



Sygn. akt I PK 308/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.K.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...] o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 26 kwietnia 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 października 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził od P. Spółce z o.o. w [...] na rzecz powoda A.K. kwotę 25.140 zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że A. K. został zatrudniony w [...] Okręgowym Zakładzie [...] (obecnie P. Spółce z o.o. w [...]) z dniem 1 czerwca 1993 r. na stanowisku radcy prawnego. Od 28 lutego 2010 r. powód pracował w Oddziale w [...], a z dniem 1 marca 2010 r. przeniesiony został do Oddziału Zarządzania i Obsługi w [...].

W dniu 2 lutego 2015 r. strona pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd stwierdził, że strona pozwana nie zastosowała obiektywnego i sprawiedliwego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, bowiem w żaden sposób nie odnosiło się do cech pracownika, jakości wykonywanej przez niego pracy, stosunku do powierzonych mu obowiązków i w zasadzie miało charakter pozorny. W tym stanie rzeczy Sąd, na podstawie art. 47¹ k.p., zasądził rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia. Sąd nie znalazł natomiast podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia w wysokości wskazanej w pozwie (za 6-ciomiesięczny okres wypowiedzenia wynikający z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy).

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2016 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy wskazał, że wykładnia językowa przepisu art. 47¹ k.p. jest jednoznaczna - maksymalna wysokość odszkodowania wynosi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd stwierdził, że jeżeli strony w umowie o pracę chcą podnieść maksymalną wysokość odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie, powinny wyraźnie zastrzec to w umowie. Intencją postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy było wyłącznie wydłużenie okresu wypowiedzenia. Zatem wolą stron Układu było więc jedynie wydłużenie okresu wypowiedzenia, a nie określenie wysokości odszkodowania w przypadku bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego - przez błędną wykładnię art. 47¹ k.p. w związku z § 5 punktem 11. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. Sp. z o.o. na skutek: błędnego wyboru i niewłaściwego zastosowania wykładni językowej art. 47¹ k.p., nieadekwatnej do ustalonego stanu faktycznego, według judykatury

Sądu Najwyższego dotyczącej przypadków wydłużania okresu wypowiedzenia na mocy umowy pomiędzy stronami stosunku pracy, bez powiązania tego wydłużenia ze stażem pracy, który to przypadek nie dotyczy niniejszej sprawy, zamiast prawidłowego wyboru i właściwego zastosowania wykładni systemowej art 47¹ k.p. adekwatnej do ustalonego stanu faktycznego, ugruntowanej w judykaturze Sądu Najwyższego oraz doktrynie prawa, dotyczącej przypadku wydłużania okresu wypowiedzenia na mocy układu zbiorowego w powiązaniu tego wydłużenia ze stażem pracy jako specyficznym przywilejem uzasadniającym odstępstwo od reguł wykładni językowej, który to przypadek dotyczy niniejszej sprawy, co wbrew wyraźnemu zastrzeżeniu zawartemu w końcowej części art. 47¹ k.p. doprowadziło do zasądzenia odszkodowania w wysokości niższej niż wypłacone wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a także przez błędną wykładnię art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do art. 47¹ k.p. oraz § 5 punktu 11. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. Sp. z o.o., wskutek uznania, że nie narusza zasady *lex retro non agit* błędne przyjęcie, na niekorzyść powoda, za podstawę wyrokowania, orzeczenia Sądu Najwyższego zapadłego w trakcie procesu, podejmującego językową wykładnię treści art. 47¹ k.p. jednak do innych stanów faktycznych niż ustalony w niniejszym procesie, której zastosowanie prowadzi do skutków rażąco niesprawiedliwych w stosunku do adresata tej normy prawnej działającego w zaufaniu do dotychczasowej systemowej wykładni art. 47¹ k.p. utrwalonej w judykaturze Sądu Najwyższego i doktrynie prawa i od wielu lat kształtującej praktykę stosowania tej normy prawnej w stanach faktycznych jak ustalony w niniejszym procesie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 47¹ k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Spór prawny w niniejszej sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii wysokości odszkodowania w przypadku wydłużonego okresu wypowiedzenia ponad okresy wskazane w art. 36 § 1 k.p.

Problem ten był już rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W starszym orzecznictwie przyjmowano, że odszkodowanie z art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 k.p. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 197) podkreślono, że art. 47¹ k.p. zawiera powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a przeciwko przyjęciu, że konsekwencją wydłużenia okresu wypowiedzenia jest ustalenie wysokości odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia za ten wydłużony okres nie przemawiają żadne argumenty - ani racjonalne, ani funkcjonalne, ani aksjologiczne. W tej sprawie wydłużony okres wypowiedzenia stanowił pewnego rodzaju przywilej, został bowiem powiązany ze stażem pracy pracowników. Jego celem było uprzywilejowanie osób wykonujących przez odpowiednio długi okres pracę na rzecz jednego pracodawcy.

Zapewne się kierując także tym wyrokiem, Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101) stwierdził, że „Przepis ten określa minimalną (tj. równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) oraz maksymalną (równą wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy, chyba że w umowach bądź układach zbiorowych został określony dłuższy okres) wysokość odszkodowania, pozostawia więc ocenie sądu ustalenie jego konkretnej wysokości w tych właśnie granicach”.

Przedstawiony pogląd podzielony został w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04 (LEX nr 181180) w odniesieniu do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., w którym rozwinięto jedynie rozważania dotyczące zasady korzystności na tle art. 18 k.p.

Z kolei biorąc pod uwagę nowsze orzecznictwo, to jedynie w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2017 r., II PK 286/12 (LEX nr 1555491), odmawiającym przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, na tle art. 47¹ k.p. stwierdzono lakonicznie, że jeśli strony umownie (czy też w układzie zbiorowym) przedłużą okres wypowiedzenia, muszą liczyć się z konsekwencjami prawnymi tego działania także w sferze odszkodowawczej. Natomiast przeciwne

stanowisko - nie tylko na tle art. 47¹ k.p., ale także art. 58 k.p. i art. 55 § 1¹ k.p. zajął Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia: 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, LEX nr 746162; z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245; z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08, LEX nr 521923; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, LEX nr 3365; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994; dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30; z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891.

Z przywołanego wyżej wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, wbrew sugestiom skarżącego, nie wynika jednoznacznie poparcie stanowiska zajętego w wyroku dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, a jedynie wyjaśnienie, że zapadł on w innym stanie faktycznym, w którym wydłużony okres wypowiedzenia stanowił uhonorowanie długoletniego, zasłużonego dla pracodawcy pracownika, a przyjęcie reguł wykładni systemowej, przez stwierdzenie o prawie do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, stanowiło iloczyn specyficznych przesłanek uzasadniających odstępstwo od reguł wykładni językowej. Sąd Najwyższy nie wyraził jednoznacznie ani aprobaty dla tego poglądu, ani go nie odrzucił, gdyż uznał, że stanie faktycznym tej sprawy nie ma on zastosowania.

Istotą odszkodowań przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia jest kompensacyjno - represyjny charakter. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że odszkodowania, o których mowa w przepisach art. 47¹ k.p., art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 58 k.p., nie są powiązane z rzeczywistą szkodą pracownika i przysługują niezależnie od jej wystąpienia. Przykładem tego może być obowiązek wypłaty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, chociażby pracownik, podjąwszy natychmiast inną pracę, ani jednego dnia nie pozostawał bez pracy, a jego zarobki związane z nowym zatrudnieniem są wyższe niż te, które osiągał u poprzedniego pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81; z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87, Służba Pracownicza 1998 nr 2, s. 26; z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, LEX nr 687061; z dnia 26

listopada 2013 r., II PK 65/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 145; z dnia 7 maja 2015 r., III PK 130/14, LEX nr 1771514). Tak też postrzega te przepisy Trybunał Konstytucyjny, podkreślając, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika oraz że w tym aspekcie odpowiedzialność pracodawcy to szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101; z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128).

Konsekwencją takiej roli odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy jest jego ryczałtowa wysokość, mieszcząca się w ustawowo wyznaczonych granicach. Artykuł 47¹ k.p. przewiduje odszkodowanie ryczałtowe w określonych widełkach. Z językowego brzmienia tego przepisu wynika, że jego *minimum* to wynagrodzenie za okres dwóch tygodni, a *maximum* - to wynagrodzenie za okres trzech miesięcy i nie sposób nie dostrzec, że odnoszą się one do minimalnego i maksymalnego ustawowego okresu wypowiedzenia. W tak ustalonych granicach sąd może miarkować wysokość odszkodowania, pod warunkiem, aby nie było ono niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, co wynika z zastrzeżenia wysokości „nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. Przywołany zwrot nie zmienia wyznaczonych limitów (progów), ale zakreśla granice swobody sądu w ustaleniu wysokości odszkodowania. Bez tego zwrotu uprawnione byłoby ustalenie odszkodowania w wysokości niższej niż ustawowy okres wypowiedzenia. Tak ustalona górna granica odszkodowania jednocześnie wyjaśnia sens zwrotu „wynagrodzenie za okres wypowiedzenia”, użytego na końcu omawianego przepisu, który odnosi się do okresów wypowiedzenia przewidzianych w art. 36 § 1 k.p. O ile zatem art. 47¹ k.p. stanowi zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to chodzi tu o kodeksowe okresy wypowiedzenia.

Językowe brzmienie przepisu potwierdza jego wykładnia systemowa. Skoro ustawodawca w regulacjach dotyczących sankcji za, ogólnie rzecz ujmując, bezprawne rozwiązanie stosunku pracy posługuje się tym samym pojęciem „okres wypowiedzenia”, przyjęć należy, że ma ono to samo znaczenie w każdym z

przywołanych przepisów. Takie odniesienie wysokości odszkodowania do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jak w komentowanym przepisie, występuje również w art. 55 § 1¹ k.p. (odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia), art. 58 k.p. (odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia), a także art. 61² § 1 k.p. (odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia).

Obecnie, po zmianach wprowadzonych od 22 czerwca 2016 r. ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), ujednociającą okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony i na czas nieokreślony, uległa zmianie treść art. art. 58 k.p. Według jego uprzedniego brzmienia, odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Zbieżną treść zawierał przed wskazaną datą art. 55 § 1¹ k.p., stanowiąc, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Jak trafnie podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, a następnie z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, w przepisach tych następuje odniesienie wprost do ustawowej długości okresu wypowiedzenia umów terminowych.

Wskazana wyżej nowelizacja nie stanowi normatywnej zmiany treści tych przepisów, ale jest konsekwencją rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy, a przede wszystkim - ujednoczenia w art. 36 § 1 k.p. okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i na czas określony, a w rezultacie wprowadzenia zróżnicowania długości okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (por. także uzasadnienie projektu ustawy zmieniającej, druk sejmowy nr VII.3321). Z tych samych względów dokonano również zmiany art. 61² § 1 k.p. w zakresie regulującym odszkodowanie należne pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Wskazać także należy, że według art. 50 § 4 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W tym przepisie jednoznacznie chodzi o maksymalny okres ustawowego wypowiedzenia - jako limit, poza który nie może wykroczyć wysokość odszkodowania.

Omówione przepisy pokazują, że w aktualnym stanie prawnym ustawodawca posługuje się zamiennie zwrotami „okres wypowiedzenia” i „okres trzech miesięcy”, gdy stawia górną granicę wysokości odszkodowania, zaś zwrot „okres trzech miesięcy” użyty jest tam, gdzie zasądzone odszkodowanie może być wyższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia ustalony na podstawie art. 36 § 1 k.p., tj. w art. 47¹ k.p., art. 50 § 4 k.p.

Zauważyć też należy, że gdyby w omawianych przepisach pojęcie „okres wypowiedzenia” oznaczało także pozakodeksowy okres wypowiedzenia, to oznaczałoby, że odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 k.p. (art. 61¹ k.p.) mogłoby przekroczyć limit wyznaczony art. 36 § 1 pkt 3 k.p., co budzi zasadnicze wątpliwości. Odszkodowanie ryczałtowe, niepowiązane z rzeczywistą szkodą pracodawcy i, co więcej, niezależne od jej wystąpienia, wyższe niż wynagrodzenie za okres trzech miesięcy, przekraczałoby wtedy górną granicę wyrównania poniesionej i udowodnionej przez pracodawcę szkody (art. 114 i 115 k.p.), wskazaną w art. 119 k.p.

Należy też zwrócić uwagę, że wykładnia systemowa nie może relatywizować treści normatywnej przepisu. Jeśli zwrot „okres wypowiedzenia” miałby oznaczać konkretny, spersonalizowany (rzeczywisty) okres wypowiedzenia, który ma zastosowanie do danego pracownika, to nie tylko chodziłoby o wydłużony ponad kodeksowe standardy okres wypowiedzenia wyłącznie dla zasłużonych dla pracodawcy długoletnich pracowników. Konsekwentnie należałoby uznać, że w przepisie chodzi o odszkodowanie za wydłużony okres wypowiedzenia, niezależnie do tego, czy jest on wynikiem postanowień układowych czy umownych i bez względu na motywację przyjętego rozwiązania.

Warto dodać, że również takim spersonalizowanym okresem wypowiedzenia byłby skrócony okres wypowiedzenia - na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. albo na podstawie art. 36 § 6 k.p., gdy wysokość odszkodowania nie mogłaby być korygowana w oparciu o zasadę korzystności. Zasada ta, wyrażona w art. 9 § 2 k.p. i art. 18 § 1 k.p., odnosi się do postanowień układowych lub umownych w odniesieniu do przepisów prawa pracy, nie może zatem stanowić uzasadnienia dla różnej wykładni normatywnej tego samego przepisu. Nie jest bowiem możliwa taka interpretacja, że przez użyty w każdym z omówionych wyżej przepisów zwrot „okres wypowiedzenia” rozumie się ustawowy okres wypowiedzenia tylko wtedy, gdy jest to w danym przypadku korzystniejsze dla pracownika. Poza tym, wynagrodzenie za umownie skrócony okres wypowiedzenia poniżej dwóch tygodni nie mieściłoby się w dolnej granicy odszkodowania z art. 47¹ k.p.

W konkluzji, odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w maksymalnej wysokości to wynagrodzenie za trzy miesiące, także w przypadku dłuższego okresu wypowiedzenia, co powoduje, że nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut błędnej wykładni art. 47¹ k.p.

Zgodnie z art. 3 k.c., ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Zasada nieretroakcji wyrażona w tym przepisie oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego mowa jest o prospektywnym charakterze wykładni, ale przede wszystkim takiej, która czerpie moc wiążącą z tego, że uchwała, w której zostaje przedstawiona, stanie się zasadą prawną (art. 61 § 6 zdanie pierwsze ustawy z

dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym; jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., 1254 ze zm.). Jest to metoda polegająca na uchylaniu wstecznego działania wykładni - jako instrument kształtowania *pro futuro jednolitości* orzecznictwa - wtedy, gdy przed określeniem właściwego kierunku interpretacji występowały rozbieżności w praktyce funkcjonowania prawa, tj. w zachowaniach podmiotów zobowiązanych do przestrzegania norm prawnych oraz w działaniach organów powołanych do ich stosowania. Zastosowania została ona w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 5 czerwca 2008 r. - zasadzie prawnej - III CZP 142/07 (OSNC 2008 nr 11, poz. 122), w której ograniczono zakres oddziaływania wykładni ustalonej w uchwale wyłącznie na przyszłość. Sąd Najwyższy podniósł, że zabieg taki może zostać zastosowany, jeżeli przed określeniem właściwego kierunku interpretacji występowały rozbieżności w praktyce funkcjonowania prawa, tj. w zachowaniach podmiotów zobowiązanych do przestrzegania norm prawnych oraz w działaniach organów powołanych do ich stosowania. Wyraźnie wskazano również, że w ten sposób Sąd Najwyższy dąży do uniknięcia komplikacji, które mogłyby nastąpić na skutek stosowania uchwały jako argumentu przy wnoszeniu skarg o wznowienie postępowania zakończonego prawomocnymi orzeczeniami opartymi na wykładni odmiennej niż w niej zastosowana. Na tych samych racjach oparł się Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 października 2011 r. - zasadzie prawnej - II UZP 6/11 (OSNP 2012 nr 5-6, poz. 48), w której stwierdził, że dokonana w niej wykładnia ma zastosowanie na przyszłość, od dnia jej podjęcia. Sugestię co do wyłącznie prospektywnego oddziaływania zastosowanej wykładni zawarto również w uzasadnieniu uchwały z dnia 28 listopada 2012 r., III CZP 75/12 (OSNC 2013 nr 4, poz. 48), w której podważono wieloletnią, wadliwą praktykę polegającą na dopuszczaniu do udziału w postępowaniu cywilnym w charakterze pełnomocnika procesowego sądu - *stationis fisci* Skarbu Państwa - sędziów tego sądu. Ograniczanie w czasie oddziaływania wykładni prawa było również rozważane aprobejando przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 8 lutego 2008 r., I CSK 394/07 (LEX nr 457849), z dnia 9 stycznia 2009 r., I CSK 284/08 (LEX nr 490494) oraz z dnia 8 lipca 2011 r., IV CSK 532/10 (OSNC-ZD 2012 nr C, poz. 47). Poglądy przedstawione w tych wyrokach w syntetyczny sposób podsumował Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 25 maja

2012 r., I CSK 474/11 (LEX nr 1254619), stwierdzając, że w razie zmiany wykładni przepisu - w szczególności gdy nie wynika ona bezpośrednio ze zmiany jego treści - sąd w poszukiwaniu rozstrzygnięcia odpowiadającego zasadom sprawiedliwości może określić skutki oddziaływania w czasie dokonanej wykładni, a uzasadnionym kryterium wyboru między dotychczasową a nową wykładnią może być, w okolicznościach określonej sprawy, rozważenie jej skutków dla ochrony podstawowych wartości i praw chronionych konstytucyjnie w chwili orzekania.

Sąd Najwyższy nie ma podstaw, aby dokonać oceny skutków odstąpienia od wykładni zaprezentowanej w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, bowiem w podstawach kasacyjnych brak przepisów ustawy zasadniczej, pozwalających na taką kontrolę, w tym w szczególności art. 2 Konstytucji RP - biorąc pod uwagę argumentację uzasadnienia skargi Jak wskazano wyżej, nie jest nim art. 3 k.c. Stosownie zaś do treści art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy związany jest granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego.

Zauważyć też należy, że jak wskazuje przytoczone wyżej orzecznictwo, wykładnia zawarta w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, nie była ani jednolita, ani dominująca w orzecznictwie Sądu. Nie zaistniała zatem sytuacja, w której Sąd stanął przed sądem wyborem między dotychczasową (i mającą powszechny wpływ na stosowanie prawa) a nową wykładnią przepisu, w szczególności, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników P. podpisany został 29 kwietnia 2014 r., a do tego momentu Sąd Najwyższy kilkakrotnie wypowiedział się, że górną granicą odszkodowania z art. 47¹ k.p. jest wynagrodzenie na okres trzech miesięcy (I BP 17/08, III PK 53/06, II PK 285/08, II PK 76/11).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak sentencji. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

