

WSA w Gliwicach: Pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie jest wymienione w art. 17 ust. 5 ustawy o świadczeniach rodzinnych, określającym negatywne przesłanki przyznania świadczenia pielęgnacyjnego, tj. okoliczności, w których świadczenie nie może być przyznane. Zgodnie zaś z zasadą domniemania racjonalnego prawodawcy, jeśli wśród przesłanek uniemożliwiających korzystanie ze świadczenia wymieniono niektóre świadczenia ekwiwalentne wobec dochodów z pracy, a pominięto w tym wyliczeniu zasiłek macierzyński otrzymywany po ustaniu zatrudnienia, to należy to uznać za celowe działanie prawodawcy.

Sprawa dotyczyła matki niepełnosprawnego dziecka, która starała się o świadczenie pielęgnacyjne w okresie, kiedy pobierała zasiłek macierzyński po ustaniu stosunku pracy. Samorządowe Kolegium Odwoławcze stanęło na stanowisku, iż w okresie otrzymywania zasiłku macierzyńskiego, nawet jak w rozpatrywanej sprawie po ustaniu stosunku pracy, nie można równocześnie otrzymywać świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem oraz zasiłku macierzyńskiego, bowiem w istocie nie może tu zaistnieć przesłanka "niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej" w celu sprawowania opieki. Sąd rozpatrujący skargę od decyzji nie podzielił tego poglądu.

Sąd wskazał, że katalog przesłanek negatywnych, zawarty w art. 17 ust. 5 ustawy o świadczeniach rodzinnych, ma przy tym charakter zamknięty. Gdyby ustawodawca zamierzał zastosować wyłączenie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego, w przypadku zbiegu tego prawa z prawem do zasiłku macierzyńskiego, to wymieniłby także zasiłek macierzyński, przesądzając tym samym o tym, że ustalenie wobec osoby sprawującej opiekę prawa do zasiłku macierzyńskiego wyłącza możliwość jednoczesnego otrzymywania świadczenia pielęgnacyjnego.

Z niekwestionowanych okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż skarżąca po urodzeniu niepełnosprawnego dziecka (sierpień 2021 r.) pozostawała w zatrudnieniu do 31 grudnia 2021 r., kiedy to jej umowa o pracę została rozwiązana. Sąd zwrócił uwagę, że przepisy ustawy o świadczeniach rodzinnych definiują pojęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wskazując, iż oznaczają one wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą oraz wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, a także prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej (art. 3 pkt 22 ustawy). Z okoliczności sprawy wyraźnie wynikało, iż skarżąca po 31 grudnia 2021 r. nie pozostawała w zatrudnieniu oraz nie wykonywała także innej pracy zarobkowej w rozumieniu powyższej regulacji. Sąd orzekający w sprawie odwołał się również do wcześniejszego wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24 czerwca 2020 r., sygn. akt I OSK 89/20.

Wyrok WSA w Gliwicach z 9 grudnia 2022 r. sygn. II SA/Gl 872/22. Orzeczenie jest nieprawomocne.

Źródło: orzeczenia.nsa.gov.pl