Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

Poradnik: jak radzić sobie, aby zachować prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w przypadku podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej? Co zrobić, kiedy to prawo zostanie już odebrane?

Poradnik ten skierowany jest do osób mających ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, zamierzających podjąć pracę w spółdzielni socjalnej jak również do pracodawców, którzy takich pracowników zamierzają zatrudnić.Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną nie zawsze oznacza odzyskanie przez nią zdolności do pracy, skutkującej utratą uprawnień do renty. Ocena faktu odzyskaniu zdolności do pracy powinna uwzględniać okoliczności w jakich osoba niepełnosprawna podejmuje zatrudnienie w spółdzielni socjalnej, w tym przystosowanie stanowiska pracy dla takiego pracownika,fakt, iż utworzenie miejsca pracy jest skutkiem realizacji projektu współfinansowanego ze środków UE, ukierunkowanego na stworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, trwale do pracy niezdolnych. Niniejszy poradnik ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie: jak radzić sobie w sytuacji podjęcia pracy przez osobę trwale do pracy niezdolną, aby ta niezdolność nie została skutecznie podważona?

Istotne w niniejszej sprawie jest brzmienie przepisu art. 13 ust. 4 ustawy emerytalnej, zgodnie z którym Zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

Zaliczenie do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, całkowicie niezdolnej do pracy, na otwartym rynku pracy- tj. poza zakładami pracy chronionej, bez ryzyka utraty świadczeń z tym związanych, pod warunkiem:
1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;
2) zatrudnienia w formie telepracy.

Wskazówki dla pracodawcy, służące ochronie pracownika przed utratą świadczeń z tytułu niezdolności do pracy (krok po kroku):

1) Należy przystosować wzór umowy zawierający odpowiednie zapisy gwarantujące niepełnosprawnemu odpowiednie warunki pracy, z uwzględnieniem rodzaju i stopnia niepełnosprawności.
2) Należy przystosować odpowiednio stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, uwzględniając rodzaj niepełnosprawności, przykładowo:
    - w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym: poprzez wyposażenie stanowiska w urządzenia niewymagające skomplikowanej obsługi oraz kwalifikacji intelektualnych, ograniczenie obo-

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61 – 504 Poznań,
tel./fax. 61 887 11 66
www.woes.pl

wiązków do prostych czynności, wykonywanych pod okiem pracownika- asystenta osoby niepełnosprawnej

- w przypadku osób z upośledzonym narządem ruchu: wyposażenie miejsca pracy w urządzenia dostosowane do ograniczeń pracownika, zastosowanie pochylni i wind/stworzenie miejsca pracy w miejscu dostępnym dla niepełnosprawnego pracownika, wyeliminowanie czynności wymagających wysiłku fizycznego

3) Należy zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) fakt zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w celu uzyskania pozytywnej opinii PIP o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.
4) Należy rozważyć możliwość zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego w formie telepracy.

Wskazówki dla pracowników, wobec których organ rentowy wydał decyzję odbierającą przyznane jej wcześniej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy

W przypadku, gdy wobec osoby niezdolnej do pracy została wydana decyzja w przedmiocie odebrania przyznanego jej wcześniej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy albo, gdy wobec takiej osoby zostało wszczęte postępowanie w tej sprawie, należy przygotować się na to, iż sprawa prawdopodobnie znajdzie swój finał w sądzie. W trakcie postępowania należy przedstawić wszelkie argumenty przemawiające za bezzasadnością wszczętego postępowania w sprawie odebrania uprawnień do renty:

1) Umowę o pracę
2) Opis stanowiska pracy

W większości przypadków organ rentowy pozostanie nieugięty i wyda decyzję odbierającą świadczenie, od której pozostanie już nam tylko odwołać się do sądu. W przypadku przekonania organu rentowego do naszych racji postępowanie w sprawie zostanie umorzone. W przeciwnym razie możemy spodziewać się decyzji w sprawie uchylenia decyzji przyznającej rentę z tytułu niezdolności do pracy. Od takiej decyzji będzie nam przysługiwało prawo wniesienia odwołania do sądu okręgowego- sądu pracy i ubezpieczeń społecznych za pośrednictwem organu rentowego ZUS, który wydał decyzję, w terminie miesiąca od dnia otrzymania tej decyzji.

Wskazówki dla pracowników, służące skonstruowaniu skutecznego środka zaskarżenia przeciwko nieprzychylnej dla nas decyzji

Oto garść wskazówek procesowych do zastosowania w sprawie dotyczącej decyzji organu rentowego stwierdzającej ustanie prawa do świadczeń emerytalno-rentowych z powodu ustania niezdolności do pracy:

Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

Jakie zarzuty mogę zamieścić w swoim odwołaniu?

1. Zarzut niedokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego sprawy, poprzez uznanie, iż podjęcie pracy przez osobę uznaną za całkowicie niezdolną do pracy stanowi podstawę do uchylenia tej osobie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, bez zbadania, czy stanowisko pracy odwołującego się nie spełnia warunków o których mowa w art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721). Tym samym prawidłowe ustalenie stanu faktycznego prowadziłoby do zastosowania w sprawie ww. podstawy prawnej, która uniemożliwiłaby uchylenie prawa do renty z tytułu niepełnosprawności.
2. Zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że osoba uznana za całkowicie niezdolną do pracy nie może podjąć żadnej pracy a podjęcie takiej pracy automatycznie wiąże się z utratą podstawy do korzystania z prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.
3. Zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez niezastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721), który to przepis zawiera definicję przystosowanego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej – oznaczającego stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności
4. Zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez niezastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 8 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721), w którym to przepisie wskazano iż rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy a sposobami do osiągnięcia tego celu jest, m.in. dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie (art. 8 ust. 2 pkt 4 ustawy) oraz określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby - przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego. Z powyższego wynika więc, iż praca podejmowana przez osobę niepełnosprawną, wobec której orzeczono całkowitą niezdolność do pracy, służy realizacji celów nie tylko zarobkowych, ale również rehabilitacji zawodowej służącej tej osobie w osiągnięciu przez nią możliwie najwyższego poziomu funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.
5. Zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721) poprzez jego niezastosowanie w zaistniałym stanie faktycznym, z którego wynika, iż odwołujący się wykonuje swoją pracę na stanowisku przystosowanym do jego niepełnosprawności warunkującej całkowitą niezdolność do pracy (zarzut wyklucza stosowanie zarzutu nr 1- więc należy zastosować tylko jeden z nich).

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61 – 504 Poznań,
tel./fax. 61 887 11 66
www.woes.pl

6. Naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. 2013 r. poz. 1440) a co dalej idzie, niezastosowanie w sprawie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (w szczególności art. 4 ust. 5), z których wynika możliwość zatrudnienia osoby całkowicie niezdolnej do pracy poza zakładem pracy chronionej, na specjalnie przystosowanym do tego stanowisku pracy.

Załączniki:

1. Wzór zawiadomienia dla PIP w sprawie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;
2. Wzór umowy o pracę dla pracodawcy zamierzającego przystosować stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61 – 504 Poznań,
tel./fax. 61 887 11 66
www.woes.pl

Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

Załącznik nr.1

……dnia ……

Spółdzielnia Socjalna ……..

ul. ……..

…….-…… ……..

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w ……

ul. ……..

…….-…… ……..

WNIOSEK

W związku z zatrudnieniem Pani/Pana …… będącego/będącej osobą niepełnosprawną ze stopniem …… na stanowisku …… zwracamy się z prośbą o wydanie opinii - w trybie art.4 ust.5 ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnień osób niepełnosprawnych - na temat dostosowania stanowiska pracy do potrzeb wymienionego wyżej pracownika.

Osobą upoważnioną do kontaktu jest Pan/Pani: ……..

Z poważaniem

……

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61 – 504 Poznań,
tel./fax. 61 887 11 66
www.woes.pl

Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

Załącznik nr.2

.....

.....
(miejscowość i data)

.....
(pieczęć nagłówkowa pracodawcy)

.....
(numer REGON)

Umowa o pracę

Zawarta w dniu ..... r., w ....., między ..... z siedzibą w ..... przy ul. ..... reprezentowanym przez ....., zwanym dalej **Pracodawcą**,

a ....., zamieszkałym w ..... przy ul. ..... legitymującym się dowodem osobistym Nr ....., wydanym przez ..... Nr PESEL ....., NIP ....., zwanym dalej **Pracownikiem**, o następującej treści:

§ 1

Pracodawca zatrudnia Pracownika na czas nieokreślony/określony *(niepotrzebne skreślić)* od dnia ..... do dnia ..... roku

§ 2

Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj umówionej pracy .....
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)
2) miejsce wykonywania pracy .....
3) wymiar czasu pracy[i] .....
(pełny, części wymiaru)
4) wynagrodzenie:
   a. wynagrodzenie zasadnicze - w kwocie ..... zł (miesięcznie, za godzinę, w stawce akordowej przy wykorzystaniu obowiązujących u pracodawcy norm pracy) brutto,
   b. dodatki do wynagrodzenia zasadniczego składające się z ....., w wysokości i na zasadach określonych w przepisach prawa pracy obowiązujących u Pracodawcy (układzie zbiorowym pracy - zakładowym, ponadzakładowym lub regulaminie wynagradzania).
5) inne warunki zatrudnienia:
   a. pracodawca zobowiązuje się nie zatrudniać pracownika w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej[ii]

Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

b. pracownikowi przysługują przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 15 minut dziennie, niezależnie od przerwy w pracy trwającej 15 minut przewidzianej w art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)[iii]
c. pracownikowi przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym[iv]
d. pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia 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 wykonywane poza godzinami pracy[v]
e. ……[vi]

6) Termin rozpoczęcia pracy .....

§ 3

W sprawach nieuregulowanych w niniejsze umowie stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.

§ 4

Zmiana umowy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 5

W razie sporu sądowego sądem miejscowo i rzeczowo właściwym będzie sąd zamieszkania Pracownika.

§ 6

Umowę sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

.....
(data i podpis pracownika)

---

[i] Należy wpisać czy pracownik zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy czy też na część etatu. Zatrudnienie na pełen etat oznacza, że czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, gdy lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Projekt „PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej II" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.
Człowiek - najlepsza inwestycja!

[ii] Ograniczenie wynikające z art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) - dalej u.r.z.s.

[iii] Uprawnienie wynikające z art. 17 u.r.z.s.

[iv] Uprawnienie wynikające z art. 19 u.r.z.s. Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

[v] Uprawnienie wynikające z art. 20 ust. 2 u.r.z.s. – odnosi się do pracowników niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

[vi] Tu należy wskazać inne warunki, wskazujące na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, uwzględniające rodzaj niepełnosprawności

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61 – 504 Poznań,
tel./fax. 61 887 11 66
www.woes.pl