

Kadry i płace

GRUPA KAPITAŁOWA

Holding nie może służyć obejściu przepisów prawa pracy

Sztuczne kreowanie osób prawnych i tworzenie skomplikowanych struktur organizacyjnych w celu redukcji kosztów zatrudnienia jest nielegalne. Poza koniecznością prawidłowego rozliczenia się z pracownikiem może też skutkować nałożeniem na pracodawcę surowych kar.

WOJCIECH KRUK

Coraz częściej spotykamy na rynku modelem prowadzenia działalności gospodarczej są grupy kapitałowe, zwane też holdingami. To forma współpracy, w której przynajmniej dwa podmioty podejmują działania w celu maksymalizacji zysków z danego przedsięwzięcia i zwiększenia wydajności w ramach prowadzonej działalności. Holding charakteryzuje się powiązaniem kapitałowym i organizacyjnym pomiędzy tworzącymi go podmiotami, a najczęściej też określoną hierarchią, w której jeden z podmiotów wchodzących w skład grupy zajmuje pozycję dominującą względem jej pozostałych członków.

Tworzenie holdingu jest związane z dążeniem do zwiększenia osiąganych zysków, rozszerzeniem dotychczasowej oferty i dotarciem do nowych kontrahentów lub próbą rozpoczęcia działalności w nowej branży. Do tego celu powołuje się zależną spółkę-córkę, która pozostaje pod wpływem przedsiębiorstwa dominującego. Co jednak istotne, każdy podmiot tworzący holding zachowuje swoją odrębność.

W tym miejscu pojawia się pytanie, czy powiązania pomiędzy podmiotami tworzącymi holding pozwalają na uznanie go za zbiorczy podmiot zatrudniający pracowników na gruncie prawa pracy?

Status pracodawcy

Przepisy prawa pracy nie dają jednoznacznej odpowiedzi na powyższe pytanie. Zgodnie z treścią art. 3 kodeksu pracy za pracodawcę uznaje

jemy jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia pracowników. Brak jest jednak precyzyjnych wytycznych, jak szeroko może być interpretacja określenia „jednostka organizacyjna”.

Z pomocą przychodzi tu orzecznictwo, które jednoznacznie wyklucza możliwość uznania holdingu za pracodawcę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy: „W obecnym stanie prawnym brak jest argumentów pozwalających na uznanie holdingu za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Po pierwsze, holding nie ma bowiem organu ani osoby zarządzającej, która w świetle prawa miałaby go reprezentować, co obejmowałoby w szczególności dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.). Nie tylko więc nie można mu przypisać siedziby, ale wręcz zdolności do działań prawnych ze wszelkimi tego konsekwencjami (nabywania praw, zaciągania zobowiązań, odpowiedzialności itd.). Po drugie, uznanie takiej – wielopodmiotowej – struktury za pracodawcę rodzi pytanie o to, dla którego z jej uczestników pracownik miałby wykonywać pracę. Po

trzecie, normy prawa ubezpieczeń społecznych nie dałyby się realizować w odniesieniu do działań prawnych ze wszelkimi tego konsekwencjami (nabywania praw, zaciągania zobowiązań, odpowiedzialności itd.). Po drugie, uznanie takiej – wielopodmiotowej – struktury za pracodawcę rodzi pytanie o to, dla którego z jej uczestników pracownik miałby wykonywać pracę. Po trzecie, normy prawa ubezpieczeń społecznych nie dałyby się realizować w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w każdym z tych podmiotów” (wyrok SN z 5 września 2017 r., II UK 365/16).

Zatrudnienie pracownika przez holding nie pozwalałoby

w sposób prawidłowy realizować podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy – pracownik nie miałby pewności co do tego, który podmiot jest uprawniony do powierzania mu określonych zadań i kontrolowania prawidłowości ich wykonywania, wielokrotnie nie dałoby się jednoznacznie określić miejsca świadczenia pracy przez pracownika, jak również dochodziłoby do rozmycia odpowiedzialności za zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Prowadzi to do jednoznacznej konkluzji, że pracownik nie może być zatrudniony przez podmiot zbiorczy, jakim jest grupa kapitałowa. Nie ma jednak wątpliwości, że pracodawcą może być konkretna spółka stanowiąca część holdingu: „Spółka kapitałowa wchodząca w skład »holdingowej« struktury organizacyjnej spółek handlowych», a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą” (uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16).

Etą w kilku podmiotach z grupy

Jednym z podstawowych praw przewidzianych w kodeksie pracy jest przysługujące każdemu prawo do swobodnego wyboru pracy. Nie ma przeszkód, aby pracownik zawarł niezależnie umowy o pracę z dwoma bądź nawet większą liczbą spółek tworzących holding. Nierzadko zdarza się jednak, że dodatkowe umowy zawierane są na skutek nacisku ze strony pracodawcy szukającego sposobu na redukcję kosztów zatrudnienia poprzez obejście przepisów.

ZDANIEM AUTORA

Wojciech Kruk

prawnik, Kancelaria Prawna ANSWER Wojciechowski i Partnerzy oraz LexDigital
Specjalista w zakresie prawa pracy



Odrębnym zagadnieniem jest możliwość przeniesienia pracownika pomiędzy spółkami należącymi do jednej grupy kapitałowej. Ponownie należy zwrócić uwagę, że każda ze spółek tworzących holding jest w świetle prawa pracy traktowana jako odrębny podmiot. Nieprawidłowe jest zatem proste przesunięcie pracownika pomiędzy jedną a drugą spółką i rozpoczęcie przez niego świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który został wskazany jako pracodawca w umowie o pracę. Taka sytuacja nie różni się bowiem od standardowej zmiany przez pracownika miejsca zatrudnienia. Prawidłowego transferu dokonuje się z uwzględnieniem woli pracownika i po uzyskaniu jego zgody w tym zakresie. Dotychczasowa umowa powinna zostać rozwiązana, następnie pracownik zawiera nową – z inną spółką holdingową. Jeżeli o transferze zdecydowałby się sam pracownik, pracownikowi przysługiwać będzie prawo do odprawy. Z obejściem prawa będziemy mieli do czynienia również wtedy, gdy transfer pracownika do innej spółki nastąpi w związku z upływem okresu, w którym pracownik mógł być zatrudniony u dotychczasowego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę na czas określony, a przeniesienie do innej spółki w ramach holdingu następuje w celu uniknięcia przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku związania się z pracownikiem umową bezterminową.

Niejednokrotnie złożona struktura organizacyjna grupy kapitałowej jest wykorzystywana w celu obejścia przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe oraz czasie wolnym od świadczenia pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy: „Nie można co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności – a także odpowiedzialności – poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne,

w których swoboda tworzenia tych podmiotów, a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana” (wyrok SN z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13).

Jedna praca, różne podstawy

Najczęstszym przykładem działań holdingów jest zatrudnianie pracowników w oparciu o umowę o pracę przez jedną ze spółek należącą do grupy, i jednocześnie zawieranie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług przez inną ze spółek hol-

dingowych. Gdy w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej praca w rzeczywistości jest organizowana i wykonywana na rzecz tego samego podmiotu, a rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia są tożsame, umowa cywilnoprawna najprawdopodobniej zostanie uznana za zawartą dla pozorów: „Praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia, zawartej między spółką wchodzącą w skład grupy spółek a pracownikiem innej spółki należącej do tej samej grupy, której przedmiotem jest wykonywanie tych samych czynności co wynikające z umowy o pracę, jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy ze spółką »pracodawcą«” (wyrok SN z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14). Doprowadzi to do stwierdzenia nieważności umowy zlecenia/umowy o dzieło i zakwalifikowania pracy wykonanej w ramach tej umowy jako pracy świadczonej w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, z uwzględnieniem, że praca wykonywana ponad dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sztuczne kreowanie osób prawnych i tworzenie skomplikowanych struktur organizacyjnych w celu redukcji kosztów zatrudnienia jest działaniem niezgodnym z przepisami. Będzie się to wiązało nie tylko z koniecznością prawidłowego rozliczenia wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi, uwzględniając przy tym m.in. stosowne składki na ubezpieczenia, ale najprawdopodobniej doprowadzi również do obciążenia pracodawcy surowymi karami, w szczególności grzywną za wykroczenia przeciwko prawom pracownika w wymiarze do 30 000 zł. /e