

ANNA DERYNG-DZIUK

ORCID: 0000-0003-0714-2055

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

REZYGNACJA Z ZATRUDNIENIA LUB INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ JAKO PRZESŁANKA PRYZNANIA PRAWA DO ŚWIADCZENIA PIELĘGNACYJNEGO

Abstrakt: Zagadnienia przedstawione w artykule koncentrują się wokół wskazanej w tytule przesłanki przyznania świadczenia pielęgnacyjnego. Dostrzegając wieloaspektowy charakter tytułowej przesłanki, autorka tekstu wyjaśnia sposób jej rozumienia oraz przedstawia jej znaczenie z punktu widzenia prawnych możliwości przyznania tego świadczenia. W tym kontekście omawia również przesłankę niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej jako równolegle wskazaną przez ustawodawcę. Analizując relację między obiema przesłankami, dowodzi, że pomimo pierwszorzędności znaczenia przesłanki niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przesłanka rezygnacji z zatrudnienia może mieć również znaczenie przy ocenie zasadności wniosku o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego. Formułując tę tezę, autorka opiera się na analizie aktualnego orzecznictwa sądów administracyjnych w sprawach, których przedmiotem jest świadczenie pielęgnacyjne. Sięga również do dorobku piśmiennictwa prawniczego dotyczącego tej materii.

Słowa kluczowe: rezygnacja z pracy zarobkowej, niepodjęcie zatrudnienia, praca zarobkowa, świadczenie pielęgnacyjne

I

W niniejszym opracowaniu uwaga została skupiona na wyjaśnieniu pojęcia rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wskazanej w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych¹ w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2023 roku. Znaczenie tego pojęcia jest odczytywane z równolegle używanym w u.s.r. pojęciem niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Dopiero zestawienie tych dwóch pojęć pozwala na odczytanie istoty rezygnacji z zatrudnienia jako przesłanki determinującej przyznanie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego. W tym celu dokonano analizy sposobu rozumienia tych pojęć w orzecznictwie sądów administracyjnych. Inspiracją do podjęcia

¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 390 ze zm., dalej: u.s.r.

niniejszego tematu stały się zagadnienia, z jakimi autorka spotyka się, orzekając w sprawach z zakresu pomocy społecznej² jako członek organu odwoławczego.

W dniu 26 lipca 2023 roku ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dnia 7 lipca 2023 roku o świadczeniu wspierającym³. Przepisy tej ustawy częściowo weszły w życie w dniu 26 lipca 2023 roku. Zasadnicza jej część weszła natomiast w życie z dniem 1 stycznia 2024 roku, podobnie jak nowelizacja u.ś.r. przewidziana w art. 43 u.ś.w. Jakkolwiek na mocy tej ustawy został zmieniony między innymi art. 17 ust. 1 u.ś.r., to rozważania poczynione w niniejszym artykule pozostają nadal aktualne. Zgodnie bowiem z art. 63 ust. 1 u.ś.w.: „W sprawach o świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ustawie zmienianej w art. 43 w brzmieniu dotychczasowym, do których prawo powstało do dnia 31 grudnia 2023 r., stosuje się przepisy dotychczasowe”. Oznacza to, że przepisy w brzmieniu dotychczasowym w dalszym ciągu stanowić mogą podstawę prawną decyzji administracyjnych oraz punkt odniesienia kontroli sprawowanej przez sądy administracyjne.

II

Świadczenie pielęgnacyjne⁴ jest jednym ze świadczeń rodzinnych⁵ wymienionych w art. 2 pkt 2 u.ś.r.⁶ Istotą świadczenia pielęgnacyjnego jest pomoc osobom, które rezygnują z aktywności zawodowej z uwagi na konieczność objęcia opieką niepełnosprawnego członka rodziny⁷, w tym zwłaszcza niepełnosprawnego

² „Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości” (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1283 ze zm.).

³ Dz.U. poz. 1429 ze zm., dalej: u.ś.w.

⁴ Zob. na przykład R. Babińska-Górecka, *Prawo do świadczenia pielęgnacyjnego a kierunki rozwoju regulacji prawnej świadczeń pieniężnych związanych z potrzebą długoterminowej pomocy, opieki i pielęgnacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 7, s. 4.

⁵ Szerzej na temat świadczeń rodzinnych zob. S. Nitecki, *Procedura i tryb przyznawania. Świadczenia rodzinne*, Wrocław 2009, s. 9. Autor ten wskazuje między innymi, że „świadczenia rodzinne zaliczane są do wsparcia społecznego będącego instytucją polityki społecznej państwa. Przy jej wykorzystaniu państwo stara się przychodzić z pomocą rodzinom, które wykorzystując możliwości oraz posiadane środki finansowe, nie są w stanie zaspokajać wszystkich własnych potrzeb, a w szczególności związanych z ponoszeniem wydatków na utrzymanie dzieci”.

⁶ A. Kawecka, *Odwolania od decyzji w sprawach dotyczących pomocy społecznej*, Warszawa 2021, s. 37; R. Karlikowska, *Nowe zasady przyznawania świadczenia pielęgnacyjnego*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 2, s. 15.

⁷ B. Chludziński, *Komentarz do art. 17 u.ś.r.*, [w:] T. Brzezicki et al., *Świadczenia rodzinne. Komentarz*, red. P. Rączka, LEX 2021.

dziecka⁸. Świadczenie to zatem ma na celu zrekompensowanie osobom zdolnym do pracy dochodów wynikających ze świadczenia pracy, której nie może podjąć osoba pielęgnująca⁹. Stanowi niejako surogat wynagrodzenia za pracę, które jest uzyskiwane przez uprawnionego, ale nie od pracodawcy z tytułu świadczenia pracy, a na podstawie decyzji administracyjnej w związku z koniecznością rezygnacji przez wnioskującego z zatrudnienia z powodu opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny¹⁰. Ustawodawca chciał w ten sposób zapewnić osobie rezygnującej z zatrudnienia lub go niepodejmującej ekwiwalent zatrudnienia, którego nie może podjąć lub kontynuować ze względu na sprawowanie opieki nad niepełnosprawną osobą¹¹. W rezultacie, państwo wspiera w ten sposób osoby, które obejmując opieką osoby niepełnosprawne, realizują obowiązki spoczywające na państwie¹². W doktrynie prawa R. Babińska-Górecka stwierdziła, że

świadczenie pielęgnacyjne stanowi pieniężne świadczenie obywatelskie z zakresu tzw. opieki długoterminowej, finansowane z budżetu państwa, mające charakter zaopatrzeniowy i przysługujące — po spełnieniu ustawowych warunków — obywatelom polskim oraz określonym kategoriom cudzoziemców, którzy taką opiekę sprawują¹³.

Autorka ta wskazała także, że

„zapewnienie opieki i pielęgnacji osobom niesamodzielnym przez polski system zabezpieczenia społecznego” (tzw. opieka długoterminowa) obejmuje regularną i długookresową pomoc, opiekę i pielęgnację polegającą na działaniach pielęgnacyjnych, opiekuńczych i wspierających wykonywanych bez stałego specjalistycznego nadzoru lekarza przez nieprofesjonalnych opiekunów lub w ramach specjalistycznych usług opiekuńczych w rozumieniu art. 50 ust. 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej¹⁴.

⁸ R. Babińska-Górecka, *Rozdział XIII. Świadczenia opiekuńcze*, [w:] *Pomoc społeczna. Wsparcie socjalne*, red. I. Sierpowska, Warszawa 2022, s. 327; np. wyrok WSA w Szczecinie z dnia 20 lipca 2023 r., II SA/Sz 345/23, LEX nr 3591775; wyrok WSA w Poznaniu z dnia 14 lipca 2023 r., II SA/Po 186/23, LEX nr 3588353; wyrok WSA w Gdańsku z dnia 12 lipca 2023 r., II SA/Gd 315/23, LEX nr 3591552; wyrok WSA w Gdańsku z dnia 12 lipca 2023 r., II SA/Gd 5/23, LEX nr 3585870; wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 22 czerwca 2023 r., IV SA/Wr 26/23, LEX nr 3587245; wyrok WSA w Gdańsku z dnia 10 marca 2022 r., III SA/Gd 41/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 16.08.2023).

⁹ B. Chludziński, *Komentarz do art. 17 u.ś.r.*; A. Kawecka, *Odwolania od decyzji...*, s. 38; R. Karlikowska, *Nowe zasady...*, s. 15.

¹⁰ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 10 marca 2022 r., III SA/Gd 41/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 24.07.2023).

¹¹ *Ibidem*.

¹² B. Chludziński, *Komentarz do art. 17 u.ś.r.*

¹³ R. Babińska-Górecka, *Rozdział XIII. Świadczenia opiekuńcze*, [w:] *Pomoc społeczna*, s. 329.

¹⁴ R. Babińska-Górecka, *Wybrane problemy związane z zapewnieniem opieki i pielęgnacji osobom niesamodzielnym przez polski system zabezpieczenia społecznego. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021, s. 301.

Zaakcentowała przy tym, że chodzi tu zarówno o czynności typowo pielęgnacyjne (na przykład pomoc w jedzeniu, wydalaniu, wykonywanie masażu, dawkowanie leków, obsługa aparatury medycznej), jak i czynności ściśle opiekuńcze i wspierające, związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, pomocą w załatwianiu spraw bytowych czy też nabywaniu umiejętności niezbędnych do samodzielnego życia¹⁵.

Świadczenie to, stosownie do art. 17 ust. 1 u.ś.r., z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przysługuje: 1) matce albo ojcu, 2) opiekunowi faktycznemu dziecka, 3) osobie będącej rodziną zastępczą spokrewnioną w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, 4) innym osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 lutego 1964 roku — Kodeks rodzinny i opiekuńczy ciąży obowiązek alimentacyjny, z wyjątkiem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności — jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji¹⁶. Z powyższego wynika więc, że prawo do świadczenia pielęgnacyjnego przysługuje określonej kategorii podmiotów, jeżeli osoby te nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania rzeczywistej opieki nad osobą niepełnosprawną. Ponadto u.ś.r. wprowadza pewne kryteria, od spełnienia których zależy przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego¹⁷.

III

W świetle art. 17 ust. 1 u.ś.r. istotną cechą osób będących adresatami zawartej tam normy prawnej określającej przesłanki przyznania świadczenia pielęgnacyjnego jest sprawowanie opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny i związana z tym rezygnacja z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej¹⁸. W przepisach u.ś.r. ustawodawca zawarł definicję legalną zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Nie wyjaśnił jednak, co rozumieć przez pojęcie rezygnacji lub niepodjęmowania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Odkodowując zatem, co to znaczy

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ R. Karlikowska, *Nowe zasady...*, s. 15.

¹⁷ A. Siemaszko, *Świadczenie pielęgnacyjne — pomoc czy dyskryminacja?*, „Praca Socjalna” 2022, nr 3, s. 140.

¹⁸ Zob. na przykład wyrok NSA z dnia 29 czerwca 2023 r., I OSK 1544/22, LEX nr 3592294; wyrok WSA w Krakowie z dnia 18 lutego 2022 r., III SA/Kr 1387/21, LEX nr 3328025; wyrok NSA z dnia 11 maja 2023 r., I OSK 1077/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 25.08.2023).

„rezygnować” lub „nie podejmować” omawianej tutaj aktywności, zasadne jest sięgnięcie do znaczenia, jakie tym dwóm czasownikom przypisuje język potoczny.

Według internetowego *Słownika języka polskiego* „rezygnacja” oznacza „zrzeczenie się czegoś lub zaniechanie czegoś”¹⁹. Z kolei „niepodejmowanie” rozumiane jest jako brak działania. „Rezygnacja” odnosi się zatem do czynności zakończonej i nieodwracalnej, musiała być poprzedzona podjęciem danej aktywności. Inny mi słowy, aby móc z czegoś zrezygnować, najpierw zaistnieć musiała określona sytuacja, aby następnie móc z niej zrezygnować. Natomiast samo „niepodejmowanie” może wiązać się z sytuacją zarówno zakończenia danej aktywności, jak i nierozpoczęciem jej w ogóle.

Rezygnacja jest zdarzeniem umiejscowionym w czasie, przypisanym do konkretnej daty kalendarzowej. Niepodejmowanie zatrudnienia jest natomiast związane z odcinkiem czasu, posiada cechę ciągłości. Zamyka się ono w ramach czasowych. Jako przesłanka przyznania świadczenia pielęgnacyjnego rezygnacja z zatrudnienia będzie zawsze zdarzeniem przeszłym, dokonany, mającym miejsce zasadniczo przed złożeniem wniosku o przyznanie tego świadczenia. Niepodejmowanie zatrudnienia będzie natomiast dotyczyło stanu bieżącego, aktualnego w dacie badania przesłanek uprawniających do świadczenia i w dacie orzekania przez organ pomocowy. Trafnie ujął to Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 6 lipca 2023 roku, IV SA/Po 378/23, stwierdzając, że

„niepodejmowanie” zatrudnienia (innej pracy zarobkowej) w rozumieniu art. 17 ust. 1 *in fine* u.ś.r. — w odróżnieniu od użytego w tym przepisie pojęcia „rezygnacji” z zatrudnienia (innej pracy zarobkowej) — nie jest zdarzeniem, które zachodzi w określonym momencie, lecz stanem trwającym przez jakiś (w praktyce zwykle: dłuższy) czas²⁰.

Sama rezygnacja z zatrudnienia we wcześniejszym okresie będzie pozbawiona znaczenia, jeżeli rozpoczęty przez nią okres niepodejmowania zatrudnienia zakończył się. W konsekwencji, choć u.ś.r. posługuje się pojęciem rezygnacji lub niepodejmowania zatrudnienia, to w istocie temu drugiemu pojęciu przypisać należy kluczowe znaczenie. Nie oznacza to jednak, że rozważania dotyczące wyłącznie samej rezygnacji z zatrudnienia są bezprzedmiotowe czy niepotrzebne. Chodzi o to, że czyniąc je, należy mieć świadomość wzajemnej zależności obu tych pojęć.

IV

Przy wyjaśnianiu przesłanki rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w kontekście art. 17 ust. 1 u.ś.r. należy wziąć pod uwagę definicję zatrudnienia lub

¹⁹ Zob. www.sjp.pwn.pl (dostęp: 11.08.2023).

²⁰ Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 6 lipca 2023 r., IV SA/Po 378/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 31.08.2023).

innej pracy zarobkowej zawartą w art. 3 pkt 22 u.ś.r.²¹ Zgodnie z tym przepisem zatrudnienie lub inna praca zarobkowa oznacza 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. Już z powyższego przepisu wynika, że w rozumieniu ustawy zatrudnieniem nie jest pozostawanie w stosunku pracy, lecz wykonywanie tejże pracy, a w konsekwencji otrzymywanie z tego tytułu wynagrodzenia²². Natomiast pojęcie stosunku pracy zdefiniowane zostało w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy²³. W świetle tego przepisu „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. W doktrynie prawa pracy W. Sanetra trafnie zwraca uwagę, że „w art. 22 § 1 k.p. ustawodawca dał wyraz stanowisku, że stosunek pracy jest rodzajem zobowiązania w zakresie jego przedmiotu (świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy i wynagrodzenia za nią)”²⁴. Podobnie uznała M. Tomaszewska, wskazując, że do konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniającego go od innych stosunków prawnych zaliczyć należy: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem oraz odpłatny charakter zatrudnienia²⁵.

V

W orzecznictwie sądów administracyjnych rezygnacja z zatrudnienia jako przesłanka przyznania świadczenia pielęgnacyjnego postrzegana jest najczęściej przez pryzmat jej związku z opieką nad osobą niepełnosprawną. W ramach tego podejścia zwraca się uwagę na to, że „przez rezygnację z zatrudnienia, w znaczeniu art. 17 ust. 1 u.ś.r. należy rozumieć faktyczny brak możliwości podjęcia zatrudnienia z powodu konieczności sprawowania tej opieki lub rezygnację z zatrudnienia w celu jej

²¹ R. Babińska-Górecka, *Rozdział XIII. Świadczenia opiekuńcze*, [w:] *Pomoc społeczna*, s. 338.

²² Wyrok NSA z dnia 19 stycznia 2017 r., I OSK 1867/15, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 25.08.2023).

²³ Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm., dalej: k.p.

²⁴ W. Sanetra, *Rozdział 2. Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 57.

²⁵ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] M. Barański et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, LEX 2022.

sprawowania”²⁶. Świadczenie pielęgnacyjne przyznawane jest osobom, które nie mogą podjąć zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub które są zmuszone do rezygnacji z zatrudnienia ze względu na konieczność osobistego sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną²⁷. Akcentuje się przy tym, że nie każda rezygnacja z zatrudnienia stanowi podstawę przyznania świadczenia pielęgnacyjnego, lecz tylko taka, która jest determinowana opieką nad osobą niepełnosprawną²⁸.

Kwestia ta budzi wiele kontrowersji w orzecznictwie sądów administracyjnych, gdyż określenie „rezygnacja” sugeruje aktywność po stronie osoby ubiegającej się o przyznanie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego w związku ze sprawowaniem opieki nad osobą niepełnosprawną. Sam fakt „rezygnacji” z zatrudnienia może być jednak wynikiem wypowiedzenia umowy o pracę na przykład w trybie dyscyplinarnym czy też związany z likwidacją miejsca pracy, a nawet upływem czasu, na jaki umowa została zawarta (choćby w przypadku umów o pracę zawartych na czas oznaczony). Oznacza to tym samym, że osoba wnioskująca o przyznanie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego zmuszona jest do rezygnacji z zatrudnienia wskutek okoliczności niezwiązanych ze sprawowaniem opieki nad osobą niepełnosprawną, na przykład zmianą warunków zatrudnienia. W tej sytuacji powinna być badana nie tylko przesłanka rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ale również okoliczność, z jakiego powodu doszło do rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ustalenie tych okoliczności powinno być wówczas kluczowe w procesie przyznawania świadczenia pielęgnacyjnego.

Sądy administracyjne, eksponując wymóg istnienia związku pomiędzy rezygnacją z zatrudnienia a opieką nad osobą niepełnosprawną, wskazują, że, aby ten związek istniał, opieka ta musi posiadać określone cechy. Opieka sprawowana nad osobą niepełnosprawną nie może być fikcyjna i stanowić rozwiązania problemu ze znalezieniem zatrudnienia dla osoby wnioskującej o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego²⁹. Intencją ustawodawcy nie było bowiem zapewnienie wsparcia finansowego wszystkim osobom, które dobrowolnie wyrażają wolę podjęcia się opieki nad niepełnosprawnym członkiem szeroko rozumianej rodziny³⁰. Zaakcentować przy tym należy, że świadczenie pielęgnacyjne nie jest przyznawane za samą opiekę nad osobą niepełnosprawną, lecz za „faktyczny brak możliwości podjęcia zatrudnienia w powodu konieczności osobistego sprawowania tej opieki”³¹. Dlatego

²⁶ Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 6 lipca 2023 r., IV SA/Wr 61/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 16.08.2023).

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Wyrok NSA z dnia 29 czerwca 2023 r., I OSK 1544/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 16.08.2023).

²⁹ Wyrok WSA w Łodzi z dnia 27 kwietnia 2023 r., II SA/Łd 254/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 18.08.2023).

³⁰ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 9 czerwca 2022 r., III SA/Gd 215/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 18.08.2023).

³¹ Wyrok WSA w Lublinie z dnia 19 lipca 2023 r., II SA/Lu 450/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

też, w sytuacji gdy opieka nie nosi cech stałej lub długotrwałej, nie sposób przyjąć, aby istniał związek przyczynowo-skutkowy między koniecznością rezygnacji (niepodejmowania) zatrudnienia a opieką nad osobą niepełnosprawną³². Problem ten dostrzegł Naczelny Sąd Administracyjny między innymi w wyroku z dnia 11 maja 2023 roku, I OSK 1077/22, wskazując, że:

zgodnie z art. 17 ust. 1 u.ś.r. rezygnacja z zatrudnienia musi pozostawać w bezpośrednim związku z koniecznością sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną. Zatem nie każda rezygnacja z zatrudnienia stanowi podstawę przyznania świadczenia pielęgnacyjnego, a tylko taka, która jest podyktowana opieką. Związek między rezygnacją bądź niepodejmowaniem zatrudnienia a sprawowaną opieką musi być bezpośredni i ścisły. Jednocześnie opieka ta musi stanowić przeszkodę do wykonywania pracy zawodowej — powodować faktyczny brak możliwości podjęcia zatrudnienia lub prowadzić do rezygnacji z zatrudnienia w celu jej sprawowania. W treści art. 17 ust. 1 u.ś.r. ustawodawca nie zawęził charakteru sprawowanej opieki, w szczególności nie wskazał, aby opieka ta musiała być opieką stałą, wykonywaną bez przerwy, przez 24 godziny na dobę. Nie wskazał także na obowiązek zamieszkiwania opiekuna ze swoim podopiecznym. Przyjmuje się zatem, że cel i istota świadczenia pielęgnacyjnego wskazują na konieczność sprawowania opieki ustawicznej nad osobą niepełnosprawną. Powinna ona być sprawowana codziennie, a opiekun winien pozostawać do dyspozycji podopiecznego, udzielając pomocy oraz wykazując ciągłą gotowość niesienia pomocy (vide: P. Rączka (red.), *Świadczenia rodzinne. Komentarz*, WKP 2021, uwagi do art. 17 oraz przywołane tam orzecznictwo)³³.

Ponadto, opieka taka powinna mieć charakter trwały lub długotrwały oraz być wykonywana osobiście przez opiekuna³⁴. Powinna być na tyle absorbująca, że podjęcie jakiejkolwiek aktywności zawodowej przez opiekuna musiałoby odbyć się ze szkodą dla niej³⁵. Nie oznacza to jednak, że opieka taka ma być świadczona całodobowo przez opiekuna³⁶. Sposób jej sprawowania powinien być uzależniony od rodzaju schorzeń osoby niepełnosprawnej i wskazań wynikających z orzeczenia o niepełnosprawności³⁷. Treść przepisu art. 17 ust. 1 u.ś.r. nie uzależnia bowiem przyznania świadczenia pielęgnacyjnego od sprawowania opieki nieustannie przez całą dobę³⁸.

³² Wyrok WSA w Łodzi z dnia 26 lipca 2023 r., II SA/Łd 425/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023); wyrok NSA z dnia 29 kwietnia 2021 r., I OSK 2178/20; wyrok WSA w Łodzi z dnia 17 maja 2023 r., II SA/Łd 278/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 18.08.2023).

³³ Wyrok NSA z dnia 11 maja 2023 r., I OSK 1077/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 14.08.2023); zob. także wyrok NSA z dnia 29 czerwca 2023 r., I OSK 1544/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 15.08.2023).

³⁴ R. Babińska-Górecka, *Rozdział XIII. Świadczenia opiekuńcze*, [w:] *Pomoc społeczna*, s. 344.

³⁵ Wyrok WSA w Krakowie z dnia 27 lipca 2023 r., III SA/Kr 559/23; wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 marca 2021 r., IV SA/Wr 51/21, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 18.08.2023).

³⁶ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 19 lipca 2023 r., II SA/Gd 1143/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

³⁷ Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 19 lipca 2023 r., II SA/GI 638/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

³⁸ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 9 czerwca 2022 r., III SA/Gd 215/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

Trafnie na temat charakteru opieki (czy jest „stała” lub „długoterminowa”) wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny między innymi w wyroku z dnia 6 października 2020 roku, I OSK 371/20, wyjaśniając, że

rozróżnianie przez ustawodawcę opieki stałej i długoterminowej implikuje przyjęcie, że nie stawia on wymogu sprawowania opieki w sposób nieprzerwany, całodobowy, codzienny, samodzielny, jak też przebywania stale w pobliżu osoby, która opieki w świetle orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wymaga. Warunku „stałej” opieki nie można rozumieć jako wykonywania opieki nieustannie i przez 24 godziny na dobę, lecz ma to być stała w sensie trwałości, a długotrwała w sensie rozciągłości w czasie, powtarzalna opieka nad niepełnosprawną osobą, której zakres wyznaczony jest niepełnosprawnością osoby wymagającej opieki, a więc koniecznością wykonywania czynności opiekuńczych umożliwiających egzystowanie tej osoby w warunkach godności człowieka, zapewnienie zaspokojenia normalnych, codziennych potrzeb osoby, nad którą opieka jest sprawowana, których bez pomocy osób trzecich nie jest w stanie sobie sama zapewnić³⁹.

Trzeba przy tym zauważyć, że zakres świadczonej opieki ma wykluczać możliwość podjęcia jakiejkolwiek pracy zarobkowej⁴⁰. Przy czym nie chodzi tutaj o etatowe (godzinowe) sprawowanie opieki i pomocy osobie niepełnosprawnej według z góry ustalonego schematu (harmonogramu). Istotna także, obok faktycznie realizowanej opieki, pozostaje gotowość i dyspozycyjność osoby ubiegającej się o przyznanie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego do udzielania pomocy osobie niepełnosprawnej w zależności od jej aktualnych potrzeb oraz stanu zdrowia⁴¹. Wobec tego uznać należy, że przesłanka pozytywna rezygnacji z zatrudnienia (niepodejmowania) lub innej pracy zarobkowej zostanie również spełniona, jeżeli w konkretnej sprawie i stosownie do konkretnych okoliczności wynikających z potrzeb osoby niepełnosprawnej, opiekun pozostaje w ciągłej dyspozycji swojego podopiecznego⁴².

Warto także odnotować stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego, który w wyroku z dnia 13 kwietnia 2022 roku, I OSK 1329/21, stwierdził, że:

wykładnia pojęcia „rezygnacja z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej” musi się odbywać przez pryzmat celu, jakiemu służą świadczenia opiekuńcze, którym jest zrekompensowanie osobom wymagającym opieki i osobom opiekę tę sprawującym utraconego zarobku i wydatków związanych z koniecznością zapewnienia tej opieki. Użyte w art. 17 ust. 1 u.s.r. pojęcie „rezygnacji z zatrudnienia” należy zatem rozumieć jako niewykonywanie pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny, który tego wymaga. Zatem okoliczność sprawowania faktycznej opieki i spowodowanej tym obiektywnej niemożności podjęcia zatrudnienia wypełnia ustawową przesłankę „rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej”. Znajduje to zastosowanie

³⁹ Wyrok NSA z dnia 6 października 2020 r., I OSK 371/20, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 16.08.2023).

⁴⁰ A. Kawecka, *Odwolania od decyzji...*, s. 43 oraz przywołane tam orzecznictwo.

⁴¹ Wyrok NSA z dnia 29 kwietnia 2021 r., I OSK 2178/20, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

⁴² Wyrok WSA w Łodzi z dnia 26 lipca 2023 r., II SA/Łd 425/23, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 17.08.2023).

również do osób mających ustalone prawo do emerytury, które z uwagi na konieczność sprawowania opieki nie są w stanie podjąć zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej⁴³.

Natomiast zdaniem A. Kaweckiej, „ważne jest natomiast to, czy zarówno w jednym, jak i drugim przypadku istnieje bezpośredni związek ze sprawowaniem opieki nad niepełnosprawną osobą”⁴⁴. Czyli, aby świadczenie pielęgnacyjne mogło zostać przyznane osobie do tego uprawnionej, rezygnacja z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej musi pozostawać w bezpośrednim związku z koniecznością sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną⁴⁵.

Skupienie uwagi na cechach, jakimi powinna się odznaczać opieka sprawowana przez osobę ubiegającą się o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego, sprawia w istocie, że na plan dalszy schodzą motywy, jakimi kierowała się taka osoba, rezygnując z zatrudnienia. Uwaga nie koncentruje się na badaniu przyczyn, które skłoniły daną osobę do podjęcia decyzji o rezygnacji z zatrudnienia. Nie bada się motywacji takiej osoby ani okoliczności, w jakich doszło do rezygnacji. Ważne jest natomiast to, jakie cechy posiada sprawowana później opieka. Badanie to sprowadza się do tego, czy jest to taka opieka, która faktycznie wyklucza, aby dana osoba podjęła zatrudnienie. Kluczowe jest więc w istocie wyjaśnienie przyczyn nie tyle rezygnacji z zatrudnienia, co przyczyn jego niepodejmowania. Zwraca się uwagę na związek przyczynowy pomiędzy rezygnacją z zatrudnienia a sprawowaną opieką, lecz rozumie się przez to związek sprawowanej opieki z niepodejmowaniem zatrudnienia. W istocie zatem znaczenie ma to, z jakich przyczyn osoba ubiegająca się o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego nie podejmuje zatrudnienia, a nie to, z jakich przyczyn z tego zatrudnienia zrezygnowała, zwłaszcza że nie w każdym przypadku taka rezygnacja w ogóle miała miejsce. Nie może bowiem zrezygnować z zatrudnienia ten, kto go nigdy nie podjął, co nie wyklucza jednak przyznania świadczenia pielęgnacyjnego.

VI

Poczynione dotychczas rozważania upoważniają do postawienia pytania o to, czy przesłanka rezygnacji z zatrudnienia w art. 17 ust. 1 u.ś.r. jest w ogóle potrzebna. Skoro kluczowe znaczenie ma to, z jakich powodów dana osoba nie podejmuje zatrudnienia, to czy należy w dalszym ciągu zajmować się samą rezygnacją z zatrudnienia. Można nawet postawić pytanie, czy w art. 17 ust. 1 u.ś.r. w jego końcowej części nie byłoby wystarczające poprzestanie na przesłance niepodejmowania zatrudnienia, a słowa „lub rezygnuje” mogłyby zostać wykreślone.

⁴³ Wyrok NSA z dnia 13 kwietnia 2022 r., I OSK 1329/21, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 13.08.2023).

⁴⁴ A. Kawecka, *Odwołania od decyzji...*, s. 45.

⁴⁵ B. Chłudziński, *Komentarz do art. 17 u.ś.r.*

Analizując znaczenie przesłanki rezygnacji z zatrudnienia, dostrzec należy, że jej ranga z punktu widzenia wpływu na przyznanie świadczenia jest tym większa, im krótszy jest dystans czasowy pomiędzy datą rezygnacji a datą złożenia wniosku o świadczenie pielęgnacyjne, a nawet bardziej datą oceny zasadności tego wniosku przez organ pomocowy. W przypadku gdy dystans ten jest krótki, uwaga organu skoncentrowana jest na ustaleniu, czy konieczność sprawowania opieki charakteryzującej się wskazanymi powyżej cechami stanowi przyczynę rezygnacji z zatrudnienia. Wskazana powyżej opieka jest badana jako przyczyna rezygnacji. Nie ma przy tym jeszcze potrzeby badania związku przyczynowego pomiędzy opieką a niepodejmowaniem zatrudnienia. W przypadku bowiem złożenia wniosku o świadczenie pielęgnacyjne w sposób równoległy z rezygnacją, okres niepodejmowania zatrudnienia jest zbyt krótki, aby w praktyce sytuacja wnioskodawcy jako opiekuna osoby niepełnosprawnej uległa zmianie w porównaniu do daty rezygnacji. Dopiero upływ dłuższego czasu pomiędzy datą rezygnacji z zatrudnienia a datą oceny związku przyczynowego ze wskazaną powyżej opieką powoduje, że zamiast badania opieki jako przyczyny rezygnacji z aktywności zawodowej bada się ją jako przeszkodę do jej podejmowania. Sama zaś rezygnacja z zatrudnienia w miarę upływu czasu schodzi na dalszy plan, dając pierwszeństwo przesłance niepodejmowania zatrudnienia.

W orzecznictwie sądów administracyjnych znaleźć można i takie judykaty, w których w kontekście związku przyczynowego z opieką charakteryzującą się wskazanymi powyżej cechami uwaga skupiona jest na rezygnacji z zatrudnienia i to pomimo upływu znacznego czasu od momentu, kiedy do tej rezygnacji doszło. Samo niepodejmowanie zatrudnienia, mimo że dotyczy aktualnej sytuacji osoby ubiegającej się o świadczenie pielęgnacyjne, schodzi na dalszy plan. Wskazać tutaj można wyrok WSA w Poznaniu z dnia 9 listopada 2022 roku, IV SA/Po 516/22, oraz oddalający skargę kasacyjną od niego wyrok NSA z dnia 24 sierpnia 2023 roku, I OSK 2422/22⁴⁶. W sprawie tej osoba ubiegająca się o świadczenie pielęgnacyjne miała 84 lata oraz sama dotknięta była licznymi schorzeniami, a sąd wojewódzki uznał, że w chwili obecnej trudno przyjąć, by ze względu na wiek i stan zdrowia wnioskodawcy była zdolna do podjęcia zatrudnienia. W istocie wobec braku zdolności do podjęcia zatrudnienia sąd ten uznał, że brak związku przyczynowego pomiędzy aktualnym niepodejmowaniem zatrudnienia a sprawowaną opieką. Jednocześnie sąd sięgnął wstecz do momentu, w którym w przeszłości doszło do rezygnacji przez skarżącą z zatrudnienia (w tej sprawie sięgnął przynajmniej do 1999 roku) i stwierdzając, że tamta rezygnacja z zatrudnienia nastąpiła z powodu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną, uznał, że spełniona została przesłanka rezygnacji z zatrudnienia wymagana przez art. 17 ust. 1 u.s.r. Stan faktyczny wspomnianej sprawy jest o tyle wyjątkowy, że wnioskodawczy, mimo

⁴⁶ Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 9 listopada 2022 r., IV SA/Po 516/22, www.orzeczenia.nsa.gov.pl (dostęp: 10.09.2023); wyrok NSA z dnia 24 sierpnia 2023 r., I OSK 2422/22, LEX nr 3598798.

że przez wiele lat sprawowała opiekę nad niepełnosprawnym, to dopiero obecnie wystąpiła z wnioskiem o świadczenie pielęgnacyjne. Pomimo jednak wyjątkowego charakteru tej sprawy, dostrzeżony w niej problem i odmienne niż wcześniej wskazano podejście (koncentrujące się na przyczynach rezygnacji z zatrudnienia, która nastąpiła w odległej przeszłości, a nie na powodach obecnego stanu niepodjęcia zatrudnienia) może okazać się istotnym zagadnieniem w przyszłości w wielu innych sprawach. Trzeba bowiem pamiętać, że w miarę upływu czasu osoby, które bezterminowo uzyskały świadczenie ze względu na spełnienie przesłanki rezygnacji z zatrudnienia, ze względu na osiągnięcie z czasem zaawansowanego wieku lub pogorszenie stanu zdrowia, stracą zdolność podjęcia zatrudnienia pomimo kontynuowania opieki nad osobą niepełnosprawną. Oznaczać to będzie, że w trakcie kolejnych lat sprawowania opieki przez takie osoby zanikać będzie związek przyczynowy pomiędzy niepodjęciem wówczas zatrudnienia a sprawowaną opieką. Sytuacja taka, w razie jej ujawnienia przez organy, może prowadzić do utraty prawa do przyznanego wcześniej świadczenia i to pomimo kontynuacji opieki. Zapobiec temu może takie podejście, w ramach którego to powód rezygnacji w przeszłości z zatrudnienia powinien rozstrzygać o istnieniu wskazanego powyżej związku przyczynowego. Zaś badanie takiego związku przyczynowego obecnie, o ile sama opieka jest nadal sprawowana, powinno mieć znaczenie zdecydowanie drugoplanowe i nie powinno mieć charakteru rozstrzygającego.

VII

Przeprowadzone w niniejszym opracowaniu rozważania uświadamiają, że pojęcie rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 u.s.r. wymaga uwzględnienia różnych jego wymiarów i spojrzenia na nią wielopłaszczyznowo. Przesłanka ta wymaga bowiem zwrócenia uwagi zarówno na cel rezygnacji z zatrudnienia, przyczyny, które doprowadziły do rezygnacji z zatrudnienia lub niepodjęcia pracy w ogóle, jak i związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy rezygnacją z zatrudnienia a opieką nad osobą niepełnosprawną. Decydujący jest także charakter opieki, to jest stałej i długoterminowej, nad członkiem rodziny, gotowość i dyspozycyjność osoby ubiegającej się o przyznanie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego do udzielenia pomocy oraz sam cel, jakiemu służą świadczenia opiekuńcze, które z założenia mają być formą pomocy osobom, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej i materialnej, spowodowanej koniecznością opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. W praktyce najczęściej problemów sprawia ustalenie, czy istnieje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy rezygnacją z zatrudnienia a koniecznością sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną. Innymi słowy, czy rezygnacja z zatrudnienia była spowodowana koniecznością opieki nad niepełnosprawnym

członkiem rodziny, czy też była podyktowana innymi czynnikami niemającymi związku ze sprawowaniem opieki. Z kolei rzadko spór dotyczy tego, czy doszło do rezygnacji z zatrudnienia.

Ustalenie okoliczności dotyczących rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej może być pomocne przy ocenie, czy stanowiący konsekwencje tej rezygnacji stan niepodejmowania zatrudnienia spełnia wymogi dotyczące związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy nim a sprawowaną opieką. W istocie można nawet dopatrywać się w tym zakresie podstaw do domniemania faktycznego spowodowanego się do tego, że jeżeli w toku postępowania dowodowego prowadzonego w sprawie wniosku o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego wykazane zostanie, że doszło do rezygnacji z zatrudnienia oraz że pomiędzy rezygnacją ze sprawowania opieki, jakiej wymaga dana osoba niepełnosprawna, a niepodejmowaniem zatrudnienia zachodzi związek przyczynowo-skutkowy, to tym samym uznać należy, że związek ten zachodzi również w odniesieniu do niepodejmowania zatrudnienia stanowiącego konsekwencję wcześniejszej rezygnacji. Zastrzec jednak należy, że takie domniemanie faktyczne nie będzie miało charakteru niewzruszalnego. Oslabiać je będzie zawsze upływ czasu pomiędzy datą rezygnacji z zatrudnienia a datą, w której badaniu podlega stan niepodejmowania zatrudnienia, a obalać go może ustalenie, że niepodejmowanie zatrudnienia spowodowane jest już obecnie innymi przyczynami niż te, które legły u podstaw rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

RESIGNATION FROM EMPLOYMENT OR OTHER GAINFUL WORK AS A PREMISE FOR GRANTING THE RIGHT TO THE NURSING CARE BENEFIT

Summary

The issues presented in the article revolve around the premise for the award of the nursing care benefit indicated in the title. Recognizing the multifaceted nature of the title premise, the author of the text explains how it is understood and presents its significance from the point of view of the legal possibilities of granting the benefit. In this context, the author also discusses the premise of not taking up employment or other gainful work as a parallel premise indicated by the legislature. An analysis of the relationship between the two premises proves that, despite the primary importance of the premise of not taking up employment or other gainful work, the premise of giving up employment may also be relevant in assessing the legitimacy of the application for a nursing care benefit. In formulating this thesis, the author relies on an analysis of the current judicial decisions issued by administrative courts in cases involving nursing care benefits. The author also draws on the body of legal literature on the subject.

Keywords: resignation from gainful employment, not taking up employment, gainful work, nursing care benefit

BIBLIOGRAFIA

- Babińska-Górecka R., *Prawo do świadczenia pielęgnacyjnego a kierunki rozwoju regulacji prawnej świadczeń pieniężnych związanych z potrzebą długoterminowej pomocy, opieki i pielęgnacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 7.
- Babińska-Górecka R., *Rozdział XIII. Świadczenia opiekuńcze*, [w:] *Pomoc społeczna. Wsparcie socjalne*, red. I. Sierpowska, Warszawa 2022.
- Babińska-Górecka R., *Wybrane problemy związane z zapewnieniem opieki i pielęgnacji osobom niesamodzielnym przez polski system zabezpieczenia społecznego. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021.
- Chludziński B., *Komentarz do art. 17 u.ś.r.*, [w:] T. Brzezicki, A. Głowczewska, T. Kuczyński, Ł. Maszewski, K. Rokicka-Murszewska, D. Sylwestrzak, D. Zawacka-Klonowska, *Świadczenia rodzinne. Komentarz*, red. P. Rączka, LEX 2021.
- Karliowska A., *Nowe zasady przyznawania świadczenia pielęgnacyjnego*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 2.
- Kawecka A., *Odwołania od decyzji w sprawach dotyczących pomocy społecznej*, Warszawa 2021.
- Nitecki S., *Procedura i tryb przyznawania. Świadczenia rodzinne*, Wrocław 2009.
- Sanetra W., *Rozdział 2. Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Siemaszko A., *Świadczenie pielęgnacyjne — pomoc czy dyskryminacja?*, „Praca Socjalna” 2022, nr 3.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] M. Barański, M.B. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, E.D. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, LEX 2022.