

Klient posiada dwa orzeczenia związane ze swoją niepełnosprawnością: - z Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności postanawiające na stałe zaliczyć do stopnia niepełnosprawności znacznego (dwa symbole przyczyny niepełnosprawności), wskazania (praca lekka, dostosowana do możliwości zdrowotnych);

- Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS ustanawiające całkowitą niezdolność do pracy na czas określony (3 lata)

Zapytuje czy może jako osoba pobierająca rentę na czas określony (3 lata) i posiadając orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności podjąć pracę?

Orzeczenie wydane przez lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy nie jest tożsame z zakazem wykonywania jakiejkolwiek pracy przez osobę, której dotyczy takie orzeczenie. Taka osoba może wykonywać pracę na podstawie umowy o pracę w warunkach pracy chronionej na specjalnie stworzonym stanowisku pracy odpowiednio przystosowanym do stopnia i charakteru naruszeń sprawności jej organizmu.

Art. 12 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wskazuje, że całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 8.12.2000 r., II UKN 134/00, wyjaśnił, że całkowita niezdolność do jakiejkolwiek pracy definiowana jest jako równoznaczna z utratą zdolności do pracy w normalnych warunkach. Jej stwierdzeniu nie stoi na przeszkodzie zachowanie zdolności do pracy w warunkach specjalnie stworzonych dla osoby niepełnosprawnej. Nie ma więc przeszkód w ustaleniu całkowitej niezdolności do pracy, mimo zachowania zdolności do prac, które może wykonywać osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, zatrudniona w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej. Podobnie stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Poznaniu, który w wyroku z 09.08.2019 r., III AUa 603/17, stwierdził, że fakt podejmowania zatrudnienia nie oznacza automatycznie braku niezdolności do pracy. Prawo do renty może bowiem przysługiwać osobie, która pomimo występujących schorzeń, kalectwa, czy niepełnosprawności i pomimo legitymowania się orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy, podejmuje się zatrudnienia, pod warunkiem wykonywania pracy w warunkach pracy chronionej na specjalnie stworzonym stanowisku pracy

odpowiednio przystosowanym do stopnia i charakteru naruszeń sprawności organizmu danej osoby. Innymi słowy, osoba uznana za niezdolną do pracy może być zatrudniona w warunkach pracy chronionej, bez utraty statusu osoby niezdolnej do wykonywania jakiejkolwiek pracy.

Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dalej u. REH) zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach: 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, 2) zatrudnienia w formie telepracy.

Przystosowane stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 8 u. REH to stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Zatem orzeczenie przez lekarza orzecznika ZUS całkowitej niezdolności do pracy nie jest równoznaczne z zakazem wykonywania jakiejkolwiek pracy przez klienta.

Klient może wykonywać pracę na podstawie umowy o pracę w warunkach pracy chronionej na specjalnie stworzonym stanowisku pracy odpowiednio przystosowanym do stopnia i charakteru naruszeń sprawności jej organizmu (odpowiednio: na otwartym rynku pracy lub w zakładzie pracy chronionej)