

**Wyrok z dnia 29 października 2007 r.**

**II PK 56/07**

**1. Przepis art. 26 k.p. nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika.**

**2. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy (rozpoczęcia się okresu zatrudnienia). Okresem wypowiedzenia dokonanego przed nawiązaniem się stosunku pracy jest okres przewidziany w art. 36 § 1 pkt 1 k.p., chyba że pracownik wcześniej pozostawał z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy.**

**3. Przepis art. 49 k.p. w zakresie, w jakim stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia, dotyczy wypowiedzenia dokonanego, zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 października 2007 r. sprawy z powództwa L.P.P. Spółki z o.o. w B. przeciwko Jackowi P. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 września 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zasądził od pozwanego Jacka P. na rzecz L.P.P. Spółki z o.o. w B. kwotę 77.678 zł tytułem odszkodowania umownego za nieprzystąpienie do wykonywania umowy o pracę. Sąd Okręgowy ustalił, że strony zawarły w dniu 15

listopada 2004 r. umowę o pracę. Podjęcie pracy przez pozwanego miało nastąpić z dniem 1 marca 2005 r. W § 1 ust. 2 umowy zwarte zostało postanowienie, że „jeżeli pracownik po podpisaniu niniejszej umowy nie przystąpi do jej wykonywania na warunkach w niej określonych lub od umowy odstąpi wówczas zobowiązuje się on do zapłaty zakładowi pracy odszkodowania w wysokości równoważności w złotych 20.000 euro”. Do zawarcia przez strony umowy o pracę doszło po wielomiesięcznych negocjacjach, a po jej zawarciu, w wyniku pertraktacji z dotychczasowym pracodawcą pozwany uzyskał znaczną podwyżkę wynagrodzenia. W dniu 18 stycznia 2005 r. pozwany wystąpił do strony powodowej z propozycją rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, która to propozycja nie została przyjęta. Pismem z dnia 1 lutego 2005 r. pozwany złożył stronie powodowej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem i nie przystąpił do pracy w dniu 1 marca 2005 r. W dniu 28 lipca 2005 r. strona powodowa rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że dopuszczalne było ustalenie w umowie o pracę dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia, gdyż było to dla pozwanego korzystniejsze. W tej sytuacji dokonane przez niego wypowiedzenie umowy o pracę nie było skuteczne. W zakresie żądania wywodzonego z § 1 ust. 2 umowy o pracę, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że nie ma przeszkód do zastosowania w niniejszej sprawie art. 483 § 1 k.c. i art. 389 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., po pierwsze - z uwagi na rozbieżność między datą podpisania umowy a datą przystąpienia do jej wykonywania przez pozwanego, a po drugie - zastrzeżenie kary umownej nie naruszało zasady swobody wyboru pracy wyrażonej w art. 65 ust. 1 Konstytucji oraz art. 10 § 1 k.p. Pozwany umowę ze stroną pozwaną zawarł dobrowolnie i uczynił to w celu wynegocjowania lepszych warunków płacowych u dotychczasowego pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 29 września 2006 r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo uznając, że stan faktyczny sprawy jest nie-sporny. Sąd Apelacyjny stwierdził, że pozwany co prawda zawarł umowę o pracę, lecz stosownie do art. 26 k.p. stosunek pracy nie został nawiązany. Rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę przed zaistnieniem stosunku pracy w świetle wykładni przytoczonego przepisu jest dopuszczalne. Wskazanie przez pozwanego

błędny okres wypowiedzenia, sprzecznego z § 8 umowy o pracę, nie pozbawia dokonanego wypowiedzenia skuteczności, gdyż w tej sytuacji winna mieć zastosowanie zasada opisana w art. 49 k.p. W rezultacie nie doszło do nawiązania stosunku pracy, który powstałby z dniem 1 marca 2005 r. Pomimo ustalenia, że pozwany „wskutek nieprzystąpienia do realizacji stosunku pracy wyrządził stronie powodowej szkodę”, Sąd drugiej instancji wykluczył możliwość zastosowania w niniejszej sprawie: art. 389 k.c. - z uwagi na brak zawarcia przez strony umowy przedwstępnej; art. 485 w związku z art. 300 k.p. - z uwagi na niedopuszczalność odstąpienia od umowy o pracę wynikającą z normy art. 18 k.p. w związku z art. 36 k.p.; art. 477 k.c. w związku z art. 300 k.p. - z uwagi na treść art. 18 k.p., z którego wynika brak możliwości zastosowania do umowy o pracę odpowiedzialności kontraktowej; przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności odszkodowawczej, łączących tę odpowiedzialność „z nienależytym wykonaniem lub niewykonaniem obowiązków pracowniczych, czyli z zachowaniem reprezentowanym przez pracownika w tracie stosunku pracy, a nie jedynie w sytuacji trwania umowy o pracę”.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona powodowa zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to: 1) art. 114, art. 115 i nast. k.p., poprzez błędną ich wykładnię prowadzącą w sposób nieuzasadniony do ograniczenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wyłącznie do okresu trwania stosunku pracy, a w konsekwencji niezastosowanie tych przepisów jako podstawy prawnej żądania powodowej Spółki oraz 2) art. 49 k.p., przez jego niezastosowanie pomimo powołania się przez Sąd Apelacyjny na ten przepis w kontekście oceny skuteczności wypowiedzenia. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w niniejszej sprawie „okresem wymaganym” w rozumieniu art. 49 k.p. był przewidziany umową o pracę 6-miesięczny okres wypowiedzenia. Skoro więc pozwany wypowiedział umowę o pracę przy zastosowaniu innego niż przewidziany umową, bo dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, umowa rozwiązała się z upływem umownego okresu wypowiedzenia. W związku z tym końcowa data ustania umowy o pracę przypadła po dniu 1 marca 2005 r., w którym pozwany miał podjąć pracę. W rezultacie skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pozwanego nastąpił w ostat-

nim dniu sierpnia 2005 r. stosownie do treści art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. Wprawdzie okres ten został skrócony wskutek oświadczenia strony powodowej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże oświadczenie to datowane na dzień 28 lipca 2005 r. zostało złożone niewątpliwie już po dacie, w której pozwany był obowiązany podjąć pracę umówioną. W tej sytuacji bezprecedensowa jest konkluzja Sądu drugiej instancji, że nie doszło między stronami do nawiązania stosunku pracy. Z jednej bowiem strony Sąd ten uznał, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę winno podlegać ocenie w aspekcie art. 49 k.p., z drugiej zaś oceny tej nie zastosował, zdając się przyjmować, że okres wypowiedzenia upłynął przed datą określoną jako dzień przystąpienia pozwanego do pracy. Tymczasem stosownie do art. 26 k.p. stosunek pracy pomiędzy stronami nawiązał się w dniu 1 marca 2006 r. niezależnie od tego, że pozwany do pracy nie przystąpił. Przystąpienie pozwanego do pracy zgodnie z umową o pracę, nawet przy wypowiedzeniu przez niego tej umowy, pozwoliłoby na uniknięcie przez skarżącego kosztów związanych ze znalezieniem innego odpowiedniego pracownika.

Skarżący wskazał nadto, że z przepisów art. 114 i następne k.p. nie wynika, iż odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika może wynikać wyłącznie z jego zachowania reprezentowanego w trakcie stosunku pracy. Tymczasem to nie stosunek pracy jest źródłem praw i obowiązków pracownika, lecz umowa o pracę i inne normatywne akty prawa pracy. W rezultacie już z chwilą zawarcia umowy o pracę powstaje obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, czyli lojalnego i uczciwego postępowania przez cały czas trwania umowy o pracę. Nie do przyjęcia jest w tej sytuacji całkowite wyłączenie przez Sąd drugiej instancji odpowiedzialności pracownika za niewykonanie tego rodzaju obowiązku w sytuacji wyrządzenia pracodawcy szkody w okresie od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia określonego przez strony jako dzień podjęcia przez pracownika umówionej pracy. Nawet gdyby przyjąć, że Kodeks pracy nie normuje wprost odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną w wymienionym wyżej okresie, to Sąd orzekający winien dokonać takiej wykładni przepisów prawa, która zappełniłaby istniejącą „lukę prawną” w drodze analogii. Tworzenie sytuacji niepoddających się w ogóle normom prawnym nie jest dopuszczalne w państwie prawa (art. 2 Konstytucji RP).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się - w myśl art. 26 k.p. - w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 pkt 5 k.p.), a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Przepis art. 26 k.p. przewiduje więc możliwość określenia w umowie o pracę późniejszego terminu nawiązania stosunku pracy niż dzień zawarcia tej umowy i to bez żadnych ograniczeń w czasie, a nadto nie uzależnia powstania stosunku pracy od faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika. Błędny jest tym samym pogląd Sądu drugiej instancji, że „nieprzystąpienie pracownika do wykonywania umowy” (nierozpoczęcie przez niego pracy w dniu określonym w umowie o pracę) wywołuje skutek w postaci „braku zaistnienia stosunku pracy” (nienawiązania się stosunku pracy między stronami umowy o pracę). W świetle bowiem art. 26 k.p. umowa o pracę jest czynnością prawną wystarczającą do nawiązania stosunku pracy między stronami w dniu, który strony same określiły bądź w dniu, w którym umowa została zawarta, jeżeli strony nie podały innej daty nawiązania stosunku pracy. Z tego względu w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy, a jeżeli nieprzystąpienie do pracy przez pracownika nastąpiło z przyczyn przez niego zwinionych, to pracodawca może stosować przewidziane prawem sankcje aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W dniu nawiązania stosunku pracy rozpoczyna się okres zatrudnienia. Jeżeli więc strony wskazały w umowie o pracę dzień rozpoczęcia pracy późniejszy niż data zawarcia umowy, okres pomiędzy zawarciem umowy a nawiązaniem stosunku pracy nie jest traktowany jako okres zatrudnienia, a pracownikowi nie przysługują w tym okresie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Natomiast w okresie między zawarciem umowy o pracę a terminem określonym w niej jako data nawiązania stosunku pracy, umowa ta może być rozwiązana na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy (por. między innymi: K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, tom I, Kraków, 2006, wyd. V; U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki: Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk, 2004, wyd. IV). Pogląd ten wydaje się trafny, skoro w myśl art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), a stosownie do art. 32 § 1 pkt 3 k.p., każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Problem wyłania się jednak na tle art. 36 § 1 k.p., który uzależnia długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Do tego okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi na podstawie art. 36 § 1<sup>1</sup> k.p. okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02 (OSNP 2004 nr 1, poz. 4), Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ustalaniu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy. Z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń nie wynika, aby w przypadku pozwanego przesłanka ta zachodziła. Rodzi to pytanie o możliwość wypowiedzenia przez niego umowy o pracę przed nawiązaniem się stosunku pracy, a tym samym przed rozpoczęciem się okresu zatrudnienia, do którego to pojęcia odsyła art. 36 k.p. W wyroku z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 34/99 (OSNAPIUS 2000 nr 14, poz. 544), Sąd Najwyższy stwierdził, że o długości okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.) decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.). Przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie, w której zapadł powyższy wyrok, była kwestia dopuszczalności wliczania okresu wypowiedzenia do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, jednakże przytoczona teza wskazuje na możliwość takiego rozumienia art. 36 § 1 k.p., które pozwala wliczyć do zakładowego stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, okresu zatrudnienia u danego pracodawcy rozumianego jako okres obowiązywania umowy o pracę, a nie tylko okres liczony od momentu nawiązania stosunku pracy. Istotniejsze jest jednak to, że z żadnego przepisu obowiązującego prawa nie wynika zakaz rozwiązania (w tym za wypowiedzeniem) umowy o pracę przed nawiązaniem się stosunku pracy ani też możliwość rozwiązania takiej umowy wyłącznie w okresie zatrudnienia (liczonego od daty nawiązania się stosunku pracy). Wręcz przeciwnie, przepis art. 34 k.p. uzależnia długość okresu wypowiedzenia jedynie od długości ustalonego w umowie o pracę okresu próbnego, a przepis art. 33 k.p. stanowi o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony wyłącznie w zależności od długości okresu, na który umowa została zawarta (dłuższy niż 6 miesięcy). Przepisy te regulują kwe-

stie związane z rozwiązywaniem za wypowiedzeniem terminowych umów o pracę i w żadnym zakresie nie odnoszą się do „okresu zatrudnienia”. Dotyczący wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony przepis art. 36 § 1 k.p. posługuje się pojęciem „okresu zatrudnienia” wyłącznie dla potrzeb ustalenia długości okresu wypowiedzenia, nie odnosi się natomiast do samej możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w czasie przed rozpoczęciem się okresu zatrudnienia. W tej sytuacji należy przyjąć, że możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie jest uzależniona od rozpoczęcia się okresu zatrudnienia. Okresem wypowiedzenia dokonanego przed nawiązaniem się stosunku jest okres przewidziany w art. 36 § 1 pkt 1 k.p. (ponieważ nie ma okresu zatrudnienia, do którego można by wliczyć ewentualny okres zatrudnienia, o którym stanowi art. 36 § 1<sup>1</sup> k.p.), chyba że pracownik wcześniej pozostawał z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy. Ta ostatnia sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie.

W tej sytuacji uzasadniony jest powołany w ramach podstawy naruszenia prawa materialnego zarzut naruszenia art. 49 k.p., poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy. Zgodnie z wymienionym przepisem, w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Co prawda, przepis ten znajduje się w oddziale 4 rozdziału drugiego Kodeksu pracy, normującym uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jednakże należy go rozumieć w ten sposób, że niezależnie od tego, czy stosunek pracy zostanie wypowiedziany przez pracodawcę czy też przez pracownika z zastosowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia. Natomiast w sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę z zastosowaniem krótszego okresu wypowiedzenia dokona pracodawca, pracownikowi przysługiwać będzie uprawnienie do żądania wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy, czyli do czasu upływu właściwego (wymaganego) okresu wypowiedzenia. Inaczej rzecz ujmując, przepis art. 49 k.p. w zakresie, w jakim stanowi o rozwiązaniu z mocy prawa umowy o pracę z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia, dotyczy zarówno wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę jak i przez pracownika.

Z uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia wydaje się wynikać, że Sąd drugiej instancji w taki właśnie sposób rozumie art. 49 k.p., jednakże myli skuteczność dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę z momentem rozwiązania tej umowy. Tymczasem skuteczność wypowiedzenia oznacza tylko tyle, że zastosowanie w nim krótszego niż wymagany (właściwy) okres wypowiedzenia nie stanowi o bezskuteczności bądź nieważności wypowiedzenia, a jedynie powoduje z mocy prawa przesunięcie momentu rozwiązania umowy o pracę do czasu upływu wymaganego okresu wypowiedzenia. Zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany następuje między innymi w przypadku zastosowania okresu krótszego niż to wymaga staż pracy pracownika, w razie niewłaściwego określenia terminu ustania stosunku pracy mimo uwzględnienia w długości okresu wypowiedzenia stażu pracy pracownika, a także w sytuacji, gdy zostanie zastosowany okres wypowiedzenia krótszy niż wynikający z postanowienia umowy o pracę przewidującego przedłużenie okresu wypowiedzenia określonego w art. 36 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest dopuszczalne z zastrzeżeniem, iż nie może ono być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego oraz z określoną w art. 18 k.p. „zasadą korzystności” (por. między innymi uchwałę z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87; wyroki z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 122; z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328; z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39).

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych należy więc stwierdzić, że skoro strony postanowiły w umowie o pracę o przedłużeniu ustawowego okresu wypowiedzenia do 6 miesięcy i postanowienie to nie zostało przez Sąd drugiej instancji uznane za nieważne (przynajmniej nic takiego nie wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku), to złożenie przez pozwanego w dniu 1 lutego 2005 r. oświadczenia o wypowiedzeniu tej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia spowodowało, że z mocy prawa skutek tego wypowiedzenia w postaci rozwiązania umowy o pracę został przesunięty na dzień 31 sierpnia 2005 r. stosownie do art. 32 § 2 w związku z art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. Konsekwencją tego stanu rzeczy było to, że stosunek pracy między stronami nawiązał się zgodnie z art. 26 k.p. w dniu 1 marca 2005 r. określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy przez pozwanego



i niezależnie od niepodjęcia przez niego tej pracy. Następnie, w trakcie biegu okresu wypowiedzenia powodowa Spółka w dniu 28 lipca 2005 r. rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na nieusprawiedliwione niestawienie w pracy. W tej sytuacji nieuprawnione jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że chociaż pozwany wskutek „nieprzystąpienia do realizacji stosunku pracy wyrządził stronie powodowej szkodę”, to nie może ponosić odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianej w Kodeksie pracy. Powoduje to zasadność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 114 i art. 115 k.p., chociaż z innych przyczyn, niż sformułowane przez skarżącego w skardze kasacyjnej.

Na marginesie należy podnieść, że przedmiot procesu wyznaczają: zgłoszone przez powoda roszczenie i przytoczone okoliczności faktyczne uzasadniające żądanie pozwu (art. 187 § 1 k.p.c.). Wskazana kwalifikacja prawna zgłoszonego roszczenia ma znaczenie uzupełniające, gdyż pośrednio określa podstawę faktyczną żądania pozwu. Sąd nie jest jednak związany podstawą prawną powództwa i może badać jej prawidłowość bez względu na to, czy na skutek wyboru przez powoda żądania i zakreślenia jego podstawy faktycznej wyłączona jest możliwość orzekania co do innego wchodzącego w rachubę roszczenia materialnoprawnego. W konsekwencji odniesienie się do różnych konstrukcji prawnych czy relacji między roszczeniami nie stanowi naruszenia zakazu z art. 321 § 1 k.p.c. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 2/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 6, poz. 310 i orzeczenia tam powołane).

Z powyższych względów na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====