

Nieprawidłowo zwolnionemu oddajemy po wyroku sądu poprzednią posadę i pensję

Rozstając się z pracownikiem, często popełniamy błędy: fałszujemy powód wypowiedzenia, stosujemy zły tryb zwolnienia lub po prostu przekraczamy termin. Jeśli sąd stanie wtedy po jego stronie, musimy niekiedy go ponownie przyjąć do firmy na dotychczasowych zasadach.

Gdy ktoś szuka sprawiedliwości, bo czuje się zwolniony niezgodnie z przepisami, sam decyduje, czego chce: przywrócenia do pracy z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez zajęcia czy stosownego odszkodowania.

Gdy wybierze pierwsze i wygra, sąd zwykle honoruje jego żądania i orzeka przywrócenie oraz wymienione wynagrodzenie. Wyjątkowo jednak wolno mu ich nie respektować: jeśli przywrócenie do pracy jest niemożliwe, np. firma przestała istnieć, lub niecelowe, np. relacje między stronami są tak napięte i nerwowe, że dezorganizują działalność zakładu, przedsiębiorstwo prowadzi inną działalność i dany pracownik nie miałby już co w nim robić.

Uwaga! Sąd jest związany roszczeniami pracowników chronionych przed rozwiązaniem umowy o pracę, np. ciężarnej, osoby w wieku przedemerytalnym, związkowca, przewlekle chorego itd. Gdy więc brzemienna kobieta, która dostała wymówienie, występuje o przywrócenie, sąd musi je orzec.

Wyrok przywracający zatrudnionego do pracy to jednak dopiero początek obowiązków z tym związanych, jakie mamy w związku ze wznowieniem współpracy z osobą przywróconą do pracy przez sąd. Wszystkie warto zrealizować, gdyż ignorancja takiego orzeczenia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną nawet do 30 tys. zł. Wynika tak z art. 282 § 2 kodeksu pracy.

Obowiązek 1. Czekamy siedem dni od dnia uprawomocnienia orzeczenia

Wygrany przez byłego podwładnego powrót do firmy nie oznacza wcale, że natychmiast musimy szykować dla niego stanowisko

Ma to zrobić – art. 48 § 1 kodeksu pracy – w ciągu siedmiu dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do firmy. Owe siedem dni bieżnie od daty uprawomocnienia się orzeczenia sądowego przywracającego do pracy, co potwierdził **Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1997r. (I PKN 444/97)**. Jeśli pracownik przegapi ten termin, nie mamy obowiązku ponownego zatrudnienia i może on stracić szansę na powrót. Przed takimi konsekwencjami uchroni się tylko wtedy, gdy wykaże, że opóźnienie nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Wówczas powinniśmy go przyjąć, mimo przekroczenia ustawowego terminu (**wyrok SN z 12 lipca 2005r., II PK 358/ 04**).

Przykład 1

Pan Andrzej wygrał przed sądem pierwszej instancji przywrócenie do pracy. Były szef odwołał się od orzeczenia, o czym pełnomocnik procesowy nie poinformował pana Andrzeja. O tym że sąd drugiej instancji też stanął po jego stronie, dowiedział się dopiero dwa tygodnie po uprawomocnieniu się orzeczenia drugiej instancji. Następnego dnia zgłosił gotowość podjęcia pracy u byłego pracodawcy, ale ten odesłał go z kwitkiem, powołując się na przekroczenie siedmiodniowego terminu na zgłoszenie. Nie pomogły wyjaśnienia pana Andrzeja, że zwłoka nie nastąpiła z jego winy. Sprawa trafiła aż do ostatniej instancji – Sądu Najwyższego. Ten uznał, że niepowiadomienie pana Andrzeja o wyroku przywracającym do pracy przez pełnomocnika procesowego to przyczyna niezależna od tego pracownika. Teraz pracodawca nie miał wyboru, musiał ponownie zatrudnić pana Andrzeja.

Chęć powrotu najlepiej na piśmie

Zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy może nastąpić w dowolnej formie. Przepisy nic tu bowiem nie narzucają. Pracownik może zatem zadzwonić do pracodawcy, wysłać faks lub list (tradycyjny albo e-mail) czy też pojechać osobiście. Byle przekazał jasny komunikat, że chce reaktywować stosunek pracy i jest gotowy niezwłocznie przystąpić do realizacji obowiązków z niego wynikających (**wyrok SN z 12 listopada 2003r., I PK 524/02**). Oczywiście dla celów dowodowych na wypadek ewentualnego sporu najlepiej, aby zrobił to w formie pisemnej.

Przykład 2

Pani Anna po roku utarczek sądowych została przywrócona do pracy. Orzeczenie uprawomocniło się 6 listopada 2008 r. i następnego dnia pojawiła się w firmie, by zgłosić swoją gotowość do pracy. Przygotowała krótkie pismo w dwóch egzemplarzach: jeden zostawiła w dziale kadr, na drugim poprosiła o pokwitowanie przyjęcia. Wyglądało ono tak:

Odmawiamy tylko w jednej sytuacji

Siedmiodniowy termin na zgłoszenie gotowości do pracy ma ogromne znaczenie dla obu stron. Jeśli zatrudniony nie dotrzyma go z własnej winy, traci prawo do ponownego zatrudnienia, gdyż pracodawca może wówczas odmówić jego przyjęcia. Pozwala mu na to art. 48 § 1 kodeksu pracy. Jest to jednak jedyna uzasadniona przyczyna odmowy wykonania orzeczenia sądowego o przywróceniu do pracy. I co ważne, odmowa nie jest równoznaczna z wygaśnięciem stosunku pracy – zauważył **SN w orzeczeniu z 23 listopada 2001r. (I PKN 657/00)**. Nie możemy więc powiedzieć nie, gdy pracownik w chwili zgłaszania powrotu jest zatrudniony gdzie indziej (**wyrok SN z 4 grudnia 2003r., I PK 109/03**). Ten ostatni ma bowiem – w świetle art. 48 § 2 kodeksu pracy – prawo bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy. Według orzeczenia **SN z 16 kwietnia 2003r. (I PK 154/02)** nie wolno nam także zastępować się likwidacją stanowiska, które zwolniony poprzednio zajmował. I tak musimy go wtedy ponownie zatrudnić.

Przykład 3

Pan Marcin został zwolniony z powodu likwidacji jego stanowiska – specjalisty ds. kontroli wydatków. Jego zdaniem nie to było przyczyną, i dlatego domagał się przywrócenia do pracy przed sądem. Wykazał, że jego dotychczasowa posada pozostała, a firma ją tylko inaczej nazwała i obsadziła kim innym. Sąd przyznał mu rację i przywrócił go do pracy. Pan Marcin zgłosił gotowość jej podjęcia w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Pracodawca odmówił, tłumacząc się likwidacją jego stanowiska. Dopiero wizja egzekucji orzeczenia spowodowała, że ustąpił i ponownie zatrudnił pana Marcina.

Musimy przyjąć nieprawidłowo zwolnionego zgłaszającego gotowość podjęcia pracy w ustawowym terminie, jeśli nawet utracił uprawnienia (kwalifikacje) konieczne na stanowisku zajmowanym przed ustaniem zatrudnienia – uznał **SN w wyroku z 29 czerwca 2005r. (II PK 326/04)**. Utrata uprawnień (kwalifikacji) nie może stanowić podstawy do uznania, że nie zgłosił skutecznie gotowości podjęcia pracy. Jest to jednak usprawiedliwiony powód w rozumieniu art. 45 kodeksu pracy do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub wymówienia warunków pracy i płacy. Postanowił tak **SN w wyroku z 6 października 1998r. (I PKN 368/98)**.

Obowiązek 2. Wolno przejściowo zlecić inne zadania

Wyjątkowo z przyczyn organizacyjnych możemy sobie pozwolić na powierzenie wracającemu innym zadaniom niż dotychczasowe. Pensji nie wolno jednak zmniejszyć

Osobę zwolnioną nieprawidłowo ponownie przyjmujemy na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy. Nie musimy przy tym określać kolejny raz zasad współpracy przez wskazanie stanowiska, wynagrodzenia i innych elementów stosunku pracy.

Tak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 26 listopada 2003r. (I PK 490/02)**. Gdy pracownik zgłosi gotowość powrotu w ustawowym terminie, mamy obowiązek mu zagwarantować tę samą posadę, pracę na nim na takich samych zasadach oraz za takim samym wynagrodzeniem.

Przykład 4

Pani Magda została przez sąd przywrócona do pracy. Zgłosiła gotowość jej podjęcia w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku sądowego, a pracodawca ponownie ją zatrudnił. W dniu, kiedy miała rozpocząć pracę, obie strony uznały, że najpierw powinna wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy. Tak też kobieta zrobiła. Po dwóch tygodniach pojawiła się w pracy, a szef kazał jej wykonywać takie same obowiązki, jak przed nieprawidłowym zwolnieniem. Gdy zapytała o warunki pracy i płacy, usłyszała, że nic się nie zmieniło w stosunku do tych, jakie miała poprzednio.

W pewnych sytuacjach mamy jednak prawo powierzyć ponownie zatrudnianemu inne stanowisko.

Według orzeczenia **SN z 18 kwietnia 2000r. (I PKN 602/99)** jest to możliwe z przyczyn organizacyjnych oraz z innych powodów uzasadnionych naszymi potrzebami. Przesunięcia dokonujemy zgodnie z art. 42 § 4 kodeksu pracy, a więc nowy etat ma odpowiadać kwalifikacjom przenoszonych i nie powinien powodować obniżenia jego poborów. Maksymalny czas realizacji innych zadań to trzy miesiące w roku kalendarzowym.

Przykład 5

Pan Roman był zatrudniony na stałej umowie o pracę jako sprzedawca. Został zwolniony za wypowiedzeniem bez podania przyczyny. Sąd przywrócił go do pracy na poprzednich warunkach. Gdy trzeciego dnia po uprawomocnieniu się orzeczenia zgłosił gotowość podjęcia zatrudnienia, szef przyjął go ponownie. Okazało się jednak, że byli współpracownicy, w tym bezpośredni przełożony, nie chcą z nim pracować. W tej sytuacji zapadła decyzja o powierzeniu mu na dwa miesiące innych czynności, stosownych do jego kwalifikacji. Po tygodniu pracodawca zdecydował się na ponowne rozstanie się z nim, i tym razem nie zapomniał podać przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu.

Obowiązek 3. Robimy porządek w teczce personalnej

Nie ma potrzeby sporządzania kolejnego angażu dla osoby wracającej do firmy na mocy wyroku sądu. Ten fakt trzeba jednak odnotować m.in. w jego świadectwie pracy i aktach osobowych

Przywrócenie następuje na poprzednie stanowisko i na poprzednich warunkach określonych w umowie o pracę, którą wcześniej zerwaliśmy wadliwie. Według wyroku **SN z 29 czerwca 2005r. (I PK 326/04)** orzeczenie sądowe anuluje skutki nieprawidłowego rozwiązania umowy, a przystąpienie do pracy przywraca ważność poprzedniemu stosunkowi pracy, właśnie z dniem dopuszczenia do pracy. Poprzednia umowa o pracę staje się z tą datą obowiązująca. Należy jednak jakoś uporządkować ten bałagan.

Zaświadczenie lekarskie

Bez ważnego orzeczenia lekarskiego nie wolno zatrudnionego dopuścić na stanowisko pracy. Jeśli się zdezaktualizowało to, które ma, kierujemy go najpierw na badania okresowe. Aby mógł zacząć pracę, musi mieć – według art. 229 § 4 kodeksu pracy – aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku, czyli stwierdzające stan zdrowia na dzień, kiedy dopuszczamy go na stanowisko. Zachowuje ono ważność przez czas w nim wymieniony, chyba że występują wtedy zdarzenia wskazujące na zmianę stanu zdrowia podwładnego – stwierdził **SN w wyroku z 18 grudnia 2002r. (I PK 44/02)**. Orzeczenie musi więc mieć również osoba przywrócona do pracy: wydane nie po wstępnych badaniach lekarskich, lecz okresowych. Nie dochodzi bowiem wówczas do nawiązania nowego stosunku pracy, lecz reaktywowania wcześniej istniejącego >patrz ramka.

Przykład 6

Pan Kazimierz został przywrócony do pracy. Kiedy po zgłoszeniu gotowości do jej rozpoczęcia pracodawca sprawdził jego orzeczenie z ostatnich badań okresowych, okazało się, że się przeterminowało. Szef dał mu skierowanie na badania okresowe. Do pracy dopuścił pana Kazimierza następnego dnia po tym, kiedy ten przedstawił zaświadczenie medyczne o braku przeciwwskazań do pracy.

Wysyłamy na kurs z bezpieczeństwa

Dopuszczenie do pracy jest uwarunkowane nie tylko aktualnym orzeczeniem lekarskim. Pracownik musi też być po okresowym szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Bez jego przeprowadzenia pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy (art. 237³ § 2 kodeksu pracy). Tu, podobnie jak przy badaniach lekarskich, nie chodzi o szkolenie wstępne, ale okresowe.

Świadectwo nowe lub skorygowane

Mimo że wcześniej nieprawidłowo rozwiązaliśmy stosunek pracy, to i tak powinniśmy mu dać świadectwo pracy. Co jednak zrobić ze świadectwem, gdy sąd przywrócił podwładnego do pracy? Odpowiedź znajdujemy w § 5 ust. 3 i 4 [rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania \(DzU nr 60, poz. 282 ze zm.\)](#). I tak mamy wówczas obowiązek:

- zamieścić informację o orzeczeniu sądowym przywracającym do pracy, jeśli zainteresowany tego żąda, a umowę przerwaliśmy za wypowiedzeniem;
- wydać nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, jeśli do rozwiązania umowy doszło bez wypowiedzenia z winy zatrudnionego; poprzednie świadectwo powinniśmy zniszczyć najpóźniej w dniu wydania nowego.

Przykład 7

Pani Bożena została zwolniona za wypowiedzeniem, ale jego uzasadnienie miało się z prawdą. Sąd przywrócił ją do pracy, i ona ją podjęła. Uznała, że warto zamieścić informację o orzeczeniu w świadectwie pracy, które otrzymała po ustaniu stosunku pracy i zwróciła się z tym do szefa. Ten podał ją w ust. 6 świadectwa „Informacje uzupełniające” z datą wpisu i podpisem osoby wpisującej.

Uzupełniamy akta osobowe

Do części B akt osobowych – związanej z nawiązaniem stosunku pracy i przebiegiem zatrudnienia – wpinamy teraz:

- orzeczenie sądu o przywróceniu do pracy,
- oświadczenie zainteresowanego o zgłoszeniu gotowości do pracy lub notatkę służbową o tym, kiedy i w jakiej formie je złożył ustnie,
- zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku,
- zaświadczenie o odbyciu szkolenia okresowego bhp.

Każdemu z tych dokumentów nadajemy kolejny numer i umieszczamy w spisie treści tej części akt osobowych. Oprócz tego przywracamy dokumentację pracowniczą tej osoby, tj. kartę ewidencji czasu pracy, imienną kartę wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą, dokumentację dotyczącą chorób zawodowych i wypadków przy pracy oraz kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego. Stanowi tak [rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika \(Dz.U nr 62, poz. 286 ze zm.\)](#).

Kiedy konieczna wizyta u medyka

Nasze zachowanie wobec przywróconego przez sąd zależy od tego, jakim orzeczeniem legitymuje się on w chwili zgłaszania gotowości do pracy. I tak, jeśli jest ono:

- wciąż ważne i stwierdza brak przeciwwskazań do pracy – pozwalamy mu na realizację zadań,
- gdy straciło aktualność – wystawiamy skierowanie na badania lekarskie i czekamy na jego wyniki mające określić zdatność bądź niezdatność do pracy na konkretnym stanowisku; wynika tak z § 4 [rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy \(Dz. U nr 69, poz. 332 ze zm.\)](#), oraz
- gdy nawet jedno przeciwwskazanie do wykonywania choćby jednego obowiązku z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku uprawnia nas przy tym do wręczenia wypowiedzenia. Pozwolił na to **SN w orzeczeniu z 16 grudnia 1999r. (I PKN 469/99)**.

Obowiązek 4. Wypłacamy wynagrodzenie za czas pozostawania bez zajęcia

Pensję dla byłego podwładnego, jaką przyznał mu sąd za okres szukania pracy, liczymy jak ekwiwalent za urlop. Odzwierciedla ona zatem jego średnie zarobki

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy spoczywa na nas, gdy zwolniony podejmie pracę w wyniku przywrócenia. Nie uiszczamy go jednak zawsze za cały czas, kiedy nie znalazł on innego zatrudnienia. Sąd jest bowiem związany maksymalnymi okresami, za które może je przyznać, określonymi w art. 47 i 57 kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami obciąża nas wynagrodzenie:

- maksymalnie za dwa miesiące pozostawania bez pracy lub za miesiąc, gdy wypowiedzenie wynosiło trzy miesiące;
- nie więcej niż za trzy miesiące i nie mniej niż za miesiąc, jeśli wadliwie zwolniliśmy kogoś dyscyplinarnie.

Ale są i tacy pracownicy, których żadne limity nie dotyczą, np. w wieku przedemerytalnym, kobiety w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego, a także ojcowie wychowujący dziecko i przebywający na urlopie macierzyńskim. Oni muszą otrzymać wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Z okresu pozostawania bez pracy, za który pracownik otrzyma wynagrodzenie, należy odliczyć okresy pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego (por. **wyrok SN z 19 kwietnia 2006r., I PK 158/05**).

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obliczamy tak jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – wynika z § 1 pkt 1 [rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy \(Dz U nr 62, poz. 289 ze zm.\)](#). Sięgamy zatem do [rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop \(Dz U nr 2, poz. 14 ze zm.\)](#). Do podstawy wymiaru przyjmujemy składniki:

- stałe - w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, czyli w miesiącu, kiedy zatrudniony zaczął ponownie realizować zadania służbowe po przywróceniu do pracy;
- zmienne za okresy miesięczne – w średniej wysokości wypłaconej w ciągu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do wynagrodzenia; jeżeli pracownik nie przepracował pełnego trzymiesięcznego okresu, trzeba wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie podzielić przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni, jakie przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy;
- zmienne za okresy dłuższe niż miesiąc – w średniej wysokości wypłaconej w ciągu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do wynagrodzenia.

Przykład 8

Sąd przyznał pani Indze prawo do wynagrodzenia za dwa miesiące pozostawania bez pracy, jeśli podejmie zatrudnienie w wyniku przywrócenia do pracy. Przed nieprawidłowym wypowiedzeniem zarabiała 2100 zł pensji zasadniczej i prowizję w wysokości 4 proc. od obrotu, która wyniosła w miesiącach poprzedzających ustanie stosunku pracy: luty 1760 zł, marzec 1980 zł, kwiecień 1840 zł, co daje średnią 1860 zł. Ta średnia została wzięta pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia pani Ingi za dwa miesiące pozostawania bez pracy. Wyniosło ono 7920 zł, a zostało wyliczone w następujący sposób:

- 2100 zł + 1860 zł = 3960 zł
- 3960 zł x 2 miesiące = 7920 zł

Obowiązek 5. Okres między zwolnieniem a powrotem nie wydłuża wypoczynku Pozostawanie bez pracy wpływa na staż, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Ale nie przynajmniej za ten czas urlopu

Podwładnemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia, wliczamy do okresu zatrudnienia czas pozostawania bez pracy, za który sąd przyznał wynagrodzenie. Wynika tak z art. 51 zd. pierwsze kodeksu pracy. Czas pozostawania bez zajęcia uwzględniamy w zakładowym i ogólnym stażu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze, np. pani Indze z przykładu 8 dwa miesiące. Jeśli w tym czasie zatrudniony gdzieś pracował, wówczas do jego ogólnego stażu przyjmujemy albo pozostawanie bez pracy, za które sąd przyznał wynagrodzenie, albo tę inną pracę.

Okresu pozostawania bez pracy, za który sąd nie przyznał wynagrodzenia, nie traktujemy jako przerwy w zatrudnieniu pociągającej za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Nakazuje tak art. 51 § 1 zd. drugie kodeksu pracy, który zapobiega utracie uprawnień nabytych przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy, ale nie gwarantuje uzyskania w trakcie pozostawania bez pracy nowych uprawnień, jak prawa do nabycia akcji pracowniczych prywatyzowanego przedsiębiorstwa (por. **wyrok SN z 16 lutego 2007r., II PK 199/06**). Należy go zatem uwzględniać przy obliczaniu np. wypowiedzenia obowiązującego zatrudnionego czy wysokości odprawy pieniężnej wypłacanej pracownikowi w razie zwolnień grupowych albo zwolnień indywidualnych z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych.

Przykład 9

Pan Nikodem został nieprawidłowo zwolniony z pracy po dwuipółrocznym zatrudnieniu. Sąd przywrócił go i przyznał wynagrodzenie za dwa miesiące pozostawania bez pracy, choć w sumie nie pracował przez ponad siedem miesięcy. Gdy podjął na nowo zatrudnienie, już po tygodniu szef ponownie wypowiedział mu umowę o pracę (tym razem zachowując wszystkie reguły). Umowa rozwiązała się tym razem po trzech miesiącach wymówienia, a nie po miesiącu, jak poprzednio. Ustalając długość wypowiedzenia, pracodawca musiał bowiem uwzględnić okres faktycznego wykonywania pracy oraz pozostawania bez niej, za które sąd przyznał i nie przyznał wynagrodzenia.

Zaliczanie okresu pozostawania bez pracy do stażu zatrudnienia nie oznacza, że okres ten zwiększa staż urlopowy. Za okres pozostawania bez pracy nie należy się ani urlop wypoczynkowy, ani ekwiwalent urlopowy – uznał **SN w wyroku z 14 marca 2006r. (I PK 144/05)**. Urlop ten przysługuje wyłącznie za faktyczne świadczenie pracy. Dlatego nie można go nabyć za czas nieświadczenia pracy, nawet jeśli okres ten uwzględniamy w okresie zatrudnienia.

Jadwiga Sztabińska