

Kinga Moras-Olaś

Odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy w prawie polskim i austriackim w świetle Dyrektywy Rady 2001/23

Roczniki Administracji i Prawa 14/1, 229-238

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ DOTYCHCZASOWEGO I NOWEGO PRACODAWCY ZA ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE ZE STOSUNKU PRACY POWSTAŁE PRZED PRZEJŚCIEM ZAKŁADU PRACY W PRAWIE POLSKIM I AUSTRIACKIM W ŚWIETLE DYREKTYWY RADY 2001/23/WE

UWAGI WSTĘPNE

Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę uregulowane zostało na gruncie prawa europejskiego przez Dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów¹ (dalej: Dyrektywa). Zasadniczym celem tej regulacji jest ochrona praw pracowników². Konieczność stworzenia tego rodzaju regulacji ustawodawca europejski uzasadnił istnieniem, niekiedy nawet istotnych, różnic w przepisach państw członkowskich. Z uwagi na fakt uregulowania tej kwestii w drodze dyrektywy, która wiąże państwa członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma zostać osiągnięty, pozostawiając organom krajowym swobodę wyboru formy i środków³, w regulacjach państw członkowskich nadal mogą wystąpić różnice.

Implementacja Dyrektywy na grunt prawa austriackiego nastąpiła w ustawie Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (dalej: AVRAG)⁴ zasadniczo w paragrafach 3-6. Polski ustawodawca transponował postanowienia Dyrektywy w art. 23¹ Kodeksu pracy⁵ (dalej: KP).

Jednym z istotnych zagadnień z zakresu transferu zakładu pracy lub jego części jest kwestia odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy lub jego części, w szczególności okoliczność, czy i w jakim zakresie dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają za te zobowiązania.

^{*} mgr; doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, radca prawny.

¹ Dz.U.UE L z dnia 22 marca 2001 r., która poprzedzona była Dyrektywą Rady z dnia 14.02.1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów (77/187/EWG), Dziennik Urzędowy L Nr 61 z 5.03.1977 r., zmienioną Dyrektywą Rady z dnia 29.06.1998r. (98/50/EG), Dziennik Urzędowy L Nr 201 z 17.07.1998 r.

² Zgodnie z pkt 3 preambuły „Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw”.

³ Art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, dawny art. 249 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

⁴ Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz z dnia 09.07.1993 r., BGBl. Nr 459/1993.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141.

DYREKTYWA RADY 2001/23/WE

Zgodnie z art. 3 ust. 1 zd. 2 Dyrektywy państwa członkowskie mogą ustalić, że zbywający⁶ i przejmujący⁷, po dacie przejęcia, będą wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały jeszcze przed dniem przejęcia, gdy wynikają one z umów o pracę lub ze stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

Różne wersje językowe Dyrektywy⁸ posługują się podobnymi sformułowaniami co do sposobu ukształtowania odpowiedzialności, jednakże występuje różnica terminologiczna w tłumaczeniu na język polski. Polski tekst dyrektywy posługuje się sformułowaniem „wspólnie odpowiedzialni”, tymczasem gdy w języku niemieckim użyto określenia: „solidarnie odpowiadają za zobowiązania”⁹, w języku angielskim: „solidarnie odpowiedzialni w zakresie zobowiązań”¹⁰, w języku francuskim: „solidarna odpowiedzialność za zobowiązania”¹¹. Niemniej jednak stwierdzić należy, iż idea wspólnej odpowiedzialności na gruncie prawa polskiego rozumiana być powinna jako odpowiedzialność solidarna.

Zgodnie zatem z postanowieniami Dyrektywy państwa członkowskie mogą uregulować kwestię odpowiedzialności za zobowiązania, które powstały jeszcze w czasie gdy zbywający był pracodawcą, w ten sposób, iż przejmujący odpowiada za nie solidarnie ze zbywającym. Solidarna odpowiedzialność zbywającego i przejmującego powstanie jedynie w stosunku do zobowiązań wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w dacie przejścia zakładu pracy. Jeżeli więc stosunek pracy ustał przed transferem zakładu pracy, przejmujący nie będzie ponosił odpowiedzialności za takie zobowiązania. Rozwiązanie to stanowi logiczną konsekwencję założenia, iż nie można obciążać przejmującego zobowiązaniami względem osób nieobjętych transferem.

W orzeczeniu w sprawie Berg i Busschers¹², Europejski Trybunał Sprawiedliwości (dalej: ETS) stanął na stanowisku, iż art. 3 ust. 1 Dyrektywy 77/187 należy interpretować w ten sposób, że zbywający po dacie przejścia zakładu i wyłącznie na jego podstawie jest zwolniony ze swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, nawet gdy zatrudnieni w przedsiębiorstwie pracownicy nie wyrażają na to zgody lub podniosą przeciwko temu zarzuty, jednakże z zastrzeżeniem prawa państw członkowskich do wprowadzenia odpowiedzialności solidarnej zbywającego i przejmującego za zobowiązania. Zmiana osoby dłużnika niezależnie od woli wierzycieli – pracowników jest następstwem przyjętego na gruncie dyrektywy automatyzmu utraty statusu strony stosunków pracy przez zbywającego w wyniku transferu zakładu pracy i wstąpienia w te stosunki przejmującego (art. 3 ust 1 Dyrektywy), państwa członkowskie mają jednak prawo przewidzieć solidarną odpowiedzialność zbywcy i nabywcy od momentu

⁶ Zgodnie z art. 2 ust 1 lit. a Dyrektywy, dla jej celów „zbywający” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która w związku z przejęciem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 przestaje być pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu.

⁷ Zgodnie z art. 2 ust 1 lit. b Dyrektywy, dla jej celów „przejmujący” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która z powodu przejęcia, w rozumieniu art. 1 ust. 1 staje się pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu.

⁸ Do porównania wybrałam teksty niemiecki, angielski i francuski.

⁹ „gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen haften”.

¹⁰ „jointly and severally liable in respect of obligations”.

¹¹ „responsables solidairement des obligations”.

¹² Wyrok Trybunału z dnia 05.05.1988r., H. Begr i J.T.M. Busschers vs. I.M. Besselsen, sprawy połączone 144 i 145/87, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1988, s. 02559.

przejścia zakładu, co przez rozszerzenie kręgu podmiotów zobowiązanych względem pracowników objętych transferem w sposób oczywisty zmierza do wzmocnienia ochrony przysługujących pracownikom roszczeń.

W orzeczeniu Arie Botzen¹³ ETS stwierdził natomiast, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 nie dotyczy praw i obowiązków względem pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w czasie przejścia zakładu, jeżeli nie należą do części zakładu, która przeszła na przejmującego, nawet wówczas gdy wykonywali określone czynności za pomocą środków należących do części zakładu, która przeszła na przejmującego, albo są zatrudnieni w jednostce zarządzającej przedsiębiorstwa, i choć sami nie przeszli do przejmującego, to wykonywali czynności na rzecz części, która podlegała transferowi. Zatem innymi słowy, nawet w sytuacji wykonywania przez pracownika czynności dla części zakładu objętej transferem, w sytuacji gdy on sam nie zostaje dotknięty skutkami przejścia zakładu pracy, przepis ten nie znajdzie zastosowania. W rezultacie zbywający odpowiada za zobowiązania względem takich pracowników samodzielnie (z uwagi na fakt, iż w dalszym ciągu jest ich pracodawcą). W orzeczeniu Danmols Inventar ETS orzekł, że w stosunku do pracowników, którzy do czasu przejścia zakładu pracy byli pracownikami zbywającego, lecz na podstawie własnej woli nie będą pracownikami przejmującego, art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 się nie odnosi¹⁴. Powyższe orzeczenia Trybunału zdają się kształtować linię orzeczniczą preferującą ścisłą wykładnię art. 3 ust. 1 zd. 2 dyrektywy, odrzucającą możliwość funkcjonalnego, rozszerzającego stosowania powyższej normy.

IMPLEMENTACJA DYREKTYWY W PRAWIE AUSTRIACKIM

Ustawodawca austriacki transponował zapis o solidarnej odpowiedzialności w § 6 ust. 1 AVRAG. Stanowi on, że o ile inne ustawowe regulacje lub przepisy chroniące wierzyciela nie są korzystniejsze dla pracownika, za zobowiązania zbywcy¹⁵, wynikające ze stosunku pracy powstałe przed datą przejścia zakładu, zbywca i nabywca odpowiadają solidarnie. W tym zakresie w odniesieniu do odpowiedzialności nabywcy stosuje się par. 1409 ABGB¹⁶. Obowiązuje on w szczególności do świadczeń z zakładowych pracowniczych programów emerytalnych zbywcy, które w momencie przejścia zakładu były już wymagalne.

Zgodnie z literalnym brzmieniem AVRAG wprowadza on ograniczenie odpowiedzialności nabywcy za zobowiązania powstałe przed dniem transferu przedsiębiorstwa. Regulacja taka stoi w sprzeczności z regulacją europejską, której założeniem jest nieograniczona odpowiedzialność nabywcy za zobowiązania powstałe przed datą transferu i jedynie przewiduje ona możliwość wprowadzenia solidarnej odpowiedzialności zbywcy wraz z nabywcą.

¹³ Wyrok Trybunału z dnia 07.02.1985 r., Arie Botzen i inni vs Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV, sprawa 186/83, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1985, s. 00519.

¹⁴ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 127.

¹⁵ AVRAG posługuje się pojęciami „zbywca” i „nabywca”, w miejsce stosowanych w Dyrektywie pojęć „zbywający” i „przejmujący”.

¹⁶ Par. 1409 ABGB: ust. 1: Kto przejmuje majątek lub przedsiębiorstwo jest bezpośrednio odpowiedzialny za zobowiązania należące do majątku lub przedsiębiorstwa w stosunku do wierzycieli, które były mu znane przy przejściu lub musiały być znane, mimo trwania odpowiedzialności zbywcy. Przejmujący majątek lub przedsiębiorstwo odpowiada za długi, do wartości przejętego majątku lub przedsiębiorstwa. Ust. 2: Jeśli przejmującym jest bliski krewny zbywcy, podlega temu obowiązkowi, o ile nie wykaże, że długi przy przejściu nie były mu znane ani nie musiały być mu znane. Ust. 3: przeciwnie uzgodnienia pomiędzy zbywcą i przejmującym na szkody wierzycieli są w stosunku do nich nieskuteczne.

Jak zauważają F. Marhold i M. Friedrich, za tak zwane „stare długi”, które powstały przed transferem, ale niekoniecznie stały się wymagalne, odpowiada zatem zbywca w sposób nieograniczony czasowo i w nieograniczonej wysokości. Mniej jednoznacznie natomiast, na skutek odesłania do par. 1409 ABGB, przedstawia się zakres odpowiedzialności nabywcy za „stare długi”. Według dominującego stanowiska w literaturze i orzecznictwie ulga w odpowiedzialności¹⁷ z par. 1409 ABGB, gdzie nabywca odpowiada tylko za zobowiązania, które przy przejściu znał lub musiał znać i których wartość nie przekracza wartości przedsiębiorstwa, obowiązuje jedynie do tych „starych długów”, które nie przeszły na nabywcę na mocy par. 3 AVRAG¹⁸. W rezultacie ulga w odpowiedzialności nabywcy może zasadniczo odnosić się jedynie do zobowiązań wynikających z nieistniejących już w momencie transferu stosunków pracy, jak również nieprzejętych zakładowych pracowniczych programów emerytalnych¹⁹. Nabywca odpowiada za „stare długi” ze stosunków pracy, które na niego przeszły w pełnej wysokości²⁰. Za nowe długi, które powstały po przejściu zakładu pracy, odpowiada zasadniczo nie zbywca, a nabywca, co jest konsekwencją przejścia stosunków pracy, bowiem zgodnie z par. 3 AVRAG zbywca z przejściem zakładu przestał być stroną stosunków pracy²¹.

S. Gahleitner twierdzi, iż ograniczenie wynikające z par. 1409 ABGB odnosi się jedynie do zobowiązań powstałych ze stosunków pracy, które ustały przed przejściem zakładu pracy. Za przejęte stosunki pracy i wynikające z nich roszczenia odpowiada nabywca bez ograniczeń z uwagi na to, że wstępuje on całkowicie w pozycję pracodawcy²². Ch. Vanik zauważa natomiast, że przykład z par. 6 ust. 1 AVRAG (świadczenia z zakładowych pracowniczych programów emerytalnych) jasno wskazuje, iż przepis ten nie ogranicza odpowiedzialności z par. 3 ust. 1, lecz ją rozszerza, jako że emeryci w dacie przejścia nie pozostają już w stosunkach pracy²³.

Tymczasem AVRAG nie różnicuje zobowiązań, za które odpowiada nabywca, na te, które wynikają z zakończonych już stosunków pracy, i te, które pochodzą ze stosunków pracy kontynuowanych. Jediną ustawową przesłanką odpowiedzialności jest to, że zobowiązania miały powstać przed transferem. *Lege non distinguente* należałoby przyjąć, iż za wszystkie zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu nabywca odpowiada jedynie do wysokości wartości przejmowanego przedsiębiorstwa, i pod warunkiem że wiedział o nich lub musiał wiedzieć w chwili transferu. Jednakże jak wynika z Dyrektywy, po pierwsze ustawodawcy europejskiemu chodziło o uregulowanie kwestii odpowiedzialności za zobowiązania mające wynikać ze stosunków pracy istniejących w chwili przejścia, gdyż Dyrektywa nie przewiduje odpowiedzialności nabywcy za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, które ustały przed przejściem zakładu pracy, a po drugie, nabywca miał zasadniczo odpowiadać bez ograniczenia, a możliwe było jedynie wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności zbywcy za zobowiązania powstałe przed transferem. Tym samym regulacja austriacka w sposób oczywisty nie odpowiada założeniom Dyrektywy. Wykładnia prowszpólnotowa zdaje się być w tym

¹⁷ „Die Haftungserleichterung”.

¹⁸ § 3 AVRAG reguluje automatyzm wstąpienia w prawa i obowiązki pracodawcy wynikające ze stosunków pracy.

¹⁹ F. Marhold, M. Friedrich, *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wiedeń 2006, s. 258.

²⁰ F. Schrank [w:] F. Schrank, W. Mazal, *Arbeitsrecht ein systematischer Grundriss*, Wiedeń 2008, s. 250.

²¹ F. Marhold, M. Friedrich, *Österreichisches...*, s. 258.

²² S. Gahleitner, [w M. Neumayr, G.P. Reissner (red.), *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*, Wiedeń 2006, s. 876.

²³ Ch. Vanik, *Betriebsübergang Arbeitsrechtliche Konsequenzen von In- Und Outsourcing Und Andersen unternehmerischen Entscheidungen*, Wiedeń 1999, s. 113.

wypadku wykładnią *contra legem*, co w związku z powszechnie przyjętym w doktrynie prawa wspólnotowego oraz judykaturze ETS-u zakazem bezpośredniego stosowania dyrektywy w stosunkach horyzontalnych, a zarazem niedopuszczalnością stosowania prawa krajowego sprzecznego z prawem unijnym, rodzi poważną lukę prawną.

W wyroku z dnia 17 listopada 1999 r. Der Oberste Gerichtshof stwierdził, iż pozornie sprzeczne w zakresie odpowiedzialności postanowienia z § 3 ust. 1 i § 6 ust. 1 AVRAG mogą zostać zharmonizowane poprzez wykładnię zgodą z Dyrektywą. Przepis § 3 ust. 1 AVRAG transponuje art. 3 ustęp 1 Dyrektywy, zgodnie z którym przejmujący wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki istniejące w czasie przejścia stosunków zatrudnienia. Ograniczenie odpowiedzialności nabywcy w rozumieniu § 1409 ABGB poprzez § 6 ust. 1 AVRAG byłoby sprzeczne z zasadami określonymi w Dyrektywie. Poszczególne normy muszą jednak być tak rozumiane, aby w obliczu norm wyższej rangi, takich jak europejskie normy prawne, nie pozostawały z nimi w sprzeczności. Ograniczenie odpowiedzialności może dlatego odnosić się do takich nieprzejętych na podstawie § 3 ust. 1 AVRAG zobowiązań wynikających ze stosunków pracy, które w czasie przejścia już nie istniały²⁴.

Interpretacja, jaką prezentuje OGH oraz doktryna m.in. S. Gahleitner, jakkolwiek odpowiada celowi Dyrektywy, w żaden sposób nie mieści się w granicach semantycznych wyznaczonych przez brzmienie art. 6 AVRAG i tym samym zdaje się być postulatem *de lege ferenda*. Odesłanie do ABGB prowadzi do ograniczenia odpowiedzialności nabywcy do wartości majątku przedsiębiorstwa i uzależnia ją od stanu wiedzy nabywcy co do istniejących zobowiązań zbywcy. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż niezbędna jest w tym zakresie pilna ingerencja austriackiego ustawodawcy celem dostosowania stanu prawnego do założeń Dyrektywy.

Prawo austriackie zawiera również w stosunku do odpowiedzialności zbywcy inne swoiste regulacje, które nie przystają do regulacji europejskiej. Na przykład w art. 6 ust. 2 AVRAG uregulowana jest odpowiedzialność zbywcy za roszczenia pracowników o odprawę, które powstają po transferze i za które zbywca odpowiada przez 5 lat po dacie przejścia zakładu pracy. Jednakże zbywca odpowiada za roszczenie hipotetyczne, a więc w takiej wysokości, w jakiej odprawa przysługiwałaby poszczególnym pracownikom w dacie przejścia zakładu. Zgodnie z orzecnictwem w przypadku zaspokojenia przez nabywcę roszczeń pracowników, których ekspektatywy powstały w stosunku do zbywcy i za które on odpowiada, nabywcy przysługuje przeciwko zbywcy roszczenie regresowe²⁵. Dla oceny wysokości odpowiedzialności zbywcy, a tym samym roszczenia zwrotnego nabywcy należy przyjąć taką wartość, jaka byłaby do zapłacenia, gdyby stosunek pracy kończył się w momencie przejścia zakładu pracy²⁶.

TRANSPOZYCJA DYREKTYWY NA GRUNT PRAWA POLSKIEGO

Polski ustawodawca również zdecydował się na uregulowanie kwestii odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy, ograniczając jednakże solidarną odpowiedzialność jedynie do wypadku transferu części zakładu pracy. Art. 233§

²⁴ Wyrok OGH z dnia 17 listopada 1999 r., sygn. akt 9ObA213/99k, został wydany jeszcze w czasie obowiązywania dyrektywy 77/187/EWG, jednak problem ten na gruncie prawa austriackiego pozostaje w dalszym ciągu aktualny.

²⁵ W. Brodil, M. Risak, C. Wolf, *Arbeitsrecht in Grundzügen*, Wien 2009, s. 210.

²⁶ S. Gahleitner, *Zeller Kommentar...*, s. 878.

2 KP stanowi, że za zobowiązania, wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. *Prima facie* widać, iż przepis polski nie stanowi dosłownej transpozycji art. 3 ust. 1 zd. 2 dyrektywy, lecz cechuje się pewną swoistością. Wprowadzenie odpowiedzialności solidarnej nowego i dotychczasowego pracodawcy do sytuacji, gdy przejściu podlega jedynie część zakładu pracy, nie stoi w sprzeczności z prawem wspólnotowym, gdyż z wniosku *a maiori ad minus*, należy przyjąć, iż jeśli możliwe jest ustanowienie solidarnej odpowiedzialności przy przejściu całego zakładu pracy, to tym bardziej możliwe jest jej ustanowienie przy transferze jedynie części zakładu.

„Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu jako całości odpowiada nowy pracodawca, a stosownie do § 2 tego artykułu, w razie przejęcia części zakładu odpowiadają solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca”²⁷. J. Stelina, uzasadniając sens takiego uregulowania kwestii odpowiedzialności, wskazuje: „W przypadku przejścia całego zakładu pracy (wszystkich pracowników) odpowiedzialność za zobowiązania ponosi – co do zasady – wyłącznie nowy pracodawca. Jeżeli natomiast mamy do czynienia z przejściem jedynie części zakładu pracy, a więc w dalszym ciągu dotychczasowy pracodawca zachowuje swój status w odniesieniu do pracowników niezatrudnionych w przejmowanej części – dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie za powstałe przed przejściem zobowiązania wobec tych pracowników”²⁸. Polska regulacja odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy w sytuacji transferu całego przedsiębiorstwa zwalnia w zupełności dotychczasowego pracodawcę od odpowiedzialności z uwagi na fakt utraty przez niego statusu jako pracodawcy w ogóle. W wyroku z dnia 23 listopada 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził: „W razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca (art. 23¹ § 1 i 2 k.p.)”²⁹.

Rozważenia w tym miejscu, w kontekście zakresu odpowiedzialności za zobowiązania przy transferze zakładu pracy, wymaga również kwestia odpowiedzialności uregulowanej w kodeksie cywilnym w art. 55 (4) KC³⁰, a dotyczącej nabycia przedsiębiorstwa. Przepis ten rozszerza odpowiedzialność za zobowiązania związane z przeniesieniem przedsiębiorstwa na jego nabywcę i stanowi podstawę przystąpienia do długu z mocy ustawy³¹.

Zakładem pracy w znaczeniu art. 23¹ § 1 KP jest „zespół składników materialnych i niematerialnych, w tym gruntów, budynków i pomieszczeń pracy, na bazie których pracownicy wykonują pracę”³². Zakładem tym może być więc niewątpliwie również przedsiębiorstwo

²⁷ W. Muszalski, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2009, s. 81.

²⁸ J. Stelina, [w:] D. Dörre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, A. Sobczyk (red.), J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 112.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2006 r., sygn. II PK 57/06, opubl. OSNP 2008/1-2/4.

³⁰ Ustawa z dnia 23. 04. 1964 r. Kodeks Cywilny, Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93; art. 55⁴: „Nabywca przedsiębiorstwa lub gospodarstwa rolnego jest odpowiedzialny solidarnie ze zbywcą za jego zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa lub gospodarstwa, chyba że w chwili nabycia nie wiedział o tych zobowiązaniach, mimo zachowania należytej staranności. Odpowiedzialność nabywcy ogranicza się do wartości nabytego przedsiębiorstwa lub gospodarstwa według stanu w chwili nabycia, a według cen w chwili zaspokojenia wierzyciela. Odpowiedzialności tej nie można bez zgody wierzyciela wyłączyć ani ograniczyć.”

³¹ J. Mojak, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2008, s. 283.

³² J. Stelina, *Kodeks pracy...*, s. 99.

w znaczeniu przedmiotowo-funkcjonalnym, zdefiniowane w art. 55¹ KC. Z powyższego wynika, że w przypadkach, w których dochodzi do zbycia przedsiębiorstwa w znaczeniu prawa cywilnego, którym w rozumieniu prawa pracy będzie zakład pracy, dochodzi do zbiegu norm regulujących skutki tego przejścia. Nie ulega jednak wątpliwości, że w odniesieniu do skutków w zakresie stosunków pracy wyłączne zastosowanie znajdzie art. 23¹ KP jako norma szczególna. Art. 300 KP dopuszcza stosowanie odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, jednakże kwestia odpowiedzialności dotychczasowego i nowego pracodawcy została uregulowana całościowo w ten sposób, iż odpowiedzialność ta jest solidarna jedynie w wypadku przejęcia części przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialność nabywcy na gruncie art. 23¹ KP, inaczej niż w art. 55⁴ KC, nie może zostać wyłączona przez wykazanie, że w chwili transferu nie wiedział on, pomimo zachowania należytej staranności, o zobowiązaniach zbywcy, ani też odpowiedzialność ta nie jest ograniczona do wartości nabytego zakładu pracy według stanu w chwili nabycia, a według cen w chwili zaspokojenia wierzycieli (*pro viribus patrimonii*). Przeciwnie, odpowiedzialność nabywcy względem przejętych pracowników ma charakter nieograniczony i niezależny od stanu jego wiedzy co do zobowiązań zbywcy.

Reasumując, należy uznać, że konstrukcja z art. 23¹ KP przewiduje więc zmianę dłużnika z osoby zbywcy na nabywcę. Jak zauważa Z. Hajn, „nabywca przejmuje także odpowiedzialność za długi dotychczasowego pracodawcy, tj. zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy i niezrealizowane do tego czasu”³³, a nie jak w przepisie art. 55⁴ KC przystąpienie do długu zbywcy przez nabywcę, z tym zastrzeżeniem, że w wypadku przejścia części zakładu pracy na podstawie paragrafu 2 art. 23¹ KP, zbywca pozostaje solidarnie odpowiedzialny z nabywcą. Z powyżej przytoczonych względów art. 55⁴ KC nie znajdzie zastosowania na gruncie stosunków pomiędzy pracownikiem a dotychczasowym i nowym pracodawcom w razie przejścia zakładu pracy.

Zwrócić jednak należy uwagę, że odpowiedzialność nabywcy za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy na gruncie prawa austriackiego rozwiązana jest podobnie jak w art. 55⁴ KC.

Przyjęcie takiego rozwiązania może prowadzić do pokrzywdzenia pracowników w stosunku do innych wierzycieli zbywającego przedsiębiorstwo (zakład pracy). Jak słusznie podnosi K. Jaśkowski, „wobec nich [innych wierzycieli – przyp. aut.] nabywca przedsiębiorstwa odpowiada – co do zasady – solidarnie ze zbywcą za jego zobowiązania (art. 55⁴ KC), a według powszechnie przyjętej interpretacji art. 23¹ za zobowiązania wobec pracowników odpowiada tylko nabywca, mimo że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24 Konstytucji)”³⁴.

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 kwietnia 2005 r. „Artykuł 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem statio fisci Skarbu Państwa – zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny

³³ Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 5, s. 122.

³⁴ K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 120.

z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej³⁵. W oparciu o ten wyrok K. Jaśkowski formułuje tezę: „W stanie prawnym po wyroku Trybunału zasadne jest przyjęcie, iż pracodawca przekazujący zakład pracy w całości odpowiada wspólnie z przejemcą za zobowiązania wobec pracowników sprzed przejęcia, przy czym na podstawie analogii z art. 23¹§ 2 KP i art. 55⁴ KC należy dopuścić odpowiedzialność solidarną obu pracodawców³⁶. Z tezą tą nie sposób się zgodzić. Po pierwsze, wskazać należy, iż w uzasadnieniu wyroku Trybunał odnosił się wielokrotnie do specyfiki stosunków prawnych, na gruncie których wyrok został wydany³⁷, a zatem nie wynika z niego, iż brak solidarności w każdym przypadku jest niezgodny z Konstytucją. Po drugie, zgodnie z art. 369 KC „Zobowiązanie jest solidarne, jeżeli to wynika z ustawy lub czynności prawnej”, stosowanie zatem w drodze analogii odpowiedzialności solidarnej w niniejszym wypadku nie może mieć miejsca.

M. Gersdorf zauważa, że pomimo iż przepis art. 23¹ § 2 KP nie reguluje kwestii odpowiedzialności w sytuacji przejęcia całości zakładu pracy, to jednak jasno z niego wynika, że gdy przejmowana jest część zakładu pracy odpowiadają solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca, a gdy całość – za zobowiązania odpowiada tylko nowy pracodawca, gdyż przejmuje całość zakładu pracy i wstępuje we wszystkie stosunki pracy, zatem odpowiada za wszystkie zobowiązania powstałe przed transferem³⁸. Podobnie twierdzi L. Mitrus, wskazując, iż w przypadku przejścia całego zakładu pracy to nowy pracodawca jest zobowiązany do zaspokojenia roszczeń³⁹.

W tym miejscu warto jednak zaznaczyć pojawiający się w orzecznictwie pogląd o możliwości ponoszenia przez dotychczasowego i nowego pracodawcę odpowiedzialności *in solidum* w przypadku transferu całego zakładu pracy. Taki model odpowiedzialności zdaniem Sądu Najwyższego byłby dopuszczalny w sytuacji, gdy przejęciu zakładu pracy nie towarzyszy likwidacja dotychczasowego pracodawcy⁴⁰.

Sąd Najwyższy wypowiedział się również w kwestii odpowiedzialności dotychczasowego pracodawcy za nowe zobowiązania i orzekł, iż dotychczasowy pracodawca nie odpowiada za zobowiązania powstałe po dniu transferu w stosunku do nowego pracodawcy⁴¹. W odniesieniu do zobowiązań powstałych po dacie przejścia zakładu pracy odpowiedzialność ponosi wyłącznie nowy pracodawca, przy czym bez znaczenia jest, czy przedmiotem transferu był cały zakład pracy, czy tylko jego część⁴².

Dyrektywa wskazuje, iż ustanowienie solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego ma dotyczyć stosunków pracy istniejących w chwili przecięcia zakładu pracy. Polski ustawodawca nie posłużył się wprawdzie w art. 23¹ § 2 KP tym pojęciem, jednakże zgodnie z orzecznictwem przepis ten znajdzie zastosowanie wyłącznie w stosunku

³⁵ Wyrok TK z dnia 4 kwietnia 2005 r., sygn. akt: SK 7/03, opubl. OTK-A 2005/4/34.

³⁶ K. Jaśkowski, *Kodeks...*, s. 120.

³⁷ „Trybunał Konstytucyjny dostrzegł szereg argumentów świadczących o tym, że formułując art. 23¹ § 1 k.p., ustawodawca pominął wspomniane tu rozróżnienie, jak również nie uwzględnił specyfiki przekształcenia publicznego zakładu opieki zdrowotnej, stanowiącego przed przekształceniem *statio fisci* Skarbu Państwa, w samodzielny (samorządowy) publiczny zakład opieki zdrowotnej. W konsekwencji wspomnianego pominięcia czy też nieuwzględnienia różnicowań powstała istotna niepewność co do następstw prawnych unormowania art. 23¹ § 1 k.p.”

³⁸ M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2010, s. 161.

³⁹ L. Mitrus [w B. Wagner (red.) *Kodeks pracy 2009. Komentarz*, Gdańsk 2009, s. 162.

⁴⁰ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., sygn. III ZP 16/00, opubl. OSNP 2000/23/847.

⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2002r., sygn. I PKN 779/00.

⁴² L. Mitrus, *Kodeks pracy ...*, s. 162.

do pracowników, którzy byli zatrudnieni w zakładzie w dacie transferu⁴³, ale nie będzie stosowany do pracowników, którzy nie należą do części zakładu nieobjętej transferem⁴⁴. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest w tym zakresie koherentne z orzecznictwem ETS.

Jak słusznie zauważa L. Mitrus, polskie rozwiązanie mieści się w granicach uznania co do ostatecznej transpozycji Dyrektywy⁴⁵.

PODSUMOWANIE

Regulacja austriacka nie jest w pełni zgodna z Dyrektywą z uwagi na ograniczenie odpowiedzialności nabywcy przedsiębiorstwa za zobowiązania powstałe przed datą transferu. Doktryna i orzecznictwo austriackie próbują za pomocą wykładni prowspólnotowej w odmienny sposób interpretować te przepisy, uznając, iż ograniczenie odpowiedzialności nabywcy odnosi się jedynie do zobowiązań wynikających ze stosunków pracy zakończonych przed transferem. Jednakże nawet taka wykładnia wykracza poza cel Dyrektywy, ponieważ rozciąga odpowiedzialność nabywcy na zobowiązania wynikające z nieistniejących już stosunków pracy. Regulacja europejska natomiast ma na celu uznanie nabywcy za odpowiedzialnego za zobowiązania powstałe przed transferem w stosunku do pracowników przejmowanych, którzy pozostają w stosunku pracy w chwili transferu, oraz wszelkich zobowiązań powstałych po transferze. Jedynie pomocniczo umożliwia państwom członkowskim na wprowadzenie regulacji utrzymania zbywcy jako solidarnego dłużnika w stosunku do zobowiązań powstałych przed datą przejścia. Regulacja austriacka bezzasadnie więc zawęża odpowiedzialność nabywcy *pro viribus patrimonii* i uzależnia ją od stanu wiedzy nabywcy.

Rozwiązaniem zgodnym z dyrektywą i zrealizowanym prawidłowo na gruncie prawa polskiego jest natomiast wprowadzenie nieograniczonej odpowiedzialności nabywcy i zawężonej do zobowiązań względem pracowników przejmowanych, a więc tych, których stosunki pracy istniały w chwili transferu. Co prawda solidarna odpowiedzialność nabywcy i zbywcy przewidziana jest jedynie w razie transferu części zakładu pracy, jednak rozwiązanie to mieści się niewątpliwie w granicach uznania państwa członkowskiego.

Konkludując, należy uznać regulację polską za spełniającą standardy europejskie lepiej od austriackiej, która wymaga dostosowania do prawa europejskiego.

Bibliografia

Brodil W., Risak M., Wolf C., *Arbeitsrecht In Grundzügen*, Wien 2009.

Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.

Gahleitner S. [w:] M. Neumayr, G.P. Reissner (red.), *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*, Wiedeń 2006.

Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

⁴³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.10.1997r., sygn. I PKN 296/97, opubl. OSNP 1998/ 14/422; „Przepisy art. 23¹ § 1 i § 2 KP nie dotyczą pracowników, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane przed dniem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę”.

⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.12.1998 r., sygn. I PKN 511/98, opubl. OSNP 2000/4/134; „Jeżeli nastąpiło przejście części zakładu pracy przez innego pracodawcę, to art. 23¹ § 2 KP nie ma zastosowania do pracowników, którzy są nadal zatrudnieni w pozostałej, choćby niewielkiej części zakładu pracy”.

⁴⁵ L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 278.

- Hajn Z., Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 5.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Marhold F., Friedrich M., *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wiedeń 2006.
- Mitrus L. [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks pracy 2009. Komentarz*, Gdańsk 2009.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
- Mojak J. [w:] K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2008.
- Muszalski W., *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2009.
- Schrank F., Mazal W., *Arbeitsrecht ein systematischer Grundriss*, Wiedeń 2008.
- Stelina J. [w:] D. Dörre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, A. Sobczyk, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Vanik Ch., *Betriebsübergang, Arbeitsrechtliche Konsequenzen von In- Und Outsourcing Und Anderen unternehmerischen Entscheidungen*, Wiedeń 1999.

Streszczenie: Artykuł stanowi porównawczą analizę przepisów prawa polskiego i austriackiego w świetle postanowień Dyrektywy Rady 2001/23/WE, w zakresie odpowiedzialności dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy. Implementacja Dyrektywy na gruncie prawa polskiego nastąpiła w art. 23¹ KC, a na gruncie prawa austriackiego w §§ 3-6 AVRAG. Przedmiotem artykułu jest ocena, czy regulacje krajowe Polski i Austrii odpowiadają celom dyrektywy, oraz czy jej transpozycja do porządków krajowych spowodowała powstanie regulacji tożsamyh.

Słowa kluczowe: przejście zakładu pracy lub jego części, odpowiedzialność za zobowiązania, odpowiedzialność solidarna

LIABILITY OF THE TRANSFEROR AND THE TRANSFEREE FOR OBLIGATIONS ARISING FROM THE CONTRACT OF EMPLOYMENT WHICH AROSE BEFORE THE DATE OF TRANSFER IN POLISH AND AUSTRIAN LAW UNDER THE REGULATION OF COUNCIL DIRECTIVE 2001/23 / EC

Summary: The article is a comparative analysis of the provisions of Polish and Austrian law, with a due regard to regulation of the Council Directive 2001/23 / EC, in extent of liability of the transferor and the transferee for obligations arising from the a employment relationship, which arose before the date of transfer. Implementation of the Directive into Polish law took place in the art. 23¹ KC, and into Austrian law in §§ 3 - 6 AVRAG. The article focuses whether national Polish and Austrian regulations meet the objectives of the Directive, and whether its transposition into national agendas has resulted in identical regulations.

Key words: transfer of business or part of business, liability for obligations, joint and several liability