

**Wyrok z dnia 12 sierpnia 2009 r.**

**II PK 31/09**

**Zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy nie jest tożsame z jej podjęciem w rozumieniu art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 sierpnia 2009 r. sprawy z powództwa Stanisława W. przeciwko T.W. Sp. z o.o. Zakładowi Naprawy T. w W. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 27 sierpnia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Stanisław W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od T.W. Sp. z o.o. - Zakładu Naprawy T. w W. kwoty 12.510,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2003 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, której nie wypłacono mu w chwili rozwiązania stosunku pracy w dniu 30 czerwca 2003 r., w związku z przejściem na emeryturę. Powód wskazał, iż pozwany zakład pracy decyzję swoją motywował tym, iż pracownik po zakończeniu zasadniczej służby wojskowej nie podjął pracy w terminie 30 dni, co oznaczało brak możliwości okresu tej służby do stażu pracy warunkującego przyznanie nagrody jubileuszowej. Jednocześnie pracownik podniósł, iż nie ze swojej winy pracę podjął jedynie 9 dni po upływie 30-dniowego terminu, a wiązało się to z likwidacją zakładu pracy, w którym był zatrudniony przed odbyciem służby wojskowej.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości podkreślając, że poza okolicznością niezachowania przez powoda 30-dniowego terminu do podjęcia pracy po zakończeniu służby wojskowej, na przeszkodzie wypłacie nagrody jubileuszowej zgodnie z jego żądaniem stoi fakt, iż powód nabył do niej prawo dopiero po dniu 19 lutego 1997 r., co rozstrzyga o niemożności zaliczenia okresów przewidzianych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358 ze. zm.).

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 1 grudnia 2006 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że Stanisław W. zatrudniony był T.W. Sp. z o.o. - Zakład Naprawy T. w W. od dnia 2 stycznia 1990 r. do dnia 30 czerwca 2006 r. W okresie od dnia 22 października 1963 r. do dnia 16 października 1965 r. odbywał zasadniczą służbę wojskową, po czym w dniu 25 listopada 1965 r. podjął pracę w Miejskim Przedsiębiorstwie Produkcji Pomocniczej. Pracy w zakładzie, w którym był zatrudniony przed powołaniem do wojska nie podjął, albowiem zakład ten został zlikwidowany. Stanisław W. zgłosił się tam około 2 tygodni po zakończeniu służby wojskowej, lecz na miejscu nikogo nie zastał. Gdy przyszedł po raz kolejny sekretarka poinformowała go o likwidacji zakładu, następnie zaś likwidator wydał mu pismo datowane na dzień 19 listopada 1965 r. w przedmiocie okresu zatrudnienia pracownika w likwidowanym podmiocie.

W ocenie Sądu do sytuacji powoda zastosowanie znajdował ogólny przepis stanowiący podstawę wypłat nagród jubileuszowych w przekształconym MZK, czyli pozwanej Spółce, a więc art. 33 ust. 2 Ponadzakładowego układu zbiorowego pracy [...] Zakładów Budżetowych w W. oraz przepisy szczególne, do których art. 33 ust. 2 odsyła, takie jak przepisy art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Do powoda będzie się przy tym odnosił przepis art. 120 ust. 3 tej ustawy, zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę po upływie 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, czas odbywania tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego i wysokości odprawy pośmiertnej, a także uprawnienia emerytalno-rentowe.

Sąd odniósł się także do kwestii zawinięcia powoda przy przekroczeniu 30-dniowego terminu na podjęcie pracy po zakończeniu służby wojskowej (art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospo-

litej Polskiej). Sąd wskazał, iż nie sposób uznać, że powód nie mógł podjąć pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy, albowiem likwidacja jego poprzedniego zakładu pracy takiej przyczyny nie stanowi, na co wskazuje samo brzmienie art. 120 ust. 3 powyższej ustawy. Nie ma znaczenia również fakt, iż powód czekał przez pewien czas na zaświadczenie od likwidatora, skoro o likwidacji dowiedział się dopiero po 2 tygodniach od zakończenia służby wojskowej.

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2008 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację wniesioną przez powoda. W ocenie Sądu Okręgowego należało w pełni podzielić zapatrywania Sądu pierwszej instancji, który prawidłowo ustalił stan faktyczny i dokonał właściwej jego subsumcji. W pierwszej kolejności Sąd wskazał, iż faktu zgłoszenia się do pracy nie można w żaden sposób utożsamiać z podjęciem pracy, o którym mowa w przepisie art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. „Podjęcie pracy” powinno być, zdaniem Sądu, rozumiane jako rozpoczęcie świadczenia pracy przez pracownika. Sąd zauważył, że termin ten pojawia się w wielu innych aktach prawnych, między innymi w art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277 ze zm.), czy art. 70 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 96, poz. 667 ze zm.). Sformułowania tego używa ustawodawca także w przepisach Kodeksu pracy (art. 47, 51 § 1, 57 § 1, 153). Sąd podkreślił, że we wszystkich powyższych przypadkach podjęcie pracy (zwykle w odpowiednim terminie) wiąże się z pewnymi gratyfikacjami dla pracownika (możliwość wliczania poprzednich okresów świadczenia pracy bądź służby przy ustalaniu uprawnień pracowniczych) i nie sposób uznać, iż wystarczające do tego byłoby samo zgłoszenie się do pracodawcy, czy nawet wyrażenie gotowości do podjęcia pracy. W świetle powyższego nie można więc stawiać znaku równości pomiędzy zgłoszeniem się do pracodawcy, a podjęciem pracy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, iż do sytuacji, w jakiej znalazł się powód, nie można stosować przepisu art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, albowiem likwidacja zakładu pracy nie wchodzi w zakres przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Do przyczyn takich - należą między innymi - niezdolność do pracy, inwalidztwo wskutek choroby, czy też powołanie na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe. W przypadku likwidacji zakładu pracy znajdzie zaś zasto-

sowanie art. 120 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy. Słuszność twierdzeń Sądu pierwszej instancji potwierdza przede wszystkim treść art. 121 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy, zgodnie z którym żołnierze rezerwy, którzy w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, z zastrzeżeniem art. 120 ust. 4, nie mogą podjąć pracy wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, u którego byli zatrudnieni w dniu powołania do tej służby albo rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także którzy z innych przyczyn poszukują pracy - korzystają z pierwszeństwa w zakresie pośrednictwa pracy. W tym samym akcie prawnym ustawodawca wskazuje więc, iż przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy, o których mowa w art. 120 ust. 4 ustawy, a ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, to dwie zupełnie różne okoliczności.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd zgodził się w pełni ze stwierdzeniem Sądu pierwszej instancji, że skoro powód zakończył służbę wojskową w dniu 16 października 1965 r., a dopiero w dniu 25 listopada 1965 r. zatrudnił się w Miejskim Przedsiębiorstwie Produkcji Pomocniczej (tj. u kolejnego pracodawcy), to wskazany w art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej termin 30 dni dla podjęcia pracy po zakończeniu służby nie został dochowany.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego uchylenie w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 12.510,28 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2003 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna została oparta na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 33 ust. 1, 2, 3, 7, 8 Ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Miejskich Zakładów [...] - Komunalnych Zakładów Budżetowych w W. w związku z art. 120 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 ze zm.) w związku z art. 8 k.p.

W ocenie skarżącego naruszenie powyższe polega na tym, że Sąd Okręgowy uznał, iż wskazane przepisy wymagają, aby uprawniona osoba podjęła, po zakończeniu służby wojskowej faktycznie pracę u byłego pracodawcy w terminie 30 dni podczas, gdy przepis art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie w jakim zawiera okre-

ślenie „podjął pracę u pracodawcy”, obejmuje nie tylko obowiązek faktycznego podjęcia pracy, ale również zachowanie polegające na „zgłoszeniu się do pracodawcy w celu podjęcia pracy” w sytuacji braku obiektywnej możliwości jej podjęcia. Drugie naruszenie polega natomiast na tym, że Sąd Okręgowy uznał, że przepis art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie w jakim posługuje się pojęciem „przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność w pracy” należy rozumieć w sposób zawężający, ograniczony jedynie do przyczyn o charakterze typowych zdarzeń losowych, podczas gdy przepis ten obejmuje wszelkie obiektywne i niezależne okoliczności usprawiedliwiające niemożność podjęcia pracy przez osobę uprawnioną, w tym również likwidację zakładu pracy.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony faktem, iż skarga jest oczywiście uzasadniona. Ponadto, zdaniem skarżącego, w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, a mianowicie art. 120 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 8 k.p., poprzez wyjaśnienie: 1) czy przepis art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie w jakim zawiera określenie „podjął pracę u pracodawcy” obejmuje tylko faktyczne podjęcie pracy, czy też również „zgłoszenie się do pracodawcy (likwidatora) w celu podjęcia pracy” w sytuacji braku obiektywnej możliwości jej podjęcia?; 2) czy przepis art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie w jakim posługuje się pojęciem „przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność w pracy” należy rozumieć w sposób zawężający, ograniczony jedynie do przyczyn o charakterze typowych zdarzeń losowych (np. choroba, inwalidztwo, ćwiczenia wojskowe) czy też w sposób rozszerzający, obejmujący wszelkie obiektywne i niezależne okoliczności usprawiedliwiające tę nieobecność, w tym również likwidację zakładu pracy?; 3) czy przy dokonywaniu wykładni przepisów art. 120 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej należy stosować art. 8 k.p. i wynikające z tego przepisu zasady współzycia społecznego, czy też brak jest podstaw do jego zastosowania?

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący wskazał, że Sąd Okręgowy powinien przyjąć, że 30-dniowy termin został zachowany, gdyż przed jego upływem powód zgłosił się do likwidatora zakładu, a nawet gdyby przyjął, że został on przekroczony,

to nie było to spowodowane zaniedbaniami ze strony powoda, lecz usprawiedliwionymi okolicznościami leżącymi po stronie zakładu, co przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego wskazanych przez powoda powinno prowadzić do zasądzenia roszczenia.

W ocenie skarżącego zgłoszenie się przez powoda przed bramy zakładu i do likwidatora przed upływem 30 dni od dnia zakończenia służby wojskowej powinno być traktowane jako zgłoszenie się do byłego pracodawcy. Skarżący podkreślił także, że dopiero po otrzymaniu pisma likwidatora z dnia 19 listopada 1965 r. powód ostatecznie zorientował się, że nie zostanie zatrudniony u byłego pracodawcy. Niezwłocznie, bo już od dnia 25 listopada 1965 r. powód podjął pracę w Miejskim Przedsiębiorstwie Produkcji Pomocniczej w W. Przed podjęciem pracy zobowiązany został do wykonania obowiązkowych badań lekarskich i z uwagi na podane wcześniej wszystkie okoliczności termin przyjęcia do pracy przesunął się o kilka dni. Opóźnienie kilkudniowe, nawet jeśli miało miejsce, wynikało z braku należytej informacji i nie może obciążać powoda, nie powstało bowiem z jego winy. Przeciwnie rozumowanie należy, zdaniem skarżącego, uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z treścią art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej „terminy przewidziane w ust. 1 i 2 uważa się za zachowane, jeżeli pracownik nie mógł podjąć pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy”. Taką przyczyną jest w ocenie skarżącego likwidacja zakładu pracy.

Zdaniem skarżącego Sąd orzekający powinien uwzględnić roszczenie i podnieścioną argumentację na korzyść powoda choćby z uwagi na zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie i cel wskazanych przepisów (art. 8 k.p.). Celem art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, było bowiem swoiste „wynagrodzenie” osób, które po powrocie z wojska wyraziły gotowość dalszego zatrudnienia u byłego pracodawcy, poprzez przyznanie im szczególnych uprawnień. Skarżący podkreślił, że powód podjął wszelkie możliwe próby powrotu do poprzedniego pracodawcy, w tej sytuacji odmowa uwzględnienia jego stażu w wojsku jako uprawniającego do nagrody jubileuszowej, powinna być oceniona przez Sąd jako naruszająca zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenie tego prawa.

Skarżący wskazał wreszcie na koniec, że w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 676/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 462), Sąd Najwyższy uznał, że wykonywanie

prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, a w wyroku z dnia 10 maja 1977 r., I PRN 64/77 (LEX nr 14381), Sąd Najwyższy przyjął, że ocena wszelkich uprawnień pracownika nie może pomijać zasad współżycia społecznego zawartych w art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia u pracodawcy, u którego pracownik był zatrudniony lub u innego pracodawcy, pod warunkiem podjęcia pracy w ciągu trzydziestu dni od zwolnienia z czynnej służby wojskowej. Nie było sporne, że skarżący nie podjął pracy w terminie trzydziestu dni od zwolnienia ze służby. Nie budzi też wątpliwości, że powód nie podjął pracy ze względu na szczególne okoliczności. Jego zakład pracy został bowiem zlikwidowany. Nie było również kwestionowane, iż powód podejmował próby podjęcia pracy, które zakończyły się niepowodzeniem nie z jego winy. Należy zgodzić się jednak z tym, że zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy nie jest tożsame z jej podjęciem w rozumieniu przepisów powołanej wyżej ustawy. Sądy obu instancji trafnie przyjęły, że do przedmiotowego przypadku nie znajduje zastosowania przepis art. 120 ust. 4 ustawy o powszechnym obowiązku obrony. Przepis ten stanowi bowiem o niemożności podjęcia pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Likwidacja zakładu pracy nie może być więc utożsamiana z usprawiedliwioną przyczyną nieobecności w pracy, jaką jest np. choroba.

Powód został zwolniony ze służby w dniu 16 października 1965 r., a zatrudnienie podjął w dniu 25 listopada 1965 r. Tym samym nie został zachowany trzydziestodniowy termin na podjęcie pracy, o którym stanowi art. 120 cytowanej ustawy.

W związku z powyższym należało uznać, że nie zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego, w tym układu zbiorowego pracy pozwanego. Skarga kasacyjna nie była więc oczywiście uzasadniona. Przepisy art. 120 ustawy są sformułowane w sposób niewymagający wykładni. Nie jest bowiem wątpliwe, że przewidują one warunek podjęcia pracy w terminie 30 dni od zakończenia służby wojskowej. Nie jest więc zasadne twierdzenie skarżącego, że zgłoszenie się do pracodawcy (lub likwidatora) w celu podjęcia pracy jest równoznaczne z jej podjęciem.

Skarżący podnosi ponadto, że jego roszczenie powinno być uwzględnione z uwagi na konieczność uwzględnienia zasad współżycia społecznego oraz społeczno - gospodarcze przeznaczenie i cel przepisów ustawy. Po pierwsze, należy stwierdzić, że art. 8 k.p. nie może stanowić samodzielnej podstawy dochodzonych roszczeń pracowniczych. Po drugie zaś, nie można uznać w tym przypadku, by pozwany pracodawca naruszył zasady uczciwego działania, dobre obyczaje, czy zachował się nieuczciwie lub nielojalnie wobec pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego nie doszło bowiem do naruszenia zasad współżycia społecznego. Pracodawca zastosował jedynie obowiązujące przepisy, odnoszące się do zasad zaliczania okresu służby wojskowej. W żadnym razie nie można więc stwierdzić, że zachowanie pracodawcy stanowiło czyn niedozwolony. Oczywiście jest, że rozstrzygnięcie w sprawie uprawnień pracowniczych nie może pomijać zasad współżycia społecznego. Jednak uwzględnienie roszczenia pracowniczego uzależnione jest od stwierdzenia ich naruszenia.

Wynika z powyższego, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu, a zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione. W obowiązującym stanie prawnym uwzględnienie roszczenia powoda okazało się niemożliwe, pomimo iż do niezachowania przewidzianego terminu nie doszło z jego winy.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====