



Sygn. akt I PK 17/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko "D." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 31 sierpnia 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lutego 2009 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.: 1) zasądził od pozwanej D. Spółki z o.o. na rzecz powódki A. K. kwotę 77.816,80 zł brutto pod warunkiem podjęcia pracy, 2) oddalił powództwo w

pozostalej części w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 3) orzekł o kosztach procesu.

Wyrok ten zapadł w następującej sytuacji procesowej. Powódka wniosła pozew przeciwko pozwanej Spółce o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu naruszenia art. 177 w związku z art. 45 k.p. Powódka żądała przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia (obowiązujących od dnia 23 listopada 2005 r.) z jednoczesnym zobowiązaniem pracodawcy do wypłaty jej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, liczony od dnia, w którym powiadomiła go o zajściu w ciążę. Sąd pierwszej instancji w dniu 28 czerwca 2007 r. wydał wyrok częściowy, na mocy którego przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej Spółce, uznając, że w chwili rozwiązywania stosunku pracy powódka była w ciąży, o czym poinformowała pozwaną niezwłocznie po tym, jak powzięła o tym wiadomość. Sąd Rejonowy nie rozstrzygnął o żądaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Apelacja pozwanej Spółki od wyroku częściowego została oddalona wyrokiem Sądu drugiej instancji z dnia 11 października 2007 r. a Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 9 lipca 2008 r. odrzucił skargę kasacyjną pozwanej od wyroku oddalającego apelację. Wyrok częściowy z dnia 28 czerwca 2007 r. stał się prawomocny. W dalszym toku postępowania powódka - po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa - wniosła o zasądzenie od pozwanej tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwoty 80.517,60 zł z ustawowymi odsetkami. Pozwana wnosila o oddalenie powództwa w zakresie przekraczającym kwotę 15.684,72 zł.

Sąd Rejonowy na podstawie opinii biegłego ustalił, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiące podstawę do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 3.544,83 zł brutto. W związku z tym uznał, że należne powódce wynagrodzenie za czas pozostawania przez nią bez pracy od dnia 23 listopada 2005 r. do dnia 9 lipca 2008 r., z wyłączeniem okresów pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego, wynosi 77.816,80 zł brutto. Sąd pierwszej instancji przyjął, że datą początkową, od której powódce przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest dzień, w którym pracodawca dowiedział się o jej ciąży (23 listopada 2005 r.), natomiast datą końcową jest data

postanowienia Sądu Najwyższego o odrzuceniu skargi kasacyjnej (9 lipca 2008 r.). Z tego okresu pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy - mając na uwadze art. 47 k.p. i art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512) - wyłączył okresy pobierania przez powódkę zasiłku chorobowego, okres pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz okresy pobierania zasiłku opiekuńczego. Sąd pierwszej instancji z uwagi na art. 186² § 1 k.p. nie wyłączył z okresu, za który należy się powódce wynagrodzenie, okresu przebywania jej na urlopie wychowawczym w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy. Oddalenie powództwa za pozostały okres objęty żądaniem pozwu Sąd Rejonowy uzasadnił tym, że powódka dochodzi w tym zakresie wynagrodzenia "za pracę bieżącą", a temu sprzeciwia się gwarancyjny charakter wynagrodzenia z art. 47 k.p. Co do żądania odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy stwierdził, że wynagrodzenie zasądzone w oparciu o art. 47 k.p. należy się pracownikowi pod warunkiem podjęcia przez niego pracy. Z tego względu wyrokowi zasądzającemu takie wynagrodzenie Sąd nie nadaje rygoru natychmiastowej wykonalności, a skoro to świadczenie nie jest wymagalne aż do chwili podjęcia pracy przez pracownika (nie jest znana z góry data jego wymagalności), to nie można od niego zasądzić odsetek.

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.: 1) zmienił zaskarżony apelacją pozwanej wyrok Sądu Rejonowego z dnia 12 lutego 2009 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 42.200 zł pod warunkiem podjęcia pracy, oddalił powództwo w pozostałej części w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zmienił rozstrzygnięcie o kosztach procesu w pierwszej instancji, 2) oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie oraz 3) orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji uznał apelację pozwanej za usprawiedliwioną w zakresie, w jakim kwestionowała ustalenie przez Sąd pierwszej instancji daty prawomocności wyroku częściowego z dnia 28 czerwca 2007 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, wyrok ten uprawomocnił się z dniem 11 października 2007 r. (czyli w dacie oddalenia przez Sąd Okręgowy apelacji od wyroku częściowego), a nie - jak przyjął Sąd pierwszej instancji - w dniu

9 lipca 2008 r. (w dacie odrzucenia skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy). Dlatego - w ocenie Sądu Okręgowego - końcową datą okresu, za który powódce należało się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, był dzień 11 października 2007 r. a nie 9 lipca 2008 r. Zgodnie z wyliczeniem biegłego, powódce należała się za taki okres kwota 51.315,20 zł. Ponieważ pozwana w toku procesu wypłaciła powódce kwotę 9.115,20 zł, to ostatecznie należało na jej rzecz zasądzić kwotę 42.200 zł. Sąd odwoławczy podzielił poglądy Sądu pierwszej instancji co do wyłączeń z okresu, za który powódce należało się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W szczególności uznał, że przedmiotowe wynagrodzenie należało się za okres przebywania powódki na urlopie wychowawczym u innego pracodawcy. Sąd drugiej instancji nie zgodził się z twierdzeniem pozwanej, że wypowiedzenie przez nią powódce umowy o pracę wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę "jest całkowicie bezskuteczne, czyli nie wywołuje żadnych skutków prawnych". Tymczasem wypowiedzenie dokonane przez pozwaną naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 177 § 1 k.p.). Nadto, kwestia trwania stosunku pracy powódki została już prawomocnie rozstrzygnięta prawomocnym wyrokiem częściowym z dnia 28 czerwca 2007 r., na mocy którego powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej Spółce z datą uprawomocnienia się tego orzeczenia, co nastąpiło 11 października 2007 r. Według Sądu Okręgowego, stosunek pracy pomiędzy stronami trwał co najmniej do tej daty.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części uwzględniającej powództwo i rozstrzygającej o kosztach procesu pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 177 § 1 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 116 § 1 k.c. przez błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że pomimo prawidłowego wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, którego skutek "nie mógł ziścić się" w okresie ciąży powódki i przebywania przez nią na urlopie macierzyńskim, powódkę i pozwaną nadal łączy stosunek pracy po zakończeniu tych okresów ochronnych, 2) art. 365 § 1 k.p.c. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że sentencja prawomocnego wyroku częściowego orzekającego o przywróceniu powódki do pracy bez określenia zakresu czasowego trwania

stosunku pracy oznacza, iż stosunek ten trwał co najmniej do dnia prawomocności wyroku przywracającego powódkę do pracy, 3) art. 186 § 4 k.p. wskutek błędnego uznania, że udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego następuje dopiero po wyrażeniu zgody na ten urlop przez pracodawcę.

W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w szczególności, że wypowiedzenie umowy o pracę przed zajściem pracownicy w ciążę musi wywoływać przewidziane prawem skutki polegające na rozwiązaniu umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia. Jednak z uwagi na treść art. 177 § 1 k.p. należy uznać, że ziszczenie się tego skutku ulega zawieszeniu aż do czasu zakończenia okresów ochronnych (ciąży i urlopu macierzyńskiego). Według pozwanej, wskutek złożenia wypowiedzenia ciężarnej pracownicy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony "poprzez oznaczenie terminu jej rozwiązania, przybiera cechę umowy na czas określony". Z mocy odesłania z art. 300 k.p. w takiej sytuacji ma zastosowanie art. 116 k.c., co oznacza, że skutki podjętej czynności prawnej następują z upływem określonego terminu. Według pozwanej, wypowiedzenie prawidłowo złożone pracownicy przed jej zajściem w ciążę nie jest obarczone sankcją nieważności, jednakże z mocy art. 177 § 1 k.p. jego skutki ulegają zawieszeniu w czasie i następują z upływem okresów ochronnych. Wobec powyższego, po ustaniu okresów ochronnych, pomiędzy stronami "nie powinien" już istnieć stosunek pracy, a więc za ten okres powódce nie należy się wynagrodzenie. Zdaniem pozwanej, wydanie prawomocnego wyroku częściowego orzekającego o przywróceniu powódki do pracy nie oznacza, że stosunek pracy trwa co najmniej do momentu uprawomocnienia się tego orzeczenia. Stąd też twierdzenie Sądu Okręgowego na temat daty końcowej trwania stosunku pracy powódki "nie ma swej podstawy w obowiązujących przepisach prawa". Konsekwencją błędnego twierdzenie o istnieniu stosunku pracy co najmniej do dnia uprawomocnienia się wyroku przywracającego powódkę do pracy niesłuszne jest zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas przypadający po ustaniu okresów ochronnych związanych z urodzeniem dziecka aż do uprawomocnienia się wyroku.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu celem jej ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej

części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w zakresie żądania zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy w kwocie przekraczającej 9.114,20 zł oraz o zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Co do zarzutu naruszenia art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 116 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p., a także art. 365 § 1 k.p.c., to argumentacja przedstawiona przez skarżącą Spółkę w skardze kasacyjnej jest oczywiście bezzasadna, choć również Sąd drugiej instancji w tym zakresie wadliwie przyjął, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę naruszające przepisy prawa o wypowiedaniu umów (w tym wypadku chodzi o art. 177 § 1 k.p.) "jest całkowicie bezskuteczne, czyli nie wywołuje żadnych skutków prawnych". Uzasadnienie zaskarżonego wyroku dotknięte jest przy tym oczywistym błędem, bowiem z jednej strony Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez pracodawcę było "bezzasadne", zaś z drugiej uznał, że "kwestia trwania stosunku pracy powódki została już prawomocnie rozstrzygnięta" wyrokiem częściowym z dnia 28 czerwca 2007 r. przywracającym powódkę do pracy w pozwanej Spółce. Skoro powódka została przywrócona do pracy na podstawie wyroku sądu, to jest oczywiste, że stosunek pracy łączący strony, a wypowiedziany przez pozwaną Spółkę, najpierw ustał w wyniku jednostronnej czynności prawnej podjętej przez Spółkę, a następnie został restytuowany mocą orzeczenia sądu. W tym znaczeniu wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zatem "skuteczne", gdyż doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy, a ponieważ nastąpiło z naruszeniem art. 177 § 1 k.p., to należało orzec o przywróceniu powódki do pracy. Taka jest konstrukcja prawna art. 45 § 1 k.p., według którego sąd orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli "umowa uległa już rozwiązaniu" - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Orzeczenie w wyroku częściowym z dnia 28 czerwca 2007 r. o przywróceniu powódki do pracy oznacza więc, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu i w tym zakresie jest on wiążący w rozpoznawanej sprawie (art. 365 § 1 k.p.c.).

W tym kontekście całkowicie błędne są przedstawione przez skarżącą poglądy co do "zawieszenia" biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę

dokonanego przez pracodawcę do czasu upływu okresów ochronnych (ciąży i urlopu macierzyńskiego). W przepisach prawa pracy nie ma jakiegokolwiek oparcia pogląd jakoby umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, wypowiedziana przez pracodawcę wbrew zakazowi z art. 177 § 1 k.p., "przybierała" cechy umowy o pracę zawartej na czas określony. Wyrażony w tym przepisie zakaz wypowiedzenia (i rozwiązania) przez pracodawcę umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego określone są w art. 45 § 1 k.p. W związku z tym należy stwierdzić, że w stanie faktycznym sprawy stosunek pracy łączący strony ustał nie z chwilą zakończenia okresów ochronnych - jak wywodzi skarżąca - lecz z upływem okresu wypowiedzenia, a więc 30 września 2005 r.

Ustalenie prawomocnym wyrokiem częściowym z dnia 28 czerwca 2007 r. rozwiązania z powódką umowy o pracę z naruszeniem art. 177 § 1 k.p. spowodowało wydanie przez sąd orzeczenia przywracającego powódkę do pracy. Jednak ten prawomocny wyrok samodzielnie nie doprowadził do reaktywowania rozwiązanego stosunku pracy. Praktycznie od wejścia w życie Kodeksu pracy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, zasada prawna, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187; PiP 1979 nr 1, s. 171 z glosą W. Uziaka; PiP 1977 nr 7, s. 166 z glosą K. Kolby; NP 1978 nr 2, s. 318 z glosą T. Liszcz; OSPiKA 1978 nr 6, poz. 103 z glosą K. Korzana; Gospodarka-Administracja Państwowa 1987, poz. 16 z komentarzem H. Starczewskiego) utrwalona jest wykładnia, że orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny (por. też przykładowo uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 163, czy ostatnio wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., I BP 12/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 158). Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Co prawda stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. powstaje dopiero od daty

zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. Dlatego, gdy pracownik nie zgłosi pracodawcy w powyższym terminie gotowości do pracy (chyba, że przekroczenie tego terminu nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika), to orzeczenie o przywróceniu do pracy nie wywiera skutku materialnoprawnego w zakresie reaktywowania stosunku pracy. W takiej sytuacji pracownikowi nie będzie przysługiwać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 47 k.p., wynagrodzenie to przysługuje bowiem, pracownikowi który "podjął pracę" w wyniku przywrócenia do pracy (tak samo art. 51 § 1 k.p.). Dlatego też, jeżeli sąd równocześnie orzeka o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, to zasądzenie tego wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy, a w przypadku pracowników szczególnie chronionych w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 11; OSPiKA 1986 nr 9-10, poz. 172 z glosą Z. Świebody oraz wyrok z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; por. też art. 786 § 2 k.p.c.).

Inaczej jest, gdy sąd orzeka o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy już po prawomocnym przywróceniu do pracy (na przykład wskutek odrębnego dochodzenia tych roszczeń). Wówczas przesłanką uwzględnienia powództwa o takie wynagrodzenie jest stwierdzenie podjęcia pracy w wyniku prawomocnego przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Okres pozostawania bez pracy jest już wtedy pewny (zamknięty) i równy okresowi od rozwiązania umowy o pracę (upływ okresu wypowiedzenia) do reaktywowania stosunku pracy (zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy). Dla ustalenia daty końcowej okresu pozostawania bez pracy (co jest ważne w przypadku pracowników szczególnie chronionych - art. 47 zdanie drugie k.p.) istotna jest więc data zgłoszenia gotowości do pracy (przy spełnieniu warunków art. 48 § 1 k.p.), a nie data prawomocności wyroku przywracającego do pracy. Nie ma

też w takiej sytuacji przesłanek zasądzenia tego wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy (warunek ten musi być spełniony wcześniej jako przesłanka uwzględnienia powództwa).

W zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji orzekł w przedmiocie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po prawomocnym przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. Mianowicie, w wyroku częściowym z dnia 28 czerwca 2007 r. sąd nie orzekł o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy i pozostawił tę kwestię do rozstrzygnięcia po uprawomocnieniu się orzeczenia przywracającego powódkę do pracy w pozwanej Spółce. Orzeczenie przywracające powódkę do pracy uprawomocniło się z dniem 11 października 2007 r. (w dacie oddalenia przez Sąd Okręgowy apelacji pozwanej od wyroku częściowego z 28 czerwca 2007 r.). Od tego dnia rozpoczął się bieg siedmiodniowego terminu do zgłoszenia przez powódkę gotowości podjęcia pracy u pozwanej (art. 48 § 1 k.p.). Sądy obu instancji nie przywiązały znaczenia prawnego do daty zgłoszenia przez powódkę gotowości podjęcia pracy i praktyczne pominęły ustalenia faktyczne w tym zakresie. Jednakże Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu swego wyroku z 12 lutego 2009 r. zaznaczył, że "powódka kilkakrotnie, pisemnie i w sposób nie budzący wątpliwości zgłaszała pozwanej Spółce gotowość do pracy" (k. 474). Tego ustalenia w żaden sposób nie zanegował Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a zatem mieści się ono w granicach ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zgłoszenie przez powódkę gotowości podjęcia pracy po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego do pracy (i data tego zgłoszenia) wynikają zresztą z wielu dokumentów znajdujących się w aktach i stanowią materiał zebrany w postępowaniu w rozumieniu art. 382 k.p.c. (na przykład pismo Państwowej Inspekcji Pracy informujące o zawiadomieniu prokuratury o popełnieniu przestępstwa z art. 218 § 2 k.k., według którego to pisma powódka niezwłocznie, bo 12 października 2007 r., zgłosiła pracodawcy gotowość do pracy - k. 327). Oznacza to, że powódka zgłosiła gotowość podjęcia pracy w pozwanej Spółce po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego do pracy w terminie z art. 48 § 1 k.p. Jako pracownicy podlegającej szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy przysługiwało jej więc

wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.), czyli za okres od daty rozwiązania stosunku pracy do daty zgłoszenia gotowości podjęcia pracy, a nie do wcześniejszej daty uprawomocnienia się wyroku częściowego z dnia 28 czerwca 2007 r. W tym zakresie zaskarżony wyrok jest więc wadliwy, ale na (niewielką) niekorzyść powódki. Dotyczy to również warunkowego zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (zamiast bezwarunkowego). Jednakże skargę kasacyjną wniosła tylko strona pozwana, a w postępowaniu kasacyjnym obowiązuje zakaz orzekania na niekorzyść strony skarżącej w sytuacji, gdy druga strona nie wniosła skargi od wyroku sądu drugiej instancji (art. 384 w związku z art. 398²¹ k.p.c.), który to zakaz rozciąga się na ewentualne ponowne rozpoznanie sprawy w przypadku uwzględnienia skargi. W tej sytuacji Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że zaskarżony skargą kasacyjną strony pozwanej wyrok odpowiada prawu, mimo częściowo błędnego uzasadnienia (błędnej wykładni przepisów, których naruszenie wskazano w skardze), gdyż uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania nie może doprowadzić do wydania rozstrzygnięcia na niekorzyść pozwanej (na korzyść powódki).

Powołany w skardze "z ostrożności procesowej" zarzut obrazy art. 186 § 4 k.p. jest bezzasadny, nawet przy braku niezbędnych ustaleń faktycznych co do złożenia przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego (w szczególności co do daty złożenia). W kontekście wyżej przedstawionej wykładni prawa, albo powódka taki wniosek złożyła przed zgłoszeniem gotowości podjęcia pracy, co oznacza bezprzedmiotowość tego wniosku, bo w tej dacie stron nie łączył stosunek pracy, gdyż był to okres pozostawania bez pracy, albo po zgłoszeniu gotowości podjęcia pracy, co oznacza z kolei bezprzedmiotowość zarzutu naruszenia art. 186 § 4 k.p., gdyż nie dotyczy on okresu, za który przysługuje roszczenie stanowiące przedmiot rozpoznania.

Mając na względzie wszystkie powołane wyżej okoliczności, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.