



Czy nadchodzi rewolucja zatrudnienia w grupach kapitałowych?

Obecnie w grupach kapitałowych powszechnym zjawiskiem jest, że przełożeni lub współpracownicy zatrudnieni są w innych spółkach grupy. W takim przypadku pracownik może jednak podnieść zarzut, że jego faktycznym pracodawcą nie jest spółka, z którą zawarł on umowę, lecz np. centrala grupy. Stanowisko to potwierdził Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w orzeczeniu wydanym w październiku tego roku. Dochodzenie roszczeń od faktycznego pracodawcy rodzi istotne ryzyka prawne dla grupy kapitałowej, której problem ten dotyczy. Obrona przed potencjalnymi zarzutami pracowników jest możliwa, jednak wymaga ona wcześniejszego przygotowania.

Stosunek pracy jest tam, gdzie występuje podporządkowanie

TSUE odniósł się do relacji prawnej zachodzącej między pracodawcą a pracownikiem w grupach kapitałowych (wyrok z 20 października 2022 r., sygn. akt C-604/20). Zgodnie z wyrokiem pracodawcą nie zawsze jest spółka, z którą pracownik ma zawartą umowę. Pracodawcą jest ten podmiot, któremu pracownik jest faktycznie podporządkowany. Ocena, komu w danym przypadku pracownik jest podporządkowany, powinna następować z uwzględnieniem całokształtu okoliczności danego przypadku (np. tego, kto faktycznie wydawał pracownikowi polecenia czy też komu pracownik raportował). W grupie kapitałowej za pracodawcę uznana może zostać zatem spółka, której pracownik jest faktycznie podporządkowany (np. centrala grupy).

Ani zagadnienia prawne poruszone w wyroku TSUE, ani samo stanowisko prawne TSUE nie są rewolucyjne. Stwierdzenie, że na gruncie prawa pracy faktyczne podporządkowanie rozstrzyga o tym, kto jest pracodawcą, można potraktować jako oczywiste. Rewolucyjne nie jest również to, że TSUE wskazał, że za pracodawcę może być uznana inna spółka z grupy niż ta, z którą pracownik faktycznie zawarł umowę. Analogiczne stanowiska zajmował już wiele lat temu także polski Sąd Najwyższy (np. w wyroku z 18 września 2014 r., III PK 136/13, w którym zrównał sytuację pracowników spółki zależnej z pracownikami spółki matki w tej samej grupie kapitałowej).

Pracodawcą nie zawsze jest spółka, z którą pracownik zawarł umowę

Przywołany wyrok dotyka jednak bardzo istotnego zagadnienia prawnego, które w praktyce większości pracodawców jest zupełnie pomijane, a które może pociągać za sobą bardzo daleko idące konsekwencje. Obecnie prowadzenie działalności gospodarczej w formie grupy kapitałowej jest zjawiskiem powszechnym. Dotyczy to zarówno polskich, jak i zagranicznych podmiotów. Naturalnym jest, że poszczególne spółki z grupy, a zwłaszcza ich pracownicy, ściśle ze sobą współpracują. Przykładowo przełożonym osoby zatrudnionej w spółce X

(np. z międzynarodowej grupy kapitałowej) jest osoba zatrudniona w innej spółce (np. zagranicznej spółce matce). Jednocześnie osoba zatrudniona w spółce X ma umowę o pracę właśnie ze spółką X, a nie spółką matką w grupie kapitałowej. Praktyka ta dotyczy zwłaszcza osób zatrudnionych na najwyższych stanowiskach (np. dyrektor HR w spółce X raportuje nie do zarządu tej spółki, tylko do dyrektora HR w spółce matce).

Opisana powyżej praktyka najczęściej nie uwzględnia tego, że w świetle prawa pracy za pracodawcę uważa się nie ten podmiot, z którym pracownik zawarł umowę, lecz ten, któremu jest on podporządkowany. Jeżeli zatem pracownik zatrudniony przez spółkę X będzie wykonywał polecenia przełożonego zatrudnionego w spółce matce (centrali grupy), to w świetle prawa pracy za pracodawcę może zostać uznana właśnie centrala grupy.

Istotne ryzyka prawne

Uznanie, że dana osoba jest pracownikiem centrali, a nie spółki zależnej, z którą ma zawartą umowę, rodzi wiele istotnych konsekwencji prawnych. Tak na gruncie prawa pracy, jak też w innych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw. Jako przykład konsekwencji na gruncie prawa pracy wskazać można przepisy dotyczące równego traktowania. Jeżeli okazałoby się, że warunki pracowników na analogicznych stanowiskach w spółce matce są lepsze, to pracownik spółki zależnej również będzie uprawniony do tych lepszych warunków. Jeżeli zatem przykładowo stawki dla dyrektorów spółki matki są wyższe niż w spółce zależnej, to dyrektorowi spółki zależnej przysługiwać może roszczenie o wypłatę różnicy. Jako inny obszar istotnych komplikacji wskazać można sprawozdawczość finansową i rozliczenia podatkowe czy też rozliczenia składek na ubezpieczenia społeczne. Jeśli okazałoby się, że w danym przypadku faktycznie pracodawcą jest spółka matka, to spółka zależna nieprawidłowo odprowadzała podatki za tego pracownika czy też nieprawidłowo odprowadzała składki ZUS. Przekładałoby się to również na obraz jej sprawozdania finansowego.

Obrona przed zarzutem pracowników, że ich faktycznym pracodawcą jest inny podmiot, jest możliwa. Wymaga ona jednak wcześniejszego zidentyfikowania tego problemu oraz podjęcia odpowiednich kroków prawnych oraz organizacyjnych. Większość pracodawców w ogóle nie zdaje sobie sprawy z istnienia tego problemu, a tym samym nie jest przygotowana na obronę przed zarzutem, że faktycznym pracodawcą jest inna spółka z grupy. Zarzut ten może być natomiast wykorzystywany przez pracowników w szczególności jako lewar do prowadzenia z pracodawcą negocjacji dotyczących warunków rozwiązania umowy o pracę. Jak potwierdza przywołany wyrok TSUE, świadomość prawna w tym zakresie rośnie, co najprawdopodobniej przełoży się też na rozpowszechnienie tego zjawiska.