

# Różne warunki pracy w spółkach z jednej grupy

## WOKANDA

**Porównanie sytuacji prawnej pracowników na podstawie art. 11<sup>2</sup> k.p. może odbywać się tylko w obrębie tego samego pracodawcy, a nie w całej grupie kapitałowej.**

To stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z 15 listopada 2013 r. (III PK 20/13).

Każdy pracodawca wchodzący do grupy kapitałowej ma swobodę w określaniu warunków zatrudnienia pracowników. U poszczególnych pracodawców wolno je kształtować w różny sposób, nie narażając się na zarzut naruszenia zasady równego traktowania pracowników.

## Stan faktyczny

Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy układem zbiorowym osobom zatrudnionym w ruchu ciągłym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy. Takiego uprawnienia nie mają natomiast zaangażowani w klasycznym systemie trzymianowym. Niemniej u innych pracodawców należących do tej samej grupy kapitałowej dodatkowy dzień wolny dostają wszyscy zatrudnieni w ruchu ciągłym, także w systemie trzymianowym.

Związek zawodowy wystąpił przeciwko pracodawcy z powództwem o nakazanie udzielenia dodatkowego dnia wolnego wszystkim zatrudnionym w ruchu ciągłym, tak jak w innych spółkach grupy, powołując się na zasadę równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

## Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo, a sąd okręgowy podtrzymał to rozstrzygnięcie. Gdy sprawa trafiła do SN, ten podkreślił, że skoro na podstawie jednej umowy o pracę można być pracownikiem tylko jednego pracodawcy, który jest adresatem nakazu respektowania zasady równych praw pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki, to porównywanie sytuacji prawnej zatrudnionych na mocy art. 11<sup>2</sup> k.p. może nastąpić tylko w obrębie tego pracodawcy. W konsekwencji powództwo związku zawodowego jest nieuzasadnione. ©©

## ♦ ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Zasadę równego traktowania pracowników z art. 11<sup>2</sup> k.p. stosuje się do konkretnego pracodawcy. W tym przypadku jest to konkretna spółka, a nie cała grupa kapitałowa, obejmująca kilku pracodawców. Konsekwentnie przyznanie konkretnej jednostce (np. oddziałowi czy spółce) statusu odrębnego pracodawcy skutkuje zachowaniem całkowitej odrębności w sprawach pracowniczych, również przy stosowaniu zasady równego traktowania pracowników. W takim przypadku nie ma podstaw, aby porównywać ze sobą warunki pracy osób zatrudnionych przez różnych pracodawców, niezależnie od tego, że należą oni do tej samej grupy kapitałowej.

Jednocześnie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na konieczność rozróżnienia między pracą w systemie trzymianowym a wielobrygadową (czterobrygadową) organizacją pracy.

Istotą tej drugiej jest stała, cykliczna rotacja pracowników wchodzących w skład poszczególnych brygad (grup, zespołów), przy tożsamym wykonywaniu przez nich obowiązków na każdej zmianie. Natomiast praca w systemie trzymianowym, w której na każdej ze zmian występują różnice w liczbie zespołów pracowników oraz zróżnicowanie wykonywanych przez nich obowiązków i ich natężenia, nie może być uznana za podobną do wielobrygadowej organizacji pracy. Ta ostatnia nie wynika już z powszechnych przepisów (te regulacje kodeksu pracy zostały uchylone), ale wolno ją stosować na mocy przepisów wewnętrznych (w tym w szczególności na podstawie układów zbiorowych pracy). ©©