

SPIS TREŚCI

2	Słowem wstępu
4	Warto pracować
8	Warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami
15	Orzecznictwo organów rentowych
80	Lista zakładów pracy chronionej w województwie wielkopolskim
94	Powiatowe Urzędy Pracy w Wielkopolsce



Szanowni Państwo

Prawa osób niepełnosprawnych gwarantowane są w Konstytucji RP z 2.4.1997r (Dz.U. Nr 78 poz483 ze zm.), której art. 32 ust. 2 zapewnia prawo do niedyskryminacji stanowiąc, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakichkolwiek przyczyn. Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewniania szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym (art.68), a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobienia do pracy oraz komunikacji społecznej (art.69).

Doceniając wartość informacji oraz niełatwy często do niej dostęp, a także by wspomóc, przekazujemy Państwu publikację „Mogę Pracować – Niezbędnik Pracownika z Niepełnosprawnościami”, której celem jest dostarczenie jak największej liczby informacji, podstawowego katalogu form wsparcia i instrumentów aktywizacji zawodowej. Tylko pełna znajomość przepisów i uregulowań prawnych pozwala na korzystanie z posiadanych uprawnień i różnych form pomocy.

„Niezbędnik”, który trzymają Państwo w rękach przedstawia informacje o zakresie pomocy w aktywizacji zawodowej i choć nie wyczerpuje omawianej problematyki, to jednak odpowie na większość stawianych pytań.

Jesteśmy przekonani, że spowoduje on, iż będziecie Państwo wiedzieli co zrobić i gdzie się udać by móc korzystać z różnych form wsparcia, w konstruowaniu swojej ścieżki zawodowej, a zawarte w „Niezbędniku” informacje pozwolą zainteresowanym osobom z niepełnosprawnością pełniej uczestniczyć w życiu zawodowym i staną się cennym uzupełnieniem wiedzy służącej systematycznej poprawie funkcjonowania i wyrównania szans w społeczeństwie.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będzie praktycznym przewodnikiem zarówno dla jej adresatów, jak i wszystkich zainteresowanych poruszając w niej problematykę oraz że spotka się z Państwa pozytywnym odbiorem i zainteresowaniem.

Jesteśmy otwarci na wszelkie cenne uwagi i sugestie oraz propozycje dotyczące treści i form zawartych w nim informacji, które prosimy kierować na adres:

Wielkopolskie Forum Organizacji Osób z Niepełnosprawnościami ul. Bukowska 27/29, 60-501 Poznań.

Wszystkim osobom, które pomogły w opracowaniu niniejszego „Niezbędnika”, składam serdeczne podziękowanie.

Pamiętajmy !!!

Osoby z niepełnosprawnością potrzebują niekiedy trochę więcej wsparcia ze strony społeczeństwa niż inni obywatele, aby żyć na podobnym poziomie. Jednak wsparcie to nie powinno być nigdy traktowane jako przywilej, lecz jako należne człowiekowi prawo.

Z wyrazami szacunku.

Konrad Kołbik



Prezes Wielkopolskiego Forum
Organizacji Osób z Niepełnosprawnościami

Warto pracować!

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Stosowanie wskazanych powyżej norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przełożeniu na normy czasu pracy, o których mowa wyżej, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Ponadto, zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, wskazanych powyżej norm, nie stosuje się:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

1. Zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym.

Pracodawca udziela zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Pracownik niepełnosprawny powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia – obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia, jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Oznacza to, że w przypadku korzystania w danym roku przez osobę niepełnosprawną z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ustalając wymiar zwolnienia na turnus, udzielonego w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu. Przepis ten stosuje

się odpowiednio przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy najpierw osoba niepełnosprawna korzysta ze zwolnienia na turnus (np. jeśli pracownik wykorzysta na turnus rehabilitacyjny 14 dni roboczych, wówczas w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może wykorzystać jedynie 7 dni). Prawo do zwolnienia od pracy jest całkowicie niezależne od prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym dodatkowego. Pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjechał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego.

2. Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Dodatkowy

urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu Pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Zatem w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- 30 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 36 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych w art. 1551 (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 1552 Kodeksu pracy (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego).

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze wskazanych powyżej stopni niepełnosprawności. Za dzień zaliczenia do stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia).

Warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, natomiast w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej możliwe jest otrzymanie dofinansowania także do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą – jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia – w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładcza stanowi jedyne źródło utrzymania, lub w wysokości połowy najniższego wynagrodzenia – w stosunku do pozostałych wykonawców, będących osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

Podmioty uprawnione do otrzymania pomocy:

- pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej.

Do liczby pracowników nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych ani osób bez orzeczenia o niepełnosprawności, które pozostają zatrudnione:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urlopie rodzicielskim,
- przebywających na urlopie wychowawczym,
- nieświadczących pracy z powodu odbywania służby wojskowej albo służby zastępczej,
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Od 1 kwietnia 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnościami (bez względu na status pracodawcy) wynosi:

- **1800 zł** – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- **1125 zł** – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- **450 zł** – w odniesieniu do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa wyżej, są zwiększane o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym (zgodnie z art. 26a ust. 1b ww. ustawy o rehabilitacji).

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnościami

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na swój wniosek, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Wysokość maksymalnej refundacji wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia, nie oznacza to jednak, że jest to wysokość obligatoryjna. W zależności zatem od treści złożonego wniosku i wyniku jego rozpatrzenia refundacja może stanowić niższą kwotę.

W sytuacji, kiedy pracodawca zatrudniałby osobę niepełnosprawną przez okres krótszy niż 36 miesięcy, jest obowiązany zwrócić środki w wysokości $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty refundacji za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy, nie mniej jednak niż $\frac{1}{6}$ otrzymanej kwoty refundacji.

Zwrotu dokonuje starosta (prezydent miasta) zgodnie z umową zawartą z pracodawcą. Należy pamiętać, iż zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy.

Przykładowe wyposażenie objęte refundacją:

- samochód na stanowisku kierowcy,
- piec do pieczenia chleba na stanowisku piekarza,
- sprzęt komputerowy wraz z oprogramowaniem, sprzęt biurowy na stanowisku pracownika biurowego,
- maszyny do szycia na stanowisku krawcowej,
- różnego typu maszyny i sprzęt techniczny na stanowiskach produkcyjnych,
- sprzęt kuchenny i gastronomiczny na stanowisku kucharza,
- koparka na stanowisku operatora koparki,
- sprzęt laboratoryjny na stanowisku laboranta,
- sprzęt testujący i do obsługi klimatyzacji na stanowisku serwisanta klimatyzacji, sprzęt diagnostyczny, narzędzia na stanowisku diagnosty samochodowego.

Na podstawie informacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

[Zwrot kosztów związanych z adaptacją pomieszczeń, urządzeń do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, zakupu urządzeń i oprogramowania, a także rozpoznania potrzeb przez służby medyczne.](#)

Zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń, urządzeń, zakup urządzeń i oprogramowania możesz otrzymać dla:

- niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, których firma zatrudni na okres co najmniej 36 miesięcy
- zatrudnionych w firmie pracowników niepełnosprawnych.

Pracodawca może otrzymać zwrot poniesionych kosztów do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane, zaadaptowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej (bez podatku VAT i podatku akcyzowego).

Kwota zwrotu kosztów związanych z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących miejsc pracy.

By otrzymać zwrot poniesionych kosztów, pracodawca powinien złożyć odpowiedni wniosek wraz z wymaganymi dokumentami, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w jednostce organizacyjnej wyznaczonej przez starostę lub prezydenta miasta na prawach powiatu. Są to najczęściej: powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) lub miejskie ośrodki pomocy rodzinie (MOPR), właściwe ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Dofinansowanie nie przysługuje, jeśli chcesz zatrudnić pracownika niepełnosprawnego na okres krótszy niż 36 miesięcy lub przyczyną niepełnosprawności pracownika zatrudnionego w Twoim zakładzie pracy było zawinione przez Ciebie lub Twojego pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Jeżeli będziesz zatrudniać osobę niepełnosprawną krócej niż 36 miesięcy, jesteś zobowiązany do zwrotu środków w wysokości 1/36 ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy.

Zwrot ten nastąpić musi w ciągu trzech miesięcy. Nie będziesz musiał zwracać środków, o ile w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudnisz inną osobę niepełnosprawną, skierowaną przez urząd pracy.

Zwrotu kosztów dokona starosta na podstawie zawartej z Tobą umowy, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez Ciebie przed podpisaniem umowy.

Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne przysługuje wsparcie polegające na zwrocie poniesionych kosztów na szkolenia takich osób (jeśli pracodawca ponosi takie koszty).

Jeżeli złożysz wniosek o refundację, możesz otrzymać ją w wysokości do 70% poniesionych kosztów szkolenia. Maksymalna kwota to wysokość dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę biorącą udział w szkoleniu.

Refundacja nie może przekroczyć:

- 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą – w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorców,
- 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą – w odniesieniu do dużych przedsiębiorców.

Zwrot może obejmować:

- Usługi świadczone przez osoby prowadzące szkolenie poniesione za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie;
- Usługi tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- Podróże osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- Zakwaterowanie i wyżywienie uczestników szkolenia;
- Usługi doradcze;
- Obsługę administracyjno-biurową;
- Wynajem pomieszczeń;
- Amortyzację wyposażenia i narzędzi, z wyłączeniem wyposażenia i narzędzi zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- Materiały szkoleniowe.

Refundacja jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Aby uzyskać refundację pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Informacje pochodzą ze strony www.zielonalinia.gov.pl

Orzecznictwo organów rentowych

Konrad Różowicz

Spis treści

1.	Organy orzecznicze i rodzaje rent	19
2.	Zakres podmiotów uprawnionych do uzyskania poszczególnych rodzajów rent	24
2.1.	Ubezpieczony (renta z tytułu niezdolności do pracy)	24
2.1.1.	Ubezpieczony a osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej	25
2.1.2.	Ubezpieczony a aktualnie pozostawanie w stosunku zatrudnienia	27
2.2.	Osoba zamieszkująca na terenie RP (renta socjalna)	28
2.3.	Najbliżsi członkowie rodziny (renta rodzinna)	31
3.	Szczegółowe przesłanki otrzymania renty	34
3.1.	Niezdolność do pracy (wszystkie rodzaje rent)	34
3.1.1.	Elementy definiujące niezdolność do pracy	34
3.1.2.	Niepełnosprawność a niezdolność do pracy	36
3.1.3.	Ubezważnowolnienie a niezdolność do pracy	41
3.1.4.	Niedopuszczenie do świadczenia pracy a niezdolność do pracy	42
3.1.5.	Czasowa niezdolność do wykonywania pracy	43
3.1.6.	Niezdolność do pracy a świadczenie pracy	44
3.2.	Wymagany minimalny okres ubezpieczenia (renta z tytułu niezdolności do pracy)	47

3.3.	Powstanie niezdolności do pracy w ustawowo określonych okresach (renta z tytułu niezdolności do pracy)	49
3.4.	Pełnoletność (renta socjalna)	50
3.5.	Naruszenie sprawności organizmu powstałe w ustawowo określonym okresie (renta socjalna)	51
3.6.	Prawo osoby zmarłej (renta rodzinna)	52
4.	Zagadnienia proceduralne	56
4.1.	Schemat przebiegu postępowań	56
4.2.	Wszczęcie postępowania	58
4.2.1.	Elementy konieczne wniosku i konsekwencje wystąpienia braków	58
4.2.2.	Wzory wniosków	64
4.2.3.	Sposób złożenia wniosku	64
4.2.4.	Osoby uprawnione do złożenia wniosku	65
4.3.	Ustalenie niezdolności do pracy	67
4.3.1.	Zakres kwestii poddanych weryfikacji	68
4.3.2.	Przebieg badania niezdolność do pracy	70
4.3.3.	Orzeczenie lekarza orzecznika lub komisji lekarskiej ZUS	72
4.3.4.	Zaskarżenie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS	74
4.3.5.	Decyzja organu rentowego	76
4.4.	Odwołanie	78

Materia orzecznictwa organów rentowych z jednej strony cechuje się znaczną złożonością a z drugiej praktyczną doniosłością, składającą do uznania jej za istotną dla szerokiego grona odbiorców. Pomimo zawłości omawianej tematyki autorowi przyświeca zamysł ukazania jej w możliwie najbardziej przystępny i klarowny sposób, tak by niniejsze opracowanie było dla czytelników praktycznym przewodnikiem. Ze względu na wielość wątków powiązanych bardziej lub mniej bezpośrednio z tematyką orzecznictwa organów rentowych nie jest ani możliwe ani celowe omawianie w ramach jednego artykułu wszystkich kwestii związanych z tym obszarem. Z tego względu w niniejszym opracowaniu zostaną ukazane wybrane zagadnienia. W ich wytypowaniu znaczną rolę odegrały dotychczasowe doświadczenia płynące z udzielania przez WIFOON porad prawnych na rzecz osób niepełnosprawnych.

W kolejnych rozdziałach opracowania, po przedstawieniu informacji wstępnych dotyczących organów rentowych oraz przyznawanych przez nie świadczeń, w pierwszej kolejności zostaną omówione kwestie dotyczące warstwy materialnej rent (przesłanek ich otrzymania, zakresu osób uprawnionych do ich otrzymania itp.). W dalszej części poruszone zostaną kwestie proceduralne dotyczące m.in. sposobu wszczęcia postępowania, jego przebiegu, środków zaskarżenia itp.

1. Organy orzecznicze i rodzaje rent

W krajowej przestrzeni nie istnieje jeden podmiot któremu zostałoby powierzone pełnienie roli organu rentowego w stosunku do wszystkich osób. Na system rentowy, w ujęciu podmiotowym, składają się przede wszystkim Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) – w stosunku do rolników i ich rodzin ale także mniej typowe organy takie jak Minister Obrony Narodowej oraz Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji – w stosunku do tzw. służb mundurowych.

W warstwie przedmiotowej orzecznictwo można podzielić przy pomocy kryterium rodzaju rent przyznawanych przez ww. organy. Będący podstawowym organem rentowym ZUS jest uprawniony do przyznania trzech rodzajów rent:

1. z tytułu niezdolności do pracy (w tym renty szkoleniowej i tzw. renta powypadkowa, również występująca w wariantcie renty szkoleniowej – renta z tytułu niezdolności do pracy przysługująca osobie, która uległa wypadkowi przy pracy lub stwierdzono u niej chorobę zawodową);
2. socjalnej oraz
3. rodzinnej (w tym także rodzinnej renty wypadkowej).

Renta z tytułu niezdolności do pracy pomimo, iż nie jest najczęściej pobieranym rodzajem świadczenia rentowego¹, to w powszechnym odczuciu stanowi typowy i podstawowy rodzaj renty, przez wielu postrzegany również jako jedyny rodzaj renty.

¹ ZUS, *Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2016 roku*, Warszawa 2016, s. 3.

Otrzymanie renty z tytułu niezdolności do pracy wiąże się z całkowitym lub chociaż częściowym utraceniem zdolności do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokowaniem do odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Z rentą z tytułu niezdolności do pracy funkcjonalnie powiązana jest renta socjalna.

Renta socjalna jest należna osobom pełnoletnim i niezdolnym do pracy, które nie wypracowały okresu składkowego przed utratą zdrowia np. niepełnosprawnym od urodzenia.

Ma ona charakter świadczenia zabezpieczającego i kompensującego brak możliwości nabycia uprawnień do świadczeń z systemu ubezpieczenia społecznego ze względu na to, że całkowita niezdolność do pracy powstała przed wejściem na rynek pracy (wyrok SA w Rzeszowie z 21 listopada 2012 r., sygn. III AUa 1047/12; wyrok SN z dnia 8 kwietnia 2008 r., sygn. I UK 264/07). Doprecyzowując powyższe można przywołać wyrok SA w Szczecinie z 9 września 2014 r., sygn. III AUa 1223/13, w którym Sąd wskazał, że „renta socjalna jest świadczeniem mającym szczególny charakter. Analiza pozytywnych przesłanek nabycia prawa do tego świadczenia (...), wśród których brak jest wymogu posiadania jakiegokolwiek stażu ubezpieczeniowego, wskazuje jednoznacznie, iż jest ono przyznawane osobom, które ze względu na stan zdrowia powodujący całkowitą niezdolność do pracy powstałą wskutek naruszenia sprawności organizmu powstałego przed wejściem na rynek pracy, nie miały możliwości wypracowania stażu ubezpieczeniowego,

który dawałby im podstawę do skutecznego ubiegania się przynajmniej o rentę z tytułu niezdolności do pracy (...) Jej celem jest zapewnienie osobie spełniającej ustawowe warunki do przyznania tego świadczenia środków finansowych niezbędnych do życia”.

Z kolei renta rodzinna funkcjonalnie odbiega od dwóch pozostałych.

Renta rodzinna przysługuje członkom rodziny po osobie zmarłej.

Odwołując się do jej genezy należy wskazać, że pierwotnie miała ona niwelować negatywne konsekwencje ekonomiczne śmierci żywiciela rodziny w postaci pozostawienia rodziny zmarłego bez środków do życia. Obecnie jej przyznanie związane jest ze śmiercią członka rodziny mającego ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniającego warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń (renta wypadkowa zwykła). Ze względu na przysługiwanie tego świadczenia w miejsce wcześniej ustalonego prawa do innych świadczeń (ewentualnie spełniania warunków do ich uzyskania) renta rodzinna ma charakter pochodny (wyrok SA w Lublinie z 26 maja 2015 r., sygn. AUa 229/15). Śmierć osoby bliskiej posiadającej ubezpieczenie wypadkowe lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej jest przesłanką do uzyskania tzw. renty rodzinnej wypadkowej.

Powyższe ukazuje, że pomimo samodzielnego charakteru poszczególnych świadczeń rentowych są one ze sobą powiązane tworząc pewną całość – system świadczeń rentowych, co uwiadcza się także we wpływie otrzymywania jednego z nich na możliwość uzyskania innego.

RODZAJ RENTY	RENDA Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	RENDA SOCJALNA	RENDA RODZINNA
Podmioty uprawnione do uzyskania renty	Ubezpieczony	<p>Osoba:</p> <ol style="list-style-type: none">1. posiadająca obywatelstwo polskie zamieszkująca na terytorium RP;2. będąca cudzoziemcem zamieszkującym na terytorium RP spełniająca warunki przewidziane w art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o rencie socjalnej;3. mająca miejsce zamieszkania na terytorium RP i będąca obywatelem państwa członkowskiego UE, państwa członkowskiego EFTA, państwa będącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej lub będąca członkiem ich rodziny, posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. <p><u>Ustawa określa również negatywne przesłanki osobowe</u></p>	Ustawowo wymienieni członkowie rodziny osoby zmarłej

Przesłanki pozytywne przyznania renty

Spełnienie łącznie następujących warunków:

1. niezdolność do pracy (całkowita albo częściowa);
2. powstanie niezdolności do pracy w ustawowo określonych okresach;
3. posiadanie wymaganego okresu ubezpieczenia (okoliczność nie jest wymagana od ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy).

W przypadku gdy renta jest należna z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczenie przysługuje niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę powstania niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (renty z ubezpieczenia wypadkowego stanowią szczególnie rodzaj rent przysługujących z tytułu niezdolności do pracy).

Spełnienie łącznie następujących warunków:

1. pełnoletniość,
2. niezdolność do pracy (całkowita) z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało:
 - a. przed ukończeniem 18. roku życia;
 - b. w trakcie nauki w szkole lub szkole wyższej – przed ukończeniem 25. roku życia albo
 - c. w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej

Śmierć osoby bliskiej, która miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (częściowej lub całkowitej) lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń (renta rodzinna zwykła).

Śmierć osoby bliskiej posiadającej ubezpieczenie wypadkowe lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (renta rodzinna wypadkowa). Renty z ubezpieczenia wypadkowego stanowią szczególnie rodzaj rent przysługujących z tytułu niezdolności do pracy

2. Zakres podmiotów uprawnionych do uzyskania poszczególnych rodzajów rent

Przedstawione powyżej zestawienie ukazuje, że każdy z rodzajów rent dedykowany jest innej kategorii osób, a przynajmniej określonych inną nazwą. W ramach niniejszego rozdziału ukazane zostaną podstawowe kwestie dotyczące zakresu osób, którym przysługują poszczególne rodzaje rent.

2.1. Ubezpieczony (renta z tytułu niezdolności do pracy)

Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje enigmatycznie określonej kategorii osób – ubezpieczonym. Zgodnie z art. 4 pkt 13 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1383, dalej: ustawa o emeryturach i rentach z FUS) poprzez ubezpieczonego należy rozumieć osobę podlegającą ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, określonym w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, a także osobę, która przed dniem wejścia w życie ustawy podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem ubezpieczenia społecznego rolników. Szczegółowo kwestie dotyczące podleganiu ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu reguluje ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963, dalej: ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych). We wskazanym zakresie istotne znaczenia mają przepisy art. 6 i 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zawierające katalog osób obowiązkowo podlegających ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu a także art. 7 wskazujący na prawo do zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Z kolei w przypadku ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1242, dalej: ustawa o ubezpieczeniu wypadkowym) ubezpieczonym jest osoba fizyczna podlegająca ubezpieczeniu wypadkowemu, a także osoba, która przed dniem 1 stycznia 1999 r., podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników (art. 2 pkt 11 ustawy). Definicja ta ma znaczenie dla tzw. rent wypadkowych a więc takich, których uzyskanie związane jest z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (pojęcia te zostały dookreślone w art. 2, 3 i 4 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym oraz art. 2351 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, dalej: Kodeks pracy).

2.1.1. Ubezpieczony a osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej

Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie są uprawnione do renty z tytułu niezdolności do pracy. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło uprawnienie przysługuje w razie przystąpienia do ubezpieczenia dobrowolnego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, do której odwołuje się ustawa o emeryturach i rentach z FUS, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenie albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 459, dalej Kodeks cywilny) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu

emerytalnemu i rentowemu. Zważając na powyższe osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie spełniają wymóg pozwalający na zakwalifikowanie ich do grona ubezpieczonych, a więc osób uprawnionych do renty z tytułu niezdolności do pracy. Należy zauważyć, że uprawnione do renty będą również osoby, które nie spełniając warunków do objęcia ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, ale dobrowolnie przystąpiły do tego ubezpieczenia (art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zgodnie z art. 14 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem wymaga złożenia wniosku o przystąpieniu do ubezpieczenia. Po wpłynięciu wniosku organ rentowy powinien wydać decyzję o objęciu danej osoby ubezpieczeniem (art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 36 ust. 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Do dobrowolnego ubezpieczenia mogą przystąpić m.in. osoby wykonujące umowy o dzieło. W rezultacie osoba pracująca w oparciu o umowę o dzieło zostanie uznana za ubezpieczonego w myśl ustawy o emeryturach i rentach z FUS jeżeli przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

W przypadku świadczenia związanego z wypadkiem przy pracy lub choroby zawodowej istotne jest objęcie ubezpieczeniem wypadkowym. Obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z pewnymi wyłączeniami (art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Należy zauważyć, że jest to jedyne spośród czterech ubezpieczeń objętych regulacją ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych występujących wyłącznie w postaci ubezpieczenia obowiązkowego (brak możliwości ubezpieczenia dobrowolnego), co w rezultacie ogranicza zakres możliwości otrzymania renty z tytułu niezdolności do pracy związanej z wypadkiem przy pracy lub choroby zawodowej, gdy praca świadczona jest na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych (np. o dzieło).

2.1.2. Ubezpieczony a aktualnie pozostawanie w stosunku zatrudnienia

Osoba nieposiadająca obecnie pracy (w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej) również może liczyć na uzyskanie renty.

Zagadnieniem wymagającym uszczegółowienia jest możliwość ubiegania się o rentę z tytułu niezdolności do pracy przez osobę aktualnie nie pozostającą w stosunku zatrudnienia (np. na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej). Zgodnie z przytoczoną definicją ubezpieczonego jest nią osoba podlegająca ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu a więc niekoniecznie osoba aktualnie ubezpieczona. Pojęcie to nie odnosi się bowiem do aktualnego statusu osoby ubiegającej się o rentę, a więc dla przyznania danej osobie statusu ubezpieczonego istotne jest podleganie przez nią kiedykolwiek ubezpieczeniu wskazanemu w art. 4 pkt 13 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (wyrok SA w Gdańsku z 14 listopada 2014 r., sygn. III AUa 356/14). Jak wskazuje się w orzecznictwie, podleganie ubezpieczeniu w dacie złożenia wniosku o rentę nie stanowi warunku przyznania prawa do tego świadczenia (zob. Wyrok SA w Gdańsku z 12 lutego 2015 r., sygn. III AUa 309/14). Od przyznania statusu ubezpieczonego należy odróżnić jednak konieczność spełnienia pozostałych przesłanek uprawniających do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy a więc posiadania wymaganych okresów składkowych i nieskładkowych oraz powstania niezdolności do pracy w ustawowo określonych okresach, o czym w dalszej części opracowania.

Renty wypadkowe związane są z wypadkiem przy pracy oznaczającym nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy;

lub chorobą zawodową. Za tę ostatnią uważa się, chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy. W rezultacie również ubieganie się o renty wypadkowe nie musi wiązać się z aktualnym wykonywaniem czynności zawodowych.

2.2. Osoba zamieszkująca na terenie RP (renta socjalna).

Renta socjalna przysługuje wyłącznie osobom zamieszkującym w Polsce. Nie każdy wyjazd za granicę w tym np. w celach leczniczych będzie skutkował utratą renty.

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (t.j. Dz. U z 2013 r., poz. 982, dalej: ustawa o rencie socjalnej), tytułowa renta przysługuje:

1. osobom posiadającym obywatelstwo polskie zamieszkującym na terytorium RP;
2. cudzoziemcom zamieszkującym na terytorium RP na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 127 lub art. 186 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1990) lub w związku z uzyskaniem w RP statusu uchodźcy albo ochrony uzupełniającej;
3. cudzoziemcom posiadającym kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”;
4. mającym miejsce zamieszkania na terytorium RP obywatelom państw członkowskich UE, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkom ich rodzin w rozumieniu art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 900), posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Powyższe ukazuje, że dla uzyskania renty socjalnej istotne znaczenie ma zamieszkiwanie na terytorium RP. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że nie każdy wyjazd zagraniczny np. na leczenie, rehabilitację w tym nawet wiążący się z dłuższym pobytem poza terytorium RP oznacza zmianę kraju zamieszkania. Powyższe wynika wprost z tego, że składową zamieszkiwania oprócz przebywania w danej miejscowości (kraju) jest również zamiar stałego pobytu w niej. W rezultacie osoby ubiegające się o rentę socjalną lub osoby, którym świadczenie to zostało przyznane mogą przebywać na terenie innego niż Polska kraju, istotne jest jednak by zamieszkiwały w RP.

Pomimo zamieszkiwania w RP renta socjalna nie przysługuje osobie będącej właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej w rozumieniu Kodeksu cywilnego o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 5 ha przeliczeniowych. Osobie będącej współwłaścicielem nieruchomości rolnej nie przysługuje renta socjalna jeśli udział tej osoby przekracza 5 ha przeliczeniowych (art. 7 ust. 2 ustawy o rencie socjalnej).

Otrzymywanie renty socjalnej oraz jej wysokość uzależnione jest również od posiadania prawa do otrzymywania innych świadczeń rentowych.

Drugie istotne wyłączenie zostało przewidziane w art. 7 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej. Zgodnie ze wskazanym przepisem renta socjalna nie należy się osobie uprawnionej do otrzymywania świadczeń wymienionych w tym przepisie a więc m.in. emerytury, uposażenia w stanie spoczynku czy renty z tytułu niezdolności do pracy. Jednakże wśród świadczeń wymienionych w art. 7 ustawy o rencie socjalnej nie przewidziano renty rodzinnej. Otrzymywanie ostatniego z wymienionych świadczeń zasadniczo nie wyłącza uprawnienia do otrzymania renty socjalnej. Renta socjalna nie przysługuje gdy kwota renty rodzinnej przekracza 200% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy – obecnie 2000 zł (art. 9 ust. 2 ustawy o rencie socjalnej). Jeżeli wysokość renty rodzinnej jest niższa, renta socjalna przysługuje. Jednakże w przypadku zbiegu uprawnień do renty socjalnej z uprawnieniami do renty rodzinnej kwota renty socjalnej ulega takiemu obniżeniu, aby łączna kwota obu świadczeń nie przekraczała 200% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy – obecnie 2000 zł (art. 9 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej). Przy czym kwota obniżonej renty socjalnej nie może być niższa niż 10% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy – obecnie 100 zł.

Powyższe ograniczenie jest źródłem obowiązku nałożonego na osobę ubiegającą się o rentę socjalną bądź ją pobierającą. Taka osoba zgodnie z art. 9 ust. 3 ustawy o rencie socjalnej jest obowiązana powiadomić ZUS (oddział przyjmujący wniosek bądź wypłacający rentę socjalną) o posiadaniu uprawnień do renty rodzinnej, a także organ emerytalno-rentowy wypłacający rentę rodzinną (zasadniczo także ZUS) o posiadaniu uprawnień do renty socjalnej.

2.3. Najbliżsi członkowie rodziny (renta rodzinna).

Renta rodzinna zgodnie z jej nazwą przysługuje najbliższym członkom rodziny: dzieciom, małżonkowi, rodzicom. Otrzymanie renty rodzinnej uzależnione jest nie tylko od pozostawania ze zmarłym w relacji rodzinnej, istotne są również cechy osoby ubiegającej się o rentę.

Renta rodzinna przysługuje wymienionym w art. 67 ustawy o emeryturach i rentach z FUS członkom rodziny jeżeli charakteryzują się oni cechami przewidzianymi w art. 68–71 ustawy. Wskazanymi w art. 67 ustawy, członkami rodziny są:

1. dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione;
2. przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka;
3. małżonek (wdowa, wdowiec) w tym także małżonek rozwiedziony czy też w separacji ale już nie konkubent, konkubina, partner lub partnerka;
4. rodzice (również ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające).

Od tego do której kategorii kwalifikuje się osoba, która uzyskała prawo do renty rodzinnej zależy również okres na jaki zostaje jej ona przyznana.

Osobami zakwalifikowanymi przez ustawodawcę do grona dzieci są dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, które mają prawo do renty rodzinnej:

1. do ukończenia 16 lat;
2. do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 rok życia, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 roku życia (jeżeli dziecko osiągnęło 25 rok życia, będąc na ostatnim roku studiów w szkole wyższej, prawo do renty rodzinnej przedłuża się do zakończenia tego roku studiów), albo
3. bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresie, o którym mowa powyżej (pkt 2 i 3).

Poprzez wnuki i rodzeństwo rozumie się przyjęte na wychowanie i utrzymanie wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka. Wskazane osoby mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli spełniają warunki określone dla osób zakwalifikowanych do kategorii dzieci (wskazane powyżej), a ponadto:

1. zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego (emeryta lub rencisty z tytułu niezdolności do pracy), chyba że śmierć była następstwem wypadku, oraz
2. nie mają prawa do renty po zmarłych rodzicach, a gdy rodzice żyją, jeżeli:
 - a. nie mogą zapewnić im utrzymania albo
 - b. ubezpieczony (emeryt lub rencista z tytułu niezdolności do

pracy) lub jego małżonek był ich opiekunem ustanowionym przez sąd.

Wdowa (odpowiednio wdowiec) mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli:

1. w chwili śmierci męża osiągnęła wiek 50 lat lub była niezdolna do pracy albo
2. wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16 lat, a jeżeli kształci się w szkole – 18 lat życia, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej.

Prawo do renty rodzinnej nabywa również wdowa, która osiągnęła wiek 50 lat lub stała się niezdolna do pracy po śmierci męża, nie później jednak niż w ciągu 5 lat od jego śmierci lub od zaprzestania wychowywania osób wskazanych powyżej w pkt 2.

Małżonka rozwiedziona lub wdowa, która do dnia śmierci męża nie pozostawała z nim we wspólności małżeńskiej, ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli oprócz spełnienia ww. warunków miała w dniu śmierci męża prawo do alimentów z jego strony ustalone wyrokiem lub ugodą sądową.

Wdowa niespełniająca ww. warunków do renty rodzinnej i nie mająca niezbędnych źródeł utrzymania ma prawo do okresowej renty rodzinnej:

1. przez okres jednego roku od chwili śmierci męża;
2. w okresie uczestniczenia w zorganizowanym szkoleniu mającym na celu uzyskanie kwalifikacji do wykonywania pracy zarobkowej, nie dłużej jednak niż przez 2 lata od chwili śmierci męża.

Z kolei rodzice mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli:

1. bliska osoba zmarła bezpośrednio przed śmiercią przyczyniła się do ich utrzymania oraz
2. spełniają ww. warunki określone dla wdowy i wdowca.

3. Szczegółowe przesłanki otrzymania renty.

Posiadanie odpowiednich cech podmiotowych jest wyłącznie wstępnym warunkiem pozwalającym na uzyskanie stosownego świadczenia rentowego. W przypadku każdej z rent ustawodawca ustalił dodatkowe wymogi, które muszą zostać spełnione przez zainteresowanego by możliwe było przyznanie świadczenia rentowego. W ramach niniejszego rozdziału zostaną one przedstawione czytelnikom.

3.1. Niezdolność do pracy (wszystkie rodzaje rent).

W przypadku każdego z rodzajów rent ustawodawca odwołał się do czynnika niezdolności do pracy, jednakże w przypadku renty rodzinnej nastąpiło to w sposób swoisty dla tego rodzaju świadczenia. Renta rodzinna przysługuje w sytuacji w której zmarły miał ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy (lub emerytury) lub spełniał warunki wymagane do uzyskania tego świadczenia. Powyższe ukazuje doniosłe znaczenie pojęcia „niezdolności do pracy”, które posiada swoje prawnie określone znaczenia.

3.1.1. Elementy definiujące niezdolność do pracy

Na potrzeby wszystkich wymienionych świadczeń rentowych obowiązuje jedna definicja ustawowa pojęcia „niezdolność do pracy” (art. 12 ust. 1 ustawy o emerytach i rentach z FUS oraz odwołujący się do niego art. 15 ustawy o rencie socjalnej). W myśl wskazanego przepisu niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub

Niezdolność do pracy ma ściśle określone znaczenie, na które składa się kilka elementów, które muszą wystąpić łącznie. Sam zły stan zdrowia nie jest wystarczający dla uznania osoby chorej za niezdolną do pracy. Niezdolność do pracy może być całkowita albo częściowa. Również czynniki od których zależy klasyfikacja niezdolności do pracy zostały ustawowo określone.

częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. W rezultacie samo wystąpienie u zainteresowanego uzyskaniem renty schorzenia, efektów wielu schorzeń, dolegliwości zdrowotnych, chorób, w tym nawet takich które powodują konieczność stałego leczenia czy skutków przebytych chorób, nie stanowi samodzielnej przyczyny przesądzającej o niezdolności do pracy. Niemniej jednak czynnik ten, w przeciwieństwie np. do niemożliwości wykonywania pracy z przyczyn rynkowych (poziom bezrobocia), jest uwzględniany przy ocenie niezdolności do pracy.

W świetle art. 12 ustawy o emeryturach i rentach z FUS należy przyjąć, że przesłankami niezdolności do pracy są:

1. naruszenie sprawności organizmu (element biologiczny) skutkujący utratą zdolności do pracy zarobkowej (element zawodowy i ekonomiczny):
 - a. całkowitą, obejmującą zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy. Zdolność ta nie jest pojmowana jako zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, lecz jako potencjalna możliwość podjęcia pracy w normalnych warunkach. Należy zauważyć, że art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ustawodawca przesądził, że stwierdzeniu niezdolności

do pracy, nie stoi na przeszkodzie zachowanie zdolności do pracy w warunkach specjalnie stworzonych dla osób niepełnosprawnych, np. w zakładzie pracy chronionej czy zakładzie aktywności zawodowej (zob. wyrok SN z 2 lutego 2017 r., sygn. II UK 229/16). W efekcie możliwość podjęcia pracy na takich specjalnych warunkach nie uzasadnia odmowy uznania danej osoby za całkowicie niezdolną do pracy;

- b. częściową, obejmującą utratę w znacznym stopniu zdolności do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji,
2. nierokowanie odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu (element zawodowy).

Powyższe wyliczenie wskazuje na możliwość zaistnienia niezdolności do pracy w dwóch wariantach:

1. całkowitym (całkowita niezdolność do pracy) albo
2. częściowym (częściowa niezdolność do pracy).

Ma to istotne znaczenie w przypadku omawianych świadczeń. Renta z tytułu niezdolności do pracy może zostać przyznana zarówno w przypadku ustalenia całkowitej jak i częściowej niezdolności do pracy. Również renta rodzinna powiązana jest z oboma rodzajami niezdolności do pracy osoby zmarłej. Jednakże dla uzyskania renty socjalnej niezbędne jest ustalenie całkowitej niezdolności do pracy.

3.1.2. Niepełnosprawność a niezdolność do pracy

Zważając na krąg czytelników do których adresowane jest niniejsze opracowanie, przed przystąpieniem do analizy dalszych przesłanek uprawniających do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy należy ukazać różnice zachodzące pomiędzy niezdolnością do pracy a niepełnosprawnością. Nierozróżnianie tych pojęć bywa bowiem źródłem braku zrozumienia powodów wydania decyzji niekorzystnej

dla zainteresowanego, a w rezultacie nierzadko skutkuje powstaniem poczucia niesprawiedliwości, krzywdy czy też żalu.

Niepełnosprawność nie jest synonimem niezdolności do pracy. W konsekwencji posiadanie przez osobę ubiegającą się o rentę orzeczenia o określonym stopniu niepełnosprawności (nawet znacznym), wydanego przez Miejski lub Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności albo Wojewódzki Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności nie pozwala na proste uznanie, że dana osoba jest niezdolna do pracy.

Zgodnie z art. 2 pkt 10 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 2046, dalej: ustawa o rehabilitacji) niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.

Na potrzeby niniejszego opracowania należy zwrócić uwagę, że niezdolność do pracy jest wyłącznie jedną z przykładowo wymienionych niezdolności w wypełnianiu ról społecznych (uczestniczenia w życiu społecznym w ramach przyjętej roli). Odwołuje się ona bezpośrednio do sfery życia zawodowego. Niemniej jednak jest to jedynie jedna z dających się wyróżnić sfer życia, w których spełniane są określone role, np. rodzica, dziecka, dziadka – w sferze rodzinnej; sąsiada, studenta lub przyjaciela – w sferze społecznej czy konsumenta w sferze handlowej. Trwała lub okresowa niezdolność do spełniania ról w innych obszarach życia społecznego również stanowi element brany pod uwagę przy uznawaniu danej osoby za niepełnosprawną. W związku z powyższym można przyjąć, że osoba niezdolna do pracy jest niepełnosprawna, jednakże

nie każda osoba niepełnosprawna jest niezdolna do pracy (wyrok SN z 28 stycznia 2004 r., sygn. II UK 222/03).

Niejednokrotne stałe lub długotrwałe naruszenie sprawności organizmu skutkuje niezdolnością do pracy. Potwierdza to również art. 4 ustawy o rehabilitacji łączący stopnie niepełnosprawności m.in. z zakresem ograniczeń do pełnienia ról zawodowych. Wskazany przepis przewiduje, że do:

1. znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą – w celu pełnienia ról społecznych – stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji;
2. umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych;
3. lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Przytoczone regulacje potwierdzają, że osoba niepełnosprawna nie musi być niezdolna do pracy. W szczególności uwidacznia się to w przypadku lekkiego stopnia niepełnosprawności, który może zostać orzeczony również wyłącznie w oparciu o istnienie ograniczeń w pełnieniu ról społecznych w innych obszarach niż sfera zawodowa.

W przytoczonych definicjach poszczególnych stopni niepełnosprawności odwołano się do „niezdolności do pracy”. Należy jednak zauważyć, że posiada ono w obszarze orzecznictwa nierentowego (Miejskich lub Powiatowych Zespołów ds. Orzekania o Niepełnosprawności i Wojewódzkich Zespołów ds. Orzekania o Niepełnosprawności) odmienne znaczenie niż w przypadku orzecznictwa rentowego. Zdefiniowane jest ono w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 6c ust. 9 ustawy o rehabilitacji. Zgodnie z § 29 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1110), niezdolność do pracy oznacza całkowitą niezdolność do wykonywania pracy zarobkowej z powodu fizycznego, psychicznego lub umysłowego naruszenia sprawności organizmu. Definicja ta wykazuje istotne różnice w stosunku do pojęcia zdefiniowanego w art. 12 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W rezultacie posiadanie przez zainteresowanego orzeczenia o określonym stopniu niepełnosprawności (nawet znacznym), wydanego przez Miejski lub Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności albo Wojewódzki Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności nie pozwala na proste uznanie, że dana osoba jest niezdolna do pracy.

W tym zakresie nie przyjęto bowiem regulacji analogicznych do ustanowionych w art. 5 ustawy o rehabilitacji, przewidujących, że orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o:

1. całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
2. niezdolności do samodzielnej egzystencji jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;

3. całkowitej niezdolności do pracy jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
4. częściowej niezdolności do pracy jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

W efekcie orzeczenie zaliczające osobę do danego stopnia niepełnosprawności nie jest traktowane na równi z orzeczeniem o niezdolności do pracy i jej stopniu bądź o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Niemniej jednak SN w swoich orzeczeniach wskazał, że przy ocenie zdolności do pracy nie można pomijać orzeczenia stwierdzającego stopień niepełnosprawności. Organ powinien zatem rozważyć, jaki wpływ na zdolność do pracy ma stwierdzenie, że jest on osobą z orzeczonym stopniem niepełnosprawności. Orzeczenie o niepełnosprawności może mieć bowiem wpływ na ustalenie niezdolności do pracy, z tym że nie jest to wpływ przesądzający (Postanowienie SN z 11 stycznia 2008 r., I UK 280/07). Oczywiście możliwe jest niestwierdzenie niezdolności do pracy przy uprzednim stwierdzeniu stopnia niepełnosprawności, jednak taki wniosek wymaga wnikliwej oceny (wyrok SN z 28 stycznia 2004 r., sygn. II U 222/03). W konsekwencji można uznać za utrwalony w orzecznictwie pogląd zgodnie z którym przy ocenie niezdolności do pracy nie można abstrahować od treści wydanego wcześniej orzeczenia stwierdzającego posiadanie pewnego stopnia niepełnosprawności. Jest to wskazówką dla osób składających wnioski o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej do załączenia do nich kserokopii orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

W rezultacie uznanie osoby za niezdolną do pracy w inny sposób niż określony w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, nawet jeżeli chodzi o osobę, której niepełnosprawność stwierdzono właściwym orzeczeniem jest niedopuszczalne. Powyższe ma jednak

również pozytywne strony. Przykładowo zaliczenie danej osoby do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie stanowi przeszkody dla orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy (wyrok SN z 3 kwietnia 2003 r., II UK 206/02).

Dopełniając obraz relacji łączącej niepełnosprawność z niezdolnością do pracy oraz poszczególnych orzeczeń stwierdzających te okoliczności należy przywołać art. 26 ust. 2 ustawy o rencie socjalnej, który przewiduje, że orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, wydane przed dniem wejścia w życie ustawy o rencie socjalnej (1 października 2003 r.) i uprawniające do renty socjalnej na podstawie ustawy o pomocy społecznej (uprzednio obowiązująca ustawa) stanowią podstawę do przyznania renty socjalnej przez okres, na który zostały one wydane. Prawo do renty socjalnej nabyte przed dniem 1 października 2003 r. z tytułu niepełnosprawności przysługuje po tym dniu tylko przez okres, na który zostało wydane orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (wyrok SN z 28 marca 2006 r., sygn. I UK 198/05). Ponadto na podstawie art. 26 ust. 3 ustawy o rencie socjalnej, świadczenie to może być również przyznane na podstawie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydanego przed 1 października 2003 roku. Nie jest przy tym istotne, czy osoba legitymująca się orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przed ww. datą uprzednio ubiegała się o przyznane renty socjalnej lub też ją pobierała.

3.1.3. Ubezważnowolnienie a niezdolność do pracy.

Bycie osobą ubezważnowolnioną nie musi oznaczać bycia niezdolnym do pracy jednakże może mieć na tę okoliczność wpływ.

Podobnie jak niepełnosprawność, również ubezwłasnowolnienie nie jest pojęciem tożsamym z niezdolnością do pracy². Należy jednak podzielić pogląd SA w Gdańsku (wyrok z 5 października 2012 r., III AUa 467/12), że „ubezwłasnowolnienie wnioskodawcy powinno zostać wzięte pod uwagę jako okoliczność rzutuująca na jego zdolność do pracy. Ocena możliwości społecznego funkcjonowania wnioskodawcy niewątpliwie bowiem wpływa na kwestię jego zdolności do wykonywania pracy zarobkowej, która zawsze – w mniejszym lub większym stopniu – wiąże się z koniecznością angażowania się w relacje z innymi ludźmi. Ustalenie stopnia samodzielności wnioskodawcy w wykonywaniu czynności życia codziennego, zakresu koniecznej pomocy innych osób, jak również jego relacji z otoczeniem i możliwości adaptacji w nowych środowiskach jest niezbędne dla oceny, czy wnioskodawca jest osobą całkowicie niezdolną do pracy”.

3.1.4. Niedopuszczenie do świadczenia pracy a niezdolność do pracy.

Obok pojęcia niezdolności do pracy występuje również pojęcie niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku. Pojęcia te również nie są tożsame. Pierwsze odnosi się do ogólnej możliwości świadczenia pracy a drugie do pracy na konkretnym stanowisku u danego pracodawcy.

Również okoliczności, iż po przeprowadzeniu badań (np. badań okresowych) lekarz medycyny pracy uznał pracownika za niezdolnego do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nie jest równoznaczne z niezdolnością do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku

² Więcej na temat ubezwłasnowolnienia zob. Ubezwłasnowolnienie (w:) Niezbędnik osoby z niepełnosprawnościami, Poznań 2015, s. 46 -53.

z 18 maja 2010 r., sygn. I UK 22/10 uznał, że czym innym jest konkretne zatrudnienie, na wykonywanie którego nie wyraża zgody lekarz medycyny pracy, a czym innym szersza ocena stwierdzająca brak niezdolności do pracy, która nie odnosi się do jednego stanowiska pracy, lecz do pracy zgodnej z kwalifikacjami.

3.1.5. Czasowa niezdolność do wykonywania pracy.

Niezdolność do pracy może mieć również charakter czasowy. Pojęciem tym posługuje się Kodeks pracy. Również ono nie jest tożsame z niezdolnością do pracy jednak ma z nim związek.

Niezdolność do pracy uprawniająca do uzyskania renty, nie jest tożsama z czasową niezdolnością do pracy o której mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz z którą powiązane są świadczenia:

1. wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy (przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną w danym roku kalendarzowym. Natomiast osoba która ukończyła 50 rok życia ma prawo do 14 dni wynagrodzenia chorobowego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną);
2. zasiłek chorobowy (niezdolność do pracy trwająca dłużej niż 33 lub odpowiednio 14 dni w roku kalendarzowym – w przypadku osoby, która ukończyła 50 roku życia uprawnia pracownika do otrzymania zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy, co do zasady, przysługuje maksymalnie przez okres 182 dni. Wyjątek dotyczy niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży oraz niezdolności do pracy z powodu gruźlicy – 270 dni);
3. świadczenie rehabilitacyjne (maksymalnie przez okres 12 miesięcy).

Pomimo odrębności pomiędzy czasową niezdolnością do pracy a niezdolnością do pracy nie są to pojęcia biegunowo odmienne. Ponadto w praktyce niejednokrotnie efektem czasowej niezdolności do pracy jest powstanie niezdolności uprawniającej do uzyskania renty. W efekcie wraz z dobieganiem końca okresu uzyskiwania zasiłku chorobowego, zainteresowani częstokroć składają wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy lub o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego.

3.1.6. Niezdolność do pracy a świadczenie pracy

Niezdolność do pracy nie musi się wiązać z niemożliwością podjęcia pracy, w tym również zawodowej. Osoba niezdolna do pracy jak również otrzymująca rentę z tytułu niezdolności do pracy co do zasady może podejmować pracę. Jednakże osiągnięcie zysków z pracy ma wpływ na otrzymywanie i wysokość renty.

Pomimo, że dla uznania danej osoby za niezdolną do pracy podstawową przeszkodą wydaje się być świadczenie przez nią pracy, to jednak nie jest to założenie słuszne. Wszakże świadczenie pracy nie musi oznaczać zdolności do jej wykonywania tak samo jak niewykonywanie pracy nie musi oznaczać, że się jest do niej niezdolnym. W rezultacie samo świadczenie pracy nie stanowi przeszkody dla uznania danej osoby za niezdolną do pracy, w szczególności częściowej (zob. wyrok SN z 17 stycznia 2002 r., sygn. III UKN 709/00). Ze względu jednak na przyjętą definicję całkowitej niezdolności do pracy, wykonywanie pracy w warunkach normalnych stanowi uzasadnienie dla nie uznania osoby za całkowicie niezdolną do pracy.

W tym miejscu rozważania należy uzupełnić o wskazanie, że otrzymywanie renty, w tym z tytułu niezdolności do pracy, nie oznacza niemożliwości podjęcia pracy. Kontynuowanie albo podjęcie pracy, w którą z definicji wpisane jest osiągnięcie przychodu, stanowi przesłankę do zmniejszenia i zawieszenia prawa do renty (art. 104 ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

W odniesieniu do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz renty rodzinnej otrzymywanej przez jedną osobę obowiązują następujące regulacje w tym zakresie. W razie osiągnięcia ze świadczenia pracy przychodu:

1. z tytułu niektórych rodzajów działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, a więc m.in. z zatrudnienia, umowy zlecenie ale już nie np. stypendium stażowe finansowane ze środków PFRON,
2. przekraczającego 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS (obecnie 4477 złotych, a więc 70% tej kwoty wynosi 3133,90 złotych), nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty (a więc 5820,10 złotych) świadczenie ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie większą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia obowiązująca w dniu 31 grudnia 1998 r. w wysokości:
 - a. 24% kwoty bazowej obowiązującej przy ostatniej waloryzacji w 1998 r. – dla renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (obecnie 565,53 złotych);
 - b. 18% kwoty bazowej, o której mowa w pkt 1 – dla renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy (obecnie 424,18 złotych);
 - c. 20,4% kwoty bazowej, o której mowa w pkt 1 – dla renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba (obecnie 480,73 złotych).

W przypadku osiągnięcia przychodu w kwocie mniejszej niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatniego ogłoszonego przez Prezesa GUS kwota otrzymywanej renty nie ulega zmniejszeniu.

W razie osiągnięcia przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatniego ogłoszonego przez Prezesa GUS, prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba, ulega zawieszeniu.

Powyższe zasady nie dotyczą renty szkoleniowej (specyficznej kategorii renty z tytułu niezdolności do pracy). Zgodnie z art. 104 ustawy o emeryturach i rentach z FUS renta szkoleniowa nie przysługuje w razie osiągnięcia przychodu, bez względu na jego wysokość.

Zgodnie z art. 105 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w przypadku renty rodzinnej, przysługującej więcej niż jednej osobie, wysokość jej ulega zmniejszeniu w przypadku gdy osoba uprawniona do części renty osiąga przychód w kwocie wyższej niż 70% przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, nie wyższej jednak niż 130% tej kwoty miesięcznie. Zmniejszenie renty następuje poprzez zmniejszenie części renty przysługującej osobie osiągającej przychód o kwotę przekroczenia. Przychód osiągany przez osobę uprawnioną do renty rodzinnej w wysokości przekraczającej kwotę równą 130% przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, powoduje zawieszenie prawa do części renty rodzinnej dla tej osoby. Wysokości części renty przysługujących pozostałym członkom rodziny nie ulegają zmianie.

Z kolei w przypadku renty socjalnej stosowne regulacje zawarte zostały w art. 10 ustawy o rencie socjalnej. Przytoczony przepis nie przewiduje możliwości zmniejszenia wysokości otrzymywanego świadczenia lecz wyłącznie zawieszenie jego wypłacania. Zawieszenia prawo do renty socjalnej następuje za miesiąc, w którym osiągnięte przychody są wyższe niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS do celów emerytalnych. W rezultacie nawet przekroczenie kwoty 3133,90 złotych o przysłowiowy grosz skutkuje zawieszeniem wypłacania świadczenia rentowego.

3.2. Wymagany minimalny okres ubezpieczenia (renta z tytułu niezdolności do pracy)

Dla uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy wymagane, co do zasady, jest również posiadanie minimalnego okresu ubezpieczenia, którego długość uzależniona jest od wieku, w którym ubezpieczony stał się niezdolny do pracy (art. 57 ust. 1 pkt 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Obowiązek wykazania tej przesłanki został całkowicie wyłączony w przypadku ubezpieczonych, których niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy (art. 57a ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Niezdolność do pracy nie jest jedyną okolicznością uwzględnianą przy przyznawaniu renty z tytułu niezdolności do pracy. Niezbędne jest również posiadane minimalnego okresu ubezpieczenia, którego długość uzależniona jest od wieku osoby ubiegającej się o rentę.

Wskazany wymóg, przejawia się w konieczności wykazania, że zainteresowany osiągnął okres ubezpieczenia, wynoszący co najmniej:

1. 1 rok jeżeli niezdolność do pracy powstała przez ukończeniem 20 lat;
2. 2 lata jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 20 do 22 lat;
3. 3 lata jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 22 do 25 lat;
4. 4 lata jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 25 do 30 lat;
5. 5 lat jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 30 lat.

W przypadku osób u których niezdolność powstała w wieku powyżej 30 roku życia, minimalny pięcioletni okres ubezpieczenia musi przypadać w ciągu ostatniego dziesięciolecia przed zgłoszeniem wniosku o rentę lub przed dniem powstania niezdolności do pracy (do tego dziesięcioletniego okresu nie wlicza się okresów pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej lub renty rodzinnej). Wymogu dotyczącego konieczności przypadania minimalnego pięcioletniego okresu ubezpieczenia w ciągu ostatniej dekady nie musi wykazywać osoba, która udowodniła, że:

1. jej okres składkowy wynosi co najmniej 25 lat w przypadku kobiet i 30 lat w przypadku mężczyzn oraz
2. jest całkowicie niezdolna do pracy (art. 58 ust. 4 ustawy o rentach).

W myśl art. 57 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jeżeli zainteresowany nie osiągnął odpowiedniego okresu ubezpieczenia (od roku do 5 lat), warunek posiadania wymaganego okresu uważa się za spełniony, gdy ubezpieczony został zgłoszony do

ubezpieczenia przed ukończeniem 18 lat albo w ciągu 6 miesięcy po ukończeniu nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej lub w szkole wyżej oraz do dnia powstania niezdolności do pracy miał, bez przerwy lub z przerwami nieprzekraczającymi 6 miesięcy, okresy składkowe i nieskładkowe.

W przypadku gdy renta jest należna z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczenie przysługuje niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego (art. 17 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym).

3.3. Powstanie niezdolności do pracy w ustawowo określonych okresach (renta z tytułu niezdolności do pracy).

Kolejną przesłanką nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nakazuje by niezdolność do pracy powstała w ustawowo określonych okresach (np. ubezpieczenia, opłacania składek na ubezpieczenie społeczne) – wszystkie 35 okresów zostało wymienionych w art. 57 ust. 1 pkt 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS – albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ich ustania.

Przy czym zgodnie z art. 57 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS okoliczność ta nie musi być w ogóle wykazywana przez ubezpieczonego, który udowodnił:

1. okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat w przypadku kobiety lub 25 lat w przypadku mężczyzny oraz
2. że jest całkowicie niezdolny do pracy.

Uzyskanie renty z tytułu niezdolności do pracy uzależnione jest również powstaniem niezdolności w określonych w ustawie okresach czasu.

Rozpatrując treść przytoczonego art. 57 ust. 2 łącznie z art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS należy uznać, że wykazanie przez osobę całkowicie niezdolną do pracy okresu składkowego w rozmiarze co najmniej 25 lat w przypadku kobiet lub 30 lat w przypadku mężczyzn zwalnia od obowiązku wykazania zarówno, że niezdolność powstała w odpowiednich okresach ubezpieczenia (lub w ciągu 18 miesięcy od ich ustania) jak i też, że posiadają wymagany minimalny okres ubezpieczenia.

W przypadku gdy renta jest należna z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczenie przysługuje bez względu na datę powstania niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (art. 17 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym).

3.4. Pełnoletność (renta socjalna).

Osoba ubiegająca się o rentę socjalną poza obowiązkiem zamieszkiwania na terenie RP musi spełniać dodatkowe przesłanki. Pierwszą z nich jest osiągnięcie odpowiedniego wieku. Zgodnie z art. 4 ustawy o rencie socjalnej prawo do tytułowej renty przysługuje osobie pełnoletniej. W krajowym porządku prawnym pełnoletnim jest ten, kto ukończył osiemnaście lat (art. 10 Kodeksu cywilnego). Przed osiągnięciem tego wieku małoletnia może uzyskać pełnoletność przez zawarcie małżeństwa. Spełnienie omawianego warunku nie jest warunkowane posiadaniem określonego stopnia zdolności do czynności prawnych, a zatem również osoba

Osoba ubiegająca się o rentę socjalną musi być pełnoletnia, a więc co do zasady mieć ukończone 18 lat. Świadczenie to nie przysługuje osobom młodszym.

ubezwłasnowolniona, czy to częściowo czy też całkowicie, może uzyskać rentę socjalną.

3.5. Naruszenie sprawności organizmu powstałe w ustawowo określonym okresie (renta socjalna).

Kolejną przesłanką uzasadniającą uzyskanie renty socjalnej jest powstanie całkowitej niezdolności do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu:

1. przed ukończeniem 18. roku życia,
2. w trakcie nauki w szkole lub szkole wyższej – przed ukończeniem 25. roku życia (prawo do renty socjalnej przysługuje również jeżeli naruszenie sprawności organizmu powstało w czasie ferii lub innych przerw przypadających między latami nauki lub studiów, jeżeli zachodziła wówczas ciągłość kształcenia się wyrażona w zamiarze dalszego kontynuowania nauki, wyrok SA w Gdańsku z 9 marca 2016 r., III AUa 1830/15).
3. w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej.

Uzyskanie renty socjalnej wymaga by naruszenie sprawności organizmu powstało, co do zasady, przed ukończeniem 18. roku życia. Istotny jest moment powstania naruszenia a nie moment powstania niezdolności do pracy czy też wystąpienia o rentę, która należy się wyłącznie osobom pełnoletnim.

Konieczne wydaje się wyraźne podkreślenie, że we wskazanych okresach musi powstać naruszenie sprawności organizmu a nie niezdolność do pracy. Pomimo, że pomiędzy tymi zdarzeniami (stanami) musi zaistnieć związek przyczynowy, to zdarzenia te

mogą powstać w różnych, niekiedy także odległych czasowo, momentach. Innymi słowy całkowita niezdolność do pracy, będąca przesłanką prawa do renty socjalnej, może powstać po upływie ww. okresów, gdyż dla nabycia prawa do renty socjalnej istotne jest, aby przyczyna naruszenia sprawności organizmu powodująca całkowitą niezdolność do pracy powstała nie później niż w tych okresach (wyrok SN z 21 czerwca 2016 r., sygn. I UK 241/15).

3.6. Prawo osoby zmarłej (renta rodzinna)

W przypadku renty rodzinnej zwykłej istotne jest by osoba zmarła miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń. Renta rodzinna nie będzie przysługiwała jednak w przypadku gdy zmarły pobierał rentę socjalną. „Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy jest świadczeniem zależnym od okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, a nie od stwierdzenia niezdolności do pracy. Gdyby intencją ustawodawcy było umożliwienie nabycia prawa do renty rodzinnej po osobie, która stała się niezdolna do pracy przed ukończeniem 18 roku życia,

Renta rodzinna nie przysługuje po każdym zmarłym członku rodziny. Istotne jest by osoba zmarła miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń. W przypadku renty rodzinnej wypadkowej wymagania są mniejsze niż w przypadku renty rodzinnej zwykłej. Wystarczającą przesłanką otrzymania renty rodzinnej wypadkowej jest posiadanie przez zmarłego statusu ubezpieczonego.

w oderwaniu od pozostałych przesłanek warunkujących nabycie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, to odniósłby się w art. 65 ust. 1 ustawy (...) także do renty socjalnej, a nie tylko do renty z tytułu niezdolności do pracy. W konsekwencji w obowiązującym systemie prawnym renta rodzinna jest świadczeniem zastępczym, wtórnym wyłącznie w stosunku do prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, które przysługiwało zmarłemu żywicielowi”. (wyrok SN z 26 stycznia 2017 r., sygn. II UK 641/15).

Po pierwsze renta rodzinna będzie przysługiwać gdy zmarły miał ustalone prawo do jednego z wymienionych świadczeń, niezależnie od tego czy było jej ono należne czy też zostało przyznane błędnie. Jak przyjął SN w uchwale z 26 kwietnia 2017 r., sygn. III UZP 1/17 jeżeli osoba w chwili śmierci pobierała emeryturę lub rentę to bliscy mają prawo do renty rodzinnej, nawet jeżeli prawo do świadczenia w ogóle nie istniało a decyzja ZUS była błędna.

Należy zauważyć, że błędna decyzja ZUS o odmiennej treści, odmawiająca renty z tytułu niezdolności do pracy nie stoi na przeszkodzie uzyskania renty rodzinnej. Jak zauważył SA w Rzeszowie w wyroku z 6 października 2014, sygn. III AUa 335/14, „wnioskodawca nie może być pozbawiony prawa do renty rodzinnej, której podstawą była błędna decyzja organu rentowego odmawiająca prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy jego matki”.

Również błąd co to wysokości renty jaką powinien otrzymywać zmarły nie powinien negatywnie wpływać na sytuację uprawnionych do renty rodzinnej. Należy wskazać, za SA w Białymstoku (wyrok z 29 grudnia 2015 r., sygn. III AUa 695/15), że „jeżeli świadczenie przysługiwało w niewłaściwej wysokości, to renta rodzinna powinna być pochodną świadczenia jakie powinno przysługiwać zmarłemu w prawidłowej wysokości – o ile zachodzą jednocześnie

przesłanki do podważenia wcześniejszych decyzji organu rentowego ustalającej wysokość świadczenia. Zasadniczo więc nie jest ważne jakie świadczenia wypłacano, tylko jakie powinno być wypłacane osobie, po której dochodzi się renty rodzinnej”.

Wskazana w art. 65 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS przesłanka umożliwi również uzyskanie renty przez członków rodziny zmarłego wtedy gdy zmarły nie miał ustalonego prawa do uzyskania świadczeń lecz spełniał warunki niezbędne by je uzyskać. W tym drugim przypadku w ramach postępowania niezbędne będzie wykazanie tych okoliczności. Ze względu na niemożliwość ustalenia niezdolności do pracy osoby zmarłej, gdyż kwestia ta wiąże się z przeprowadzeniem odpowiednich badań lekarskich, w art. 65 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS wprowadzono domniemanie całkowitej niezdolności do pracy zmarłego. Domniemanie to ma również zastosowanie do sytuacji w których zmarły pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy ale tylko częściowej. W rezultacie po śmierci, przyjmuje się na podstawie art. 65 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach, z FUS że niezdolność ta była całkowita.

W rezultacie istnienia ww. domniemania niezbędne jest wyłącznie wykazanie zaistnienia pozostałych przesłanek: minimalnego okresu ubezpieczenia oraz powstanie niezdolności do pracy w ustawowo określonych okresach. Należy jednak pamiętać na ustanowione w tym zakresie ułatwienia – art. 57 ust. 2 i art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z przytoczonymi przepisami wykazanie przez osobę całkowitej niezdolności do pracy (domniemanie z art. 65 ust. 2) okresu składkowego w rozmiarze co najmniej 25 lat w przypadku kobiet lub 30 lat w przypadku mężczyzn zwalnia od obowiązku wykazania zarówno, że niezdolność powstała w odpowiednich okresach ubezpieczenia (lub w ciągu 18

miesiący od ich ustania) jak i też, że posiadają wymagany minimalny okres ubezpieczenia.

Jeszcze dalej idące ułatwienie wynika z art. 66 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z przywołanym przepisem renta rodzinna przysługuje także uprawnionym członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci pobierała zasiłek przedemerytalny, świadczenie przedemerytalne lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. W takim przypadku przyjmuje się, że osoba zmarła spełniała warunki do uzyskania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Na podstawie przytoczonego przepisu przyjmuje się nie tylko, że osoba zmarła była w chwili śmierci całkowicie niezdolna do pracy (jak na podstawie art. 65 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) ale że spełniała warunki do uzyskania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (wszystkie ustawowe warunki).

Odnosnie renty rodzinnej wypadkowej zbliżone wymagania ustalone zostały w art. 17 ust. 5 i 6 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym. Wskazana renta przysługuje uprawnionym członkom rodziny osoby ubezpieczonej (ubezpieczenie wypadkowe), który zmarł wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej lub w razie śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej rencisty uprawnionego do renty z tytułu niezdolności do pracy. Powyższe ukazuje, że zgodnie z regulacjami ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym wystarczającą przesłanką otrzymania renty rodzinnej będzie posiadanie przez zmarłego statusu ubezpieczonego, w myśl tej ustawy. Renta rodzinna wypadkowa przysługuje wyłącznie gdy śmierć ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nastąpiła wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Natomiast gdy rencista uprawniony do renty z ubezpieczenia wypadkowego zmarł z innych przyczyn, członkom jego rodziny przysługują

świadczenia określone w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, czyli renta rodzinna zwykła (art. 17 ust. 7 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym).

4. Zagadnienia proceduralne

W ramach kolejnej części opracowania omówione zostaną najważniejsze kwestie dotyczące procedury związanej z przyznaniem przez ZUS renty.

4.1. Schemat przebiegu postępowań

Z ubieganiem się przez zainteresowanego o udzielenie mu renty związana jest konieczność przeprowadzenia przez organ rentowy stosownego postępowania. Odmienny zakres kwestii weryfikowanych w ramach postępowań zmierzających do przyznania poszczególnych rodzajów rent wpływa na odrębności proceduralne. Zasadniczo przebieg postępowania o udzielenie renty z tytułu niezdolności do pracy oraz renty socjalnej przebiega w sposób zbliżony. Z kolei postępowanie o udzielenie renty rodzinnej, jako nie związane z koniecznością ustalania niezdolności do pracy, wykazuje istotną odmienność, której zakres uzależniony jest również od tego czy osoba zmarła miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy czy też jedynie spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń.

W uproszczeniu postępowanie o udzielenie renty przebiega wg. schematu:

Renta z tytułu niezdolności do pracy lub renta socjalna

1. wszczęcie postępowania;
2. weryfikacja wniosku oraz załączonych do niego dokumentów a w razie konieczności wezwanie do ich uzupełnienia;
3. ustalenie zaistnienia przesłanek możliwych do weryfikacji na podstawie dokumentów;
4. przeprowadzenie badań przez lekarza orzecznika ZUS;
5. wydanie orzeczenia przez lekarza orzecznika ZUS;
6. ewentualne złożenie sprzeciwu kierujące sprawę do organu II instancji – komisja lekarska ZUS;
7. ewentualne wydanie orzeczenia przez organ II instancji – komisja lekarska;
8. uzyskanie przez orzeczenie przymiotu ostateczności;
9. wydanie przez ZUS decyzji o przyznaniu lub odmowie przyznania renty
10. ewentualne odwołanie od decyzji ZUS.

Renta rodzinna

1. wszczęcie postępowania;
2. weryfikacja wniosku oraz załączonych do niego dokumentów a w razie konieczności wezwanie do ich uzupełnienia;
3. weryfikacja zaistnienia przesłanek przyznania renty na podstawie dokumentacji;
4. wydanie przez ZUS decyzji o przyznaniu lub odmowie przyznania renty;
5. ewentualne odwołanie od decyzji ZUS.

Tabela nr 2. Uproszczony schemat przebiegu postępowań rentowych przed ZUS

4.2. Wszczęcie postępowania

W postępowaniach rentowych wiodącą regułą jest działanie organów na wniosek zainteresowanego (tzw. zasada wnioskowości). Złożenie wniosku stanowi jednostronne oświadczenie na podstawie, którego wszczynane jest postępowanie.

4.2.1. Elementy konieczne wniosku i konsekwencje wystąpienia braków

Wniosek o przyznanie świadczenia powinien zawierać elementy konieczne tj.:

1. imię i nazwisko zainteresowanego;
2. datę urodzenia zainteresowanego;
3. numer PESEL zainteresowanego, a jeżeli nie nadano tego numeru – serię i numer dowodu osobistego lub paszportu;
4. adres miejsca zamieszkania i adres do korespondencji zainteresowanego;
5. ostatni adres miejsca zamieszkania zainteresowanego w Polsce – w przypadku osoby zamieszkałej za granicą, jeżeli zamieszkiwała uprzednio w Polsce;
6. adres miejsca pobytu lub ostatniego miejsca zamieszkania zainteresowanego – w przypadku osoby nieposiadającej adresu miejsca zamieszkania;
7. wskazanie rodzaju świadczenia, o które ubiega się zainteresowany;

Wniosek oraz dokumenty do niego załączane muszą obejmować informacje niezbędne dla przeprowadzenia postępowania. Od rodzaju renty uzależniona jest treść wniosku oraz dokumenty, które muszą zostać do niego załączone.

8. wskazanie sposobu wypłaty świadczenia wraz z podaniem odpowiednich danych niezbędnych do jego wypłaty;
9. podpis zainteresowanego, pełnomocnika albo osoby upoważnionej przez zainteresowanego.

W przypadku ubiegania się o rentę rodzinną wniosek powinien dodatkowo zawierać:

1. imię i nazwisko zmarłego;
2. numer świadczenia zmarłego, oraz
3. wskazanie organu, który ustalił prawo i wypłacał świadczenie lub do którego został zgłoszony wniosek o świadczenie, w przypadku gdy zmarłemu nie ustalono prawa do świadczenia.

Do wniosku powinny zostać załączone odpowiednie dokumenty wskazujące na zaistnienie przesłanek, podlegających badaniu przez ZUS w trakcie tzw. weryfikacji zza biurka.

Osoba ubiegają się o rentę z tytułu niezdolności do pracy, obowiązana jest załączyć do wniosku dokumenty stwierdzające:

1. datę urodzenia;
2. okresy ubezpieczenia uzasadniające prawo do świadczeń i ich wysokość;
3. stan zdrowia, a także wywiad zawodowy – jeżeli pozostaje w zatrudnieniu. Wywiad zawodowy sporządzony jest przez płatnika składek u którego osoba pozostaje w zatrudnieniu;
4. wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu i uposażenia, przyjmowanych do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń;
5. okoliczności niezbędne do ustalenia świadczeń przysługujących z zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych, jeżeli umowy międzynarodowe, których stroną jest RP, tak stanowią.

Z kolei do wniosku o przyznanie renty socjalnej należy dołączyć:

1. zaświadczenie o stanie zdrowia wystawione przez lekarza leczącego, dokumentację medyczną oraz inne dokumenty mające znaczenie dla wydania orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy;
2. zaświadczenie o okresie uczęszczania do szkoły lub szkoły wyższej;
3. zaświadczenie jednostki prowadzącej studia doktoranckie o okresie odbywania tych studiów;
4. zaświadczenie o okresie odbywania aspirantury naukowej;
5. zaświadczenie wydane przez płatnika składek na ubezpieczenia społeczne określające kwotę osiąganego przychodu oraz okres, na jaki została zawarta umowa, z tytułu której osiągany jest ten przychód;
6. zaświadczenie o pobieraniu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego i o dacie zaprzestania ich pobierania, jeżeli osoba ubiegająca się o rentę socjalną pobiera to wynagrodzenie, zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne, wydane przez wypłacającego wynagrodzenie, zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne;
7. zaświadczenie właściwego organu jednostki samorządu terytorialnego określające powierzchnię użytków rolnych nieruchomości rolnej w rozumieniu ustawy Kodeks cywilny – w hektarach przeliczeniowych.

Ze względu na charakter renty rodzinnej, do wniosku dołącza się dokumenty dotyczące osoby zmarłej oraz osoby ubiegającej się o rentę rodzinną. Zważając na ugruntowaną już praktykę organów rentowych popartą orzecznictwem sądów, „pierwszym etapem dokonywania oceny uprawnień wnioskodawcy do renty rodzinnej winno być ustalenie, czy osoba zmarła w dniu swej śmierci miała

ustalone prawo do jednego ze świadczeń lub też wprawdzie nie było ono ustalone, lecz osoba ta spełniała warunki do uzyskania takiego świadczenia. Dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, krokiem kolejnym winna być weryfikacja spełnienia przesłanek leżących po stronie wnioskodawcy” (zob. wyrok SA w Katowicach z 10 grudnia 2012 r., sygn. III AUa 626/12). Z zachowaniem kolejności weryfikacji zostaną również ukazane dokumenty potwierdzające stosowne okoliczności.

W przypadku ubiegania się przez najbliższych o rentę rodzinną po osobie, która nie miała ustalonego prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, konieczne jest dodatkowo załączenie dokumentów, które pozwolą na ustalenie prawa do świadczenia zmarłego oraz jego wysokości. W tym celu osoba ubiegająca się o ten rodzaj renty obowiązana jest do przedłożenia dokumentów potwierdzających:

1. okresy ubezpieczenia uzasadniające prawo do świadczeń i ich wysokość;
2. wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu i uposażenia, przyjmowanych do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń;
3. okoliczności niezbędne do ustalenia świadczeń przysługujących z zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych, jeżeli umowy międzynarodowe, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, tak stanowią.

Osoby ubiegające się o rentę rodzinną obowiązane są do przedłożenia również dokumentów, potwierdzających spełnienie warunków osobistych, uzasadniających prawo do tej renty. Rodzaj dokumentów uzależniony jest od relacji jaka łączyła osobę ubiegającą się o rentę z osobą zmarłą.

Małżonek (wdowa, wdowiec) ubiegający się o przyznanie renty rodzinnej, powinien dołączyć do wniosku dokumenty stwierdzające:

1. datę urodzenia i datę zgonu osoby, po której ma być przyznana renta rodzinna;
2. zawarcie związku małżeńskiego;
3. posiadanie prawa do alimentów, ustalonego wyrokiem lub ugodą sądową, ze strony małżonka, po którym ubiega się o przyznanie renty rodzinnej, jeżeli w chwili śmierci małżonka nie istniała wspólność małżeńska;
4. stwierdzające posiadanie prawa do alimentów, ustalonego wyrokiem lub ugodą sądową, ze strony małżonka, po którym ubiega się o przyznanie renty – w przypadku orzeczenia rozvodu lub separacji;
5. potwierdzające otrzymywanie alimentów na podstawie porozumienia zawartego między małżonkami, jeżeli nie były one ustalone wyrokiem lub ugodą sądową – w przypadku orzeczenia rozvodu lub separacji.

Ponadto w razie zaistnienia stosownych okoliczności małżonek (wdowa, wdowiec) powinien złożyć oświadczenie:

1. o istnieniu wspólności małżeńskiej;
2. stwierdzające brak niezbędnych źródeł utrzymania – dla celów ustalenia prawa do okresowej renty rodzinnej.

Do wniosku o rentę rodzinną dla dzieci własnych zmarłego, dzieci drugiego małżonka, oraz dzieci, które ukończyły 16 lat, powinny zostać załączone dokumenty potwierdzające:

1. pobieranie nauki w szkole;
2. stan zdrowia – jeżeli prawo do renty rodzinnej jest uzależnione od stwierdzenia całkowitej niezdolności do pracy lub całkowitej niezdolności do pracy oraz do samodzielnej egzystencji.

W przypadku ubiegania się o rentę rodzinną przez przyjęte na wychowanie i utrzymanie: wnuki, rodzeństwo i inne dzieci ubiegające się o przyznanie renty, do wniosku załącza się oświadczenia lub dokumenty potwierdzające, że osoby te:

1. zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego lub świadczeniobiorcy, chyba że śmierć była następstwem wypadku;
2. nie mają prawa do renty po rodzicach, a gdy rodzice żyją – nie mogą zapewnić im utrzymania, albo że ubezpieczony lub świadczeniobiorca był ich opiekunem ustanowionym przez sąd.

Rodzice ubiegający się o rentę rodzinną powinni dołączyć do wniosku oświadczenie stwierdzające, że zmarły bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania.

Złożenie niekompletnego wniosku, w tym również nie zawierającego niezbędnych załączników, w zależności od tego jakie informacje nie zostały w nim zawarte, skutkuje:

1. pozostawieniem wniosku bez rozpoznania (gdy wniosek nie zawiera imienia i nazwiska zainteresowanego lub adresu zamieszkania i adresu do korespondencji a w przypadku osoby bezdomnej adresu pobytu lub ostatniego miejsca zameldowania na pobyt stały), albo
2. wezwaniem zainteresowanego do uzupełnienia braków.

Wzywając zainteresowanego do uzupełnienia wniosku organ rentowy wyznaczy termin na uzupełnienie wniosku, przy czym termin ten nie może być krótszy niż 14 dni od daty otrzymania wezwania a także poucza wnioskodawcę, iż w razie nie usunięcia braków w wyznaczonym terminie, zostanie wydana decyzja o odmowie wszczęcia postępowania.

4.2.2. Wzory wniosków

Ułatwieniem dla osób wnoszących o przyznanie renty jest rozpowszechnienie na stronach internetowych ZUS (<http://www.zus.pl/wzory-formularzy>) formularzy (druków) wniosków a także udostępnianie ich w oddziałach ZUS. Poszczególnym wnioskom o przyznanie renty zostały nadane następujące numery identyfikacyjne (symbole):

1. ZUS Rp-1R (wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy);
2. ZUS Rp-2 (wniosek o rentę rodzinną).

Z kolei wzór wniosku o przyznanie renty socjalnej stanowi załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. (Dz. U. z 2003, poz. 1656), który również jest udostępniany przez ZUS na stronie internetowej oraz w oddziałach.

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że zasadniczo samo wypełnienie formularza nie pozwoli na spełnienie wszystkich wymogów. Niezbędne będzie również załączenie do wniosku odpowiednich dokumentów. Również niektóre z nich mogą zostać sporządzone z wykorzystaniem formularzy udostępnianych przez ZUS np. zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (Rp-7), informacja o okresach składkowych i nieskładkowych (ERP-6) czy zaświadczenie o stanie zdrowia (OL-9).

4.2.3. Sposób złożenia wniosku

Podstawową formą złożenia wniosku jest forma pisemna. Wypełniony formularz wniosku można przekazać osobiście w jednostce ZUS jak również za pośrednictwem operatora pocztowego czy też pościągca.

Dopuszczalne jest również złożenie wniosku ustnie, który podlega zaprotokołowaniu. Rozwiązanie to może okazać się atrakcyjne dla osób posiadających schorzenia uniemożliwiające im sporządzenie wniosku w formie pisemnej.

Ponadto istnieje możliwość zgłoszenia wniosku w formie dokumentu elektronicznego, za pomocą środków komunikacji elektronicznej (przez elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS). Wnioski elektroniczne można składać poprzez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) ZUS.

4.2.4. Osoby uprawnione do złożenia wniosku

Osobą uprawnioną do złożenia wniosku jest osoba ubiegająca się o rentę. Ponadto wniosek może złożyć jej przedstawiciel ustawowy (np. rodzic w imieniu małoletniego dziecka), opiekun prawny, osoba sprawująca opiekę faktyczną lub pełnomocnik.

Ponadto osobą składającą wniosek może być również pracodawca, dlatego że ustawodawca obowiązał ich do podjęcia takich działań. Zgodnie z art. 125 ust. 1 pkt 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS pracodawcy obowiązani są do przygotowania, za zgodą pracownika, wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy i przedłożenia go organowi rentowemu na 30 dni przed ustaniem prawa do zasiłków chorobowych. Z przytoczonego przypisu wynika, że obowiązek pracodawcy aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, w której uzyskanie renty z tytułu niezdolności do pracy poprzedzone było zaistnieniem czasowej niezdolności do pracy i pobieraniem przez pracownika z tego tytułu zasiłków chorobowych. Złożenie wniosku przez pracodawcę wymaga uzyskania zgody od pracownika (nie może być dorozumiana).

Z kolei w przypadku śmierci pracownika, pracodawcy są obowiązani do bezzwłocznego poinformowania pozostałej po nim rodziny o warunkach uzyskania renty rodzinnej, przygotowania wniosku o rentę i przedłożenia do organowi rentowemu (art. 125 ust. 1 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). W rezultacie wnioski o rentę rodzinną składane są przez byłego pracodawcę, działającego jako pośrednik, w imieniu i na rzecz członków rodziny zmarłego pracownika. Oprócz pracodawców ww. obowiązki obowiązani są zrealizować również inni płatnicy składek, z wyjątkiem zleceniodawców, osób fizycznych zatrudniających pracowników, niewypłacających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz płatników składek, którzy opłacają składkę za siebie i osoby współpracujące (art. 125 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Powyższe obowiązki nie zostały nałożone w przypadku renty socjalnej. Potwierdza to bezpośrednio nieprzewidzenie stosownej reguły w ustawie o rencie socjalnej a także nie odesłanie do art. 125 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w art. 15 ustawy o rencie socjalnej. Jednakże w przypadku renty socjalnej wniosek może skierować również kierownik ośrodka pomocy społecznej, działający za zgodą zainteresowanego uzyskaniem renty czy też jego przedstawiciela ustawowego (art. 11 ust. 2 ustawy o rencie socjalnej).

Pomimo, że wniosek o wszczęcie postępowania mogą złożyć również inne osoby to jednak w myśl zasady dyspozycyjności, zainteresowany zawsze jest uprawniony do jego wycofania, na skutek czego organ rentowy wyda decyzję o umorzeniu postępowania. Wniosek może zostać wycofany nie później niż do dnia uprawomocnienia się decyzji. Wycofanie wniosku jest skuteczne, jeżeli zostanie złożone na piśmie, zgłoszone ustnie do protokołu lub zgłoszone drogą elektroniczną (formy tożsame jak w przypadku składania wniosku).

4.3. Ustalenie niezdolności do pracy

Ubieganie się o rentę z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej związane jest z koniecznością ustalenia u zainteresowanego niezdolności do pracy. Uogólniając poczynione już w niniejszym opracowaniu uwagi dotyczące prawnego sposobu rozumienia pojęcia „niezdolność do pracy” niezbędne jest zweryfikowanie zaistnienia trzech okoliczności:

1. naruszenia sprawności organizmu;
2. utraty zdolności do pracy zarobkowej;
3. związku pomiędzy dwoma ww. elementami.

Pomimo, że ustawa o emeryturach i rentach z FUS wprost wskazuje przesłanki jakie muszą zaistnieć by daną osobę uznać za niezdolną do pracy to okoliczności te muszą zostać stwierdzone przez uprawnione organy. O ww. okolicznościach nie może decydować ani subiektywne odczucie wnioskodawcy (por. wyrok SA w Poznaniu z 6 sierpnia 2015 r., sygn. III AUa 1925/14) ani opinia lekarza leczącego wnioskodawcę (wyrok SA w Szczecinie z 12 marca 2015 r., sygn. III AUa 513/14). Z uwagi na złożoność pojęcia „niezdolności do pracy” składającego się z elementu biologicznego jak i ekonomicznego, ustalenie zaistnienia tego stanu wymaga wiedzy specjalistycznej i przeprowadzenia odpowiednich badań.

Ustalenie niezdolności do pracy wymaga przeprowadzenia wnikliwego badania, które ze względu na jego specyfikę nie opiera się wyłącznie na analizie dokumentów. Ustalenie niezdolności do pracy wiąże się z przeprowadzeniem badań lekarskich przez lekarza orzecznika ZUS lub komisje lekarskie ZUS. Wyniki badań mają istotne znaczenie dla ustalanej okoliczności i bezpośrednio wpływają na decyzję jaką wyda ZUS.

Czynności w tym zakresie podejmowane są w pierwszej instancji przez lekarza orzecznika ZUS (art. 14 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS do którego odwołuje również art. 5 ustawy o rencie socjalnej). W przypadku zanegowania przez wnioskodawcę ustaleń poczynionych przez lekarza orzecznika ZUS kwestia ta zostaje poddana ponownemu ustaleniu przez komisję lekarską ZUS – trzyosobowy, kolegialny organ II instancji, rozpoznający sprzeciw (art. 14 ust. 2e ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Zgodnie z § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz. U. nr 273, poz. 2711) lekarz orzecznik ZUS wydaje orzeczenie (a więc również przeprowadza postępowanie weryfikacyjne) na wniosek właściwej komórki organizacyjnej oddziału ZUS. Z powyższego wynika wprost, że osoba, która zawnioskowała o udzielenie jej świadczenia rentowego, wymagającego ustalenia niezdolności do pracy nie musi oddzielnie wnioskować o przeprowadzenie badań przez lekarza orzecznika ZUS. Innymi słowy wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy albo renty socjalnej zawiera w sobie wniosek o zweryfikowanie okoliczności, która nie jest i nie może być wnioskodawcy znana. W momencie składania wniosku zainteresowany może jedynie przypuszczać, zakładać, że jest niezdolny do pracy (m.in. po konsultacjach z lekarzami go leczącymi).

4.3.1. Zakres kwestii poddanych weryfikacji

Weryfikacja przeprowadzana przez lekarza orzecznika ZUS lub komisję lekarską ZUS zmierza do oceny niezdolności do pracy, oceny stopnia niezdolności do pracy oraz ustalenia:

1. daty powstania niezdolności do pracy;

Badania podejmowane przez lekarza orzecznika ZUS lub komisję lekarską ZUS zmierzają do ustalenia istotnych dla uzyskania renty kwestii. Zakres badań nie jest jednak swobodnie ustalany przez te podmioty.

2. trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności do pracy;
3. związku przyczynowego niezdolności do pracy lub śmierci z określonymi okolicznościami;
4. trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności do samodzielnej egzystencji;
5. celowości przekwalifikowania zawodowego.

Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS uwzględnia:

1. stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji;
2. możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne.

Dodatkowo § 6 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy przewiduje, że lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS:

1. ustala przewidywany okres niezdolności do pracy, biorąc pod uwagę charakter i stopień naruszenia sprawności organizmu oraz rokowania odzyskania zdolności do pracy;

2. celowość przekwalifikowania zawodowego orzeka się, jeżeli osoba ubiegająca się o świadczenie trwale utraciła zdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie i może odzyskać zdolność do pracy po przekwalifikowaniu.

Pomimo, że zgodnie z § 4 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz. U. nr 273, poz. 2711) lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS jest uprawniona do wydania orzeczenia bez bezpośredniego badania stanu zdrowia osoby, w stosunku do której ma być ono wydane, jeżeli dokumentacja dołączona do wniosku jest wystarczająca do wydania orzeczenia, to jest to wyjątek od reguły – zarówno w sferze prawnej jak i faktycznej.

Dodatkowo w przypadku świadczeń wypadkowych, lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS, w przypadku ustalania prawa do tych świadczeń ustala stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu oraz jego związek z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową a także związek niezdolności do pracy z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową lub związek śmierci ubezpieczonego lub rencisty z takim wypadkiem lub chorobą (art. 16 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym).

4.3.2. Przebieg badania niezdolności do pracy

Przebieg badań prowadzonych przez lekarza orzecznika ZUS albo komisję lekarską ZUS szczegółowo reguluje Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy. Zgodnie z § 3 Rozporządzenia Oddział ZUS w wyznaczonym terminie kieruje osobę w stosunku do której ma być wydane orzeczenie, na badania. Ze względu na

Nie tylko zakres kwestii ustalanych w trakcie badania jest regulowany prawem. Również przebieg badań został określony przepisami. Badania wymagają osobistego udziału osoby, której ma zostać przyznana renta. Wyjątkowo badania mogą zostać przeprowadzone również w miejscu pobytu takiej osoby.

specyfikę okoliczności ustalanych przez lekarza orzecznika ZUS lub komisję lekarską ZUS niezbędne jest osobiste stawiennictwo osoby na badanie. Jednakże jeżeli stan zdrowia stwierdzony w zaświadczeniu lekarskim uniemożliwia osobiste zgłoszenie się na badanie, może ono być przeprowadzone w miejscu pobytu osoby, w stosunku do której ma być wydane orzeczenie, za jej zgodą.

W razie niestawienia się osoby wezwanej na badanie lub obserwację bez uzasadnionych przyczyn, skierowania na badanie w nowo wyznaczonym terminie dokonuje się za zwrotnym poświadczeniem odbioru, informując o skutkach niestawiennictwa. Niezgłoszenie się na badania lub obserwację w nowo wyznaczonym terminie, bez uzasadnionej przyczyny lub niewyrażenie zgody na przeprowadzenie badania w miejscu pobytu osoby, w stosunku do której ma być wydane orzeczenie, powoduje odstąpienie od dalszego postępowania w sprawie.

Powyższe regulacje nie oznaczają bynajmniej, że osoba ubiegająca się o świadczenie rentowe wymagające przeprowadzenia badań musi stawić się w wyznaczonym terminie, jeżeli z uzasadnionych względów jest to niemożliwe. Może się zdarzyć, że osobie ubiegającej się o rentę wskazany w wezwaniu termin przeprowadzenia badania nie odpowiada. W takiej sytuacji niezbędne jest wystąpienie do ZUS z wnioskiem o zmianę terminu, jednocześnie

uzasadniając oraz dokumentując swoją prośbę. Przepisy prawne nie wskazują katalogu sytuacji, które uzasadniają skierowanie takiego wniosku, jednakże wśród nich przykładowo może wymienić m.in. pogorszenie się stanu zdrowia, wcześniej zaplanowane leczenie czy wizytę u lekarza specjalisty.

4.3.3. Orzeczenie lekarza orzecznika lub komisji lekarskiej ZUS

Zmaterializowanym efektem badań przeprowadzonych przez lekarza orzecznika ZUS albo komisję lekarską ZUS jest orzeczenie. W orzeczeniu zawarte są wszystkie ustalenia poczynione w ramach weryfikacji niezdolności do pracy. Pomimo znacznej ilości kwestii ustalanych przez lekarzy orzeczników ZUS albo komisje lekarskie ZUS zasadniczo orzeczenia wydawane przez te organy są związane w swej treści.

Orzeczeniem pozytywnym (stwierdzającym niezdolność do pracy) odpowiednio do wyniku przeprowadzonych badań oraz analizy przedstawionej dokumentacji, istnieje możliwość stwierdzenia:

1. całkowitej niezdolności do pracy oraz samodzielnej egzystencji;
2. całkowitej niezdolności do pracy;
3. częściowej niezdolności do pracy.

Badania lekarskie kończą się wydaniem orzeczenia, które samo w sobie nie jest jeszcze decyzją o przyznaniu renty jednakże bezpośrednio wpływa na jego treść. W orzeczeniu powinny zostać przedstawione najważniejsze informacje ustalone w trakcie badań. W zależności od ich wyników orzeczenie może być dla osoby ubiegającej się o rentę pozytywne albo negatywne.

W obowiązującym stanie prawnym niezależnie od tego czy stwierdzono całkowitą czy też częściową niezdolność do pracy, orzeczenie wydawane jest zasadniczo na okres nie dłuższy niż 5 lat (może i często będzie to okres krótszy). Orzeczenia niezdolności do pracy na okres dłuższy, następują jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań do odzyskania zdolności do pracy przez upływem tego okresu. Z kolei jeżeli osobie uprawnionej do renty z tytułu niezdolności do pracy przez okres co najmniej ostatnich 5 lat poprzedzających dzień badania lekarskiego brakuje mniej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego w przypadku dalszego stwierdzenia niezdolności do pracy orzeka się niezdolność do pracy na okres do dnia osiągnięcia tego wieku (przy czym z treści przepisu wprost wynika, że jest to okres krótszy niż 5 lat). Powyższe ukazuje, że nie jest możliwe orzeczenie bezterminowej (dożywotniej) niezdolności do pracy. Z przyjętym rozwiązaniem powiązano regulację § 14 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy, przewidującą że jeżeli niezdolność do pracy została orzeczona na czas określony (co w obowiązującym stanie prawnym następuje zawsze), organ rentowy (ZUS) nie później niż na trzy miesiące przed ustaniem prawa do renty okresowej z tego tytułu zawiadamia osobę uprawnioną o terminie wstrzymania wypłaty oraz o warunkach przywrócenia prawa do tego świadczenia. W rezultacie osoba, która już uzyskała świadczenia nie musi obawiać się, że zapomni o konieczności złożenia nowego wniosku.

Orzeczenie wydane przez lekarza orzecznika ZUS albo komisję lekarską ZUS nie stanowi decyzji o przyznaniu renty, a jedynie jest dokumentem w którym ustalono niektóre spośród istotnych dla przyznania tego świadczenia kwestie. Zgodnie jednak z art. 14 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS ostateczne orzeczenie lekarza orzecznika ZUS albo komisji lekarskiej ZUS stanowi dla

organu rentowego (ZUS) podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia, do których prawo jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji. W rezultacie pomimo, iż orzeczenie nie jest jedynym dokumentem brany pod uwagę przy ustalaniu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej ma ono istotne znaczenie dla wydawanej przez ZUS decyzji. Dlatego niezmiernie istotne jest korzystanie z przysługujących wnioskodawcy środków ochrony prawnej gdy nie zgadza się z ustaleniami dokonanyymi przez lekarza orzecznika ZUS.

4.3.4. Zaskarżenie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS

Wydanie przez lekarza orzecznika ZUS orzeczenia nie musi przesądzać ostatecznie o okoliczności przez niego ustalanej. Osoby niezadowolone z orzeczenia mogą złożyć w terminie 14 dni sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS.

Zgodnie z art. 14 ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach z FUS od orzeczenia lekarza orzecznika osobie zainteresowanej przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS. Niewniesienie sprzeciwu od orzeczenia poczytywane jest jako potwierdzenie przez zainteresowanego, że zgadza się z ustaleniami przyjętymi w orzeczeniu. Ma to istotne znaczenie dla możliwości późniejszego dochodzenia swoich praw przed sądem na skutek wniesienia odwołania od decyzji ZUS. Sąd odrzuci odwołanie w sprawie o świadczenie z ubezpieczeń społecznych, do którego prawo jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy, gdy podstawę do wydania

decyzji stanowi orzeczenie lekarza orzecznika ZUS – jeżeli osoba zainteresowana nie wniosła sprzeciwu od tego orzeczenia do komisji lekarskiej ZUS i odwołanie jest oparte wyłącznie na zarzutach dotyczących tego orzeczenia (lekarza orzecznika ZUS) – zob. uchwała SN z 15 marca 2006 r., sygn. II UZP 17/05.

W rezultacie sprzeciwu są środkami ochrony prawnej chętnie wykorzystywanymi przez osoby ubiegające się o rentę z tytułu niezdolności do pracy albo rentę socjalną. Należy jednak osoby takie uczulić, że ze względu na tożsamy zakres uprawnień orzeczniczych komisji lekarskich ZUS co lekarzy orzeczników ZUS, powszechnie przyjmuje się, że komisja rozpoznając sprzeciw nie jest związana zakazem orzeczenia na niekorzyść skarżącego. W rezultacie komisja lekarska ZUS może wydać mniej korzystne dla skarżącego orzeczenie (np. w miejsce orzeczenia częściowej niezdolności do pracy wydanego przez lekarza orzecznika, komisja lekarska może orzec świadczenie rehabilitacyjne).

Zainteresowany decydując się na wniesienie sprzeciwu powinien złożyć go za pośrednictwem jednostki organizacyjnej ZUS w ciągu 14 dni od doręczenia orzeczenia. Sprzeciw złożony po terminie zostaje pozostawiony bez rozpoznania. W razie niedotrzymania terminu istnieje możliwość jego przywrócenia, jednakże skarżący musi wraz ze sprzeciwem złożyć wniosek o przywrócenie terminu, w którym uzasadni dlaczego dotrzymanie terminu nie było możliwe.

Z kolei zaskarżenie stanowiska zaprezentowanego przez komisję lekarską ZUS może nastąpić jedynie poprzez odwołanie się do sądu od decyzji organu rentowego wydanej na podstawie tego orzeczenia.

4.3.5. Decyzja organu rentowego

Postępowanie rentowe kończy się wydaniem przez ZUS decyzji dotyczącej przyznania renty. Na treść decyzji jaką może wydać ZUS, wpływ ma rodzaj renty o jaką ubiega się zainteresowany, jednakże zasadniczo można je podzielić na pozytywne albo negatywne.

Postępowanie w sprawie przyznania renty, niezależnie od jej rodzaju, kończy się wydaniem decyzji przez ZUS. Organ rentowy związany jest 30 dniowym terminem na realizację tego obowiązku. Należy jednak zwrócić uwagę, że liczony jest on od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji a nie od złożenia wniosku, lub uzyskania przez orzeczenie przymiotu ostateczności. Powyższa zasada wynika z art. 118 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W rezultacie również od wnioskodawcy zależy jak szybko decyzja zostanie wydana.

Ze względu na treść rozstrzygnięcia merytorycznego decyzje można podzielić na pozytywne dla zainteresowanego – przyznające świadczenie rentowe oraz negatywne – odmawiające przyznania świadczenia a także częściowo pozytywne przyznające odmienne świadczenie niż zawnioskowane np. świadczenie rehabilitacyjne a nie rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Zważając na różnorodność rent, ze względu na rodzaj przyznanego świadczenia wyróżnić można:

1. decyzje o przyznaniu z tytułu częściowej albo całkowitej niezdolności do pracy renty:
 - a. okresowej – jeżeli ustalono czasową niezdolność do pracy. Odwołując się do uwag czynionych w podrozdziale

dotyczącym orzeczeń lekarzy orzeczników ZUS oraz komisji lekarskich, należy przypomnieć, że obecnie orzeczenia zawsze są wydawane na czas określony, co do zasady nie przekraczający 5 lat co mogłoby wskazywać, że każda renta ma charakter okresowy (odmienne stanowisko w tym zakresie zajął SN);

b. stałej – renta ta jest przyznawana gdy niezdolność ma charakter trwały. Należy jednak zaznaczyć, że renta stała nie przysługuje dożywotnio, gdyż orzeczenia lekarzy orzeczników ZUS oraz komisji lekarskich ZUS są orzeczeniami czasowymi. Zgodnie ze stanowiskiem SN „renta stała przysługuje na okres orzeczonej niezdolności do pracy osobie, u której istnieje rokowanie odzyskania tej zdolności po upływie 5 lat od dnia badania. Renta stała zatem to renta ustalona na okres dłuższy niż 5 lat, któremu odpowiada określenie trwała niezdolność do pracy użyte w art. 59 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w związku z art. 13 ust. 1 zdanie pierwsze i ust. 2 i 3 ustawy w brzmieniu nadanym po dniu 1 listopada 2005 r.” (wyrok SN z 2 marca 2017 r., sygn. I UK 100/16);

c. szkoleniowej zwykłej – jeżeli lekarze orzecznicy ustalając niezdolność do pracy uznali celowość przekwalifikowania zawodowego. Renta szkoleniowa przysługuje przez 6 miesięcy, a maksymalny okres jej pobierania nie może przekroczyć 30 miesięcy (art. 60 ustawy o emeryturach i rentach z FUS);

d. szkoleniowej wypadkowej – jeżeli uznano celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

2. decyzje o przyznaniu renty socjalnej:
 - a. okresowej – jeżeli całkowita niezdolność do pracy ma charakter okresowy (czasowy – aktualne pozostają uwagi dotyczące w tym zakresie renty z tytułu niezdolności do pracy);
 - b. stałą – jeżeli całkowita niezdolność do pracy jest trwała (aktualne pozostają uwagi dotyczące w tym zakresie renty z tytułu niezdolności do pracy);
3. decyzja o przyznaniu renty rodzinnej:
 - a. zwykłej
 - b. wypadkowej.

4.4. Odwołanie

Osoby niezadowolone z rozstrzygnięcia ZUS uprawnione są do wniesienia w terminie 30 dni odwołania do sądu. Odwołanie umożliwia podważenie decyzji ZUS i uzyskanie świadczenia o które osoba zainteresowana wnioskuje.

Pomimo, że materia odwołań od decyzji wydanych przez ZUS pozostaje poza wiodącym obszarem niniejszego opracowania na kilka kwestii w tym zakresie należy zwrócić uwagę. Możliwość odwołania się od decyzji ZUS do sądu ma bowiem doniosłe znaczenie, również dla praktyki orzeczniczej tego organu.

Dla spełniania przez orzecznictwo sądów istotnej roli doniosłe znaczenie ma brak konieczności ponoszenia kosztów sądowych przez stronę wnoszącą odwołanie. Jest to zwolnienie z mocy ustawy i swym zakresem obejmuje zwolnienie z obowiązku uiszczania opłaty sądowej oraz wydatków (np. związanych z koniecznością powołania biegłych sądowych).

Odwołanie przysługuje osobie ubiegającej się o świadczenie od decyzji negatywnej, nawet wyłącznie częściowo negatywnej. Powinno być ono skierowane do Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji (zgodnie z pouczeniem zawartym w decyzji). Opóźnienie w złożeniu odwołania nie musi skutkować pozostawieniem go bez rozpoznania. Jeżeli nie było ono nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się, sąd rozpozna odwołanie. Odwołujący powinien w takiej sytuacji do odwołania załączyć wnioski w którym wskaże na przyczyny niedochowania terminu. Ocena, czy przekroczenie terminu było nadmierne i czy nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się, jest pozostawiona uznaniu sądu (wyrok SN z dnia 21 marca 2006 r, sygn. III UK 168/05).

Choć adresatem odwołania jest właściwy sąd to składane jest ono w jednostce ZUS, która wydała decyzję. Związane jest to z uprawnieniem przysługującym temu organowi do zmienienia lub uchylecia wydanej przez siebie decyzji. Jeżeli ZUS nie podejmie działań wskazanych w poprzednim zdaniu obowiązany jest do przekazania odwołania do właściwego sądu w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania.

Odwołanie powinno zawierać:

1. imię i nazwisko oraz adres zamieszkania osoby odwołującej się;
2. oznaczenie sądu, do którego jest kierowane;
3. oznaczenie rodzaju pisma i przedmiotu sprawy;
4. dane identyfikujące decyzje której dotyczy odwołanie;
5. zarzuty i wnioski (w tym o powołanie biegłego);
6. uzasadnienie wraz z przytoczeniem dowodów;
7. podpis osoby odwołującej;
8. wykaz załączników.

Lista zakładów pracy chronionej w województwie wielkopolskim

1. **Wielkopolskie Zakłady Mięsne „AGRICO” Sp. z o.o.**
Pawłówek 36, 62-800 Kalisz
(62) 760 25 95, (62) 760 17 56 (fax)
2. **„AJAKS” S.A.**
ul. Ostrowska 366/374A, 61-312 Poznań
(61) 870 50 15, (61) 879 86 30 (fax)
3. **Zakład Odzieżowy „ALICE” spółka jawna**
ul. Poznańska 56, 63-820 Piaski
(65) 572 79 44, (65) 572 79 45 (fax)
4. **Z.P.H. „ANDEX” Sp. z o.o.**
ul. Dworcowa 10, Widziszewo, 64-000 Kościan
(65) 511 01 85
5. **„ANPAH JANIAK” Spółka jawna**
ul. Piwonicka 2, 62-800 Kalisz
(62) 766 24 47 (tel./fax)
6. **„ASECURA SERVICE” Sp. z o.o.**
ul. Władysława IV 3, 64-920 Piła
(67) 215 35 55, (67) 215 18 21 (fax)
7. **„ASPEN” Sp. z o.o.**
ul. Batorego 2, 63-200 Jarocin
(62) 747 36 77
8. **P.P.U. „BELIN” s.c.**
ul. Sucholeska 34/36, 60-479 Poznań
(61) 822 13 15, (61) 822 13 31, (61) 822 13 47 (fax)
9. **BGW Wielobranżowe Przedsiębiorstwo Handlowe Sp. z o.o.**
ul. Syrenia 9, 60-960 Poznań
(61) 872 58 00, (61) 821 14 15, (61) 872 58 01 (fax)
10. **„BŁYSK”**
ul. Engenstroma 4/1, 60-571 Poznań
(61) 867 20 62 (tel./fax)
11. **P.P.H. „BYLICKI”**
ul. Kamienna 49, 63-400 Ostrów Wlkp.
(62) 736 87 56, (62) 736 86 89 (tel./fax.)
12. **„CAR-LIFT SERVICE” Sp. z o.o.**
ul. Kamienna 10A, 63-400 Ostrów Wlkp.
(62) 5 914 900

13. **„CENOS” Sp. z o.o.**
ul. Gen. Sikorskiego 22, 62-300 Września
(61) 43 70 800, (61) 43 70 805 (fax)
14. **„CERTUS”**
ul. Leśna 21, Cieszyń, 63-435 Sośnie
(62) 739 34 26, (62) 739 34 27 (fax)
15. **„CGS Drukarnia” Sp. z o.o.**
ul. Ostroroga 8/2, 60-349 Poznań
(61) 664 75 40, (61) 667 53 06 (fax)
16. **CHEMOS sp. z o.o.**
ul. Szkolna 1, 64-330 Opalenica
(61) 447 73 51 fax:(61) 447 73 81
17. **„CHEMIA VOX” Sp. z o.o. S.K.A.**
ul. Gdyńska 143, 62-004 Czerwonak
(61) 812 05 11, (61) 812 06 61 (fax)
18. **„CLAR SERWIS” Sp. z o.o.**
ul. Janickiego 20 B, 60-542 Poznań
(61) 66 01 100
19. **P.Z.M. „DAMŁYN” Sp. z o.o.**
ul. Wągrowiecka, 62-110 Damasławek
(67) 26 13 024, (67) 26 15 900 (fax)
20. **„DELTA” Spółka jawna**
ul. Piaski 29b, 63-300 Pleszew
(62) 508 32 08 (tel./fax)
21. **„DELTA” Sp. z o.o.**
ul. Bema 33, 64-100 Leszno
(65) 529 55 76, (65) 529 93 19 (fax).
22. **Z.P.H.U. „DESS”**
Łęczyce 22A, 64-330 Opalenica
(61) 44 77 304 (tel./fax)
23. **Agencja Ochrony „DOGMAT”**
ul. Jaroczyńskiego 17a, 60-692 Poznań
(61) 825 35 16 do 17 (tel./fax)
24. **„DOMATOR” Sp. z o.o.**
ul. Spółdzielców 5, 62-510 Konin
(63) 245 66 26, (63) 245 66 27 (fax)

25. **„DOMCAR” Sp. z o.o.**
ul. Spółdzielców 9a, 62-510 Konin
(63) 242 20 88, (63) 242 31 88 (fax)
26. **P.P.U.H. „DOMEL” Spółka jawna**
ul. Słoneczna 6, 63-600 Kępno
(62) 78 299 24, (62) 78 233 30 (fax)
27. **„DRAMERS” S.A.**
ul. Olszynowa 38, Rabowice 62-020 Swarzędz
(61) 62 455 00, (61) 62 455 01 (fax), (61) 62 455 04 (fax)
28. **Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „DRUX” Sp. z o.o.**
ul. Poznańska 108, 62-040 Puszczykowo
(61) 813 35 95
29. **WOT „ECO-PAK-IR” Sp. z o.o.**
ul. Błonie 2, 63-750 Sulmierzyce
(62) 722 33 99, (62) 722 38 20 (fax)
30. **„ECOR PRODUCT” Sp. z o.o.**
ul. Lipowa 6A, 62-060 Stęszew
(61) 81 34 054 / fax (61) 81 34 353
31. **„EDAL” Spółka jawna**
ul. Żychów 41, 62-850 Lisków
(62) 763 41 66, 602 605 967
32. **Centrum Techniki Narzędziowej „ELEKTRO-SERWIS” Sp. z o.o.**
ul. Dziadoszańska 10, 61-248 Poznań
(61) 875 37 12, (61) 875 83 76 (fax)
33. **Przedsiębiorstwo Produkcyjne „ELKA”**
ul. Bielawska 2, 62-400 Słupca
(63) 275 16 28, (63) 275 40 53 (fax)
34. **„EWA SZPOT” Sp. z o.o.**
ul. Wrzesińska 174, 62-020 Swarzędz-Jasin
(61) 652 44 44, (61) 652 44 30 (fax)
35. **„EXPO-MET” Sp. z o.o.**
ul. Starogostyńska 10, 63-800 Gostyń
(65) 573 99 61 (tel./fax)
36. **P.P.U.H. „EXPORT-IMPORT” R. Kubinka**
ul. Nowa 17, 63-900 Rawicz
(65) 546 16 22

37. **„FIDES” SERVICE Spółka z o.o.**
ul. Wergiliusza 42, 60-461 Poznań
tel. i fax: (61)840 70 76
38. **„FLORENTYNA” Spółka jawna**
Korzkwy 31, 63-300 Pleszew
(62) 594 03 30, (62) 590 31 09 (fax)
39. **„GELG” Sp. z o.o.**
Ćmachowo, 64-510 Wronki
(67) 254 72 79, (67) 254 72 80 (fax)
40. **GIANT-INWEST Sp. z o.o.**
ul. B. Krzywoustego 68, 61-144 Poznań
(61) 878 6 00
41. **„GLUTENEX” Zakład Piekarniczo- Cukierniczy spółka z o.o.**
ul. Ludowa 6, 62-080 Sady
(61) 814 65 37, (61) 814 61 74 (fax)
42. **„GOMA” Sp. z o.o.**
ul. Tama Kolejowa 5a, 64-100 Leszno
(65) 520 33 80
43. **Zakład Produkcji Materiałów Instalacyjnych „GORGIEL”**
ul. Poznańska 10, Karpicko, 64-200 Wolsztyn
(68) 347 54 00, (68) 347 54 50 (fax)
44. **P.P.H.U. „GRAPIL” Spółka jawna**
al. Niepodległości 80, 64-920 Piła
(67) 215 47 50, (67) 215 47 51 (fax)
45. **„GROBUD” Sp. z o.o.**
ul. Fabryczna 10, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 44 53 200, (61) 44 53 222 (fax)
46. **„HUNTERS” sp. z o.o.**
ul. Bukowska 114, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 44 21 600, (61) 44 21 613 (fax)
47. **„RZEŹNIA URSZULA HEINRICH” Spółka jawna**
Biała Wieś 27, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 44 47 158, (61) 44 49 437 (fax)
48. **„HOME TEXTIL” Spółka Akcyjna**
Korzkwy 31, 63-300 Pleszew
(62) 594 03 30 fax: (62) 59031 09

49. **„HUMAN HUNTERS” Sp. z o.o. sp. k.**
ul. Bukowska 114, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 44 21 600, (61) 44 21 613 (fax)
50. **„INLINE POLAND” sp. z o.o.**
ul. Polna 40, 62-095 Murowana Goślina
(61) 222 41 00
51. **GROCLIN S.A.**
ul. Słowiańska 4, 62-065 Grodzisk
(61) 44 362 76
52. **P.P.H.U. TEL-POŻ-SYSTEM „ISKRA” sp. z o.o.**
ul. Krańcowa 11, 61-022 Poznań
(61) 873 39 00, (61) 877 04 16 (fax)
53. **Agencja Detektywistyczna i Ochrony „JOKER” sp. z o.o.**
al. Wielkopolska 36, 60-608 Poznań
(61) 852 63 32, (61) 852 80 32 (fax)
54. **JOKER – SECURITY sp. z o.o.**
al. Wielkopolska 36; 60-608 Poznań
61 852 80 32
55. **„JOPPOL” Sp. z o.o.**
ul. Jeleniogórska 20A, 60-179 Poznań
(61) 868 99 59, (61) 863 00 12 (fax)
56. **Z.P.H. „JUWAX”**
ul. Polna 23, 64-420 Kwilcz
(61) 29 150 82
57. **„KALETNIK POZNAŃ” sp. z o.o.**
ul. Wałbrzyska 1, 60-198 Poznań
(61) 867 40 81, (61) 867 40 82, (61) 867 20 11 (fax)
58. **P.W. „KAL-PAB” Sp. z o.o.**
ul. Widok 53, 62-800 Kalisz
(62) 760 12 95, (62) 767 07 14 (fax)
59. **PW. KAL-PAP” Sp. z o.o.**
ul. Widok 53,
62-800 Kalisz
60. **„KARLIK-ELEKTROTECHNIK” Sp. z o.o.**
ul. Wrzesińska 29, 62-330 Nekla
(61) 438 64 95

61. **Z.P.H. „KERM”**
ul. Poznańska 29, 62-510 Konin
(63) 245 67 34
62. **„KOMPLEXMLYN” Sp. z o.o.**
ul. Gnieźnieńska 62/64, 62-100 Wągrowiec
(67) 262 00 87, (67) 262 22 44
63. **„KOMPRESJAN” Kostrowiccy Spółka jawna**
Słupia p/Bralinem 74, 63-642 Perzów
(62) 786 95 10, (62) 786 95 11, (62) 786 95 19 (fax)
64. **„KOS Elektro System” Sp. z o.o.**
ul. Wrocławska 43, 62-300 Września
(61) 438 65 29, (61) 438 63 60 (fax)
65. **„KUVERT POLSKA” Sp. z o.o.**
ul. Prandoty 150, Przyprostynia, 64-360 Zbąszyń
(68) 384 67 00, (68) 386 07 58, (68) 386 94 30 (fax)
66. **Auto Handel Centrum „KROTOSKI CICHY” Spółka jawna**
ul. Skórzewska 8, 62-081 Wysogotowo
(61) 816 38 28, (61) 816 38 26 (fax)
67. **KSOMAR s.c Przedsiębiorstwo Wielobranżowe**
62-800 Kalisz ul. Wrzosowa 2a
(63) 760 27 94, tel/ fax: (63) 757 52 08
68. **LANUA INVESTMENTS POLAND spółka z o.o.**
60-542 Poznań, ul. Janickiego 20B
(61) 660 11 00
69. **„LEGE-Opakowania” sp. z o.o.**
ul. Wierzbowa 30, 63-720 Koźmin Wlkp.
500 212 904, (62) 721 67 44
70. **„LENROK” sp. z o.o.**
ul. Taczaka 24, 61 - 819 Poznań
(61) 721 61 99 (fax)
71. **„LESPIN” sp. z o.o.**
ul. 17 Stycznia 90, 64-100 Leszno
(65) 529 49 87, (65) 529 55 44
72. **Biuro Usług Detektywistyczno-Ochronnych „LEX” sp. z o.o.**
ul. Stawiszyńska 10, 62-800 Kalisz
(62) 765 32 00, (62) 503 21 11

73. **Z.P.H. „LITEX PROMO” Sp. z o.o.**
ul. Staroprzygodzka 117, 63-400 Ostrów Wlkp.
(62) 737 57 00, (62) 737 57 08 (fax)
74. **„ŁABIŃSCY” Spółka jawna**
ul. Zdrojowa 9, 64-234 Przemęt
(65) 549 60 96, (65) 549 66 74 (fax)
75. **P.P.H.U. „MEBLOHAND” Leonard Braun**
Jankowy 78H, 63-604 Baranów
(62) 7 823 822
76. **P.P.H.U. „MAKLER”**
ul. Polna 19a, 62-510 Konin
(63) 244 87 05
77. **„MARINO” spółka z o.o.**
ul. Rzemieśnicza 71, 64-234 Przemęt
(65) 540 21 92, fax: (65) 540 20 49
78. **P.H.Z. „MAWA” Spółka jawna**
ul. Budowlanych 9, 64-100 Leszno
(65) 529 93 47, (65) 529 22 82 (fax)
79. **P.P.H.U. „MAX-POL”**
ul. Leśna 14, 63-708 Rozdrażew
(62) 722 13 00, (62) 722 12 87 (fax)
80. **P.U.H.P. „MAXI-STARKONSTRUKTOR”**
Uścikówiec 4, 64-600 Oborniki
(61) 29 73 011
81. **MEBLE „A-Z” Bożena Skrzypek**
ul. Boszkowska 9, Bucz, 64-234 Przemęt
(65) 549 83 17, (65) 549 87 47
82. **„MEBLOBUK” Spółka jawna**
ul. Poznańska 71, 60-185 Skórzewo
(61) 814 39 33, (61) 814 35 62, (61) 814 88 04 (fax)
83. **Agencja Ochrony Osób i Mienia „MEDUZA” Spółka jawna**
ul. Krośnieńska 24, 60-162 Poznań
(61) 862 05 00, (61) 862 05 02 (fax)
84. **„MEPROZET KOŚCIAN” S.A.**
ul. Gostyńska 71, 64-000 Kościan
(65) 512 10 60

85. **„MERIGRAF” Maria Piechura Spółka jawna**
ul. Kaczorowskiego 6, 62-020 Swarzędz
(61) 817 51 98, (61) 815 90 72 (fax)
86. **Biuro Ochrony Przedsiębiorstw „MERPOL” Sp. z o.o.**
ul. Dąbrowskiego 164a, 60-594 Poznań
(61) 847 50 10
87. **„METGALEX” Janiak Spółka jawna**
ul. Akacjowa 11, 62-300 Września
(61) 436 71 14, (61) 437 91 24 (fax)
88. **Z.P.H. Fundacji „MIELNICA”**
ul. Kaliska 15, 62-500 Konin
(63) 244 22 55 tel./fax (63) 244 31 71
89. **Zakład Wyrobów Cukierniczych „MILLANO”**
ul. Wysogotowska 15, 62-081 Przeźmierowo
(61) 816 35 00, (61) 816 35 15 (fax)
90. **„MIĘDZYCHÓD NOWICKA” spółka jawna**
ul. Hetmańska 91, 60-218 Poznań
(lokal nr 2 na pierwszym poziomie budynku)
91. **„NIEDŹWIEDŹ-LOCK” Spółka jawna**
ul. Przemysłowa 6, 62-030 Luboń
(61) 893 39 14, (61) 893 39 15 (fax)
92. **P.P.U.H. „NORTH ADVENTURE” s.c.**
ul. Górecka 31, 60-201 Poznań
(61) 44 23 163, (61) 44 23 196 (fax)
93. **„NOWA FRANCE” Biuro Handlowe**
ul. Wysogotowska 85, 62-081 Przeźmierowo
(61) 896 27 00, (61) 816 10 25 (fax)
94. **Konsorcjum Usługowo-Handlowe „ODYS” Spółka jawna**
ul. Kilińskiego 3, 62-400 Słupca
(63) 274 34 66, (63) 274 34 67 (fax)
95. **„OPAL” Spółka jawna**
ul. Kąkolewska 13, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 444 60 52, (61) 444 60 55, (61) 444 60 53 (fax)
96. **Przedsiębiorstwo Spedycyjno-Transportowe „OSTSPED” Spółka jawna**
ul. Powstańców Wlkp. 1-5, 62-800 Kalisz
(62) 501 18 80

97. **Materiały Budowlane „PEAMCO” Spółka jawna**
ul. Obrońców Lwowa 19, 64-100 Leszno
(65) 525 52 00
98. **Agencja Ochrony „PEWNOŚĆ”. z o.o.**
ul. Jackowskiego 52, 64-100 Leszno
(65) 529 90 20 (tel./fax)
99. **„PIEKARNIA-CUKIERNIA” M. i A. Liczbańscy Spółka jawna**
ul. 28 Czerwca 1956 nr 173, 61-515 Poznań
(61) 833 40 70
100. **EJP HOTELE spółka z o.o. sp. k. zpchr**
ul. Foluska 4, 62-240 Trzemeszno
(61) 415 44 00
101. **MPT „PIK” Spółka jawna**
ul. Wrocławska 42B, 62-300 Września
(61) 436 77 44, (61) 436 63 50 (fax)
102. **P.P.U.H. „PLANDEX” Spółka jawna**
ul. Kwiatowa 12, 62-060 Stęszew
(61) 813 54 94 (tel./fax)
103. **„POFAM-JEDNOŚĆ” Sp. z o.o.**
ul. Lindego 6, 60-573 Poznań
(61) 841 13 40, (61) 847 06 19 (fax)
104. **„POLIGRAFIA JANUSZ NOWAK” Sp. z o.o.**
ul. Ptasia 24, 60-319 Poznań
(61) 662 19 38, (61) 861 63 02 (fax)
105. **„POLIMASZ” Wituchowski i syn, Spółka jawna**
ul. Leśna 16, 64-551 Otorowo
(61) 291 74 48, (61) 291 72 57 (fax)
106. **„POLMECH” Sp. z o.o.**
ul. Kurpińskiego 15, 63-900 Rawicz
(65) 546 12 51, (65) 545 37 10
107. **„POSTĘP” Spółka z o.o**
ul. Wroniecka 56, 62-045 Pniewy
(61) 29 11 065, (61) 29 11 008 (fax)
108. **„POZ BRUK” Sp. z o.o. s.j.**
ul. Poznańska 43, Sobota, 62-090 Rokietnica
(61) 814 45 00 , (61) 814 45 05 (fax)

109. **„POZGUM Paweł i Patryk Paproczy” Spółka jawna**
ul. Nad Wierzbakiem 1/1, 60-604 Poznań
(61) 852 31 26, (61) 851 99 89 (fax)
110. **„Program Systemy Komputerowe” Czubiński, Pilarczyk, Spółka jawna**
ul. Różyckiego 3, 62-510 Konin
(63) 244 89 12, (63) 244 89 12 (fax)
111. **„PROTECTOR” sp. z o.o. spółka komandytowa**
ul. Wergiliusza 42, 60-461 Poznań
(61) 868 91 49
112. **Przetwórstwo Ryb-Warzyw ZPCh”**
ul. Piaskowa 12, 64-212 Siedlec
(68) 384 80 04, (68) 384 83 60 (fax)
113. **„RAK SERVICE” Agencja Ochrony Osób i Mienia**
ul. Niska 8, 60-602 Poznań
(61) 848 46 13, (61) 848 45 33 (fax)
114. **„RAKPOL-JACQUOT-POLSKA” S.A.**
ul. Chwiałkowskiego 28/8, 61-571 Poznań
(61) 44 21 830
115. **Zakład Wyrobów Jubilerskich „RAVIA”**
ul. Ogrodnicza 54, 63-900 Rawicz
(65) 546 18 25, (65) 546 16 48 (fax)
116. **„RUDOPAL” Sp. z o.o.**
Rudniki 109, 64-330 Opalenica
(61) 44 76 711, (61) 44 76 713 (fax)
117. **„SECURA-SECURITY” MONITORING,**
W. Bartkowiak & W. Święcichowski s.c.
ul. Wrzesińska 58, 62-200 Gniezno
118. **Firma P.U.H. „SEYKOS” Sp. z o.o.**
ul. Jastrzębia 18, 64-920 Piła
(67) 215 01 73
119. **”SINTUR” Sp. z o.o.**
ul. Szadów Pański 34, 62-700 Turek
(63) 278 45 28, (63) 278 51 95 (fax)
120. **Zakłady Mięsne „SOBKOWIAK” Sobkowiak**
ul. Wolsztyńska 54, 64-212 Siedlec
(68) 384 83 42, (68) 384 86 69

121. **„SOLCOM-BAYARD” Sp. z o.o.**
ul. Janickiego 20B,
60-542 Poznań
122. **P.P.H.U. „SOLIDEX” Sp. z o.o.**
ul. Łęka Mroczeńska 66, 63-611 Mroczeń
(62) 78 26 700, (62) 78 26 703 (fax)
123. **„SPA” Sp. z o.o.**
ul. Reymonta 8, 64-030 Śmigiel
(65) 511 78 03, (65) 511 78 02 (fax)
124. **Fabryka Mebli „SPIN” Spółka jawna**
Mnichowo 31, 62-200 Gniezno
(61) 425 98 27
125. **„STS” Sp. z o.o.**
ul. Rabowicka 6, 62-020 Swarzędz
(61) 89 75 300, (61) 81 81 389 (fax)
126. **PPHIU STANPOL Sp. z o.o.**
ul. Zielona 5, 62-600 Koło
(63) 272 07 74, (63) 272 48 25
127. **PHU STUDNIEWSKI**
ul. E. Plater 27, 63-400 Ostrów Wlkp.
(62) 736 75 40, (62) 735 45 58
128. **SYSTHERM Danuta Gazińska Sp. jawna**
ul. Kowalówki 12, 61-695 Poznań
(61) 850 75 50, fax (61) 850 75 55
129. **SZPOT Sp. z o.o.**
ul. Wrzesińska 191, 62-020 Swarzędz
(61) 817 30 11
130. **TARTACZNICTWO-STOLARSTWO Ewa Rzepa**
ul. Łąkowa 7, 64-212 Siedlec
(68) 384 86 74
131. **„TECHPAK” Sp. z o.o.**
Białężyce 57, 62-300 Września 61.
3 88 410, (61) 43 88 412
132. **TIGER SECURITY**
ul. Podchorążych 2a, 63-200 Jarocin
tel. 62 747-19-29

133. **Z.P.H.U. „TOM-KIL”s.c.**
ul. Witkowska 29, 62-200 Gniezno
(61) 426 13 95, 604 284 410 (kom)
134. **„TRAK” Sp. z o.o.**
ul. Sienkiewicza 5, 62-020 Swarzędz
(61) 817 40 381
135. **P.P.U.H. „TRANSPAK”**
ul. Langego 12a, 62-041 Puszczykowo
(61) 282 35 80, (61) 282 35 89
136. **„VENA STYLE” Sp. z o.o.**
ul. Polna 7A, 62-330 Nekla
(61) 640 36 96, (61) 437 21 58 (fax)
137. **P.W. „VITPOL”**
Długa Wieś Pierwsza 14, 62-820 Stawiszyn
(62) 75 28 550, (62) 75 21 113 (fax)
138. **Firma P.U.H. „WATRA” Spółka jawna**
ul. Kościelna 14, 64-100 Leszno
(65) 529 99 29, (65) 529 99 72, (65) 529 38 17 (fax)
139. **Przedsiębiorstwo Handlowo Produkcyjne WECHTA Sp. z o.o.**
ul. Poznańska 41, 62-400 Słupca
(61) 86 89 104, (61) 86 85 773 (fax)
140. **„WFG” Sp. z o.o.**
ul. Bolesława Krzywoustego 72, 61-144 Poznań
(61) 223 03 21, (61) 223 03 23 (fax)
141. **„WIELSPIN” spółka z o.o.**
ul. Wysoka 8, 62-040 Puszczykowo
(61) 8 13 30 72
142. **„WITROCHEM” Sp. z o.o.**
ul. Cisowa 16, Skórzewo, 60-185 Poznań
(61) 65 40 505, (61) 65 40 515
143. **P.P.H.U. „WOJTEX” sp. z o.o.**
ul. Przełęcz 21, 60-115 Poznań
(61) 665 96 00, (61) 624 25 75 (fax)
144. **„WYTWÓRNIA OPAKOWAŃ KARTONOWYCH” Marian Górny**
Barłóżnia Wolsztyńska 5, 64-200 Wolsztyn
(68) 384 54 96, (68) 347 29 65 (fax)

145. **Zajazd „TARCZA” B.M.G. Rydwańscy**
ul. Powstańców Wlkp. 182, 64-920 Piła
(67) 213 81 89, (67) 213 81 92

Spółdzielnie inwalidów

146. (1) **Poligraficzna Spółdzielnia Inwalidów „ZRYW”**
ul. Sienkiewicza 14, 63-300 Pleszew
(62) 742 77 59, (62) 742 77 60
147. (2) **Spółdzielnia Inwalidów „DOZÓR”**
ul. Żwirki i Wigury 19A, 62-200 Gniezno
(61) 428 66 73, (61) 428 66 71 (fax)
148. (3) **Spółdzielnia Inwalidów im. POWSTAŃCÓW WIELKOPOLSKICH”**
ul. Lotnicza 24-26, 63-400 Ostrów Wlkp.
(62) 736 44 48
149. (4) **Spółdzielnia Inwalidów „METALOWIEC”**
ul. Bułgarska 39A, 60-320 Poznań
(61) 867 60 31
150. (5) **Spółdzielnia Inwalidów „NADZIEJA”**
ul. Kwiatowa 30, 64-300 Ostrów Wlkp.
(62) 736 56 76, (62) 736 21 76 (fax)
151. (6) **Spółdzielnia Inwalidów „POWSTANIEC”**
ul. Podgórna 16, 64-200 Karpicko k/Wolsztyna
(68) 384 20 57, (68) 384 34 12 (fax)
152. (7) **Spółdzielnia Inwalidów „PRETOR”**
ul. Kolejowa 10, 77-400 Złotów
(67) 263 25 09
- 153..(8) **Spółdzielnia Inwalidów „PROSNA”**
ul. Widok 2a, 62-800 Kalisz
(62) 760 59 00, (62) 767 34 53
154. (9) **Spółdzielnia Inwalidów „PRZYJAŹŃ”**
ul. Piastów 2, 62-400 Słupca
(63) 275 84 00, (63) 275 84 54
155. (10) **Spółdzielnia Inwalidów „PRZYSZŁOŚĆ”**
ul. Grunwaldzka 18, 64-980 Trzcianka
(67) 216 20 30

156. (11) **Spółdzielnia Inwalidów „SAN MARCO”**
ul. Lindego 4, 60-573 Poznań
(61) 657 05 30
157. (12) **Spółdzielnia Inwalidów „SINPO”**
ul. Żeromskiego 9, 60-544 Poznań
(61) 848 03 15
158. (13) **Spółdzielnia Inwalidów „START”**
ul. Niepodległości 21/27, 64-100 Leszno
(65) 529 56 64
159. (14) **„USI” Spółdzielnia Wielobranżowa**
ul. Kramarska 17, 61-765 Poznań
(61) 852 10 41, (61) 852 86 16 , (61) 853 20 33 (fax)
160. (15) **„WIELKOPOLANKA” Spółdzielnia Inwalidów**
ul. Garbary 23, 62-065 Grodzisk Wlkp.
(61) 44 45 652, (61) 44 45 660
161. (16) **Wojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów**
ul. Dąbrowskiego 29A, 64-980 Trzcianka
(67) 216 32 01, (67) 216 37 97
162. (17) **Wielobranżowa Spółdzielnia Inwalidów**
ul. Gnieźnieńska 38, 62-100 Wągrowiec
(67) 26 80 900 , (67) 26 80 914, fax; (67) 26 80 911

Stan na dzień 04.07.17 r.

Powiatowe Urzędy Pracy w Wielkopolsce

- Powiatowy Urząd Pracy w Chodzieży**, ul. Składowa 5, 64-800 Chodzież
67 2820465 sekretariat@pupchodziej.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Czarnkowie**, ul. Przemysłowa 2a, 64-700 Czarnków
67 255-37-16 pocz@pupczarnkow.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Czarnkowie Filia w Trzciance**, ul. 27 Stycznia 42,
64-980 Trzcianka 67 216-36-49 pocztr@pupczarnkow.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Czarnkowie Filia w Wieleniu**, ul. Międzyleska 4,
64-730 Wielen 67 256-14-09 poczwi@pupczarnkow.pl
- Powiatowy Urząd Pracy we Wrześni**, ul. Wojska Polskiego 2 62-300 Września
61 640-35-35 sekretariat@pupwrzesnia.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie**, ul. Sobieskiego 20, 62-200 Gniezno
61 426-16-49 pupgniezno@pup-gniezno.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Gostyniu**, ul. Poznańska 200, 63-800 Gostyń
65 572-33-67 pogo@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Grodzisku Wielkopolskim**, ul. Poznańska 15,
62-065 Grodzisk Wlkp. 61 444-63-49 pogr@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie**, ul. Zaciszna 2, 63-200 Jarocin
62 747-35-79 sekretariat@pup.jarocin.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Kaliszu**, ul. Staszica 47a, 62-800 Kalisz
62 768-97-00 sekretariat@pup.kalisz.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Kępnie**, ul. Kępno - Mianowice 2h, 63-600 Kępno
62 782-28-34 poke@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Kole**, ul. Sienkiewicza 27 62-600 Koło
63 272-26-25 pokl@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Koninie**, ul. Zakładowa 4 62-510 Konin
63 24-77-800 poko@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Kościanie**, ul. Ks.Prymasa Wyszyńskiego 8
64-000 Kościan 65 512-10-55 poks@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Krotoszynie**, ul. Rawicka 7b, 63-700 Krotoszyn
62 725 44 56 pokr@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie**, ul. Śniadeckich 5, 64-100 Leszno
65 529-94-33 pole@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Międzychodzie**, ul. 17 Stycznia 143, 64-400 Międzychód
95 748-23-96 sekretariat@pupmiedzychod.pl

- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Tomyślu**, ul. Kolejowa 2, 64-300 Nowy Tomyśl
61 44-51-500 biuro@pupnt.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Obornikach**, ul. Sądowa 5, 64-600 Oborniki
61 653-66-36 poob@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Obornikach Filia w Rogoźnie**, ul. Nowa 2,
64-610 Rogoźno 785-009-410
- Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim**, ul. Wolności 29a,
63-400 Ostrów Wlkp. 62 7373200 poow@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Ostrzeszowie**, ul. Przemysłowa 7, 63-500 Ostrzeszów
62 7320790 poos@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Pile**, al. Niepodległości, 24 64-920 Piła
67 215-11-27 pup@pup.pila.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Pile Filia w Wyrzysku**, ul. Bydgoska 11,
89-300 Wyrzysk 67 286-71-10 filia@pup.pila.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Pleszewie**, ul. Wyspiańskiego 6, 63-300 Pleszew
62 74-27-425 popl@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu**, ul. Czarnieckiego 9, 61-538 Poznań
61 8-345-640 kancelaria@pup.poznan.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Rawiczu**, ul. Kamińskiego 19a, 63-900 Rawicz
65 546-26-13 pora@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Słupcy**, ul. Piastów 2, 62-400 Słupca
63 275-14-44 pup@pup-slupca.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach**, ul. Wojska Polskiego 1,
64-500 Szamotuły 61 101 8 100 pupszamotuly@pupszamotuly.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Śremie**, ul. Gostyńska 49, 63-100 Śrem
61 283-70-75 sekretariat@pup.srem.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej**, ul. Kosynierów 46,
63-000 Środa Wlkp. 61 285-80-31 sekretariat@sroda.pup.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Turku**, ul. Komunalna 6, 62-700 Turek
63 280-23-40 potu@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Wągrowcu**, ul. Kolejowa 22, 62-100 Wągrowiec
67 262 10 81 powa@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Wolsztynie**, ul. 5 Stycznia 5a, 64-200 Wolsztyn
68 347 12 95 powo@praca.gov.pl
- Powiatowy Urząd Pracy w Złotowie**, ul. Kolejowa 11, 77-400 Złotów
67 263-54-34 pozl@praca.gov.pl