

Okiem
prawnika

Pracodawcą jest spółka, a nie grupa kapitałowa

NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Każdy z pracodawców wchodzących w skład grupy kapitałowej ma swobodę w określaniu warunków zatrudnienia pracowników. Oznacza to, że zatrudnieni w spółce-córce mogą zarabiać mniej niż w spółce-matce. Porównywanie sytuacji pracowników z punktu widzenia zasady równego traktowania, może się odbywać odrębnie u każdego pracodawcy, a nie w obrębie całej grupy kapitałowej.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2013 r. (III PK 20/13).

Stan faktyczny

Układ zbiorowy pracy obowiązujący u pracodawcy przewidywał dodatkowy dzień wolny od pracy dla osób zatrudnionych w ruchu ciągłym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy. Nie przysługiwał on natomiast pracownikom zatrudnionym w klasycznym systemie trzymianowym. Natomiast u innych pracodawców należących do tej samej grupy kapitałowej dodatkowy dzień wolny miały wszystkie osoby zatrudnione w ruchu ciągłym, także w zwykłym systemie trzymianowym. Związek zawodowy wystąpił przeciwko pracodawcy z powództwem o nakazanie udzielenia dodatkowego dnia wolnego wszystkim pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym, tak jak w innych spółkach grupy. Powołał się na zasadę równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Sąd okręgowy podtrzymał to rozstrzygnięcie. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. SN podkreślił, że adresatem nakazu respektowania zasady równego traktowania pracowników jest konkretny pracodawca. Dlatego porównywanie sytuacji prawnej pracowników, na podstawie art. 11² k.p., może nastąpić tylko u danego pracodawcy, a nie w ramach całej grupy kapitałowej. W konsekwencji, powództwo związku zawodowego jest nieuzasadnione. ©

♦ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny,
starszy prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch

Zasadę równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11² k.p., stosuje się w odniesieniu do konkretnego pracodawcy, a nie do całej grupy kapitałowej, obejmującej kilku czy kilkunastu pracodawców. Jest to konsekwencja przyznania konkretnemu podmiotowi (np. oddziałowi czy spółce), funkcjonującemu w ramach grupy kapitałowej, statusu odrębnego pracodawcy. Innymi słowy, pracodawcą jest każda ze spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej, a nie grupa. Każdy podmiot posiadający status odrębnego pracodawcy (w tym przypadku każda spółka) zachowuje całkowitą odrębność w sprawach pracowniczych, w tym w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia pracowników. Nie ma powodu, aby porównywać ze sobą warunki pracy osób zatrudnionych przez różnych pracodawców, nawet jeżeli należą do tej samej grupy kapitałowej. SN dopuszcza wyjątki od tej zasady i stosowanie w prawie pracy tzw. reguły „przebijania zasłony korporacyjnej”. Przykładowo, w wyroku z 18 września 2014 r. (III PK 136/13) wskazał, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu można oceniać porównując sytuację pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą, z sytuacją zatrudnionych w spółce dominującej. Takie działanie, polegające na „przebiciu zasłony korporacyjnej”, może mieć miejsce tylko w skrajnych przypadkach, kiedy ma to na celu przeciwdziałanie nadużyciom. W przywołanym wyroku spółka zależna została utworzona wyłącznie po to, aby uniknąć obowiązku zapłaty na rzecz zatrudnianych przez nią pracowników takich samych świadczeń, jakie przysługiwały pracownikom spółki-matki (mimo że jedni i drudzy wykonywali tę samą pracę, na rzecz tego samego podmiotu – spółki-matki). ©



NAPISZ DO NAS

■ Joanna Kalinowska
redaktor prowadząca
j.kalinowska@rp.pl