

*Handwritten signature and stamp in the top left corner.*

**MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**  
**DEPARTAMENT UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

*Handwritten signature and initials in the top right corner.*

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 17 38, fax +48 22 661 17 36  
www.mpips.gov.pl;

Warszawa, dnia 05 czerwca 2020 r.

DUS.II.052.489.2020.MJ

WYDZIAŁ ORGANIZACYJNO-ADMINISTRACYJNY  
WPŁYNEŁO  
2020 -06- 15  
L.Dz. .... *1461* .....  
Podpis ..... *M. Szołtygi* .....

**Pan**  
**Jarosław Mrówczyński**  
**Radny Rady Miejskiej Inowrocławia**  
Aleja Ratuszowa 36  
88-100 Inowrocław

Szanowny Panie,

w związku z Pana pismem przekazanym przez Prezydenta Miasta Inowrocławia, w którym postuluje Pan zmianę przepisów w zakresie orzecznictwa lekarskiego oraz katalogu okresów uwzględnianych przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalno-rentowych, Departament Ubezpieczeń Społecznych uprzejmie wyjaśnia, co następuje.

1. Zgodnie z art. 229 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040) każdy pracodawca ma obowiązek wykonywania i finansowania badań profilaktycznych swoich pracowników. W szczególności – zgodnie z § 4 – pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Zgodnie z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067) badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym :

- brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku.

Kontroli badań profilaktycznych oraz oceny prawidłowości wydawania i dokumentowania w/wym. orzeczeń lekarskich – zgodnie z § 10 powołanego rozporządzenia – dokonują wojewódzkie ośrodki medycyny pracy, a w przypadku, gdy badanie wykonuje lekarz zatrudniony w tym ośrodku – jednostka badawczo – rozwojowa w dziedzinie medycyny pracy.

Jak z powyższego wynika, lekarz medycyny pracy może wypowiadać się tylko w sprawie istnienia przeciwwskazań zdrowotnych (bądź ich braku) do pracy na określonym stanowisku, a nie do pracy w ogóle. Wydane przez niego orzeczenie służy wyłącznie do celów zatrudnienia na określonym stanowisku pracy i nie może stanowić podstawy do

uznania pracownika z niezdolnego do pracy zarobkowej w stopniu uprawniającym do renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zgodnie bowiem z przepisami *ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, z późn. zm.), zwaną dalej „ustawą emerytalną”, uzyskanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy jest uzależnione m.in. od istotnej utraty zdolności do pracy zarobkowej, a nie jedynie do pracy na określonym stanowisku. Uszczerbek na zdrowiu, nawet poważny, pozostający bez wpływu na możliwość wykonywania pracy nie uzasadnia prawa do renty. Ubezpieczenie społeczne powinno bowiem zapewnić rentę tylko w razie istotnego zmniejszenia możliwości osiągnięcia dochodów z pracy zarobkowej.

Za niezdolną do pracy może być w związku z tym uznana osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Całkowita niezdolność do pracy ma miejsce wówczas, gdy nastąpiła utrata zdolności do wykonywania jakiegokolwiek pracy. Częściowo niezdolną do pracy w rozumieniu ww. ustawy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Pojęcie posiadanych kwalifikacji jest rozumiane bardzo szeroko. Przy ocenie niezdolności do pracy powinien być brany pod uwagę nie tylko zawód wyuczony w sensie wykształcenia, lecz wszystkie doświadczenia zawodowe osoby zainteresowanej, a także możliwość pracy w zawodach dostępnych z punktu widzenia jej kwalifikacji i predyspozycji.

Osoby, które utraciły zdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, natomiast byłyby zdolne do pracy w innym zawodzie po odpowiednim przekwalifikowaniu, mogą mieć przyznaną rentę szkoleniową na okres 6 miesięcy (z możliwością przedłużenia do 36 miesięcy, ze względu na program przekwalifikowania zawodowego).

Przy ocenie, czy osoba zainteresowana jest niezdolna do pracy zarobkowej w rozumieniu *ustawy emerytalnej*, jak również czy celowe jest jej przekwalifikowanie zawodowe, lekarz orzecznik nie może oceniać wyłącznie zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, lecz jest zobowiązany brać pod uwagę następujące okoliczności:

- charakter i przebieg procesów chorobowych oraz ich wpływ na stan czynnościowy organizmu,
- sprawność psychofizyczną organizmu oraz stopień przystosowania do ubytków anatomicznych, kalectwa, skutków choroby,
- posiadane kwalifikacje, wiek, zawód, wykonywane czynności i warunki pracy oraz możliwości dalszego wykonywania pracy zarobkowej,
- możliwość przywrócenia zdolności do pracy przez leczenie i rehabilitację.

Osoba ubiegająca się o rentę z tytułu niezdolności do pracy musi zatem poddać się badaniu przez lekarza orzecznika ZUS, bo tylko jego orzeczenie stanowi dla organu rentowego podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczeń przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS. Fakt, że wcześniej uzyskała orzeczenie lekarza medycyny pracy o przeciwwskazaniach zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku nie może być

traktowany jako gwarancja prawa do renty. Orzeczenie lekarza medycyny nie stwierdza przecież niezdolności do pracy. Wskazuje jedynie na konieczność zmiany stanowiska (rodzaju) pracy na takie, do którego nie ma przeciwwskazań zdrowotnych.

Nie planuje się podjęcia prac legislacyjnych w celu powiązania orzecznictwa lekarzy orzeczników ZUS z orzecznictwem medycyny pracy, ponieważ niemożliwe jest wprowadzenie jednolitych kryteriów, które mogłyby służyć do orzekania o niezdolności do pracy do celów rentowych oraz do orzekania o niezdolności do pracy na określonym stanowisku pracy (badania przewidziane w kodeksie pracy i przepisach dotyczących pragmatyk zawodowych).

2. Przepisy *ustawy emerytalnej*, zawierające katalog okresów składkowych i nieskładkowych, uwzględnianych przy ustalaniu stażu pracy warunkującego prawo do emerytury lub renty oraz ich wysokość, nie przewidują możliwości uwzględniania okresu edukacji na poziomie uzyskiwania podstawowych kwalifikacji zawodowych, a więc okresu nauki w szkole zawodowej, technikum czy liceum, nawet jeśli program nauki przewidywał także naukę zawodu, np. w warsztatach szkolnych.

Natomiast na podstawie art. 6 ust.1 i ust 2 pkt 3 *ustawy emerytalnej* podlegają uwzględnieniu okresy zatrudnienia młodocianych, ponieważ w tym czasie osoby te są objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Tak więc, jeżeli młodociany odbywał praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy, na podstawie umowy zawartej między nim a zakładem pracy, okres praktycznej nauki zawodu podlega uwzględnieniu przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty oraz przy ustalaniu wysokości tych świadczeń. W takim bowiem przypadku młodociany podlegał ubezpieczeniu społecznemu, a w związku z tym była za niego opłacana składka na ubezpieczenie społeczne. Nie ma natomiast podstaw do uwzględniania w stażu ubezpieczeniowym okresu praktyk zawodowych, które uczeń odbywał w zakładzie pracy w związku z umową zbiorczą zawartą przez szkołę, ponieważ w tym czasie uczeń nie był objęty ubezpieczeniem społecznym.

Dla organu rentowego decydujące znaczenie ma zatem udowodnienie zawarcia stosownej umowy rodzącej stosunek pracy (nauka zawodu, przyuczenie do określonej pracy, wstępny staż pracy) między zakładem pracy a osobą zainteresowaną, a więc czy w danym okresie istniał obowiązek ubezpieczenia społecznego osoby ubiegającej się o uwzględnienie okresu nauki zawodu do stażu ubezpieczeniowego.

Departament uprzejmie informuje, że nie znajduje uzasadnienia do zmiany przepisów obowiązujących w tym zakresie, ponieważ celem reformy emerytalnej przeprowadzonej w 1999 r. było przywrócenie systemowi emerytalno-rentowemu jego ubezpieczeniowego charakteru. Realizacji tego celu służył m. in. podział stażu emerytalnego na okresy składkowe i nieskładkowe, jak również nadanie zasadniczego znaczenia okresom ubezpieczenia. Tylko niektóre okresy nieopłacania składek mogą być uwzględnione w stażu emerytalnym, a mianowicie – te okresy absencji zawodowej, które znajdują uzasadnienie społeczne, lub wynikały z konieczności honorowania praw nabytych.

Reforma emerytalna spowodowała, że w przypadku ustalania uprawnień do emerytury dla ubezpieczonego urodzonego po 1948 r., okresy nieskładkowe mają marginalne znaczenie, ponieważ mogą być uwzględnione wyłącznie przy ustalaniu kapitału początkowego za staż

ubezpieczeniowy przebyty przed 1999 r. Wysokość emerytury w nowym systemie emerytalnym zależy przede wszystkim od kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne za okresy działalności zawodowej, zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz średniego trwania życia osób w wieku osoby, której jest przyznawana emerytura (art. 26 ustawy emerytalnej).

Departament uprzejmie informuje, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 stycznia 2000 r., sygn. K 18/99 wyraził pogląd, że reforma systemu ubezpieczeń społecznych znajduje oparcie w wartościach i normach konstytucyjnych.

Z wyrazami szacunku

ZASTĘPCA DYREKTORA  
Departamentu Ubezpieczeń Społecznych

*Eliza Wiśniewska*  
Eliza Wiśniewska

**Do wiadomości:**

Pan  
Ryszard Brejza  
Prezydent Miasta Inowrocław  
-dot. WSS-II.0003.1.2020