

Wyrok z dnia 8 stycznia 2002 r.

I PKN 779/00

Niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 k.p. nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ § 1 k.p., polegający na wejściu nowego pracodawcy w prawa i obowiązki strony stosunku pracy.

Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejęciu zakładu pracy (art. 23¹ § 2 k.p.).

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Bogdana M. przeciwko Firmie „A.” Sp. z o.o. w P. i Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa Oddziałowi Terenowemu w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 25 maja 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Bogdan M. wniósł pozew przeciwko „A.” Spółce z o.o. w P. o zasądzenie kwoty 1.427 zł tytułem różnicy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 4.200 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 1996 r. Postanowieniem z dnia 2 września 1997 r. na wniosek powoda na podstawie art. 194 § 1 i 3 k.p.c. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanej Agencję Własności Rolnej Skarbu Państwa - Oddział Terenowy w B.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wąbrzeźnie zasądził od pozwanej „A.” Spółki z o.o. w P. na rzecz powoda kwotę 1.427 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od 1 października 1996 r. do 29 października 1998 r. W pozostałej części Sąd

oddalił powództwo (co do zapłaty odprawy, a także w całości co do drugiej pozwanej). Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został zatrudniony w Państwowym Gospodarstwie Rolnym w P. w dniu 18 kwietnia 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na 3/4 etatu na stanowisku głównego księgowego. W 1996 r. Agencja Własności Rolnej - Oddział Terenowy w B. podjęła negocjacje dotyczące formy przejęcia Gospodarstwa Rolnego w P. przez Spółkę z o.o. „A.”. W wyniku negocjacji w dniu 30 lipca 1996 r. doszło do zawarcia umowy użyczenia między Agencją Własności Rolnej, a spółką z o.o. „A.” w P. Przedmiotem użyczenia były nieruchomości rolne w obrębie wsi P., M.R. i M.P., leżące na terenie gminy W., K.P. i D.Ł. położone w dawnym województwie t. Mienie to wchodziło w skład Gospodarstwa Rolnego w P., w którym zatrudniony był powód. Na podstawie § 5 pkt 2a tej umowy, biorąca gospodarstwo w użyczenie Spółka z o.o. „A.” zobowiązała się do zatrudnienia 28 pracowników przez okres trwania użyczenia. Pozwana spółka oświadczyła, iż znane są jej skutki prawne dotyczące praw i obowiązków wobec 28 pracowników dotychczas zatrudnionych w Gospodarstwie Rolnym w P. W grupie pracowników, którzy mieli zostać zatrudnieni w Spółce znalazł się powód. W okresie obejmującym przekształcenia zakładu pracy powoda przebywał on na urlopie wypoczynkowym. Nikt nie powiadomił go, iż w tym czasie nastąpiło przejęcie zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. W dniu 17 lub 18 sierpnia 1996 r. powód został odwołany z urlopu wypoczynkowego przez prezesa spółki „A.” i od tego czasu rozpoczął negocjacje co do warunków zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia. W dniu 28 sierpnia 1996 r. pozwana spółka wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki płacy i pracy, proponując zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku za wynagrodzeniem zmniejszonym o połowę. Na pisemne żądanie wyjaśnienia stanu prawnego, w dniu 3 września 1996 r. powód został oficjalnie powiadomiony przez pozwaną spółkę, iż jego zakład pracy został przez nią przejęty. W tym czasie powód pobrał również wynagrodzenie za sierpień 1995 r. w pełnej wysokości, tj. w kwocie 1.400 zł. We wrześniu 1996 r. powód złożył oświadczenie, iż wypowiedza stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Oświadczenie tej treści dotarło do pozwanej spółki i stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 30 września 1996 r. Do dnia rozwiązania stosunku pracy powód miał niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 1996/1997.

Kwestią sporną w sprawie było ustalenie, czy między powodem a pozwaną spółką doszło do nawiązania stosunku pracy w związku z niezawiadomieniem pracowników Gospodarstwa Rolnego w P. przez dotychczasowego pracodawcę, tj.

Agencję Własności Rolnej, o przejęciu zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Rejonowy ustalił, że dotychczasowy pracodawca powoda Agencja Własności Rolnej nie dopełniła obowiązku jaki nakłada na nią art. 23¹ § 3 k.p. Pracownicy Gospodarstwa Rolnego w P. nie zostali w jakikolwiek sposób poinformowani o przejęciu ich zakładu pracy przez spółkę. Powód o przejęciu zakładu pracy przez pozwaną spółkę dowiedział się nieformalnie dopiero 17 bądź 18 sierpnia 1996 r., a więc po odwołaniu go z urlopu wypoczynkowego, z którego wówczas korzystał. Podlegała ocenie okoliczność, jakie skutki prawne wywiera niedopełnienie obowiązków wynikających z art. 23¹ § 3 k.p. przez dotychczasowego pracodawcę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, art. 23¹ § 3 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego powiadomienia pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym przejście zakładu pracy w całości lub w części na innego pracodawcę, o fakcie dokonania tych zmian i wynikających z nich skutkach dla ich stosunków pracy. Sposób zredagowania art. 23¹ § 3 k.p. wskazuje, że obowiązek ten ciąży na dotychczasowym pracodawcy. Jednak jeśli uwzględnić kontekst tego przepisu oraz jego cel, to należy stanąć na stanowisku, iż wskazany obowiązek adresowany jest też do nowego pracodawcy. Tylko on „bowiem może w pełni poinformować” pracownika o skutkach wynikających z przejęcia zakładu pracy w zakresie jego stosunku pracy. Takich wiążących informacji nie może bowiem udzielać dotychczasowy pracodawca. Można więc zdaniem Sądu Rejonowego stwierdzić, że obowiązek powiadomienia pracowników ciąży na dotychczasowym pracodawcy przejmowanego zakładu pracy, ale wymaga też współdziałania z nowym podmiotem zatrudniającym pracowników. Niedopełnienie tego obowiązku nie powoduje jednak żadnych sankcji wynikających z Kodeksu pracy. Według Sądu Rejonowego, jeśli obowiązek poinformowania zostaje zrealizowany przez nowy podmiot zatrudniający, to wywiera on takie same skutki prawne, jakie powstają, gdyby pracownicy poinformowani zostali przez dotychczasowego pracodawcę. Jeśli więc przyjąć, że formalnie powód został poinformowany o przejęciu Gospodarstwa Rolnego w P. przez spółkę „A.” dopiero w dniu 3 września 1996 r., to czynność ta była skuteczna. Powód od 1 sierpnia 1996 r. stał się pracownikiem spółki „A.”. Pobranie przez powoda wynagrodzenia w wysokości określonej w dotychczasowej umowie o pracę, mimo iż nie zostały wobec niego dopełnione obowiązki wynikające z art. 23¹ § 3 k.p., wskazuje, że strony nie zerwały dotychczasowego stosunku prawnego. Nie wykluczało to możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez spółkę „A.” ani rozwiązania stosunku pracy przez powoda w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Powód nie prze-

kroczył jednomiesięcznego terminu wynikającego z tego przepisu, mimo iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 30 września 1996 r. na skutek złożonego „oświadczenia powoda o wypowiedzeniu stosunku pracy”. Powód został bowiem poinformowany o skutkach przejęcia zakładu pracy dopiero w dniu 3 września 1996 r. Od tej daty, zdaniem Sądu Rejonowego, biegł termin jednomiesięczny wynikający z art. 23¹ § 4 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy przez powoda w trybie art. 23¹ § 4 k.p. było więc skuteczne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji w takim przypadku powodowi nie przysługuje odprawa określona w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) i w tej części oddalił powództwo. Sąd uwzględnił natomiast w stosunku do pozwanej spółki w całości żądanie dotyczące różnicy w ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd oddalił powództwo w całości wobec pozwanej Agencji Własności Rolnej, uznając zarzut jej braku legitymacji biernej za uzasadniony. Spółka „A.” z dniem 1 sierpnia 1996 r. przejęła Gospodarstwo Rolne w P., stając się tym samym pracodawcą powoda. Z mocy prawa wstąpiła więc w dotychczasowe stosunki pracy. W konsekwencji w ramach istniejącego stosunku prawnego nastąpiła zmiana dłużnika powoda, zarówno w zakresie zobowiązań, które powstały przed przejęciem zakładu pracy, jak i powstałych w trakcie przejęcia i po przejęciu. Powód nie ma więc prawa dochodzić swych roszczeń od pozwanej Agencji Własności Rolnej, ponieważ po przejęciu zakładu przestała ona być stroną stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2000 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu w częściowym uwzględnieniu apelacji powoda, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki „A.” kwotę 4 200 zł tytułem odprawy. W dalszej części (w stosunku do pozwanej Agencji) Sąd apelację powoda oddalił. Sąd drugiej instancji ustalił dodatkowo, że po rozwiązaniu stosunku pracy powoda, nikt nie został zatrudniony na zwalniane stanowisko. Obsługę księgowości pozwanej spółki prowadzono na zasadzie umowy cywilnoprawnej. Zdaniem Sądu drugiej instancji w stanie faktycznym sprawy niewątpliwie doszło do przejęcia przez pozwaną spółkę zakładu pracy, w którym powód był zatrudniony. Nawet, jeżeli dotychczasowy pracodawca nie dopełnił obowiązku wynikającego z art 23¹ § 3 k.p., to nie oznacza to, iż nie doszło do przejęcia. Niezasadny jest więc zarzut powoda, że w ogóle nie doszło do jego przejęcia jako pracownika. Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie może budzić także wątpliwości, iż ostatecznie z

końcem września 1996 r. umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu. Zarówno odprawa, jak i ekwiwalent, są wymagalne w dacie rozwiązania umowy o pracę. Zobowiązania te powstały więc już po przejściu zakładu na innego pracodawcę, wobec czego odpowiadać może za nie tylko nowy pracodawca (art. 23¹ § 2 k.p. a contrario). Zarzut powoda, że w takim przypadku powinno nastąpić przekazanie zobowiązania jest nieuzasadniony. Także dalsze przejęcie zakładu pracy nie miało już znaczenia, wobec tego, iż z końcem września 1996 r. umowa uległa rozwiązaniu. Dla oceny zasadności żądań powoda w stosunku do Agencji nie ma znaczenia, czy ostatecznie spółka „A.” ulegnie likwidacji. Z tych względów apelację powoda w części dotyczącej zasądzenia ekwiwalentu za urlop i odprawy w stosunku do Agencji należało oddalić jako nieuzasadnioną.

Sąd uznał natomiast zasadność apelacji powoda w części dotyczącej zasądzenia odprawy od pozwanej spółki. Zdaniem Sądu, powód skutecznie rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. z nowym pracodawcą. Spółka „A.” jako nowy pracodawca powoda była związana postanowieniami łączącej strony umowy o pracę. Złożona przez nią „propozycja nowej pracy była wypowiedzeniem zmieniającym ze wszystkimi jego konsekwencjami”. Brak woli kontynuacji zatrudnienia za płacę o połowę niższą nie przekreśla prawa powoda do odprawy. W sierpniu 1996 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pracodawca, dokonując wypowiedzenia zmierzał bowiem do ograniczenia zatrudnienia w dziale księgowości, na który to dział miały być przeznaczone mniejsze środki. Na skutek wypowiedzenia nastąpiło ograniczenie zatrudnienia, bowiem na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony. Jeśli wyłączną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy były okoliczności wymienione w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to w razie nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn przewidzianych w tej ustawie i spełnione są przesłanki do odprawy. Powód rozwiązał jednakże umowę o pracę wcześniej w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można wykluczyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. spowoduje skutek w postaci obowiązku wypłaty odprawy, jeśli pracownik podejmuje taką decyzję u nowego pracodawcy, gdy wie, że i tak zostanie zwolniony, a swoim zachowaniem uprzedza niejako działania zakładu pracy.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie art. 23¹ k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pozwana Agencja nie ma legitymacji biernej w sprawie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda w trybie art. 23¹ § 4 k.p., a nadto przyjęcie wbrew ustaleniom, że powód był pracownikiem pozwanej spółki, mimo że nie przyjął propozycji nowych warunków pracy, a także nieuwzględnieniu uchybienia pozwanej Agencji polegającego na niezawiadomieniu powoda o przekazaniu gospodarstwa, co pozbawiło powoda możliwości obrony jego praw i uniemożliwiło mu rozwiązanie umowy o pracę z Agencją. Powód zarzucił też naruszenie art. 369 k.c. w związku z art. 526 k.c. przez nieuwzględnienie w stosunkach między stronami odpowiedzialności solidarnej w wyniku zmiany dłużnika. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że błędem Sądów obu instancji jest wyeliminowanie odpowiedzialności pozwanej Agencji i nieprzyjęcie odpowiedzialności solidarnej obu pozwanych podmiotów. Uchybienie pozwanej Agencji polegające na niepowiadomieniu powoda o przekazaniu gospodarstwa uniemożliwiło mu podjęcie działań „w kierunku obrony jego interesów z dotychczasowym pracodawcą”. Zmusiło to powoda do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Zdaniem powoda przy zmianie dłużnika w zakresie zobowiązań, które powstały przed przejęciem zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p., jak i też, które powstały w trakcie przejęcia i po przejęciu, istnieje odpowiedzialność solidarna nabywcy i zbywcy gospodarstwa rolnego, wynikająca z art. 369 k.c. w związku z art. 526 k.c. Szansa wyegzekwowania zasądzonej kwoty od pozwanej spółki „w zasadzie równa jest zeru”. Nie prowadzi ona działalności gospodarczej, a umowa użyczenia gospodarstwa w P. wygasła.

Postanowieniem z dnia 31 sierpnia 2000 r. kasacja powoda względem pozwanej spółki została prawomocnie odrzucona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest rozpoznawana w jej granicach, wynikających przede wszystkim z zakresu zaskarżenia (także podmiotowego) oraz wskazanych podstaw polegających na zarzucie naruszenia konkretnych przepisów prawa (art. 393¹¹ k.p.c.). Kasację złożył tylko powód (nie złożyła jej pozwana spółka „A.”) i podlega ona rozpoznaniu wyłącznie w części dotyczącej oddalenia powództwa w stosunku do pozwanej Agencji. Sąd Najwyższy nie może więc w zasadzie rozważać prawidłowości zasądzenia od-

prawy od pozwanej Spółki, a przecież u podstawy tego rozstrzygnięcia leży przede wszystkim ocena prawna, że w stanie faktycznym sprawy doszło do przejścia powoda jako pracownika przez tę Spółkę na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Gdyby wywody prawne powoda rozumieć jako zmierzające do wykazania, że w ogóle nie doszło do takiego przejścia, to powód nadal byłby pracownikiem pozwanej Agencji, gdyż ta w żaden sposób nie rozwiązała z nim stosunku pracy, a wszystkie czynności powoda lub pozwanej spółki byłyby w tym zakresie nieskuteczne (nie rozwiązywałyby stosunku pracy, skoro powód dalej był pracownikiem Agencji). Gdyby więc przyjąć, że w ogóle nie doszło do przejścia powoda w trybie art. 23¹ § 1 k.p., to roszczenie o odpłatność nie przysługiwałoby mu od żadnej ze stron pozwanych. Taka ocena jest jednak niemożliwa i słusznie została przez Sądy obu instancji odrzucona. Nie można bowiem przyjąć, aby niewykonanie przez pracodawcę obowiązku zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, oznaczało, że w ogóle nie dochodzi do takiego przejścia. Obowiązek poinformowania - z art. 23¹ § 3 k.p. - obciąża jednoznacznie dotychczasowego pracodawcę (a nie nowego pracodawcę, jak wywiódł Sąd pierwszej instancji). Jego niewykonanie nie unicestwia jednak skutku następującego z mocy prawa i polegającego na zmianie podmiotu zatrudniającego względem pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie pracy (jego części). Słusznie więc Sądy obu instancji przyjęły, że z dniem przejścia przez pozwaną Spółkę zakładu pracy, w którym powód był zatrudniony, stał się on pracownikiem tej Spółki, a przestał być pracownikiem pozwanej Agencji.

Zakres rozpoznania kasacji wyklucza też w zasadzie ocenę, czy powód skutecznie rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. (zachował określony w nim termin, co wiąże się ściśle z oceną kiedy i wskutek jakich zdarzeń zaczął on biec, a więc czy skuteczne dla jego biegu było zawiadomienie z art. 23¹ § 3 k.p. dokonane przez nowego pracodawcę). W tym zakresie można tylko stwierdzić, że gdyby przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie art. 23¹ § 4 k.p. uznać za nieskuteczne, to do rozwiązania tej umowy z pozwaną Spółką doszłoby wskutek odmowy przyjęcia przez powoda oferty nowych warunków płacy z wypowiedzenia zmieniającego. W okolicznościach faktycznych sprawy oznaczałoby to spełnienie przez niego przesłanek do odpłaty pieniężnej (por. np. wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 r. z. 9, poz. 212; można też wskazać, że w niepublikowanym dotychczas wyroku w sprawie I PKN 228/00 Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wy-

klucza możliwości zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli spełnione są pozostałe jej przesłanki, a więc w szczególności, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 tej ustawy, a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli).

Rozpoznanie podniesionego w kasacji zarzutu naruszenia art. 369 k.c. w związku z art. 526 k.c. należy odnieść do stanu faktycznego i prawnego sprawy, według którego doszło do przejęcia pracownika na podstawie art. 23¹ § 1 k.p., przy czym dotychczasowy pracodawca nie wykonał obowiązku z art. 23¹ § 3 k.p., a następnie do rozwiązania umowy o pracę z nowym pracodawcą w warunkach spełniających przesłanki nabycia przez pracownika prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Rozważania należy nadto ograniczyć do przedmiotu rozpoznania sprawy, a więc do żądania zasądzenia od pozwanej Agencji odprawy pieniężnej (a nie innych roszczeń, które mogą być wywiedzione z naruszenia obowiązku z art. 23¹ § 3 k.p.), a przede wszystkim jego podstawy faktycznej, sprowadzającej się do twierdzenia, że dotychczasowy pracodawca na podstawie art. 526 k.c. odpowiada solidarnie z nowym pracodawcą za dług powstały po przejęciu zakładu pracy. W tym zakresie rozstrzygające znaczenie ma wykładnia art. 23¹ § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy (a także całego zakładu pracy - por. uzasadnienie uchwały z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00, OSNAPiUS 2000 r. nr 23, poz. 847; OSP 2001 r. z. 7-8, poz. 100 z glosą A. Lachman) na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Jest to przepis wyjątkowy i gdyby go nie było to za zobowiązania powstałe przed przejęciem zakładu pracy odpowiadałby tylko dotychczasowy pracodawca, a za zobowiązania powstałe po przejęciu - tylko nowy (w ogóle nie ma zobowiązań powstałych „w trakcie przejęcia”). Ten wyjątkowy przepis wprowadza jednak tylko dodatkową odpowiedzialność nowego pracodawcy (solidarnie z dotychczasowym), co jest uzasadnione przejęciem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (mienia, z którym związane są zobowiązania), za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy. Nie tylko więc nie wprowadza, ale wręcz wyklucza, odpowiedzialność dotychczasowego pracodawcy za zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy. Z treści tego przepisu i jego charakteru, a zwłaszcza wyjątkowości regulacji w nim wprowadzonej (pozwalającej, jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji na wnioskowanie a contrario) wynika więc, że za

zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy odpowiada wyłącznie nowy pracodawca (dotychczasowy nie odpowiada za nie). Oznacza to też, że pełna regulacja odpowiedzialności pracodawców w przypadku przejęcia zakładu pracy jest dokonana w tym przepisie, a więc brak podstaw do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Dodatkowo tylko można więc wskazać, że odpowiedzialności dotychczasowego pracodawcy nie uzasadniałby też art. 526 k.c. (art. 369 k.c. wskazuje tylko, że zobowiązanie jest solidarne, gdy wynika to z ustawy lub z czynności prawnej). Zgodnie z art. 526 k.c. nabywca przedsiębiorstwa lub gospodarstwa rolnego jest odpowiedzialny solidarnie ze zbywcą za jego zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa lub gospodarstwa (pod dalszymi warunkami). Przepis ten (podobnie jak art. 23¹ § 2 k.p.) wprowadza tylko możliwość odpowiedzialności nabywcy za zobowiązania zbywcy, a nie odwrotnie. Także więc art. 526 k.c. nie wprowadza odpowiedzialności zbywcy za zobowiązania nabywcy przedsiębiorstwa (gospodarstwa rolnego). Ostatecznie należy więc stwierdzić, że z art. 23¹ § 2 k.p. (a także ze wskazanego jako podstawa kasacji art. 526 k.c.) nie wynika odpowiedzialność dotychczasowego pracodawcy za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejęciu zakładu pracy.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====