



Business Centre Club

Warszawa, 7 września 2020 r.

OPINIA

Wprowadzane prawo holdingowe należy uzupełnić zmianami w prawie pracy

- Business Centre Club pozytywnie ocenia chęć wprowadzenia przez Radę Ministrów prawa holdingowego (prawa grup spółek).
- W formie organizacji wielopodmiotowych (grup spółek) w zdecydowanej większości działają pracodawcy, co skutkuje tym, że w niektórych obszarach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy zachwiany zostaje tradycyjny model funkcjonowania podmiotów prawa pracy, a to może niekorzystnie wpływać na interesy pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli.
- W związku z tym, wyrażamy wątpliwości czy ograniczenie zmian wyłącznie do Kodeksu spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw, z pominięciem przepisów prawa pracy, nie będzie miało negatywnego wpływu na indywidualne i zbiorowe prawo pracy.
- Wydaje się, że rozpoczęciu prac na wprowadzeniu prawa holdingowego do Kodeksu spółek handlowych powinno towarzyszyć jednocześnie rozpoczęcie prac nad odpowiednimi zmianami do przepisów prawa pracy.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

Funkcjonowanie podmiotów w formie organizacji wielopodmiotowych stanowi coraz bardziej nasilające się zjawisko i potrzeba odpowiedniego uregulowania związanych z tym zagadnień nie budzi wątpliwości. – *Poza regulacją wprowadzającą prawo holdingowe do Kodeksu spółek handlowych, pożądane byłoby także dostrzeżenie przez ustawodawcę, że w formie grup spółek, w zdecydowanej większości działają podmioty będące pracodawcami, co skutkuje tym, że w niektórych obszarach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy zachwiany zostaje tradycyjny model funkcjonowania podmiotów prawa pracy* – mówi **dr Agata Miętek, ekspertka BCC ds. prawa pracy**. – *Może to prowadzić z jednej strony do osłabienia ochrony pracownika wynikającej z przepisów prawa pracy, a z drugiej – negatywnie wpływać na ochronę słusznych interesów grup spółek* – wyjaśnia.

BCC proponuje, aby rozpoczęciu prac na wprowadzeniu prawa holdingowego do Kodeksu spółek handlowych towarzyszyło jednocześnie rozpoczęcie prac nad odpowiednimi zmianami do przepisów prawa pracy. Analizie powinny zostać poddane przede wszystkim następujące kwestie:

- ✓ grupa spółek jako pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy,
- ✓ równoległe zatrudnienie (pracownicze i niepracownicze) w różnych podmiotach z grupy spółek,

- ✓ przeniesienie pracowników między poszczególnymi podmiotami z grupy spółek a faktycznie wykonywanie pracy nie tylko na rzecz formalnego pracodawcy, ale na rzecz innych spółek z grupy,
- ✓ warunki pracy i płacy pracowników,
- ✓ odpowiedzialność podmiotów innych niż pracodawca wobec pracownika,
- ✓ zmiany organizacyjne po stronie formalnego pracodawcy.

Celem poniższej opinii nie jest ocena poszczególnych, proponowanych zmian na gruncie przepisów Kodeksu spółek handlowych, ale ukazanie zależności pomiędzy projektowanym prawem holdingowym, a prawem pracy oraz zaproponowanie związanych z tym rozwiązań.

Opinia BCC do przedstawionego przez Radę Ministrów projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw

- I. Przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw jest wprowadzenie do polskiego porządku prawnego prawa holdingowego (prawa grup spółek), tj. uregulowanie relacji prywatno-prawnych pomiędzy spółką dominującą i jej spółkami zależnymi, w sposób uwzględniający interes wierzycieli, członków organów oraz drobnych wspólników (akcjonariuszy) spółki zależnej, jak również wyposażenie rad nadzorczych w narzędzia umożliwiające prowadzenie bardziej efektywnego nadzoru korporacyjnego.
- II. Rozwiązania zaproponowane w projekcie obejmują wprowadzenie zmian do następujących ustaw: Kodeksu spółek handlowych, ustawy z 30 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, ustawy z 23 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe oraz ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym. Projekt ustawy nie zakłada wprowadzenia zmian do przepisów prawa pracy.
- III. Celem niniejszej opinii nie jest ocena poszczególnych, proponowanych zmian na gruncie przepisów Kodeksu spółek handlowych, ale ukazanie zależności pomiędzy projektowanym prawem holdingowym, a prawem pracy oraz zaproponowanie związanych z tym rozwiązań *de lege ferenda*.
- IV. Funkcjonowanie podmiotów w formie organizacji wielopodmiotowych stanowi coraz bardziej nasilające się zjawisko i potrzeba odpowiedniego uregulowania związanych z tym zagadnień nie budzi wątpliwości. Poza regulacją wprowadzającą prawo holdingowe do Kodeksu spółek handlowych, pożądane byłoby także dostrzeżenie przez ustawodawcę (na co zwraca się uwagę zarówno w orzecznictwie¹ jak i w literaturze²), że w formie organizacji wielopodmiotowych w zdecydowanej większości działają podmioty będące pracodawcami, co skutkuje tym, że w niektórych obszarach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy zachwiany zostaje tradycyjny model funkcjonowania podmiotów prawa pracy. Może to prowadzić z jednej strony do osłabienia ochrony pracownika wynikającej z przepisów prawa pracy, a z drugiej może negatywnie wpływać na ochronę słusznych interesów grup spółek.
- V. Przedmiotowe zagadnienie doczekało się szeregu opracowań, w których wskazuje się kwestie, które w przypadku pracodawców działających w ramach grup spółek budzą wątpliwości z perspektywy prawa pracy (teoretyczne i praktyczne), co powinno zostać dostrzeżone i zaadresowane przez ustawodawcę. W szczególności zwraca się uwagę na następujące kwestie:
 - (i) równoległe zatrudnienie (pracownicze i niepracownicze) w różnych podmiotach z grupy rodzi określone problemy zwłaszcza w obszarze czasu pracy (o ile dopuszcza się dzisiaj zatrudnienie pracownika na pełny etat w dwóch podmiotach niepowiązanych i niewspółpracujących ze sobą, o tyle w przypadku grup spółek kierujących się wspólną strategią gospodarczą może to budzić wątpliwości i prowadzić do obejścia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych) jak również w obszarze równoległego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego³, co zostało już częściowo zaadresowane w obszarze ubezpieczeń społecznych w art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych);

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., sygn. akt II PK 136/13; wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 17 września 2002 r., sygn. akt C-320/00.

² Zob. m.in. P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014; M. Raczkowski, *Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych*, Warszawa 2019; Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej*, PiZS 2014, nr 9; Z. Kubot, *Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym pracowników spółki zależnej*, PiZS 2014, nr 10; Z. Kubot, *Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym pracowników spółki zależnej nr 2*, PiZS 2014, nr 12.

³ P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy*, s. 65; M. Raczkowski, *Holding jako pracodawca? Problemy indywidualnego prawa pracy w grupie spółek*, Acta Universitatis Vratislaviensis, Wrocław 2018, nr 3844, s. 124.

- (ii) transfer pracowników pomiędzy podmiotami z grupy⁴ (np. na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy albo w następstwie rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą i zawarcia umowy o pracę z nowym), a faktycznie wykonywanie pracy nie tylko na rzecz formalnego pracodawcy, ale na rzecz innych spółek z grupy – pożądane byłoby ustalenie zasad, na jakich powinno odbywać się czasowe przeniesienie pracownika pomiędzy spółkami z grupy, tak by zapewnić możliwie dużą elastyczność grupie spółek a jednocześnie by ochrona pracownika nie została zmniejszona;
- (iii) realizacja stosunku pracy, w trakcie której może wystąpić faktyczne (niesformalizowane) oddanie pracownika do dyspozycji innego podmiotu (w którym władztwo w stosunku do pracowników wykonywane jest nie tylko przez pracodawcę, ale przez osoby zatrudnione przez inne podmioty z grupy⁵, co w szczególności dotyczy wydawania poleceń pracownikom zatrudnionym przez inny podmiot) rodzi wątpliwości o obowiązki pracodawcy/innego podmiotu z grupy w obszarze prawa pracy, w tym BHP, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czy mobbingu⁶;
- (iv) warunki pracy i płacy pracowników poszczególnych podmiotów działających w grupie spółek – funkcjonowanie pracodawców w ramach holdingu realizującego wspólną strategię gospodarczą rodzi pytanie o sposób w jaki powinny zostać ukształtowane warunki pracy i pracy pracowników poszczególnych podmiotów, w szczególności w zakresie zasady równego traktowania względem pracowników z innych podmiotów z grupy spółek czy w zakresie dodatkowych obowiązków pracownika np. zobowiązania pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej i do zachowania poufności.

Przykładowo, zgodnie z obecną regulacją przepisów art. 101¹ – 101⁴ Kodeksu pracy, pracodawca w odrębnej umowie może zobowiązać pracownika do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Zgodnie z wykładnią literalną wskazanych przepisów, na tej podstawie nie jest możliwe zobowiązanie pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej względem podmiotów powiązanych z pracodawcą.

W literaturze zwraca się uwagę, że już na podstawie obecnej regulacji w uzasadnionych okolicznościach taki rozszerzony zakres powinien być możliwy, właśnie z uwagi na powiązania kapitałowe (przykładowo gdy stanowisko zajmowane przez pracownika w jednej ze spółek może stwarzać mu możliwość znacznie poważniejszego zagrożenia interesom podmiotu wchodzącego w skład grupy niż własnemu pracodawcy)⁷.

Podobne zasady mogłyby znaleźć zastosowanie w przypadku obowiązków pracownika do zachowania poufności;

- (v) odpowiedzialność podmiotów innych niż pracodawca wobec pracownika i relacje odszkodowawcze pomiędzy pracownikiem a grupą spółek – wskazane powyżej zależności pomiędzy pracownikiem a spółkami z grupy spółek, w której działa jego pracodawca, prowadzą do pytania o to czy odpowiedzialność względem pracownika powinien ponosić wyłącznie pracodawca, czy w określonych okolicznościach powinno nastąpić jej przesunięcie do innych podmiotów z grupy.

Zgodnie z projektem ustawy, art. 21¹⁴ § 1 Kodeksu spółek handlowych wprowadza odpowiedzialność wobec spółki dominującej wobec wierzycieli spółki zależnej wyłącznie w sytuacji powstania szkody w następstwie wykonania przez spółkę zależną wiążącego polecenia spółki dominującej; konieczne byłoby rozstrzygnięcie czy taka regulacja jest wystarczająca;

- (vi) zmiany organizacyjne po stronie formalnego pracodawcy, w tym jego likwidacja – do rozstrzygnięcia pozostaje w końcu czy zasady wynikające z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powinny zostać w jakiś sposób zmodyfikowane w przypadku grup spółek⁸, które działają realizując wspólną strategię gospodarczą (która może i najczęściej przekłada się na konkretne decyzje dot. reorganizacji/likwidacji poszczególnych podmiotów).

⁴ P. Czarniecki, *Odpowiedzialność pracodawcy*, s. 87-88; M. Raczkowski, *Holding jako pracodawca?*, s. 124.

⁵ Z. Kubot, *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr XXIV.3, s. 202; M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, *Państwo i Prawo* 2009, nr 3, s. 60.

⁶ M. Raczkowski, *Holding jako pracodawca?*, s. 125.

⁷ D. Dorre-Kolasa, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Regulacje COVID-19 w prawie pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, opubl. Legalis. Odmienne: M. Raczkowski, *Grupa spółek*, s. 450.

⁸ M. Raczkowski, *Grupa spółek (holding) jako pracodawca*, *PiZS* 2016, nr 7, s. 13.

Przykładowo, jeśli w związku ze zmianami organizacyjnymi w grupie spółek, określone stanowisko albo grupa stanowisk jest likwidowana u jednego pracodawcy, a następnie jest utworzona u drugiego podmiotu w grupie, to wówczas pojawia się pytanie czy zatrudnienie tych samych pracowników przez inną spółkę z grupy nie powinno skutkować brakiem obowiązku zapłaty odprawy bądź czy w takim przypadku można w ogóle mówić o likwidacji stanowiska (zakładając, że nie są spełnione przesłanki przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę).

Analogicznie, w sytuacji obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika wynikającego z art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pojawia się pytanie czy przedmiotowy obowiązek powinien dotyczyć tylko pracodawcy czy może także innych podmiotów z grupy spółek jeśli grupa spółek działa realizując wspólną strategię gospodarczą.

VI. Powyższe wątpliwości prowadzą w końcu do istotnego pytania o charakterze ogólnym, a mianowicie, czy w świetle obowiązującego w Polsce zarządczego modelu pracodawcy, grupa spółek w rozumieniu przepisów projektu ustawy powinna być uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy? Zgodnie z przeważającym stanowiskiem, obecna treść przepisu art. 3 Kodeksu pracy nie daje podstaw do przyjęcia takiej interpretacji⁹. Zmiana aktualnej regulacji mogłaby przybrać jeden z dwóch modeli:

- (i) grupa spółek może być pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy, a zatem prawa i obowiązki stron stosunku pracy realizowane są pomiędzy pracownikiem a holdingiem – wprowadzenie przedmiotowego modelu wymagałoby daleko idących zmian w przepisach prawa pracy; konieczne byłoby określenie kto względem pracownika będzie wykonywał określone obowiązki (grupa spółek nie posiada organów, siedziby itp.)¹⁰;
- (ii) zdolność do bycia pracodawcą nie ulegnie zmianie (a tym samym grupa spółek nie będzie mogła być pracodawcą), ale wprowadzone zostaną określone zmiany w przepisach prawa pracy, tak by wybrane prawa i obowiązki z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy miały zastosowanie względem grupy spółek.

VII. W uzasadnieniu do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw wskazano, że *kompleksowe uregulowanie ogółu problemów publiczno- i prywatno-prawnych w jednej ustawie wydaje się mało realne*, a nie ulega wątpliwości, że całościowe uregulowanie tego zagadnienia w obszarze prawa pracy obejmujące co najmniej wskazane powyżej kwestie wymagałoby znacznego nakładu pracy, co zdecydowanie wykracza poza cel projektu ustawy. Wydaje się natomiast, że rozpoczęciu prac na wprowadzeniu prawa holdingowego do Kodeksu spółek handlowych powinno towarzyszyć jednocześnie rozpoczęcie prac nad odpowiednimi zmianami do przepisów prawa pracy.

Kontakt z ekspertką:

dr Agata Miętek
ekspertka BCC ds. prawa pracy
tel. 506 385 156
e-mail: agata.mietek@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński
rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395, 22 58 26 113
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Business Centre Club powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 łóże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliśzewski.
Kontakty prasowe: https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow, więcej: <https://www.bcc.org.pl/> oraz: <https://www.facebook.com/businesscentreclub>

⁹ M. Raczkowski, *Holding jako pracodawca?*, s. 127.

¹⁰ M. Raczkowski, *Grupa spółek (holding)*, s. 14.