



Sygn. akt II PK 68/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa Ł.M.
przeciwko M. W., M.K.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 16 czerwca 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2013 r. oddalił powództwo Ł.M. o przywrócenie do pracy u pozwanych M. K. i M.W. oraz o zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawiania

bez pracy, a także zasądził od powódki na rzecz pozwanych kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od dnia 1 lipca 2007 r. w W.P. spółce cywilnej, ostatnio na stanowisku kierownika działu obsługi klienta. W dniu 30 listopada 2011 r. pozwani podjęli uchwałę o rozpoczęciu procesu likwidacji spółki cywilnej z planowaną datą zakończenia likwidacji ustaloną na dzień 29 lutego 2012 r. Tego samego dnia wypowiedzieli powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Pismem z dnia 21 lutego 2012 r. powódka zwróciła się do pozwanych z wnioskiem o przywrócenie do pracy w związku z powzięciem wiadomości o zajściu w ciążę. Pozwani poinformowali ją, że przywrócenie do pracy jest niezasadne bowiem podjęli uchwałę o likwidacji spółki i rozpoczął się proces jej likwidacji, a w wyniku tej uchwały powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W maju 2012 r. powódka dowiedziała się o dalszym istnieniu spółki. Pozwani w dniu 16 lipca 2012 r. podjęli uchwałę o rozwiązaniu spółki cywilnej ze skutkiem natychmiastowym oraz o przeniesieniu własności dwóch samochodów osobowych na pozwaną M. W. Od czerwca 2012 r. M.W. prowadzi działalność gospodarczą z zakresu agencji reklamowych pod nazwą W.P. M.W., przejmując klientów obsługiwanych przez spółkę cywilną.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że na podstawie art. 23¹ k.p. doszło do przejścia W.P. spółki cywilnej M.K., M.W. na innego pracodawcę, tj. W.P. M.W.. Powództwo zostało jednak oddalone z uwagi na uchybienie przez powódkę 7-dniowemu terminowi na wniesienie pozwu. Wprawdzie powódka uchybiła terminowi z art. 264 k.p. bez swojej winy, ponieważ została wprowadzona w błąd przez pozwanych co do likwidacji spółki, niemniej jednak o dalszym jej funkcjonowaniu dowiedziała się w maju 2012 r. Natomiast pozew złożyła we wrześniu 2012 r. Cztery miesiące, które dzieliły powzięcie wiadomości o dalszym istnieniu spółki cywilnej od wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę skutecznie uniemożliwia przywrócenie terminu do wniesienia pozwu bowiem art. 265 § 2 k.p. jednoznacznie określa ten termin na 7 dni. W ocenie Sądu Rejonowego, w sprawie nie można przyjąć, że oczekiwanie powódki przez cztery miesiące na złożenie pozwu do sądu pracy było spowodowane działaniem bądź

dalszym wprowadzaniem jej w błąd przez pozwanych.

W apelacji od tego wyroku powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 233 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że powzięła wiadomość o dalszym istnieniu spółki cywilnej w maju 2012 r., podczas gdy otrzymała wówczas tylko informację z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o braku podstaw do wypłaty zasiłku macierzyńskiego bowiem pracodawca nie został zlikwidowany w ciągu 30 dni od dnia wypowiedzenia jej umowy o pracę, a pewność co do dalszego istnienia spółki cywilnej uzyskała dopiero na przełomie lipca i sierpnia 2012 r., 2) art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że będąc pracownicą w ciąży, ze swojej winy uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy pracodawca wprowadził ją w błąd co do przyczyny i terminu likwidacji, nie posiada ona wykształcenia prawniczego, zaś w momencie wnoszenia pozwu pozostawała na zwolnieniu lekarskim oraz nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, 3) art. 8 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że nie zachodzą przesłanki nadużycia prawa podmiotowego przez pozwanych w postaci podniesienia zarzutu przedawnienia roszczeń.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę Ł. M. do pracy u pozwanych M.W. i M.K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził solidarnie od pozwanych M.W. i M.K. na rzecz powódki wynagrodzenie miesięczne w kwocie po 4.350 zł za cały czas pozostawania bez pracy od dnia 15 marca 2013 r. do dnia 2 maja 2013 r., a następnie od dnia 21 września 2013 r., z uwzględnieniem wypłaconego za okres od dnia 5 listopada 2014 r. do dnia 22 maja 2015 r. zasiłku dla bezrobotnych w łącznej kwocie 2.382,50 zł pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (pkt II) oraz zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powódki kwotę 1.060 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt III).

Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenie Sądu pierwszej instancji, iż powzięcie przez powódkę wiadomości o dalszym istnieniu spółki pozwanych w maju 2012 r. nie usprawiedliwiało wniesienia pozwu we wrześniu 2012 r., pozostaje w sprzeczności z dowodem z jej zeznań. W maju powódka powzięła jedynie wątpliwość co do dalszego istnienia spółki. W ogóle nie brała ona pod uwagę, że

spółka istnieje, opierając się na oświadczeniach pracodawcy. Kiedy była w spółce, aby zawiadomić o stanie ciąży, wszystko wyglądało jakby firma była zamykana. Uzyskała też informacje, że M.W. jest zatrudniona na etacie w innej firmie, a M.K. zajmuje się likwidacją działalności spółki. W okresie wypowiedzenia i po rozwiązaniu umowy o pracę aż do porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym samym miesiącu dowiedziała się, że nie ma podstaw do wypłaty zasiłku macierzyńskiego. To spowodowało, że powódka zwróciła się do Urzędu Gminy U. o informację czy spółka cywilna pozwanych istnieje, ale takiej informacji jej nie udzielono, odsyłając do strony internetowej C. W tym okresie udała się także do Państwowej Inspekcji Pracy, uzyskując informację, że jeżeli pracodawca nie istnieje, to nie ma po co się odwoływać oraz że nie ma jako takiego terminu do przywrócenia do pracy. W sierpniu zadzwonił do powódki kontrahent, z którym współpracowała podczas zatrudnienia u pozwanych, upominając się o uregulowanie płatności. Wówczas powódka skojarzyła, że ostatnie zamówienia, które pamiętała pochodziły z grudnia ubiegłego roku i zastanowiło ją, czy kontrahent czekałby tak długo na ich uregulowanie. Zadzwoniła do tego kontrahenta otrzymując wiadomość, że zamówienie było składane w czerwcu 2012 r. Oznacza to, że dopiero w tej dacie powzięła uzasadnione podejrzenia, iż pracodawca nie został zlikwidowany. Zaczęła dzwonić do innych podmiotów współpracujących z pozwanymi ustalając, że zamówienia nadal są składane. Na przełomie sierpnia i września powódka udała się ponownie do Państwowej Inspekcji Pracy, dowiadując się, że może ubiegać się o swoje prawa. Nie informowano jej, w jakim terminie powinna się odwołać, ponieważ tylko składa wniosek.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd pierwszej instancji pomimo prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał nieprawidłowej oceny tego materiału i w konsekwencji dokonał wadliwej subsumcji art. 265 § 1 k.p. Z ustaleń wynika, że pozwani wprowadzili powódkę w błąd, utrzymując ją w przeświadczeniu o likwidacji zakładu pracy. W konsekwencji mogła sądzić, że pracodawca nie istnieje i że nie było podstaw do żądania przywrócenia do pracy. Dopiero przebieg rozmów z klientami pozwanych upewnił ją o nieprawdziwości informacji co do likwidacji spółki cywilnej. Bezpośrednio po tym

złożyła ona pozew do sądu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, gdyby powódka posiadała informacje i pewność co do dalszego istnienia pracodawcy już w maju, to nie podejmowałaby dalszych czasochłonnych czynności w celu wyjaśnienia jego statusu. Wobec powyższego termin, od którego należy liczyć 7-dniowy termin na wniesienie odwołania, rozpoczął swój bieg na początku września, kiedy powódka powzięła wiadomość o kontynuowaniu przez pracodawcę działalności. W myśl art. 264 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy uwzględnił, że powódka dochodziła swoich praw bez profesjonalnego pełnomocnika, nie posiada wykształcenia prawniczego i przebywała na zwolnieniu lekarskim uzasadnionym stanem zdrowia spowodowanym ciążą, była wprowadzona w błąd przez pracodawcę co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i likwidacji działalności spółki. A zatem nie uznał, aby powódka uchybiła terminowi do zgłoszenia roszczenia, czy też nie dołożyła starań w celu uzyskania ochrony swoich praw.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy podniósł, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na ochronę wynikającą z art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak pracownica przyniesie zaświadczenie lekarskie, że w chwili składania wypowiedzenia umowy o pracę była już w ciąży, to pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. Pozwani rozwiązali z powódką umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, ale w okresie wypowiedzenia powódka wniosła o przywrócenie do pracy w związku z ujawnieniem stanu ciąży. Mimo że pozwani prowadzili nadal działalność gospodarczą w ramach spółki cywilnej, to nie uwzględnili jej wniosku. Uchwałę o rozwiązaniu spółki ze skutkiem

natychmiastowym podjęli dopiero w dniu 16 lipca 2012 r. Natomiast przejęcie przez pozwaną M.W. samochodów oraz klientów obsługiwanych wcześniej przez spółkę i przede wszystkim wykonywanie takiej samej rodzajowo działalności gospodarczej świadczy o tym, że doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na nowego pracodawcę. W konsekwencji zasadnym było uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przy uwzględnieniu otrzymywanych w tym czasie przez powódkę świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasiłków dla bezrobotnych.

Sąd Okręgowy wskazał, że powództwo zostało skierowane przeciwko pozwanym jako wspólnikom W.P. spółka cywilna M.K., M.W. co jest zgodne z zasadą solidarnej odpowiedzialności wspólników spółki cywilnej i stanowi konsekwencję z jednej strony wspólności celu i interesów wspólników połączonych stosunkiem prawnym spółki oraz z drugiej strony braku podmiotowości prawnej spółki cywilnej w rozumieniu art. 863 i 864 k.c. Wspólnicy odpowiadają za zobowiązania spółki solidarnie. Każdy wspólnik odpowiada swoim majątkiem indywidualnym za zobowiązania spółki, które powstały w czasie, gdy był wspólnikiem mimo wystąpienia ze spółki bądź też jej rozwiązania. Oznacza to, że za każde zobowiązanie odpowiadają solidarnie osoby będące wspólnikami w momencie powstania zobowiązania niezależnie od tego, iż następnie wystąpiły ze spółki bądź też spółka uległa rozwiązaniu. W ocenie Sądu Okręgowego to, że spółka cywilna została rozwiązana nie przesądza o braku możliwości przywrócenia powódki do pracy skoro doszło do reorganizacji prowadzonej przez pozwaną działalność gospodarczą, a nie do jej całkowitego zakończenia. Solidarnej odpowiedzialności wspólników spółki cywilnej za długi spółki (art. 864 k.c.), wynikające z zobowiązań powstałych w czasie istnienia spółki nie uchyla jej rozwiązanie. Ponadto pozwani w związku ze swoim nierzetelnym i zasługującym na negatywną z punktu widzenia norm moralnych ocenę zachowaniem doprowadzili do tego, że powódka zwróciła się do sądu w terminie znaczenie oddalonym od dnia, w którym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Wobec tego działali oni niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, a powołując się na zarzut przedawnienia roszczeń powódki uczynili ze swego prawa użytek sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W skardze kasacyjnej pozwani M.W. i M.K. zaskarżyli ten wyrok w całości, domagając się jego uchylenia w całości i orzeczenia co do istoty przez oddalenie powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz skarżących solidarnie kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie etapy postępowania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego.

Skargę kasacyjną oparto na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Na podstawie naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucili naruszenia:

1) art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 i 3 k.p. przez błędną wykładnię jakoby bieg terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku zajścia w ciążę w okresie wypowiedzenia należy liczyć od daty powzięcia informacji przez pracownika o nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia, a nie od daty powzięcia informacji o zajściu w ciążę,

2) art. 265 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 177 § 1 i 4 k.p. oraz art. 45 § 1 i 3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie z uwagi na brak uzasadnionych okoliczności dla przypisania działaniu powódki braku winy w przekroczeniu terminu na złożenie powództwa o przywrócenie do pracy przez okres od dnia 17 lutego 2012 r. do dnia 11 września 2012 r. oraz brak wykazania zachowania terminu 7-dniowego na złożenie wniosku o przywrócenie terminu na wniesienie powództwa o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy: pozew datowany na dzień 28 sierpnia 2012 r. został złożony przez powódkę po upływie 7-dniowego terminu w dniu 11 września 2012 r.; w apelacji wskazano, że powódka powzięła informacje o dalszym istnieniu spółki na przełomie lipca i sierpnia, a przesłuchiwana w charakterze strony w dniu 6 listopada 2013 r. zeznała, że „w PIP poradzono mi, że mogę złożyć pozew. To było na pewno w wakacje, prawdopodobnie w lipcu 2012 r. W międzyczasie otrzymywałam też telefony od firm, które współpracowały ze spółką o zaległych fakturach. W związku z tym, wiedziałam, że nadal jest prowadzona. To były telefony z trzech firm na przełomie lipca i sierpnia”. Natomiast odmiennie powódka zeznała na rozprawie apelacyjnej w dniu 17 lutego 2015 r.,

3) art. 47 k.p. w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy przyznał powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy z jej zeznań na rozprawie apelacyjnej wynika, że pracowała od dnia 1 października 2014 r. do dnia 30 października 2014 r., a wcześniej, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, przebywała na urlopie wychowawczym, którego to okresu nie uwzględniono przy pomniejszaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a od dnia 1 grudnia 2011 r. powódka pozostawała w zatrudnieniu w firmie A., która udzieliła jej urlopu wychowawczego,

4) art. 8 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. i art. 265 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na braku wskazania, w jakim zakresie ograniczono ich regulacje w stosunku do powódki na jej korzyść i w jakim zakresie ograniczono ich oddziaływanie w stosunku do skarżących w sytuacji, gdy skarżący nie korzystali z żadnego prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i brak było podstaw do stwierdzenia nadużycia przez nich prawa w sposób opisany przez Sąd Okręgowy oraz nie wskazania prawa, którego w rozumieniu art. 8 k.p. mieliby nadużyć,

5) art. 875 k.c. w związku z art. 864 k.c. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 41¹ k.p. w związku z art. 23¹ k.p. oraz art. 177 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w przypadku rozwiązania umowy spółki cywilnej i jej likwidacji zasadnym i możliwym jest przywrócenie powódki równocześnie do wszystkich byłych wspólników spółki, nie prowadzących w dacie orzekania wspólnego ani jakiegokolwiek innego zakładu pracy.

W ramach naruszenia przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy zarzucono naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez uniemożliwiającą skontrolowanie prawidłowości zaskarżonego orzeczenia wadliwość uzasadnienia polegającą na dokonaniu nowych ustaleń faktycznych przez Sąd Okręgowy, że powódka powzięła informację o okolicznościach dających podstawę do złożenia powództwa o przywrócenie do pracy we wrześniu 2012 r. bez wskazania materiału dowodowego, z którego to ustalenie wynika oraz bez wskazania dokładnej daty, od której Sąd ten obliczył zachowanie 7-dniowego terminu na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy (art. 265 § 2 k.p.). Ponadto Sąd Okręgowy dokonał nie znajdujących odniesienia w świetle całokształtu zebranego

materiału dowodowego ustaleń w zakresie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na pozwaną M.W. w ramach prowadzonej przez nią działalności pomimo, że pozwana prowadziła taką działalność samodzielnie w ramach samozatrudnienia, nie zatrudniała innych pracowników, a część majątku, który otrzymała po rozwiązaniu umowy spółki cywilnej wynikał z konieczności podziału wspólnego majątku po likwidacji spółki, a nie z przejścia zakładu pracy.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że Sąd Okręgowy dokonał zmiany w ustaleniach faktycznych odnośnie do powzięcia przez powódkę wiadomości o dalszym istnieniu spółki skarżących, przy czym nie ustalił precyzyjnie daty powzięcia przez powódkę tej kluczowej w sprawie informacji. Natomiast powódka sporządziła pozew w dniu 28 sierpnia 2012 r., a do sądu pracy złożyła go w dniu 11 września 2012 r. Skarżący nie mogli wcześniej zakwestionować tych ustaleń bowiem dowiedzieli się o nich dopiero z doręzonego im wyroku wraz z uzasadnieniem. Ponadto, zdaniem skarżących, okoliczność przebywania pracownicy na urlopie wychowawczym powinna być uwzględniona przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p. Z kolei wobec rozwiązania umowy spółki cywilnej i likwidacji prowadzonego przez wspólników zakładu pracy nie jest zasadnym przywrócenie pracownika do pracy u byłych wspólników spółki cywilnej, jeśli w dacie orzekania nie prowadzą oni wspólnej działalności ani zakładu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Ustosunkowując się w pierwszej kolejności do zarzutów skargi kasacyjnej odnośnie naruszenia art. 264 § 1 k.p. i art. 265 k.p. zauważyć należy, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 30 listopada 2011 r., a pozew do sądu pracy wniosła w dniu 11 września 2012 r. Nie ulega więc wątpliwości, że pozew został złożony z przekroczeniem terminu z art. 264 k.p. Istotna jest zatem ocena, czy istniała prawna możliwość do zastosowania instytucji przywrócenia terminu z art. 265 k.p., a przede wszystkim czy został zachowany 7-dniowy termin

na złożenie wniosku, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p. Sąd Najwyższy już w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy wynikające z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej wymienionych w tym przepisie roszczeń. Sąd oddała więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379 i powołane tam orzeczenia). Art. 265 § 1 k.p. stanowi, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - złożony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających tego rodzaju żądanie. Mimo iż ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r., poz. 2255) z dniem 1 stycznia 2017 r. zmieniony został art. 264 k.p. przez wydłużenie do 21 dni terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę licząc od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę, to nie został zmieniony 7-dniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p. Niecelowym byłoby bowiem akceptowanie sytuacji, w której pracownik zwlekałby z uruchomieniem procedury związanej ze skierowaniem sprawy na drogę sądową celem dochodzenia należnych roszczeń od pracodawcy wówczas, gdy ustąpiły przyczyny, które decydowały o wniesieniu pozwu po upływie terminu z art. 264 k.p. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje, że przepis art. 265 k.p. nie może być rozumiany w ten sposób, że pracownik, który wnosi pozew o przywrócenie do pracy ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 k.p. i nie składa odrębnego wniosku o przywrócenie terminu, w ogóle nie

jest obowiązany do uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu, a sąd, który stwierdzi przekroczenie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. - do wyjaśnienia wszelkich okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. Oznaczałoby to bowiem, że przepis art. 265 § 2 zdanie drugie k.p. jest przepisem zbytecznym, co wyraźnie kłóci się z dyrektywą wykładni, zgodnie z którą niedopuszczalne jest takie ustalenie znaczenia przepisu, przy którym pewne jego zwroty traktowane są jako zbędne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06, LEX nr 738116; z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 40/11, LEX nr 112409; z dnia 3 października 2012 r., II PK 62/12, LEX nr 1274968; z dnia 14 marca 2014 r., II PK 160/13, LEX nr 1458631; z dnia 6 października 2016 r., III PK 151/15, LEX nr 2151433).

W tym kontekście prawidłowo zarzucają skarżący, odwołując się również w tej kwestii do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., że dla oceny prawidłowego zastosowania art. 265 § 2 k.p. nie jest wystarczające w realiach rozpoznawanej sprawy lakoniczne wskazanie przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż „terminem od którego należy liczyć okres na wniesienie odwołania jest okres, w którym powódka na początku września powzięła wiadomość o kontynuowaniu przez pracodawcę działalności”. Zwłaszcza, że pozew datowany na dzień 28 sierpnia 2012 r. został złożony w dniu 11 września 2012 r., a przed oceną zasadności wniosku o przywrócenie terminu konieczne jest ustalenie dnia, w którym ustała przyczyna uchybienia terminu (art. 265 k.p.), czego brak w uzasadnieniu Sądu Okręgowego. Nie może jednak umknąć z pola widzenia, że mimo iż art. 265 § 2 k.p. posługuje się pojęciem „przyczyny uchybienia terminowi” w liczbie pojedynczej, to może chodzić także o kilka przyczyn, występujących równolegle lub konsekwentnie. Drugi z tych przypadków zachodzi wówczas, gdy po ustaniu przyczyny uzasadniającej uchybienie terminowi, a przed upływem 7 dni do złożenia odwołania, powstanie nowa przyczyna uzasadniająca uchybienie terminowi do złożenia odwołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2010 r., III PK 27/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 63). Należy zwrócić uwagę, że w wyroku z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 415/00 (OSNP 2003 nr 7, poz. 3), Sąd Najwyższy stwierdził, iż wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (art. 265 § 1 k.p.). Prawdziwość przyczyny wypowiedzenia może bowiem mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia odwołania w terminie określonym w art. 264 k.p. Stąd w okresie od doręczenia wypowiedzenia do momentu dowiedzenia się o nieprawdziwość podanej w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a więc w istocie o jej braku, pracownik może pozostawać pod wpływem błędu wywołanego przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2016 r., III PK 131/15, LEX nr 2122495; z dnia 19 listopada 2013 r., I PK 18/03, LEX nr 532131; z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03, LEX nr 532131).

Wobec tego Sądy orzekające w sprawie prawidłowo opóźnienie z wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wiązały z wprowadzeniem powódki przez skarżących w błąd co do likwidacji pracodawcy po ujawnieniu przez nią stanu ciąży, a nie jedynie z samym ujawnieniem stanu ciąży w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę. Poza sporem pozostawało bowiem, że powódka w dniu 23 lutego 2012 r., po poinformowaniu skarżących o stanie ciąży, otrzymała pisemną wiadomość, że spółka cywilna została zlikwidowana. Art. 177 § 4 k.p. uchyla zaś szczególną ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Z tego względu powódka, po uzyskaniu wiadomości o stanie ciąży, nie wniosła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ skarżący wprowadzili ją w błąd co do przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując na likwidację spółki cywilnej. Natomiast orzeczenia Sądu Najwyższego, do których odwołują się skarżący w uzasadnieniu podstaw skargi odnoszą się wyłącznie do sytuacji, kiedy kobieta, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, w okresie biegnącego wypowiedzenia bądź po rozwiązaniu umowy o pracę dowie się, że jest w ciąży. Wówczas może, co do zasady, żądać przywrócenia do pracy, przy czym pozew w tej sprawie powinna złożyć w ciągu 7 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493; z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr

1216263; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 127; z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 276).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 875 k.c. w związku z art. 864 k.c. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 41¹ k.p. w związku z art. 23¹ k.p. oraz art. 177 § 4 k.p. to rozważania w tej kwestii należy w pierwszej kolejności poprzedzić przypomnieniem definicji pracodawcy, która zawarta jest w art. 3 k.p., stanowiącym, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zatem kluczowe staje się rozstrzygnięcie, czy przymiot pracodawcy można przypisać spółce cywilnej, czy też jej wspólnikom. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14 (OSNP 2015 nr 11, poz. 155), stwierdził, a Sąd Najwyższy w obecnym składzie pogląd ten w całości podziela, że „spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej, czego konsekwencje wyrażają się, między innymi, w tym, że stroną zawieranych umów są wszyscy wspólnicy, a nie spółka; podmiotami praw i obowiązków są wszyscy wspólnicy, a nie spółka; majątek spółki jest majątkiem wspólnym wspólników; odpowiedzialność za zobowiązania ponoszą wspólnicy, a nie spółka oraz w tym, że występuje ona w obrocie, w tym także w procesie, przez wspólników. Spółka cywilna mogłaby więc być uznana za pracodawcę tylko jako jednostka organizacyjna, pod warunkiem spełniania jednocześnie dwóch wymagań: posiadania odpowiadającej zakładowi pracy formy organizacyjnej, obejmującej substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy, oraz zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników oraz dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy. Na tle art. 3 k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego w przeszłości był wyrażany pogląd, że wyodrębniona jednostka organizacyjna spółki cywilnej zatrudniająca pracowników jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. i ma zdolność sądową oraz procesową (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, PiZS 1993 nr 12, s. 82, z glosą J. Skoczyńskiego; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 170; z dnia 8 maja 1998 r., III RN 34/98, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 157; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1999 r., II UKN 507/98, OSNAPiUS 2000 nr 11,

poz. 447). Takie stanowisko wynikało niewątpliwie z uznawania przez doktrynę i orzecznictwo spółki cywilnej za podmiot gospodarczy (przedsiębiorcę) na gruncie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.). Przepis ten stanowił bowiem, że podmiotem gospodarczym - obok osoby fizycznej i osoby prawnej - jest także 'jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa'. Kwalifikowanie spółki cywilnej w świetle tej ustawy jako jednostki organizacyjnej było zatem nieodzowne, skoro spółkę tę uznawano za podmiot gospodarczy (przedsiębiorcę), chociaż nie była ona osobą fizyczną ani osobą prawną. Oznaczało to, że w świetle obowiązującego wówczas porządku prawnego spółka cywilna w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej była traktowana jako odrębny podmiot prawny - przedsiębiorca i w tym zakresie nie mogła być utożsamiana z tworzącymi ją osobami fizycznymi - wspólnikami (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 kwietnia 1991 r., SA/Wr 48/01, ONSA 1991 nr 3-4, poz. 56 oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 lutego 1996 r., II SA 1912-1913/94, Prawo Gospodarcze 1996 nr 5, s. 13 i nast.). Takie ujmowanie spółki na gruncie ustawy o działalności gospodarczej doprowadziło do posługiwania się w celu oddania charakteru prawnego spółki cywilnej pojęciami podmiotowości prawnej lub podmiotowości gospodarczej (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1993 r., III CZP 61/93, OSNC 1994 nr 1, poz. 7). Ustawa o działalności gospodarczej została jednak uchylona z dniem 1 stycznia 2001 r. przez art. 99 pkt 2 ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.), uchylonej z kolei przez obowiązującą obecnie ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1829). Ta zmiana porządku prawnego miała zasadnicze znaczenie dla możliwości uznawania spółki cywilnej za pracodawcę. W świetle treści art. 2 ust. 2 ustawy - Prawo działalności gospodarczej oraz art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, za przedsiębiorcę nie może być bowiem uznawana jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej. Przedsiębiorcą w rozumieniu tych przepisów jest osoba fizyczna, osoba prawna oraz niemająca osobowości prawnej spółka prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i

wykonuje działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Doszło zatem do wyróżnienia prawnego wielość przedsiębiorców przy występowaniu jednego przedsiębiorstwa w ramach spółki cywilnej. Jak wskazał M. Podleś (Charakter prawny spółki cywilnej na tle prawa polskiego i niemieckiego, Gdańsk 2008), 'na tle prawa polskiego spółkę cywilną należy zaliczyć obecnie do jednostek organizacyjnych nieposiadających ani zdolności prawnej, ani osobowości prawnej, gdyż nie istnieje alternatywna kategoria prawna, umożliwiająca podkreślenie odrębności charakteru prawnego spółki cywilnej od stosunków obligacyjnych. Skoro spółka nie może być uznana w świetle *legis late* za osobę, podmiotami praw i obowiązków spółki są wszyscy wspólnicy łącznie; prawa są przy tym niepodzielne z uwagi na ich przynależność do majątku odrębnego z nieokreśloną wielkością udziałów, a odrębność obowiązków wynika ze względów prawnych, a także faktycznych oraz sposobu ukształtowania odpowiedzialności za te obowiązki. Z kolei emanacją spółki w stosunkach wewnętrznych względem wspólników jest jej majątek, gdyż spółka nie posługuje się w tych relacjach ze wspólnikami swoją strukturą organizacyjną' W tej sytuacji za trafny należy uznać pogląd, że przedsiębiorstwo (art. 55¹ k.c.) utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników (por. L. Miroszewski: Czy spółka cywilna jest pracodawcą?, PiZS 2000 nr 9, s. 38). Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 k.p. wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Podmiotami praw i obowiązków spółki są zatem wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są 'zbiorowym' pracodawcą dla zatrudnianych pracowników. Regulacja ta koreluje z postanowieniami art. 864 k.c. statuującymi solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania". Takie stanowisko odnajdujemy również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., II UK 449/13 (LEX nr 1451362) i z dnia z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 (LEX nr 1211150), w których przyjęto, że

spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 231/15, LEX nr 2043736).

Uwzględniając przedstawioną wyżej argumentację konieczne staje się zatem ustalenie zakresu pojęcia „likwidacja pracodawcy” (art. 41¹ k.p.) w stosunku do wspólników spółki cywilnej jako pracodawcy bowiem likwidacja pracodawcy powoduje, że niemożliwe staje się uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, nawet jeśli stosunek pracy został wypowiedziany pracownicy w ciąży (art. 45 § 3 k.p.). W wyroku z dnia 4 marca 2015 r., I UK 255/14 (OSNP 2016 nr 12, poz. 154), oraz z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 (OSNP 2017 nr 3, poz. 33), Sąd Najwyższy wskazał, że likwidacja pracodawcy, do której odwołuje się art. 41¹ k.p., jest regulowana przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy, co pociąga za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. To oznacza, że w przypadku spółki cywilnej likwidacja pracodawcy ma miejsce w razie trwałego i faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez wspólników oraz rozwiązania umowy spółki cywilnej. Podsumowując te poglądy stwierdzić należy, że do likwidacji spółki cywilnej W.P. – jako pracodawcy - doszłoby wówczas, gdy po rozwiązaniu umowy spółki skarżący zaprzestaliby trwale prowadzenia przez nich działalności gospodarczej. W świetle ustaleń stanu faktycznego, który legł u podstaw wydania zaskarżonego wyroku, a którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że skarżąca M.W. kontynuuje tożsamą działalność gospodarczą z zakresu usług reklamowych, którą prowadziła w ramach spółki cywilnej W.P. z M. K. Sądy obu instancji ustaliły bowiem, że przejęła ona klientów spółki cywilnej oraz przeniesiona została na nią własność dwóch samochodów. Wobec powyższego nie doszło do likwidacji pracodawcy, uniemożliwiającej przywrócenie powódki do pracy (art. 41¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p.). Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, w realiach rozpoznawanej sprawy mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), skoro doszło do reorganizacji działalności gospodarczej prowadzonej przez wspólników spółki cywilnej, skutkującej prowadzeniem przez jednego ze wspólników – M.W. - tej samej działalności, która wykonywana była przez skarżących w ramach spółki

cywilnej przy wykorzystaniu do prowadzenia tej działalności majątku i zadań spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355 z glosą A. Tomanka OSP 2004 nr 4, poz. 46). A zatem, już z tego względu widać niekonsekwencję Sądu Okręgowego, który stwierdza, że na podstawie art. 23¹ k.p. doszło do przejścia zakładu pracy, którym była spółka cywilna W.P. M.K., M.W., na innego pracodawcę tj. W.P. M.W., a następnie uznaje, że pracodawcą powódki są nadal oboje skarżący, mimo iż brak jest jakichkolwiek ustaleń tego Sądu co do prowadzenia dalszej działalności gospodarczej przez skarżącego M.K., który w skardze kasacyjnej zarzuca, że „nie prowadzi działalności tożsamej rodzajowo z działalnością dotychczasowego pracodawcy, a nawet w ogóle nie prowadzi działalności gospodarczej”. Skoro w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą, formalne i trwałe zaprzestanie prowadzenia takiej działalności jest likwidacją pracodawcy, to nie jest możliwe przywrócenie pracownika do pracy do wspólnika spółki cywilnej, który zaprzestał prowadzenia takiej działalności. Zatem możliwe jest przywrócenie pracownika do pracy u byłych wspólników spółki cywilnej tylko wówczas, gdy prowadzą oni dalej działalność gospodarczą, mimo że nie w ramach wspólnego zakładu pracy. O możliwości przywrócenia do pracy pracownika po rozwiązaniu spółki cywilnej nie decyduje natomiast regulacja zawarta w art. 875 k.c. w związku z art. 874 k.c., do której odwołują się skarżący. Z chwilą rozwiązania spółki cywilnej wygasa jedynie zobowiązanie wspólników do dążenia do osiągnięcia oznaczonego w umowie wspólnego celu, a unormowanie zawarte w art. 875 k.c. stanowi o podziale wspólnego majątku. O prawidłowym stosowaniu prawa materialnego można jednak mówić dopiero wtedy, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania wyroku pozwalają na ocenę jego zastosowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 89/12, LEX nr 1275008). Sąd Okręgowy nie poczynił jednak ustaleń odnośnie dalszej działalności skarżącego M.K. po rozwiązaniu spółki cywilnej.

Całkowicie chybionym jest zarzut naruszenia art. 47 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2

miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że stosownie do art. 47 k.p. w brzmieniu nadanym po skreśleniu § 2 ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego na podstawie art. 47 k.p. za czas pozostawania bez pracy. Chodzi o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r., III PK 38/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 377 oraz z dnia 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023 i powołane tam orzeczenia). Przyjmuje się, że określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji, wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Wypłacenie za te okresy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powodowałoby, że za ten sam okres pracownik otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² k.p.). Jest gotów do podjęcia pracy i z tego względu udzielnie pracownikowi urlopu wychowawczego w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy

nie pozbawia go wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc