

EMERYTURY I RENTY 2015

Zmiany, dokumentacja,
obowiązki pracodawcy

VADEMECUM PŁATNIKA



Emerytury i renty 2015

Zmiany, dokumentacja,
obowiązki pracodawcy

Vademecum płatnika

Publikacja „Emerytury i renty 2015. Zmiany, dokumentacja, obowiązki pracodawcy” to starannie wybrane przykłady i zebrane informacje, wskazówki, interpretacje urzędowe. Wszystko w jednym miejscu, łatwo dostępne, obejmujące tematykę przysługiwania prawa, dokumentacji, obowiązków pracodawców i ubezpieczonych, wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych osobom uprawnionym.

Praca zbiorowa
pod redakcją **Leszka Skupskiego**

Kierownik grupy wydawniczej
Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca:
Agnieszka Gorczyca

Korekta:
Zespół

Koordynator produkcji:
Magdalena Huta

Projekt okładki:
Piotr Fedorczyk

Druk:
Miller Druk

Nakład: **300 egz.**

Skład i łamanie:
„Triograf” Dariusz Kołacz

ISBN: 978-83-269-3826-9

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2015

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,
XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł

Publikacja „Emerytury i renty 2015. Zmiany, dokumentacja, obowiązki pracodawcy” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Rozdział 1. Emerytury i renty z systemu powszechnego	9
System emerytalny w Polsce a przynależność do Unii	10
Emerytura z FUS ustalana na dotychczasowych zasadach	12
Emerytura w powszechnym wieku emerytalnym	13
Wcześniejsza emerytura pracownicza dla urodzonych przed 1 stycznia 1949 r.	13
Emerytura dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	16
Emerytura dla niektórych ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r.	17
▶ Emerytura ustalana na zasadach określonych w art. 46 ustawy emerytalnej	17
Emerytura określona w art. 29 ustawy emerytalnej – wcześniejsza emerytura pracownicza wyłącznie dla kobiet	18
Emerytura określona w art. 32 ustawy emerytalnej – dla ubezpieczonych będących pracownikami zatrudnionymi w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	19
Emerytura z tytułu działalności twórczej lub artystycznej – art. 33 ustawy emerytalnej	20
Emerytura z tytułu wykonywania pracy górniczej dla ubezpieczonych, którzy nie spełnili warunków do emerytury górniczej – art. 39 ustawy emerytalnej	20
Emerytura bez względu na wiek dla nauczycieli urodzonych po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r.	20
Emerytura kolejowa – art. 40 ustawy emerytalnej	21
Wysokość emerytury dla ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. i niektórych ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r.	22
Okresy uwzględniane przy ustalaniu stażu emerytalnego	23
▶ Okresy składkowe	23
▶ Okresy nieskładkowe	24
Wyplata emerytury	25
Zawieszenie emerytury osobie kontynuującej zatrudnienie	26
Waloryzacja świadczeń	27
Nowa emerytura z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	28
Prawo do nowej emerytury	28

Emerytura w obniżonym wieku	30
Wysokość nowej emerytury	32
▶ Wysokość emerytury dla niektórych ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r.	35
▶ Podwyższenie emerytury do kwoty najniższego świadczenia	36
▶ Ponowne ustalenie wysokości emerytury	39
▶ Emerytura przyznawana z urzędu	40
Termin wypłaty nowej emerytury	41
Okresowa emerytura kapitałowa ze środków zgromadzonych w OFE	41
Uprawnieni do okresowej emerytury kapitałowej	42
Wysokość okresowej emerytury kapitałowej	44
Tryb postępowania o przyznanie okresowej emerytury kapitałowej	45
Wypłata okresowej emerytury kapitałowej	46
Ponowne ustalenie wysokości okresowej emerytury kapitałowej	49
Emerytury – szczegółowe zasady dokumentowania okresów składkowych	50
Środki dowodowe potwierdzające okresy składkowe	50
▶ Zaświadczenie – podstawowym środkiem dowodowym potwierdzającym okres zatrudnienia	50
▶ Zeznania świadków	53
▶ Orzeczenia sądów	55
▶ Konto ubezpieczonego	55
▶ Okresy zatrudnienia/ubezpieczenia przebyte za granicą	56
▶ Okresy zatrudnienia/ubezpieczenia przebyte na terenie byłego NRD	57
▶ Udokumentowanie innych okresów składkowych	58
Środki dowodowe potwierdzające pozapracownicze okresy składkowe	60
▶ Potwierdzenie wykonywania pracy nakładczej	61
▶ Okres pracy zleceniobiorcy i osoby współpracującej z osobami wykonującymi czynności na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia	61
▶ Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia, zawartych do 13 stycznia 2000 r.	62
▶ Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia zawartych po 13 stycznia 2000 r.	63
▶ Wykonywanie pracy w charakterze członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pracy w zespołowym gospodarstwie rolnym SKR	64

▶ Działalność pozarolnicza, w tym działalność twórcza i artystyczna	65
▶ Dokumentacja okresów pracy w szczególnych warunkach i w/o szczególnym charakterze	66
▶ Okresy niezaliczane do pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	68
Podwyższanie wieku emerytalnego od 1 stycznia 2013 r.	68
▶ Wiek emerytalny dla kobiet	69
▶ Wiek emerytalny dla mężczyzn	72
Emerytury częściowe	73
Sposób ustalania stażu	74
Sposób obliczenia emerytury częściowej	75
Jak przejść z częściowej emerytury na powszechną?	76
Zmiany w emeryturach w 2014 roku	77
Okresowa emerytura kapitałowa	77
Emerytura ustalana w powszechnym wieku emerytalnym przewidzianym dla mężczyzn, dla członków OFE	78
Renty z systemu powszechnego	80
Renta z tytułu niezdolności do pracy	80
▶ Kiedy przysługuje prawo do renty?	80
▶ Renta dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy	81
▶ Renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy	82
▶ Wymagane dokumenty	82
▶ Renta dla osoby niezdolnej do pracy	83
▶ Orzeczenie o niezdolności do pracy	84
▶ Warunki wymagane do renty z tytułu niezdolności do pracy	84
▶ Staż pracy	86
▶ Dokumenty	86
Renta rodzinna – komu i na jakich zasadach przysługuje	87
▶ Krąg osób uprawnionych do renty rodzinnej	88
▶ Kiedy dzieci mają prawo do renty rodzinnej?	88
▶ Czy wolny słuchacz ma prawo do renty rodzinnej?	90
▶ Czy dziecko studiujące ma prawo do renty rodzinnej, w sytuacji gdy podjęło pracę w pełnym wymiarze	91
▶ Czy osoba 25-letnia na przedostatnim roku studiów będzie mogła w dalszym ciągu pobierać rentę rodzinną, aż do ukończenia nauki?	91

▶ Kiedy wdowa i wdowiec mają prawo do renty rodzinnej?	93
▶ Okresowa renta rodzinna dla wdowy	94
▶ Kiedy rodzice mają prawo do renty rodzinnej?	95
Wysokość renty rodzinnej	96
Zasady wypłaty renty rodzinnej	97
Zmniejszanie i zawieszanie renty rodzinnej	98
Wstrzymanie wypłaty renty rodzinnej	99
Renta rodzinna z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	99
Postępowanie o przyznanie renty rodzinnej	100
▶ Wniosek o rentę rodzinną	101
▶ Wniosek składany za pośrednictwem płatnika	101
▶ Dodatkowe dokumenty wymagane przy staraniu się o rentę rodzinną	102
Rozdział 2. Emerytury pomostowe	105
Emerytury pomostowe – kto ma do nich prawo	105
Co nazywamy pracą w szczególnych warunkach?	105
Co nazywamy pracą o szczególnym charakterze?	106
Warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej	106
▶ 15-letni okres pracy o szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	107
▶ Praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. i po 31 grudnia 2008 r.	110
▶ Staż ogólny	111
▶ Rozwiązanie stosunku pracy	112
Emerytura pomostowa w niższym wieku i niższym stażu „szczególnym”	113
Powstanie i ustanie prawa do emerytury pomostowej	116
Wysokość emerytury pomostowej	116
Możliwość zarobkowania	118
Postępowanie w sprawach o emeryturę pomostową	119
▶ Jak bezbłędnie wypełnić i wysłać druk ZUS ZSWA?	121
▶ W jakim terminie należy przesłać ZUS ZSWA do ZUS?	122
▶ W jakim terminie należy dokonać korekty ZUS ZSWA?	122
Rekompensata zamiast emerytury pomostowej	123

Rozdział 3. Pracownik stara się o świadczenia emerytalno-rentowe	124
Obowiązki pracodawcy i pracownika (ubezpieczonego)	124
Przejście na emeryturę zawsze z inicjatywy pracownika	124
Kiedy pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia wniosku emerytalnego?	125
Kiedy pracodawca ma obowiązek sporządzenia wniosku emerytalnego?	126
Komplet dokumentów do przyznania emerytury składanych w ZUS	127
Rozdział 4. Rozliczanie zarobkujących emerytów i rencistów	131
Świadczenia podlegające zasadom zawieszalności	131
Kogo zawieszalność nie dotyczy?	132
Częściowa zawieszalność świadczeń	132
Jaka działalność wpływa na zawieszanie świadczeń?	133
Przychód wpływający na zawieszenie lub zmniejszenie świadczeń	134
Osoby prowadzące działalność pozarolniczą	135
Zawieszanie prawa do świadczeń lub zmniejszanie ich wysokości w ciągu roku	137
Zawieszanie świadczeń pozostających w zbiegu z innym świadczeniem	137
Zasady zawieszania i zmniejszania wysokości renty rodzinnej, do której uprawnionych jest kilka osób	138
Obowiązki emerytów i rencistów oraz płatników składek	139
Rozliczanie emerytur i rent	140
▶ Zasada rocznego rozliczenia świadczeń	141
▶ Zasada miesięcznego rozliczania świadczeń	142
▶ Zawieszenie renty socjalnej	143
Rozdział 5. Emerytury i renty – w pytaniach i odpowiedziach	145
Emerytury i renty z systemu powszechnego – jakie wątpliwości mieli płatnicy?	145
Zwolnienie lekarskie pracownika rencisty po ustaniu zatrudnienia	145
Jakimi kryteriami należy się kierować przy wyborze wynagrodzenia zastępczego?	147

Działalność gospodarcza a prace wykonywane w warunkach szczególnych – co z uprawnieniami do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym	148
Czy wpisać urlop bezpłatny i wychowawczy w ZUS Rp-7?	149
Jak bezbłędnie wykazać premię bilansową w ZUS Rp-7?	150
Zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wystawione przez firmę zewnętrzną	151
Okresy rolne a staż emerytalny	152
Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru	153
Dokumentacja zastępcza	154
Podstawa wymiaru kapitału początkowego	155
Firma albo emerytura	156
Obowiązek udokumentowania zarobków zastępczych pracownika	157
Następca odmówił wydania szczegółowego świadectwa pracy przy staraniu się o emeryturę	158
Emerytury pomostowe – jakie wątpliwości mieli płatnicy	160
Emerytura pomostowa a prawo do renty	160
Wpływ dodatkowych zarobków na wysokość przyznanego już świadczenia	161
Brak ochrony przed zwolnieniem	161
Czy wniosek o emeryturę pomostową może być złożony później?	162
Praca wykonywana przez część miesiąca	163
Ewidencja pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	164
Czasami niższy wiek lub staż	164
Czy kierowca gimbusa otrzyma „pomostówkę”?	167
Wykonywanie pracy niewymienionej w załącznikach do ustawy	167
Nie wszystkie okresy wydłużą staż pracy	168
Czy uwzględnić pracę w gospodarstwie rolnym?	169
Praca dozwolona, ale pod pewnymi warunkami	169
Spis aktów prawnych	172

Rozdział 1

Emerytury i renty z systemu powszechnego

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie zasad funkcjonowania w obecnym czasie jednocześnie starego i nowego systemu emerytalnego. Należy przypomnieć, iż w wyniku przyjętych przez parlament w latach 1997–1998 rozwiązań wykreowany został w Polsce trójczłonowy system emerytalny, obejmujący:

- ▶ **I filar** – w ramach którego działają zreformowane ubezpieczenia społeczne finansowane metodą tradycyjną, repartycyjną, administrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz mające charakter powszechny i obowiązkowy,
- ▶ **II filar** – w ramach którego działają otwarte fundusze emerytalne, pomnażając składki wpłacane przez członków. Wypłatą świadczeń z II filaru zajmie się ZUS,
- ▶ **III filar** – w ramach którego działają pracownicze programy emerytalne, organizowane na zasadzie dobrowolności przez pracodawców dla pracowników, realizowane bądź w formach ubezpieczeniowych, bądź za pośrednictwem funduszy inwestycyjnych o charakterze otwartym lub pracowniczych funduszy emerytalnych.

System emerytalny w Polsce a przynależność do Unii

Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 1440 ze zm.), zwana dalej ustawą emerytalną, ma charakter scaleniowy. Oznacza to, że z dniem 1 stycznia 1999 r. przestały funkcjonować odrębne systemy zaopatrzenia emerytalnego lub ubezpieczenia społecznego dla poszczególnych grup zawodowych. Tworząc jednolity system emerytalny, wymieniona ustawa zachowała jednak pewne odrębności w zakresie warunków nabywania prawa do emerytury – zarówno dla poszczególnych grup zawodowych, jak i ze względu na wiek osoby ubezpieczonej 1 stycznia 1999 r.



To, jakie należy stosować zasady ustalania prawa do emerytury (oraz jej wysokości), uzależnione jest od daty urodzenia osoby zainteresowanej, a dokładniej od tego, czy osoba ta urodziła się przed 1 stycznia 1949 r., czy po tej dacie.

Ustawa wprowadziła podział na dwie podstawowe grupy wiekowe. Pierwsza z nich obejmuje osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 r. Osoby te nabywają prawo do emerytury na zasadach analogicznych do obowiązujących przed dniem wejścia w życie ustawy emerytalnej i często określane są mianem osób nieobjętych reformą. Druga grupa to osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r. Osobom urodzonym po tym dniu przysługują tzw. nowe emerytury.

Z tej grupy wyodrębnione są jednak osoby urodzone między 1 stycznia 1949 r. a 31 grudnia 1968 r., w odniesieniu do których ustawodawca zachował możliwość uzyskania uprawnień emerytalnych w wieku niższym niż powszechnie uważany za emerytalny. Otóż osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r., lecz przed 31 stycznia 1969 r., które nie przystąpiły do otwartych funduszy emerytalnych lub złożyły wnioski o przekazanie zgromadzonych środków w funduszu na rzecz budżetu państwa i do 31 grudnia 2008 r. spełniły warunki do emerytury według zasad obowiązujących przed wejściem w życie ustawy emerytalnej, prawo do emerytury będą miały ustalone na podobnych zasadach jak osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 r.

Z chwilą przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zostało przyjęte zobowiązanie respektowania uregulowań koordynujących systemy ubezpieczeniowe funkcjonujące w poszczególnych państwach członkowskich.

Przepisy unijne pozostawiają jednak poszczególnym państwom członkowskim całkowitą swobodę w zakresie kształtowania m.in. uprawnień emerytalnych (wiek emerytalny, wymagany staż pracy czy też odmienne uregulowania dla różnych grup zawodowych).

Obowiązek stosowania przepisów unijnych oznacza, że obywatele jednego państwa członkowskiego, przebywając w innym państwie członkowskim, są traktowani tak samo jak obywatele tego państwa. Na równi z własnymi obywatelami są także traktowane osoby, które są bezpaństwowcami albo uchodźcami zamieszkałymi na terytorium jednego z państw Wspólnoty. A zatem koordynacja unijna – nie naruszając ustawodawstwa stosownego przez każde z państw członkowskich – pozwala na stosowanie jednolitych procedur dla zachowania nabytych uprawnień w sferze zabezpieczenia społecznego w odniesieniu do przemieszczających się pracowników. Przepisy unijne mają zastosowanie wyłącznie do osób przemieszczających się w ramach Wspólnoty. Natomiast w odniesieniu do tych ubezpieczonych, którzy cały okres aktywności zawodowej spędzili lub spędzą na obszarze Polski, stosowane są oczywiście tylko przepisy krajowe.

Przystąpienie do Unii oznacza także respektowanie podstawowych zasad prawnych obowiązujących wszystkie państwa członkowskie.

Pierwszą fundamentalną zasadą jest zasada **równego traktowania**. Respektowanie tej zasady nakłada na państwa członkowskie obowiązek jednakowego traktowania obywateli państw członkowskich zamieszkujących na terenie innego państwa Wspólnoty – mają takie same obowiązki i korzystają z takich samych praw jak obywatele tego państwa. Zabroniona jest więc jakakolwiek forma dyskryminacji ze względu na obywatelstwo. Zasada równego traktowania oznacza również zakaz dyskryminacji ze względu na płeć.

Kolejną zasadą obowiązującą wszystkie państwa członkowskie jest zasada **stosowania ustawodawstwa jednego państwa**. Dotyczy ona pracownika (w szerokim, unijnym znaczeniu – a więc praktycznie każdej osoby ubezpieczonej) i w praktyce prowadzi się do tego, że – poza kilkoma wyjątkami – miejsce pracy decyduje o ubezpieczeniu społecznym, któremu podlega zatrudniona osoba. Jeśli więc pracownik mieszka na terenie innego państwa członkowskiego, niż pracuje, podlega wyłącznie jednemu ustawodawstwu – ustawodawstwu państwa, w którym wykonywana jest praca.



Z punktu widzenia ustalania prawa do emerytury zasadą o fundamentalnym znaczeniu jest zasada sumowania okresów ubezpieczenia. Oznacza ona przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalno-rentowych możliwość zsumowania wszystkich okresów ubezpieczenia przebytych w państwach Wspólnoty.

Dwie ostatnie zasady, które Polska zobowiązała się respektować, to zasada **zachowania praw nabytych** i zasada **eksportu świadczeń**. Przepisy unijne stanowią, że emerytury nabyte zgodnie z ustawodawstwem jednego z państw członkowskich nie mogą ulec zmniejszeniu, zmianie, cofnięciu ani też nie mogą zostać odebrane z tego powodu, że świadczeniobiorca zamieszkuje na terenie innego państwa członkowskiego niż to, gdzie znajduje się instytucja zobowiązana do wypłaty świadczeń. Z zasadą zachowania praw nabytych koreluje zasada eksportu świadczeń, gwarantująca wypłatę emerytury także wówczas, gdy osoba uprawniona do tego świadczenia nie mieszka na terytorium państwa, w którym prawo to uzyskała.

Omawiając nowy system emerytalny obowiązujący w Polsce od 1 stycznia 1999 r., nie sposób nie omówić również emerytur przyznawanych ze starego systemu, do których co prawda wszystkie warunki musiały być spełnione do końca 2008 roku, ale z wnioskiem o ich przyznanie można wystąpić obecnie, a tym samym nabyć do nich prawo na bieżąco.

Emerytura z FUS ustalana na dotychczasowych zasadach

Emerytura z FUS ustalana na dotychczasowych zasadach to świadczenie przyznawane ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 r. oraz niektórym ubezpieczonym z tzw. średniej grupy wiekowej, a więc ubezpieczonym urodzonym po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r.

Określenie tej emerytury jako „ustalanej na dotychczasowych zasadach” odnosi się zarówno do warunków, jakie muszą spełnić osoby ubiegające się o to świadczenie (w większości przypadków osiągnięcie wymaganego wieku i udowodnienie określonego stażu emerytalnego), jak i do sposobu ustalania jego wysokości.

Warunki nabywania prawa do tej emerytury określa ustawa emerytalna.

Emerytura w powszechnym wieku emerytalnym

Ubezpieczeni urodzeni przed 1 stycznia 1949 r. mogą przejść na emeryturę, jeżeli spełniają łącznie warunki wskazane w art. 27 ustawy emerytalnej, a więc:

- ▶ mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn oraz
- ▶ osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej:
 - 65 lat – dla mężczyzn urodzonych do 31 grudnia 1947 r.,
 - 65 lat i 1 miesiąc – dla mężczyzn urodzonych od 1 stycznia 1948 r. do 31 marca 1948 r.,
 - 65 lat i 2 miesiące – dla mężczyzn urodzonych od 1 kwietnia 1948 r. do 30 czerwca 1948 r.,
 - 65 lat i 3 miesiące – dla mężczyzn urodzonych od 1 lipca 1948 r. do 30 września 1948 r.,
 - 65 lat i 4 miesiące – dla mężczyzn urodzonych od 1 października 1948 r. do 31 grudnia 1948 r.

Ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 r., którzy nie udowodnili stażu pracy wymaganego do przyznania tzw. emerytury powszechnej, tj. co najmniej 20 lat składkowych i nieskładkowych – kobieta, oraz 25 lat – mężczyzna, przysługuje emerytura, jeśli udowodnią staż emerytalny w wymiarze wynoszącym co najmniej 15 lat w przypadku kobiet i 20 lat w przypadku mężczyzn.

Emerytura ta przysługuje kobietom, które osiągnęły wiek emerytalny, wynoszący co najmniej 60 lat, oraz mężczyznom z chwilą ukończenia wieku emerytalnego określonego w art. 27 ust. 3 ustawy emerytalnej (art. 28 ustawy).

Emerytura ta, ze względu na krótki staż, nie została jednak objęta gwarancją świadczenia najniższego.

Wcześniejsza emerytura pracownicza dla urodzonych przed 1 stycznia 1949 r.

Warunki wymagane do przyznania wcześniejszej emerytury pracowniczej zostały określone w art. 29 ustawy emerytalnej. Przepis ten umożliwiał przyznanie emerytury ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 r., którzy nie ukończyli powszechnego wieku emerytalnego.

Kobiety urodzone przed 1 stycznia 1949 r. 60 lat ukończyły najpóźniej 31 grudnia 2008 r., a więc – w przypadku zgłoszenia wniosku o emeryturę, poczynawszy od 1 stycznia 2009 r. – przysługuje im prawo do emerytury powszechnej z tytułu ukończenia 60 lat. Ubezpieczeni – mężczyźni – urodzeni przed 1 stycznia 1949 r., mogli przejść na wcześniejszą emeryturę pracowniczą po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli udowodnili okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat albo 25 lat w przypadku orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. Prawo do wcześniejszej emerytury na podstawie wymienionego przepisu mogli oni uzyskać do osiągnięcia wieku emerytalnego, określonego dla tej grupy ubezpieczonych, zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy emerytalnej.

Na podstawie art. 29 ust. 2 ustawy emerytalnej emerytura ta przysługuje ubezpieczonemu, który:

- ▶ ostatnio, przed zgłoszeniem wniosku, był pracownikiem oraz
- ▶ w okresie ostatnich 24 miesięcy podlegania ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniom społecznym pozostawał w stosunku pracy co najmniej przez 6 miesięcy, chyba że w dniu zgłoszenia wniosku o emeryturę był uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy.



Pozostawanie „ostatnio” w ubezpieczeniu pracowniczym nie oznacza okresu przypadającego bezpośrednio przed spełnieniem warunków do emerytury czy też zgłoszeniem wniosku o to świadczenie. Chodzi tu o ostatni tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Przy ustalaniu ostatnich 24 miesięcy podlegania ubezpieczeniom społecznym (ubezpieczeniu społecznemu) uwzględnia się okres, w jakim zainteresowany ostatnio podlegał tym ubezpieczeniom, a nie okres ostatnich 24 miesięcy przed zgłoszeniem wniosku o emeryturę.

Uwzględniając 24 miesiące podlegania ubezpieczeniu, należało brać pod uwagę kolejne miesiące, a to oznacza, że między tymi miesiącami mogły występować przerwy.

Wśród ostatnich 24 miesięcy ubezpieczenia wyłączeniu podlegały:

- ▶ okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
- ▶ okresy dobrowolnego kontynuowania ubezpieczenia,
- ▶ okresy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w związku z koniecznością sprawowania opieki nad członkiem rodziny,

- ▶ każdy okres podlegania ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu niż wykonywanie pracy zarobkowej,
- ▶ okresy ubezpieczenia społecznego rolników.

Ustając okres pracowniczy, którego przebycie znosi warunek pozostawania ostatnio w ubezpieczeniu pracowniczym, uwzględnianiu podlegają wyłącznie te okresy niewykonywania pracy, za które przysługiwały świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa, tj. zasiłek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy lub świadczenia rehabilitacyjne oraz wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, a w przypadku nauczycieli – wynagrodzenie wypłacone w czasie urlopu macierzyńskiego – za okres od 15 listopada 1991 r. do 31 lipca 1992 r.

Nie wymagało się spełnienia warunku pozostawania w stosunku pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy w okresie ostatnich 24 miesięcy ubezpieczenia, jeśli w dniu zgłoszenia wniosku o emeryturę wnioskodawca był uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy. A zatem osoba, która przechodzi z renty na emeryturę, może legitymować się jakimkolwiek okresem ubezpieczenia pracowniczego. Ubezpieczenie to musi być jednak ostatnim ubezpieczeniem, jakiemu podlegał rencista.

Jeżeli w okresie, w którym ubezpieczony był uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy, wykonywał inną działalność niż zatrudnienie w ramach stosunku pracy i z tytułu wykonywania tej działalności podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, wówczas ZUS uznaje, że nie został spełniony warunek pozostawania ostatnio pracownikiem, a tym samym takiemu ubezpieczonemu nie przyzna prawa do wcześniejszej emerytury.



Warunek pozostawania ostatnio w ubezpieczeniu pracowniczym musi być spełniony przed zgłoszeniem wniosku o emeryturę. A zatem wykonywanie innej działalności po dniu zgłoszenia wniosku i rozwiązaniu stosunku pracy, a przed przyznaniem emerytury nie stanowi przeszkody do uznania, że został spełniony warunek pozostawania ostatnio pracownikiem. Zasada ta dotyczy ubezpieczonych urodzonych zarówno przed 1 stycznia 1949 r., jak i po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r.

Pozostawanie ostatnio w stosunku pracy oraz co najmniej przez pół roku w okresie 24 miesięcy podlegania ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniom emery-

talnemu i rentowym nie jest wymagane, jeśli wnioskodawca podlegał tym ubezpieczeniom przez cały okres warunkujący przyznanie emerytury.

Emerytura dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

Na podstawie art. 32 ustawy emerytalnej z prawa do uzyskania wcześniejszej emerytury, w wieku niższym niż powszechny, mogli również korzystać ubezpieczeni urodzeni przed 1 stycznia 1949 r., zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeśli udokumentują okresy składkowe i nieskładkowe wynoszące co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Prawo do emerytury w obniżonym wieku ubezpieczeni urodzeni przed 1 stycznia 1949 r. mogli uzyskać do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego określonego zgodnie z art. 27 ust. 2 i 3 ustawy emerytalnej.

Prawo do emerytury na podstawie wymienionego przepisu przysługuje ubezpieczonemu, który przez co najmniej 15 lat (w niektórych przypadkach przez co najmniej 10 lub 20 lat) wykonywał stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Wiek emerytalny dla tych pracowników określony został od 45 do 60 lat dla mężczyzn. Prawo do emerytury – w niektórych przypadkach – uzależnione zostało od osiągnięcia niższego wieku emerytalnego w czasie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, lub w czasie innej pracy, do której wykonywania skierowano pracownika ze względów zdrowotnych. Przy ustalaniu uprawnień do tej emerytury nie wymaga się, aby osoba ubiegająca się o to świadczenie była ostatnio pracownikiem. Istotne jest, aby była pracownikiem w okresie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia.

Natomiast za pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze uważa się:

- ▶ pracowników organów kontroli państwowej,
- ▶ pracowników organów administracji celnej,
- ▶ pracowników wykonujących działalność twórczą lub artystyczną,