

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 1738, fax +48 22 661 1736
www.mpips.gov.pl

Warszawa, 5 października 2020 r.

DUS-II.055.5.2020.CG

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach¹ zawiadamiam, że Pani petycja z dnia 7 lipca 2020 r. w sprawie uprawnień emerytalno-rentowych została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

W petycji, która wpłynęła do MRPiPS w dniu 7 lipca 2020 r., zawarto postulaty dotyczące zmiany obowiązujących przepisów regulujących uprawnienia emerytalno-rentowe.

Zaproponowano mianowicie, aby osoba „*posiadająca stopień umiarkowany bądź znaczny niepełnosprawności*” mogła, bez względu na wiek, ubiegać się o prawo do emerytury lub renty.

O prawo do emerytury miałyby również ubiegać się „*pracownik posiadający chorobę zawodową bądź chorobę przewlekłą*” bez względu na swój wiek.

Zawarto ponadto propozycje, aby „*pracownik pracujący jako pracownik fizyczny lub wykonujący średnią pracę fizyczną, ciężką pracę fizyczną, bardzo ciężką pracę fizyczną*” mógł „*odejść na emeryturę w wieku 50 lat lub po przepracowaniu 20 lat*”.

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 870.

W petycji wskazano również szczególny tryb (odmienny od obecnego) postępowania w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o emeryturę lub rentę. Mianowicie w przypadku złożenia takiego wniosku miałyby „*dochodzić do rozmowy między pracownikiem a pracodawcą celem ustalenia wyboru dalszego zatrudnienia lub przejścia na emeryturę czy rentę płaconą z ZUS lub płaconą przez pracodawcę*”. Pracodawcą zaś w trakcie takiej rozmowy miałyby brać pod uwagę niżej wymienione okoliczności dotyczące pracownika:

- zwolnienia lekarskie z powodu niezdolności do pracy,
- okres zatrudnienia,
- samodzielność, wiek, schorzenia, choroby zawodowe, choroby przewlekłe, jego samopoczucie,
- wykształcenie, możliwość przekwalifikowania lub innego stanowiska,
- wolę pracownika.

Petycja nie zawiera żadnego uzasadnienia wprowadzenia ww. rozwiązań do obowiązującego systemu emerytalno-rentowego.

Przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy i prawa do emerytury w systemie powszechnym zostały, co do zasady, uregulowane w przepisach ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych².

Prawo do renty, zgodnie z art. 57 ust. 1 ustawy emerytalnej, przysługuje ubezpieczonemu, który spełnił łącznie następujące warunki:

- jest niezdolny do pracy;
- ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy (określony w art. 58 ustawy emerytalnej);
- niezdolność do pracy powstała w okresach składkowych i nieskładkowych wymienionych w art. 57 ust. 1 pkt 3 ustawy emerytalnej, albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów;
- nie ma ustalonego prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych lub nie spełnia warunków do jej uzyskania.

Przepisu zawartego w ust. 1 pkt 3 art. 57 nie stosuje się jednakże do ubezpieczonego, który udowodnił okres składkowy i nieskładkowy (wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiety lub 25 lat dla mężczyzny) oraz jest całkowicie niezdolny do pracy.

² Dz. U. z 2020 r. poz. 53, z późn. zm., dalej powoływanej jako „ustawa emerytalna”.

Jak widać zatem niezdolność do pracy jest jednym z trzech warunków koniecznych, od spełnienia których uzależnione jest prawo ubezpieczonego do renty.

Zgodnie z art. 12 ustawy emerytalnej, niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu, przy czym:

1) całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy, natomiast

2) częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się: stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji, a także 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 (art. 13 ustawy emerytalnej).

Postępowanie w sprawie prawie przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy odbywa się przed organem rentowym. Oceny niezdolności do pracy, jej stopnia oraz innych wymaganych w tym zakresie ustaleń dokonuje w formie orzeczenia lekarz orzecznik ZUS, od którego to orzeczenia przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS. Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie zgłoszono zarzutu wadliwości, albo orzeczenie komisji lekarskiej stanowi dla organu rentowego podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczeń przewidzianych w ustawie, do których prawo jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy (art. 14 ustawy emerytalnej).

Przechodząc z kolei do prawa do emerytury, to obecnie dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. zostało ono uzależnione jedynie od przesłanki wieku. W myśl art. 24 ustawy emerytalnej, prawo to nabywa kobieta – po osiągnięciu wieku 60 lat, a mężczyzna – po osiągnięciu wieku 65 lat. Wyjątki od tej ogólnej zasady zostały przewidziane w art. 46, 47, 50, 50e i 184 ustawy emerytalnej. Dotyczą one możliwości uzyskania wcześniejszej emerytury przez osoby wykonujące prace na kolei, prace górnicze oraz prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy emerytalnej, i w większości mają charakter przepisów wygasających.

Zaznaczyć ponadto trzeba, że od dnia 1 stycznia 2009 r. obowiązuje ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych³ przewidziana dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zdefiniowane w art. 3 ust. 1-3 tej ustawy i wymienione w jej zał. nr 1 i 2.

Z ww. przepisów wynika, że przesłanki, które zadecydowały o zaliczeniu prac do prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze to zmniejszające się wraz z wiekiem możliwości wykonywania pracy, związane z malejącą wydolnością psychofizyczną pracownika. Dotyczy to prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, determinowanych siłami natury, procesami technologicznymi lub szczególnymi wymaganiami, którym osoby starsze mogą nie sprostać, a dostępnymi środkami profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej nie można obecnie skutecznie ograniczyć zagrożenia, jakie prace te stanowią dla życia lub zdrowia pracowników. Ustawa o emeryturach pomostowych nie dotyczy natomiast problematyki pracy w warunkach oddziaływania:

- szkodliwych czynników środowiska pracy, takich jak substancje chemiczne, hałas, wibracje itp., które są regulowane w przepisach prawa pracy,
- czynników niebezpiecznych, które nie stawiają przed pracownikami wymagań przekraczających poziom ich możliwości ograniczony w wyniku starzenia.

Zgodnie z art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, prawo do emerytury pomostowej, co do zasady, przysługuje pracownikowi, jeżeli spełni łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wynoszący co najmniej 15 lat;
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów art. 32 i 33 ustawy emerytalnej albo w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych;

³ Dz. U. z 2018 r. poz. 1924.

- 6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych;
- 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że obowiązujący system emerytalno-
rentowy jest kompletny i spójny i nie ma uzasadnionych przesłanek powodujących konieczność
uwzględnienia zmian zaproponowanych w petycji.

Eliza Wiśniewska
Zastępca Dyrektora
Departamentu Ubezpieczeń Społecznych
/-/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być
przedmiotem skargi.