

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego  
z dnia 18 kwietnia 1996 r.  
II UZP 23/95**

Przewodniczący Prezes SSN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Andrzej Kijowski, Jerzy Kuźniar (współsprawozdawca), Teresa Romer (sprawozdawca), Stefania Szymańska, Maria Tyszczel,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 18 kwietnia 1996 r. wniosku Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego skierowanego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

"Czy zatrudniony rencista lub emeryt może po rozwiązaniu z nim umowy o pracę nabyć prawo do zasiłku chorobowego na podstawie art. 6 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ?"

podjął następującą uchwałę:

**Emeryt lub rencista, który podjął zatrudnienie, ma - po jego ustaniu - prawo do zasiłku chorobowego w sytuacjach określonych w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. 1983 r., Nr 30, poz. 143 ze zm.) chyba, że podjął inną działalność zarobkową lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po wyczerpaniu prawa do takiego zasiłku.**

### **U z a s a d n i e**

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego zwrócił się na podstawie art. 13 pkt 3 w zw. z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. 1994 r., Nr 13, poz. 48 ze zm.) o wyjaśnienie przytoczonej w sentencji uchwały kwestii budzącej wątpliwości co do właściwej praktyki organów rentowych.

W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia podano, że art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. 1983 r., Nr 30, poz. 143 ze zm.), zwanej dalej ustawą o zasiłkach, przyznaje na zasadach w nim określonych prawo do zasiłku chorobowego także osobie, która stała się niezdolną do pracy po ustaniu zatrudnienia.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje jednak m.in. wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po wyczerpaniu zasiłku lub wskutek przejścia na emeryturę lub rentę (art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy o zasiłkach).

Według twierdzenia wnoszącego o podjęcie uchwały Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego, "wbrew jasnemu sformułowaniu przepisu w orzecznictwie zarysowała się

istotna rozbieżności co do jego interpretacji w odniesieniu do emerytów i rencistów. Niektóre bowiem sądy stosują wykładnię językową przyznając prawo do zasiłku w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje z osobą, która już jest emerytem lub rencistą, inne natomiast, wychodząc z ratio legis ustawy dochodzą do wniosku, że skoro ustawodawca pozbawił tego prawa osobę, która ma dopiero uzyskać status emeryta lub rencisty to tym bardziej dotyczy to osób, które status ten już posiadają."

W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia podano też, że objęcie prawem do zasiłku chorobowego niezdolności do pracy po zaprzestaniu zatrudnienia jest wyrazem nowoczesnej reguły ubezpieczeń społecznych, która polega nie tylko na odszkodowaniu za utracone wskutek choroby zarobki, ale na zabezpieczeniu określonych potrzeb pracowników także wtedy, gdy choroba uniemożliwia kontynuowanie zatrudnienia w tym samym lub w innym zakładzie pracy.

Choroba będąca przeszkodą w kontynuowaniu pracy, czy też podjęciu nowego zatrudnienia jest więc ryzykiem ubezpieczeniowym. Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje jednak, gdy pracownik po ustaniu zatrudnienia podjął inną działalność zarobkową albo nabył prawo do zasiłku dla bezrobotnych (art. 6 ust. 2 pkt 1) bądź, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po wyczerpaniu zasiłku albo w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 6 ust. 2 pkt 2).

Przejście na emeryturę (czyli nabycie prawa do emerytury lub renty) zapewnia środki utrzymania. Tym bardziej ochrona ubezpieczeniowa, czy jej przedłużenie nie jest niezbędne osobie, która już jest emerytem lub rencistą, a do świadczeń tych jedynie "dorabiała".

Wyłączenie prawa do zasiłku powinno - zdaniem przedstawiającego zagadnienie - obejmować także sytuacje, gdy emeryt lub rencista podjął zatrudnienie, które następnie zostało rozwiązane. Sens bowiem art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy o zasiłkach polega na przeszkodzeniu w nabyciu prawa do zasiłku chorobowego w sytuacji, gdy zainteresowany ma prawo do innego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Prawo do emerytury lub renty stanowi przeszkodę w nabyciu prawa do zasiłku chorobowego na podstawie art. 6 także wówczas, gdy niezdolność do pracy powstanie po ustaniu zatrudnienia wykonywanego przez emeryta lub rencistę, a więc wtedy gdy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wskutek przejścia na emeryturę lub rentę. W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia wyrażony został pogląd, że art. 6 ma zastosowanie wówczas, gdy dana osoba z powodu choroby może pozostać bez prawa do wynagrodzenia albo świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W dalszym ciągu uzasadnienia przedstawionego zagadnienia przytoczona została uchwała z dnia 10 grudnia 1984 r. (III UZP 55/84, nie publikowana). Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w tej uchwale, niezdolność do pracy powstała w ciągu miesiąca od ustania jednego z dwóch równoległych zatrudnień i trwająca ponad 30 dni uzasadnia prawo do zasiłku chorobowego w obu zakładach pracy. Sąd Najwyższy przyjął, że wykonywanie równoległego zatrudnienia nie jest podjęciem innej działalności zarobkowej, o której mowa w art. 6.

Przedstawiający zagadnienie uznał, że z uchwałą tą należy się zgodzić albowiem sytuacja, w której pracownik po ustaniu jednego z równoległych zatrudnień staje się niezdolny do pracy, ale z tytułu drugiego zatrudnienia otrzymuje zasiłek chorobowy, nie różni się od sytuacji, w której zainteresowanemu przysługuje zasiłek dla bezrobotnych lub renta albo emerytura.

Podejmując przytoczoną w sentencji uchwałę Sąd Najwyższy rozważył, co następuje.

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia reguluje art. 6 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30 poz. 143 ze zm.). Przepis ten przewiduje, że zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu zatrudnienia. Niezdolność ta musi jednak powstać nie później, niż:

- a) w ciągu trzech miesięcy - w razie zachorowania na brucelozę, gruźlicę, wściekliznę, zakaźne zapalenie wątroby lub zimnicę,
- b) w ciągu jednego miesiąca - w razie zachorowania na inne choroby, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej trzydzieści dni (art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o zasiłkach).

Mimo powstania niezdolności do pracy w przytoczonych warunkach zasiłek chorobowy nie przysługuje, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik podjął inną działalność zarobkową lub jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych, a także wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po wyczerpaniu prawa do zasiłku albo wskutek przejścia na emeryturę lub rentę (art. 6 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy o zasiłkach).

Niezdolność do pracy powstała w warunkach, o jakich mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 omawianej ustawy, nie uzasadnia prawa do zasiłku wówczas, gdy pracownik podjął inną działalność zarobkową lub jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych. Nie oznacza to jednak pozbawienia świadczeń z tytułu zaistniałej niezdolności. Będą one przysługiwały z mocy odrębnych regulacji ustawowych.

Zasiłek chorobowy jest świadczeniem przysługującym w razie niezdolności do pracy wskutek choroby (art. 2 pkt 1 ustawy o zasiłkach). Jego funkcja sprowadza się do zabezpieczenia w tym okresie środków utrzymania utraconych wobec braku zarobku. Istotą zasiłku chorobowego jest też umożliwienie pokrycia kosztów leczenia oraz ochrona pracownika przed obniżeniem poziomu życia jego samego, a także pozostałych na jego utrzymaniu członków rodziny. Wypłata zasiłku chorobowego - aczkolwiek przedłużona w razie gdy leczenie rokuje odzyskanie zdolności do pracy - ma granicę czasową.

Zgodnie z art. 8 ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy lub niemożliwości jej wykonywania z przyczyn określonych w art. 5 ust. 1, nie dłużej jednak niż przez sześć miesięcy albo - nie dłużej niż przez dziewięć miesięcy wówczas, gdy przyczyną niezdolności jest gruźlica.

W myśl art. 10 ustawy o zasiłkach, gdy niezdolność do pracy z powodu choroby trwa nadal, wypłata zasiłku chorobowego ulega przedłużeniu, jeżeli dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Przedłużenie to nie może jednak przekroczyć dalszych trzech miesięcy.

Od 1 marca 1995 r., tj. od chwili wejścia w życie ustawy z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy kodeks pracy (Dz. U. Nr 16, poz. 77), za okres 35 dni niezdolności do pracy z powodu choroby w roku kalendarzowym,

pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Za czas niezdolności do pracy przekraczającej 35 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje natomiast zasiłek chorobowy (art. 92 k.p.). Okres tych 35 dni wliczany jest też do długości okresu zasiłkowego.

Funkcją zasiłku chorobowego jest zastąpienie nie wypłaconego z powodu niezdolności do pracy wynagrodzenia oraz ochrona przed obniżeniem poziomu życia z powodu utraty zarobku. Tak oceniało funkcję zasiłku dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wspomniana już uchwała z dnia 10 grudnia 1984 r. III UZP 55/84. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy zaakcentował, że głównym celem unormowania zawartego w art. 6 ust. 1 ustawy o zasiłkach jest zabezpieczenie materialne pracownika na wypadek czasowej przeszkody w podjęciu nowego zatrudnienia. Przepis ten nie daje jednak podstaw do wniosku, że ma on zastosowanie tylko w sytuacji, gdy osoba niezdolna do pracy nie pozostaje w żadnym stosunku pracy. Okres ochronny jest przedłużeniem w czasie, poza okres zatrudnienia, ochrony ubezpieczeniowej, którą miał pracownik pozostający w stosunku pracy.

Uchwała ta była kontynuacją poprzedniego stanowiska Sądu Najwyższego, które znalazło wyraz w wyroku z dnia 5 grudnia 1984 r. II URN 161/84 (nie publikowany). W wyroku tym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy o zasiłkach normuje sytuacje typowe, w których zakończenie stosunku pracy łączy się z przejściem na emeryturę lub rentę. W rozpoznawanej wówczas sprawie wnioskodawca od 1980 r. pobierał rentę inwalidzką według III grupy inwalidów, a od 1983 roku pracował w wymiarze 1/2 etatu. Przed upływem 3 miesięcy od ustania tego zatrudnienia zachorował na gruźlicę. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że fakt pobierania renty inwalidzkiej przez wnioskodawcę nie miał wpływu na jego prawo do pobierania spornego zasiłku chorobowego, gdyż uwarunkowania wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy mają zastosowanie do każdej niezdolności do pracy po ustaniu zatrudnienia i to niezależnie od tego, czy jest ona skutkiem tej samej, czy innej choroby. Głównym celem takiego uregulowania jest zabezpieczenie pracownika przed utratą zarobków na wypadek przemijających przeszkód w ich zdobywaniu, wywołanych chorobą.

Osoba, która nabyła prawo do emerytury lub renty może podjąć zatrudnienie. Obowiązujące przepisy ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy prawa pracy nie przewidują jakichkolwiek ograniczeń w podejmowaniu zatrudnienia przez emerytów bądź rencistów. Z chwilą podjęcia pracy po nabyciu prawa do emerytury lub renty, osoba która nabyła prawo do jednego z tych świadczeń staje się pracownikiem "na nowo" i zachowuje wszelkie uprawnienia z tego tytułu. Od wynagrodzenia uzyskiwanego z zatrudnienia wykonywanego przez taką osobą odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne pracowników. Zgodnie bowiem z art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 1989 r., Nr 25, poz. 137 ze zm.) ubezpieczeniu społecznemu podlegają wszyscy pracownicy. Wśród osób, które nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu przepis ten w pkt 2 nie wymienia zatrudnionych emerytów czy rencistów. Nie budzi wątpliwości, iż w okresie zatrudnienia emeryt, czy rencista zachowuje prawo do wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 92 k.p.), a także, do zasiłku chorobowego po upływie terminu, za jaki wynagrodzenie to przysługuje. Prawo to przysługuje także w sytuacjach określonych w art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o zasiłkach. Jest to bowiem prawo ściśle związane z uprzednim pozostawaniem w zatrudnieniu, a

możliwość przyznania zasiłku chorobowego pozostaje w ściślejszej korelacji czasowej między niezdolnością do pracy z powodu choroby, a momentem ustania zatrudnienia.

Wyłączenia prawa do zasiłku w sytuacjach wymienionych w art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o zasiłkach, wymienione są enumeratywnie w art. 6 ust. 2 pkt 1 i 2 tej ustawy i nie podlegają interpretacji rozszerzającej. Przepis art. 6 ust. 2 w drugiej części pkt. 2 ustawy o zasiłkach, której interpretacja jest przedmiotem podjętej uchwały stanowi, że zasiłek nie przysługuje, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek przejścia na emeryturę lub rentę.

Podstawę pozbawienia prawa do zasiłku stanowi przyczyna, dla której doszło do rozwiązania stosunku pracy. Przyjęcie, jak to sugerowano w przedstawionym zagadnieniu, że rozwiązanie stosunku pracy z osobą mającą ustalone prawo do emerytury lub renty, zawsze spowodowane jest "przejściem na emeryturę lub rentę" nie znajduje oparcia w przepisach prawa pracy, ani w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych.

Sąd Najwyższy w kilku orzeczeniach zajmował się problemem przejścia na emeryturę lub rentę. W uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91 (OSNCP 1992 z. 3 poz. 37) Sąd Najwyższy podał m.in., że "pojęcie przejścia na emeryturę lub rentę interpretowane być powinno przede wszystkim w kategoriach obiektywnych, a więc przy uwzględnieniu czy ostatecznie pracownik korzysta z emerytury lub renty po zaprzestaniu zatrudnienia, nie zaś subiektywnie, przez uznanie, iż rozstrzygające są jego początkowe intencje"...

W uzasadnieniu uchwały z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94 (OSNAPiUS 1994 nr 2 poz. 24) Sąd Najwyższy podał m.in., "że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego warunek przejścia na emeryturę lub rentę jest spełniony, gdy między przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką a rozwiązaniem stosunku pracy istnieje ścisły związek czasowy, jak i wtedy gdy związek ten jest odleglejszy, ale zostaje zachowane określone następstwo omawianych zdarzeń w czasie, to znaczy gdy pracownik przechodzi na emeryturę lub rentę w pewien czas po zakończeniu stosunku pracy ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego z uwagi na chorobę, która rozpoczęła się w czasie zatrudnienia." W tym uzasadnieniu Sąd Najwyższy powołuje szereg innych orzeczeń dotyczących tego zagadnienia, m.in. uchwałę z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88 (OSNCP 1989 z. 12 poz. 190), z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89 (OSNCP z. 4-5 poz. 6), a także wyrok z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93 (nie publikowany), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że "przejście pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką" oznacza łączność z rozwiązaniem stosunku pracy polegającą na tym, że wymienione przejście "następuje równocześnie lub też po czasie rozwiązania stosunku pracy, gdy pracownik przed uzyskaniem prawa do renty pobiera zasiłek chorobowy". Niedopuszczalne jest natomiast odwrotne następstwo tych zdarzeń w czasie, to znaczy przejście na emeryturę lub rentę inwalidzką nie może wyprzedzać rozwiązania stosunku pracy.

W wyroku z dnia 7 czerwca 1995 r., II URN 5/954 (OSNAPiUS z 1995 z. 24 poz. 302), Sąd Najwyższy stwierdził: "prawo do emerytury powstaje z dniem zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, chociażby pracownik pobierający ten zasiłek spełniał już wcześniej wszystkie warunki wymagane do nabycia tego prawa (art. 76 ustawy o z.e.p.). Natomiast w wyroku z dnia 30 marca 1994 r., I PRN 10/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 12) uznał, że : "na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o

pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej także wtedy, gdy złożył on wniosek o przejście na emeryturę w czasie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu stosunku pracy, a prawo do emerytury nabył bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego".

Przy ocenie prawa do zasiłku chorobowego emeryta lub rencisty, który był zatrudniony, a po rozwiązaniu z nim umowy o pracę zachorował i stał się niezdolnym do pracy w warunkach określonych w art. 6 ust. 1 ustawy o zasiłkach, konieczne będzie ustalenie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nie każde bowiem rozwiązanie umowy o pracę z emerytem lub rencistą będzie równoznaczne z "przejściem na emeryturę lub rentę".

Przepis art. 6 ust. 1 ustawy o zasiłkach stanowi, że: "zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu zatrudnienia...". Pojęcie "ustanie zatrudnienia" obejmuje wszystkie sposoby zakończenia stosunku pracy. Ograniczenia tak szeroko ujętego pojęcia, dokonał ustawodawca w pkt 2 ust. 2 art. 6 ustawy o zasiłkach. Przepisem tym wyłączone zostało prawo do zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności powstałej w warunkach, o jakich mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy jedynie wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po wyczerpaniu prawa do zasiłku lub wskutek przejścia na emeryturę lub rentę.

Wyłączenie to, jako stanowiące wyjątek od zasady ustalonej w art. 6 ust. 1 ustawy o zasiłkach - według której prawo do zasiłku przysługuje z powodu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu zatrudnienia - nie może być interpretowane rozszerzająco, jak to podano w uzasadnieniu zagadnienia, a mianowicie jako pozbawienie prawa do zasiłku każdego emeryta czy rencisty, który stał się niezdolny do pracy po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Przejście na emeryturę lub rentę jest tylko jedną z wielu przyczyn ustania stosunku pracy i tylko ta przyczyna oraz wyczerpanie zasiłku chorobowego uzasadniają utratę prawa do zasiłku, określonego w art. 6 ust. 1 ustawy o zasiłkach. Pozbawienie prawa do tego zasiłku wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy z emerytem bądź rencistą nastąpi z innych przyczyn, niż wymienione w art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy o zasiłkach, np. wskutek wygaśnięcia umowy o pracę po okresie, na który została zawarta - pozostawałoby w sprzeczności z treścią art. 6 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy o zasiłkach. Bez znaczenia dla nabycia prawa do zasiłku jest, czy emeryt lub rencista pobiera równocześnie emeryturę lub rentę. Prawo do zasiłku z mocy art. 6 ust. 1 ustawy nabywa on bowiem z tytułu uprzedniego pozostawania w stosunku pracy, w czasie którego zachowuje taki sam status pracownika, jak inni zatrudnieni nie mający prawa do emerytury lub renty.

Niezdolność do pracy powstała po rozwiązaniu stosunku pracy ogranicza emeryta czy rencistę w taki sam sposób, jak inne osoby w możliwości uzyskania dochodu z tytułu nowego zatrudnienia.

Kierując się powyższymi względami, Sąd Najwyższy podjął przytoczoną w sentencji uchwałę.

=====