umowy o pracę, lecz umowy zlecenia na każdorazowe konwojowanie transportu żywca (art. 498, § 2 Kodeksu Zobowiązań) i wobec tego ta kategoria konwojentów nie podlega w żadnym zakresie obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Tych konwojentów ubezpieczają Okręgowe Przedsiębiorstwa Obrotu Zwierzętami Rzeźnymi w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń na wypadek inwalidztwa (kalectwa) i śmierci wskutek wypadku przy pracy.

(Okólnik b. ZUS nr 44 z 26.6.1954 wydany w związku z pismem MPiOS z 15.6.1954 znak: Uz-31-24/54).

Z orzecznictwa TUS

Do art. 15 i art. 92 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 30 stycznia 1958 Nr TR-III-290/57 Trybunał ustalił, że

„do świadczenia rentowego, opartego na umowie prywatnoprawnej lub na zwyczaju, ma w razie zbiegu tego świadczenia z prawem do renty z dekretu zastosowanie ust. 2 art. 15 dekretu.“

W uzasadnieniu czytamy:

Spór sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy w świetle przepisów art. 15 ust. 2, art. 79 oraz art. 92 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, w brzmieniu obowiązującym po 1 lipca 1956, prywatnoprawna renta pobierana przez skarżącego z zakładu pracy, a przejęta po uspołecznieniu tego zakładu pracy do

wypłaty przez b. ZUS, a następnie przez prezydium właściwej rady narodowej, ulega zawieszaniu od dnia przyznania skarżącemu renty starczej na podstawie dekretu.

W razie zbiegu u jednej osoby prawa do renty, przysługującej na podstawie dekretu, z prawem do świadczenia o charakterze rentowym wypłaca się — w myśl art. 15 ust. 2 dekretu — jedno świadczenie, a mianowicie wyższe lub wybrane przez zainteresowanego.

Według art. 92 ust. 1 dekretu świadczenia o charakterze rentowym z tytułu pracy, wypłacane dotychczas przez uspołecznione zakłady pracy na podstawie przepisów prawnych lub wskutek przejścia zakładów pracy na własność lub pod zarząd Państwa, przejmuje prezydium właściwej rady narodowej do wypłaty niezależnie od innych świadczeń. —

Ust. 2 art. 92 uchyla moc prawną tytułów do świadczeń określonych w ust. 1, jeżeli prawo do tych świadczeń nie powstało przed wejściem w życie dekretu.

Wreszcie w myśl art. 92 ust. 3 przepis ust. 2 nie narusza mocy wyroków sądowych.

Zgodnie z art. 79 dekretu pod pojęcie przepisów dotychczasowych podpadają obowiązujące przed wejściem w życie dekretu przepisy o świadczeniach... oraz o świadczeniach, które zostały zlecone prezydium właściwej rady narodowej do wypłaty.

Z analizy przepisów art. 92 dekretu wynika niedwuznacznie, że dotyczy on przypadków, kiedy prawo do świadczeń o charakterze rentowym, o którym mowa w ust. 1, powstało przed dniem 1 lipca 1954, a nie zostało jeszcze z tych czy innych względów przejęte przez prezydium właściwej rady narodowej do wypłaty. W tym tylko przypadku przejmuje prezydium takie świadczenie do wypłaty niezależnie od innych świadczeń. Ostatniego zwrotu o przejęciu do wypłaty świadczenia niezależnie od innych świadczeń nie można inaczej interpretować jak tylko w ten sposób, że chodzi tu o inne świadczenia przysługujące na podstawie przepisów sprzed 1 lipca 1954, tj. sprzed wejściem w życie dekretu. Natomiast przepis art. 92 wcale nie uprawnia do wniosku, by łamał zasadę jednej renty wyrażonej w art. 15 dekretu wtedy, gdy obok rent, pobieranych lub przysługujących na podstawie przepisów obowiązujących przed 1 lipca 1954 (przepisów dotychczasowych), zostaje przyznana renta z dekretu...

Z analizy art. 79 dekretu wynika, że pod pojęcie świadczeń opartych na przepisach dotychczasowych podpadają... również świadczenia, których wypłata została zlecona prezydium właściwej rady narodowej, chociażby świadczenia były oparte... nawet na umowach prywatnoprawnych lub prawie zwyczajowym.

W świetle omawianych wyżej przepisów świadczenia rentowe, oparte na umowach prywatnoprawnych lub na zwyczaju, przejęte do wypłaty przez prezydium rady narodowej, z dniem wejścia w życie dekretu dzielą los świadczeń rentowych opartych na obowiązujących przed 1 lipca 1954 przepisach o świadczeniach rentowych z ubezpieczenia społecznego, zastępczego lub dodatkowego i z państwowego systemu emerytalnego, i to niezależnie od przepisów kodeksu zobowiązań względnie przepisów prawa o pracy. Gdyby świadczenia rentowe, oparte na umowach prywatnoprawnych lub zwyczaju, wypłacane dotychczas przez uspołecznione zakłady pracy, a przejęte do wypłaty przez prezydium właściwej rady narodowej, miały nie podpadać pod postanowienia art. 15, 79 i 92 dekretu, to tego rodzaju wyjątkowy przepis musiałby wynikać w sposób wyraźny z postanowień dekretu.

Dr T. S.

Do art. 103 (art. 105 pierwszego, art. 115 drugiego tekstu jednolitego) dekretu o p. z. e.

W wyroku z dnia 12 lutego 1958 Nr TR-III-242/57 Trybunał stwierdził, że

„art. 103 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym reguluje uprawnienia osób, które przy wykonywaniu świadczeń w naturze uległy wypadkowi, nie tylko co do ich wysokości, lecz również co do warunków ich uzyskania, wobec czego zgłoszenia wniosku o rentę inwalidzką nie jest ograniczone jednorocznym terminem prekluzyjnym, przewidzianym w art. 31

ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 marca 1932 o zaopatrzeniu inwalidów (Dz. U. z 1945, nr 22, poz. 131 z późniejszymi zmianami“).

Stan faktyczny

Skarżący zgłosił w lipcu 1955 wniosek o rentę inwalidzką z powodu wypadku, jakiemu uległ dnia 16.12.1952 przy wożeniu drzewa, nakazanym mu przez Prezydium Gr.R.N. na podstawie dekretu z 30 czerwca 1951 o obowiązku świadczeń w naturze (poz. 284 Dz. U.). Na zasadzie art. 103 dekretu o p.z.e. Prezydium W.R.N. decyzją z d.30.6.1956 odmówiło skarżącemu zadanej renty będąc zdania, że wnioski osób, które uległy wypadkowi przy wykonywaniu czynności zleconych, podlegają rozpatrzeniu tylko wówczas, jeżeli od dnia wypadku do dnia wejścia w życie dekretu o p.z.e. nie upłynął jeszcze termin jednoroczny, przewidziany w art. 31 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidów. Okręgowy Sąd przyznał skarżącemu rentę uważając, że ani art. 103 dekretu o p.z.e. ani wspomniana ustawa o zaopatrzeniu inwalidów (w brzmieniu obowiązującym w dniu wydania wyroku) nie przewidują terminu prekluzyjnego dla zgłoszenia wniosku. Trybunał skargę rewizyjną oddalił.

Z uzasadnienia

Skarga rewizyjna jest o tyle uzasadniona, że istotnie zmiana art. 31 ustawy z 17 marca 1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim, dokonana dekretem z dnia 25.10.1948, nie ma istotnego znaczenia w sprawie, gdyż w art. 31 również po uchyleniu pkt. 2 ust. 1 pozostała zasada, że rozszczenia o zaopatrzenie inwalidzkie, określone w tej ustawie, należało pod rygorem utraty prawa zgłosić w oznaczonym terminie.

Jednakże skarga rewizyjna z innego względu okazała się nietrafna. Mianowicie skarżący — co jest niesporne — uległ wypadkowi, który spowodował jego inwalidztwo, a wypadek ten nastąpił w związku z wykonaniem czynności zleconej mu przez Prezydium Gromadzkiej Rady Narodowej na podstawie dekretu z 30.6.1951 o obowiązku świadczeń w naturze (poz. 284 Dz. U.). Art. 15 usta. 2 tego dekretu stanowi, że do wypadków, które się zdarzyły w związku z wykonywaniem świadczeń w naturze i skutkiem których nastąpiła utrata zdolności zarobkowej, kalectwo lub śmierć osób wykonujących świadczenie, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim. Skarżący zgłosił wniosek o świadczenia po wejściu w życie dekretu o p.z.e. Tego rodzaju sytuację reguluje art. 103 dekretu. Przepis ten w ust. 1 stanowi, że świadczenia przewidziane w dekrete z tytułu wypadku w zatrudnieniu przysługują w razie utraty zdolności do pracy lub śmierci osób, objętych na podstawie przepisów szczególnych uprawnieniami do świadczeń określonych w ustawie z 17 marca 1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim. Takim właśnie przepisem szczególnym jest — jak to wynika z zestawienia wspomnianych przepisów — m.in. art. 15 cytowanego wyżej dekretu z 30 czerwca 1951. W konsekwencji tego od dnia wejścia dekretu w p.z.e. (1 lipca 1954) osoby, objęte na podstawie dekretu z 30 czerwca 1951 uprawnieniami do świadczeń określonych w ustawie z 17 marca 1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim, które zgłosiły wniosek o świadczenie po wejściu w życie dekretu o p.z.e. (art. 103 ust. 2 — art. 105 — ust. 3 tekstu jednolitego), korzystają ze świadczeń na podstawie tego ostatniego dekretu, a nie na podstawie ustawy z 17 marca 1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim.

Skoro w razie wypadku osób wykonujących świadczenia w naturze przysługują im z mocy art. 103 dekretu o p.z.e. świadczenia przewidziane w tym dekrete z tytułu wypadku w zatrudnieniu, a dekret (poza ograniczeniami określonymi w art. 105 ust. 2 jednolitego tekstu w stosunku do osób prowadzących na własny rachunek zakład pracy lub gospodarstwo rolne) nie zawiera w tej materii żadnych zastrzeżeń lub ograniczeń, to należy uznać, że uprawnienia do świadczeń tychże osób reguluje dekret o p.z.e. nie tylko co do ich wysokości, lecz również co do warunków ich uzyskania.

Sama zasada, że osoby wykonujące świadczenia w naturze korzystają z odszkodowania (świadczeń),

ustanowiona została — jak już wspomniano — w dekrete z 30 czerwca 1951 o obowiązku świadczeń w naturze. Skoro zaś dekret o p.z.e. nie przewiduje rocznego terminu prekluzyjnego dla zgłoszenia wniosku o świadczenia z tego tytułu, uznać należy, że termin ten nie ma zastosowania przy rozpoznawaniu spraw o świadczenia z tytułu wypadków, które zdarzyły się przy wykonywaniu świadczeń w naturze.

Należy jeszcze dodać, że z mocy art. 99 ust. 1 dekrety o p.z.e. w przedmiotach unormowanych w dekrete ustraciły moc obowiązującą wszystkie dotychczasowe przepisy, a więc również w tym zakresie, czy istnieje termin prekluzyjny, należy stosować przepisy dekretu.

Dr T. S.

Przegląd Ustawodawstwa

1.8—31.8.1958.

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

1. Umowa między Polską Rzeczpospolitą Ludową i Niemiecką Republiką Demokratyczną o współpracy w dziedzinie polityki społecznej (Dz. U. nr 51, poz. 246).

Postanowienia tej umowy zostały szczegółowo omówione w PUS nr 9/58 w art. M. Tyrowicza pt. „Umowa między Polską a Niemiecką Republiką Demokratyczną w dziedzinie spraw socjalnych”.

2. Oświadczenie rządowe z 4.6.1958 w sprawie wymiany dokumentów ratyfikacyjnych Umowy pomiędzy Polską Rzeczpospolitą Ludową i Niemiecką Republiką Demokratyczną o współpracy w dziedzinie polityki społecznej, podpisanej w Warszawie 13.7.1957 (Dz. U. nr 51, poz. 247).

W oświadczeniu podaje się do wiadomości, iż wymiana dokumentów ratyfikacyjnych powyższej umowy nastąpiła w Berlinie 28.7.1958.

3. Obwieszczenie Ministra Gospodarki Komunalnej z 16.7.1958 w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu dekretu z 28.7.1948 o najmie lokali (Dz. U. nr 50, poz. 243).

Nowy jednolity tekst dekretu z 28.7.1948 o najmie lokali postanawia w art. 4 między innymi, że osoby pobierające zaopatrzenia lub rentę z funduszków Państwa albo utrzymywane ze środków opieki społecznej opłacają czynsz za najem lokali mieszkalnych w wysokości dotychczasowej, a więc w wysokości, która obowiązywała przed dniem wejścia w życie ustawy z 6.6.1958 o zmianie dekretu o najmie lokali (Dz. U. nr 35, poz. 155). Wspomniani najemcy opłacają jednak czynsz w nowej wysokości, tj. w wysokości przewidzianej w tabeli nr 1, stanowiącej załącznik do jednolitego tekstu dekretu z 28.7.1948, za nadwyżkę powierzchni mieszkalnej ponad obowiązującą w danej miejscowości normą zaludnienia, jeśli nadwyżka ta obejmuje co najmniej powierzchnię najmniejszego pokoju w zajmowanym przez nich mieszkaniu. Powyższych ulg nie stosuje się jednak, jeżeli najemca jest równocześnie podatnikiem podatku obrotowego i dochodowego bądź tylko dochodowego albo jeżeli wspólnie z najemcą mieszka osoba będąca podatnikiem podatku obrotowego i dochodowego bądź tylko dochodowego.

4. Rozporządzenie Rady Ministrów z 25.7.1958 w sprawie zwolnień i ulg w opłacaniu czynszu za najem lokali mieszkalnych (Dz. U. nr 50, poz. 244).

Rozporządzenie postanawia między innymi, że: 1) renciści uprawnieni do zaopatrzenia lub renty z funduszków Państwa, osiągający przychody w granicach nie pozbawiających ich prawa do otrzymywania renty, opłacają czynsz za najem lokali mieszkalnych w dotychczasowej wysokości, mimo iż te przychody podlegałyby opodatkowaniu podatkiem obrotowym i dochodowym bądź tylko dochodowym, 2) osoby prowadzące uliczne punkty sprzedaży detalicznej, jeżeli są uprawnione do rent inwalidzkich lub rodzinnych

opłacają czynsz w wysokości połowy stawek określonych w tabeli nr 1 stanowiącej załącznik do dekretu z 28.7.1948 o najmie lokali (Dz. U. z 1958 nr 50, poz. 243).

5. Rozporządzenie Rady Ministrów z 25.7.1958 w sprawie czynszów za lokale użytkowe i wpłat na Fundusz Gospodarki Mieszkaniowej (Dz. U. nr 50, poz. 245).

Rozporządzenie postanawia między innymi, iż: 1) inwalidom przysługuje 80% obniżki czynszu za pomieszczenia użytkowe przeznaczone na przechowywanie wózków oraz pojazdów motorowych przystosowanych do użytkowania ze względu na kalectwo, 2) po zastosowaniu obniżek czynszu za lokale użytkowe z różnych tytułów czynsz płacony przez inwalidę wymienionego pod 1) nie może wynosić mniej niż 20% czynszu obliczonego według stawek ustalonych w tabelach nr 5 i 6, stanowiących załączniki do omawianego rozporządzenia.

6. Rozporządzenie Rady Ministrów z 25.7.1958 w sprawie zezwoleń na prowadzenie przedsiębiorstw handlowych i na zawodowe wykonywanie czynności handlowych oraz na prowadzenie przedsiębiorstw przemysłu gastronomicznego przez jednostki gospodarki społecznej (Dz. U. nr 49, poz. 241).

Rozporządzenie zawiera między innymi postanowienie, że pierwszeństwo przy uzyskaniu zezwolenia na prowadzenie przedsiębiorstwa handlowego, na zawodowe wykonywanie czynności handlowych oraz na prowadzenie przedsiębiorstwa przemysłu gastronomicznego przy różnych kwalifikacjach zawodowych mają inwalidzi, a w szczególności inwalidzi najemni i wojskowi.

7. Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z 8.8.1958 o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w sprawie stosowania art. 510—516 kodeksu postępowania karnego (Monitor Polski nr 64, poz. 376).

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej względnie prezydium wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych wykonują na razie wyroki sądowe wydane z powództwa wytoczonego na podstawie ustawy z 15.11.1956 o odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez funkcjonariuszy państwowych (Dz. U. nr 54, poz. 243). Z tego względu warto zwrócić uwagę na wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w sprawie stosowania art. 510—516 Kodeksu postępowania karnego ustalone przez Sąd Najwyższy na Zgromadzeniu Ogólnym. Przepisy art. 510—516 K.p.k. mają zastosowanie do spraw z powództwa na podstawie ustawy z 15.11.1956 z mocy art. 7 teje ustawy. Przedmiotem zaś szczególnego unormowania art. 510 i następnych K.p.k. jest odpowiedzialność za szkody pozostające w związku z niesłusznym skazaniem lub oczywiście bezasadnym pozbawieniem wolności przez tymczasowe aresztowanie. W części V wytycznych Sąd Najwyższy ustala, że w razie całkowitej lub częściowej utraty przez poszkodowanego zdolności do pracy w związku z uszkodzeniem ciała lub rozstrojem zdrowia albo zwiększenia się z tego powodu jego potrzeb, odszkodowanie polega na zasądzeniu renty odpowiadającej wyrządzonej szkodzi. Jeżeli poszkodowanemu przysługuje renta z mocy przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym lub inwalidzkim, należąca renta odszkodowawcza podlega ograniczeniu do różnicy pomiędzy rentą odpowiadającą poniesionej szkodzi a rentą należną według powołanych przepisów. Gdyby ostatnio wymieniona renta nie była jeszcze prawomocnie ustalona, sąd odroczy rozstrzygnięcie co do renty odszkodowawczej w całości lub w odpowiedniej części.

Okólniki i zarządzenia

1.8—31.8.1958

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Okólnik nr 9 z 8.7.1958 normuje sprawę opłacania składek i rozliczania zasiłków przez przedsiębiorstwa państwowej gospodarki rolnej.

W pionie Ministerstwa Rolnictwa należą do tych przedsiębiorstw: 1) państwowe gospodarstwa rolne obejmujące: a) gospodarstwa (klucze) rolne, ogrod-

nicze, nasienne, stadniny, hodowle zarodowe, rybactwa podległe Gen. Dyr. PGR względnie wojewódzkim zarządom i inspektoratom PGR, b) gospodarstwa pomocnicze szkół rolniczych, podległe Centralnemu Zarządowi Oświaty Rolniczej i instytutom naukowo-badawczym i c) zespoły i stacje nasiennno-szkółkarskie oraz stacje hodowli roślin, podlegające Centrali Nasiennictwa Ogrodniczego i Szkółkarstwa; 2) zakłady (klucze) przemysłu rolnego PGR, podległe Gen. Dyr. PGR względnie wojewódzkim zarządom i inspektoratom PGR; 3) zakłady budowlano-remontowe, będące odpowiednikiem dawnych brygad budowlano-remontowych, które podlegały b. zespołom PGR; 4) warsztaty mechaniczne PGR będące odpowiednikiem dawnych warsztatów zespołowych, które podlegały b. zespołom PGR; 5) zespoły PGR tj. biura i dyrekcje zespołów PGR w likwidacji.

Wymienione przedsiębiorstwa opłacają od 1.1.1958 składkę za swych pracowników w wysokości 10% zarobków (rozp. z 29.5.1958 — Dz. U. nr 33, poz. 150). Stosownie zaś do porozumienia zawartego przez Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych z Ministerstwem Rolnictwa wspomniane przedsiębiorstwa zostają wyłączone spod działania instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18.10.1952 (Monitor A nr 92, poz. 1436) i będą obliczać oraz opłacać składki tudzież rozliczać się z wypłaconych zasiłków w sposób przewidziany w okólniku. W związku z tym okólnik podaje szczegółowe wskazówki w sprawie technicznego wykonania porozumienia i przeprowadzenia rozliczenia z tytułu różnicy wysokości za okres od 1.1.1958 do maja lub czerwca 1958 włącznie, w zależności od okresu objętego rozliczeniem.

Okólnik nr 10 z 18.7.1958 zarządza, że w stosunku do jednostek organizacyjnych P.K.P. Dyrekcji Okręgowych Kolei Państwowych, Państwowych Kolei Liniowych w Zakopanem, Centralnego Biura Rozrachunków Zagranicznych w Bydgoszczy, Centralnego Biura Statystyki w Warszawie, Centralnej Składnicy Materiałów Hutniczych w Sosnowcu i Centralnego Ośrodka Badań i Rozwoju Techniki Kolejnictwa (b. Instytutu Naukowo-Badawczego Kolejnictwa) w Warszawie obowiązują ogólne zasady i tryb ustalania wskaźnika procentowego (limitu) na zasiłki chorobowe.

Okólnik nr 11 z 9.8.1958 podaje do wiadomości terenowych zarządów ubezpieczeń społecznych pismo okólnie Ministerstwa Rolnictwa nr 19 z 24.7.1958 znak FK—FP 2a/3/58, określające w porozumieniu z Centralnym Zarządem Ubezpieczeń Społecznych tryb postępowania i zasady obowiązujące przy ustalaniu wysokości kredytów na zasiłki chorobowe w zakładach państwowej gospodarki rolnej, podległych wspomnianemu Ministerstwu.

Okólniki MPIOS

Pismo okólnie nr 62/19 z 5.7.1958 wyjaśnia, że od decyzji w sprawach rentowych ofiar wrogów demokratycznego ustroju Polski oraz osób pozostałych po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego poległych w walkach o wyzwolenie Polski spod najazdu hitlerowskiego wydanych na skutek wniosku zgłoszonego przed 1.7.1958 przysługuje odwołanie do Ministra Pracy i Opieki Społecznej, od decyzji zaś wydanych na skutek wniosku zgłoszonego po 30.6.1958 przysługuje skarga do sądów ubezpieczeń społecznych. Wyjaśnienie powyższe dotyczy decyzji wydanych na podstawie wniosków zarówno o przyznanie, jak i podwyższenie renty. Od decyzji wydanych z urzędu przysługuje również odwołanie do Ministra Pracy i Opieki Społecznej lub skarga do sądów ubezpieczeń społecznych w zależności od tego, czy decyzję wydano przed 1.7.1958 czy też po 30.6.1958. Skarga do sądów ubezpieczeń społecznych nie przysługuje od decyzji w sprawach pozostawionych swobodnemu uznaniu organu rozpatrującemu wniosek.

Pismo okólnie nr 66/20 z 21.8.1958 podaje do wiadomości zarządzenie nr 64 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.8.1958 w sprawie wykonania Umowy pomiędzy Polską Rzeczpospolitą Ludową i Niemiecką Republiką Demokratyczną o współpracy w dziedzinie polityki społecznej w części dotyczącej rent i pomocy społecznej.

CO POWINIEN WIEDZIEĆ KAŻDY PRACOWNIK STARAJĄCY SIĘ O RENTĘ — *Michał Ponarski*. Wydawnictwo prawnicze, Warszawa 1958, str. 80, cena 7 zł.

W poprzednim numerze PUS poinformowaliśmy naszych czytelników o ukazaniu się broszury Michała Ponarskiego pod tytułem wyżej wymienionym.

Na treść tej pracy, omawiającej aktualnie obowiązujący system powszechnego zaopatrzenia emerytalnego, składa się jedenaście rozdziałów; a mianowicie: I. Ogólne zasady dekretu; II. Niektóre ogólne pojęcia dekretu; III. Rodzaje świadczeń; IV. Renta starcza; V. Rehta inwalidzka; VI. Renta rodzinna; VII. Dodatki do rent; VIII. Zasiłek pogrzebowy; IX. Świadczenia w naturze; X. Postępowanie w sprawach rentowych; XI. Zasady przeliczania „starego portfela”.

Praca przeznaczona — jak to wskazano w tytule — dla szerokiego grona czytelników, zawiera popularny i jasny wykład przepisów dekretu o p.z.e. z 25 czerwca 1954 roku, w brzmieniu znowelizowanym ustawami z 11 sierpnia 1956 i z 28 marca 1958 (jednolity tekst: Dz. U. z 1958 roku, nr 23, poz. 97).

W rozdziale pierwszym Autor omawia zasady, na których oparty jest znowelizowany dekret: zasadę powszechności, zasadę jednej renty, zasadę zawieszalności renty i zasadę zachowania praw nabytych. Omówienie daje czytelnikowi ogólną orientację co do tego, kiedy przysługują mu uprawnienia do renty, w jakiej wysokości, kiedy zaś prawo do renty ulega zawieszeniu.

Rozdział drugi wyjaśnia, kto w rozumieniu dekretu o p.z.e. jest pracownikiem, co jest okresem zatrudnienia wymagany do renty, a co okresami zaliczalnymi do zatrudnienia, jakie są kategorie zatrudnienia, co to jest inwalidztwo i jakie są grupy inwalidów, wreszcie — co to jest podstawa wymiaru renty.

Rozdziały od trzeciego do dziewiątego włącznie omawiają poszczególne rodzaje świadczeń, w gotówce i w naturze.

W rozdziale dziesiątym, po wyczerpującym omówieniu sposobu, w jaki pracownik ma starać się o przyznanie renty, Autor zwraca uwagę, że postępowanie zmierzające do przyznania renty powinno być proste i łatwe, przede wszystkim zaś szybkie i oparte na i wszechstronnej pomocy państwa. M.P. podkreśla obowiązek organów administracji państwowej i jednostek gospodarki uspołecznionej w zakresie udzielania pracownikom starającym się o rentę wszechstronnej pomocy, a więc obowiązek wydawania potrzebnych zaświadczeń, obowiązek pomocy w kompletowaniu niezbędnej dokumentacji, czy też obowiązek występowania — na życzenie zainteresowanego pracownika w jego imieniu z wnioskami do organów rentowych.

Rozdział jedenasty wreszcie wyjaśnia pokrótce genezę dwóch „portfeli” rent i omawia warunki, pod którymi może nastąpić przeliczenie renty ze starego portfela na rentę z dekretu znowelizowanego.

UBEZPIECZENIA MAJĄTKOWE — OCHRONA UBEZPIECZENIOWA MIENIA SPOŁECZNEGO — Praca zbiorowa pod redakcją doc. dra *Witolda Warkalito*. Poszczególne rozdziały opracowali: mgr Stanisław *Dmochowski* — VI, VII, VIII, IX; mgr Witold *Goronowski* — IV, XII, XIII; mgr inż. Edward *Montalbeti* — X, XI; doc. dr *Witold Warkalito* — I, II, III, V, VI, XIV, XV oraz skrowidz i materiały uzupełniające. Polska Akademia Nauk — Instytut Nauk Prawnych, nakładem Polskich wydawnictw Gospodarczych, Warszawa 1958, str. 379 opr. w płótno, cena 53 zł.

Praca, według stanu prawnego ubezpieczeń w PRL na dzień 31 marca 1958 roku, składa się z 15 rozdziałów, omawiających następujące zagadnienia prawne związane z ubezpieczeniem majątkowym: I. Zdarzenia losowe i szkodowość losowa. II. Fundusz ubezpieczeniowy i historyczne typy ubezpieczeń gospodarczych. III. Ubezpieczenie majątkowe jako instytucja prawna. IV. Organizacja ubezpieczeń gospodarczych. V. Powstanie i rozwój ochrony ubezpieczeniowej

własności społecznej w Polsce Ludowej. VI. Ogólna charakterystyka ubezpieczeń własności ogólnonarodowej i grupowej. VII. Ubezpieczenia obowiązkowe własności społecznej. VIII. Ubezpieczenie umowne obligatoryjne: 1) ubezpieczenie środków trwałych i obrotowych od ognia i innych zdarzeń losowych, 2) ubezpieczenie mienia w transporcie krajowym, 3) ubezpieczenie zwierząt od padnięcia. IX. Ubezpieczenie umowne fakultatywne. X. Ochrona ubezpieczeniowa mienia rolniczych spółdzielni produkcyjnych. XI. Ubezpieczenia obrotu towarowego z zagranicą oraz żegluga i rybołówstwo morskiego. XII. Funkcje ubezpieczeń majątkowych. XIV. Ubezpieczenie własności społecznej w ZSRR i w krajach demokracji ludowej. XV. Wnioski i problemy.

Ponadto: bibliografia, zestawienie powołanych aktów normatywnych, orzecznictwo, skrowidz i wykaz skrótów.

UREALNIC DZIAŁALNOŚĆ AKTYWU ZWIĄZKOWEGO W DZIEDZINIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH — *Maria Majewska*, „Przeгляд Związkowy” nr 8, sierpień 1958, str. 11—13.

Artykuł omawia stan prawny regulujący obowiązki zakładowego aktywów związkowego w dziedzinie ubezpieczeń społecznych i stwierdza, że obowiązki te są tak dalece rozległe i wielostronne, iż niekiedy stają się w ogóle niemożliwe do wykonania. Na aktyw związkowy nałożono w dziedzinie ubezpieczeń społecznych zbyt wiele zadań, aby mógł je należycie wykonać, nie wykonuje więc ich wcale. Zaradzić temu stanowi rzeczy można zdaniem Autorki, przez powołanie w zakładach pracy specjalistycznego aktywów ubezpieczeniowego (w miejsce dotychczasowego aktywów socjalno-ubezpieczeniowego względnie socjalno-bytowego) oraz przez zrewidowanie zakresu obowiązków tego aktywów i poważne ich zredukowanie, słowem — przez oparcie działalności aktywów ubezpieczeniowego na realnych podstawach. Sprawę tę powinna wziąć czym prędzej na swój warsztat Komisja Ubezpieczeń Społecznych przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych. (*maj*)

USTAWODAWSTWO POLSKI LUDOWEJ — tom I — zbiór przepisów prawnych ogłoszonych w Dzienniku Ustaw w latach 1944—1947 według stanu prawnego na dzień 31 grudnia 1956 roku. Tom I opracowali: dr *Michał Szuldenfrei*, *Zdzisław Keck* i *Adolf Komorowski*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1957, str. 1344, cena 116 zł.

Jest to zbiór aktualnie obowiązujących aktów prawnych (ustaw, dekretów, rozporządzeń) ogłoszonych w Dzienniku Ustaw od zakończenia II wojny światowej do końca roku 1947. Akty obecnie nie obowiązujące pominięto w zbiorze, podając tylko ich nazwy i wskazując podstawę prawną, na mocy której zostały uchylone. Akty prawne obowiązujące nadal zamieszczone zostały w ich obecnym aktualnym brzmieniu, wszystkie zaś zmiany omówiono w przypiskach ze wskazaniem podstawy prawnej. W zbiorze zachowana została kolejność numerów i pozycji Dziennika Ustaw. Tom I stanowi zapoczątkowanie pełnego zbioru powojennego ustawodawstwa polskiego.

SPÓŁDZIELCZY STOSUNEK PRACY W SPÓŁDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH ROLNYCH — *Maciej Święcicki*, Polska Akademia Nauk — Instytut Nauk Prawnych, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1958, str. 288, cena 20 zł.

Praca składa się z wprowadzenia i pięciu rozdziałów poświęconych następującym tematom: 1) problem rolnospółdzielczego stosunku pracy, 2) powstanie ustanie i zmiana treści rolnospółdzielczego stosunku pracy, 3) obowiązki stron rolnospółdzielczego, stosunku pracy, 4) stosunek pracy domownika spółdzielcy, 5) ocena konstrukcji statutu pracy i wnioski końcowe. Ponadto praca zawiera szczegółowe zestawienie treści i krótkie streszczenia w języku francuskim i rosyjskim.



Cena egz. zł 6.—

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

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

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

Zamówienia i przeplaty 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 Kołportażu 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 Kołportażu 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 Upowszechnienia Wydawnictw PWG — Warszawa, ul. Poznańska 15.

Zamówienia spoza Warszawy realizowane są za zaliczeniem pocztowym.