

Nadużycie osobowości prawnej a zasada równego traktowania pracowników – uwagi na tle wyroku Sądu Najwyższego z 18.09.2014 r., III PK 136/13

Uwagi wstępne

Problem nadużycia osobowości prawnej w grupie kapitałowej oraz wyodrębniania odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej w warunkach rozwoju struktur holdingowych pojawiał się już w literaturze prawa pracy, zwłaszcza w ostatnim okresie³. Rozważania dotyczyły podmiotowości pracodawczej spółki matki w zbiorowych oraz indywidualnych stosunkach pracy w świetle jej faktycznej zdolności decyzyjnej. Wykorzystywanie koncernowych struktur organizacyjnych pozwala skupić ryzyko osobowe i socjalne w wydzielonej jednostce organizacyjnej większego organizmu gospodarczego. Wpływa to jednak negatywnie na poziom standardów pracy czy bezpieczeństwo socjalne pracowników zatrudnionych w wydzielonym podmiocie. Pojawia się pytanie o możliwość odejścia od cywilistycznej koncepcji podmiotowości prawnej wobec potrzeby ochrony pracowników.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 roku⁴, będącym przyczynkiem do niniejszego opracowania, scharakteryzowano zwięźle istotę nadużycia osobowości prawnej, określanej również jako „pomijanie osobowości prawnej”, „pomijanie prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijanie welonu korporacyjnego”. Otóż na gruncie prawa pracy takie zachowanie polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić

¹ Doktorant, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Cywilnego, Handlowego i Ubezpieczeniowego.

² Doktorant, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Konstytucyjnego.

³ P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014, s. 68–97, 214–223; Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9, s. 17–23; M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 3, s. 60–71.

⁴ Wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (LEX nr 1554335).

do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Dostrzega się potrzebę znalezienia instrumentu przeciwdziałania takim praktykom, zwłaszcza w sytuacjach prowadzących do omijania zasady równego traktowania pracowników.

Pojęcie pracodawcy w Kodeksie pracy i Konstytucji

Zgodnie z art. 3 k.p.⁵, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ k.p.).

W literaturze wskazywano, że ustawodawca przyjął w Kodeksie pracy tzw. zarządczą koncepcję pracodawcy, zgodnie z którą pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo – bez względu na posiadanie tytułu majątkowego do zakładu – ma mandat do zarządzania nią i zatrudniania pracowników. Innymi słowy, istotne jest jedynie to, aby pracodawca posiadał zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu⁶. Zauważono również, że jest to niekonsekwentnie przyjmowane rozwiązanie, bowiem w odniesieniu do zbiorowego prawa pracy – w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych z art. 9 k.p. – rysuje się raczej koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym⁷.

W większości krajów UE przeważa model pracodawcy odwołujący się do tzw. właścicielskiej koncepcji pracodawcy, gdzie istotny jest status właściciela zakładu pracy bądź uprawnionego do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego⁸. Ten model pozwala na poszukiwanie „pracodawcy rzeczywistego”.

Pojęcie pracodawcy pojawia się także m.in. w art. 59 ust. 2 Konstytucji, który dotyczy rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami. Przyjmuje się, że pojęcie to w przepisie konstytucyjnym jest szersze niż w regulacji kodeksowej, za czym prze-

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.

⁶ M. Nałęcz, *Komentarz do art. 3 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. K. Walczaka, Legalis/el. 2015; P. Korus, *Komentarz do art. 3 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. A. Sobczyk, Legalis/el. 2014.

⁷ P. Korus, *Komentarz...*

⁸ M. Nałęcz, *Komentarz...*

mawia złożoność faktyczna i prawna procesu rokowań. Przykładowo, nie należałoby wyłączać z pojęcia rokowań negocjacji związku zawodowego z kierownictwem grupy przedsiębiorstw⁹.

Zasada równego traktowania pracowników w polskim prawie

Polska Konstytucja¹⁰ stanowi w art. 32, że wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, a nadto nikt nie może być dyskryminowany w życiu gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Z przepisu konstytucyjnego skierowanego przede wszystkim do ustawodawcy, wynikają dwa ważne elementy zasady równości, mianowicie równość wobec prawa i równość w prawie¹¹. W tym miejscu interesuje nas ten drugi aspekt. Chodzi w nim o to, aby wyrównywać nierówną rzeczywistą sytuację adresatów norm prawnych i przeciwdziałać wykorzystywaniu przez stronę silniejszą swojej przewagi nad podmiotami słabszymi.

Zgodnie z kodeksową regulacją art. 11² k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Jest to zakaz tzw. „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, które wystąpi nawet bez stosowania kryteriów dyskryminacyjnych. Równość polega na jednakowym traktowaniu jedynie w takich samych okolicznościach istotnych (relewantnych) Wynika z tego, że wystąpienie prawnie istotnych okoliczności może uzasadniać niejednakowe prawa za pracę tę samą oraz tak samo wykonywaną¹².

Jeśli naruszenie ma swoją podstawę w umowie o pracę, to skutkiem nierównego traktowania jest nieważność nieprawidłowych postanowień umowy o pracę. Pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono. Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę należy traktować jako umowę o pracę, w związku z czym postanowienia takiego porozumienia naruszające analizowaną zasadę będą również nieważne. Stanowisko takie potwierdził także Sąd Najwyższy we wspomnianym już wyroku z dnia 18 września 2014 roku. Można zauważyć tendencję wzrostową w liczbie powództw wy-

⁹ B. Banaszak, *Komentarz do art. 59 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Legalis/el. 2012.

¹⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.

¹¹ B. Banaszak, *Komentarz do art. 32 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Legalis/el. 2012.

¹² A. Sobczyk, *Komentarz do art. 11[2] k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. A. Sobczyka, Legalis/el. 2014.

taczanych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, chociaż sądowe egzekwowanie praw przez pracowników w tym zakresie jest wciąż mało popularne. W 2014 roku rozpatrywano w sądach rejonowych 912 spraw o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a załatwiono 564 takich spraw, co oznacza wzrost o odpowiednio 18 % i 45 % względem poprzedniego roku¹³. Brak jednak danych, czy i ewentualnie ile takich spraw wystąpiło w ramach wielopodmiotowych zgrupowań spółek.

Dotychczasowa linia orzecznicza Sądu Najwyższego

Problem zawarcia porozumienia zbiorowego przez podmiot niebędący pracodawcą powstał przy podjęciu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 roku¹⁴. W tej sprawie pakt socjalny został zawarty przez organ centralny – zarząd przedsiębiorstwa PKP, w skład którego wchodziły poszczególne jednostki organizacyjne w rozumieniu art. 3¹ k.p., choć w obrębie jednej osoby prawnej. Sąd Najwyższy uznał jednak, że został on zawarty w imieniu pracodawców i wiąże ich.

W uchwale z dnia 23 maja 2006 roku¹⁵ w sprawie spółki z o.o. prowadzącej galerię handlową przejętej przez bank, rozstrzygnięcie dotyczyło pakietu zawartego przez inwestora strategicznego w procesie prywatyzacji. Sąd Najwyższy zauważył, że zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy” można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”, gdy faktyczny właściciel zakładu pracy (spółka dominująca) nadużywa struktury organizacyjnej w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich (spółka córka) i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Sąd Najwyższy nie zdecydował się jednak na nadanie ww. metodzie w pełni uniwersalnego charakteru. Ograniczył się jedynie do zasugerowania możliwości posłużenia się nią w zakresie wyznaczonym dyspozycją art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

Poszukiwanie rozwiązania w prawie unijnym

Nawiązanie do koncepcji poszukiwania pracodawcy rzeczywistego odnajdujemy w prawie unijnym. W art. 7 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawo-

¹³ Ł. Guza, *Centrala płaci więcej? To dyskryminacja*, „Gazeta Prawna” 2015, nr 54, s. B6.

¹⁴ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 134.

¹⁵ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.

dawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów¹⁶ pojawia się obok pojęcia „pracodawcy” pojęcie „przedsiębiorstwa kontrolującego pracodawcę”. Dyrektywa ta, implementowana do polskiego Kodeksu pracy, ma na celu zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy funkcjonującego na wspólnym rynku. Wynika z niej, że pracodawca jako strona stosunku pracy odpowiada za działania przedsiębiorstwa go kontrolującego. Nie ma natomiast na poziomie unijnym kompleksowej regulacji prawa koncernowego. Pewne szczętkowe regulacje, nawet jeśli dotyczą prawa pracy, to daleko im do bycia oparciem dla koncepcji „unoszenia zasłony osobowości prawnej”¹⁷.

Przepisy antydyskryminacyjne pojawiają się kilkakrotnie w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)¹⁸. I tak, art. 10 stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na wymienione kryteria dyskryminacyjne. W art. 19 państwa członkowskie umocowały Unię Europejską do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na kryteria dyskryminacyjne. Natomiast zgodnie z art. 45, zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Przepis ten odnosi się jednak jedynie do sytuacji prawnej pracowników migrujących i dąży do zapewnienia równości szans w dziedzinie zatrudnienia dla pracowników migrujących oraz krajowych.

Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji były przedmiotem wielu dyrektyw unijnych. W tym miejscu przytoczyć należy dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrud-

¹⁶ Dyrektywa 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dz.Urz. WE L 82 z 2001 r., s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 98.

¹⁷ P. Czarniecki, *Odpowiedzialność...*, s. 219.

¹⁸ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C z 2012 r. Nr 326, s. 47–390.

nienia i pracy. Dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego m.in. w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania. Polska implementowała przepisy antidyskryminacyjne ze względu na konieczność dostosowania krajowego ustawodawstwa do regulacji unijnych¹⁹.

W prawie unijnym znajdujemy argumenty przeciwko możliwości porównywania sytuacji pracowników z różnych podmiotów funkcjonujących w jednej strukturze koncernowej. Mamy bowiem zasadę swobody świadczenia usług i swobody przedsiębiorczości. W myśl art. 56 TFUE, ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są zakazane w odniesieniu do obywateli państw członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia. Warto zwrócić uwagę, że w wyroku z dnia 18 września 2014 roku²⁰ w sprawie zamówienia publicznego dla niemieckiego zamawiającego wykonywanego przy wykorzystaniu wyłącznie pracowników zatrudnionych przez polskiego podwykonawcę Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że nakaz zastosowania konkretnej płacy obowiązującej w Niemczech do pracowników z Polski będzie stanowić naruszenie traktatowej swobody świadczenia usług.

Wydaje się więc, że o ile w niektórych aktach prawa unijnego znajdujemy nawiązanie do koncepcji pracodawcy rzeczywistego, a nadto duży nacisk położony został na ochronę pracowników i wdrożenie zasady ich równego traktowania, to jednak trudno doszukiwać się w prawie unijnym podstaw do wystąpienia z roszczeniami uzasadnianymi nadużyciem osobowości prawnej prowadzącym do różnicowania sytuacji pracowników zatrudnionych w różnych krajach Unii, a tym bardziej w sytuacjach wewnętrznych. Umożliwienie wysuwania takich roszczeń może budzić wątpliwości w świetle traktatowej zasady swobody świadczenia usług i przedsiębiorczości.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 roku

W stanie faktycznym stanowiącym podstawę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 pracownica była zatrudniona w spółce córce. W ramach programu dobrowolnych odejść, po skierowaniu do działu kadr spółki-matki, gdzie dyrektor zasobów ludzkich

¹⁹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. WE L 303 z 2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79.

²⁰ Wyrok TSUE z dnia 18 września 2014 r. w sprawie C-549/13 *Bundesdruckerei GmbH v. Stadt Dortmund*, ECLI:EU:C:2014:2235.

złożyła jej ofertę zawarcia indywidualnego porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, zawarła ona z pracodawcą (spółką córką) takie porozumienie. Następnie pracodawca wypłacił jej odprawę w wysokości 18 pensji miesięcznych. Odprawy wypłacane pracownikom spółki córki pochodziły jednak z funduszy spółki dominującej. Prawie rok po podpisaniu porozumienia, spółka córka została przejęta w całości przez spółkę dominującą. Zarząd spółki córki wiedział o planowanym przejęciu w momencie podpisywania porozumienia.

Gdyby pracownica była zatrudniona w spółce matce (która była założycielem i jedynym współnikiem spółki córki), to w analogicznej sytuacji otrzymałaby odprawę w wysokości 36 miesięcznych wynagrodzeń. Na tej podstawie wniosła do sądu pozew, w którym żądała od spółki matki wypłaty dodatkowej kwoty równej 18 pensjom miesięcznym. Legitymacja bierna spółki dominującej była uzasadniona niezależnie od przyjęcia koncepcji pracodawcy rzeczywistego, z racji przejęcia przez nią spółki córki w ramach procesów restrukturyzacyjnych (art. 23¹ k.p.). Sądy obu instancji zgodnie oddaliły powództwo twierdząc, że wszyscy pracownicy spółki córki otrzymali odprawy pieniężne w takiej samej wysokości – brak zatem nierównego traktowania pracowników.

W pierwszej części rozważań – nie budzącej większych wątpliwości – Sąd Najwyższy skupił się na interpretacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu i porównania z nierównym traktowaniem pracownika w oparciu o kryterium dyskryminacyjne. Istotne znaczenie mają dalsze wywody odnoszące się do nadużycia osobowości prawnej spółki dominującej. Otóż zdaniem Sądu zasadą jest, iż pracownik nie może dochodzić roszczeń w oparciu o porównywanie swojej sytuacji faktycznej i prawnej z sytuacją, w jakiej znajduje się pracownik zatrudniony u innego pracodawcy, zwłaszcza gdy ten pracodawca jest odrębną osobą prawną. Sąd zwrócił jednocześnie uwagę, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy zachodzi jednak szczególny przypadek polegający na ścisłej więzi ekonomiczno-organizacyjnej spółki matki i spółki córki. Po pierwsze, powiązania kapitałowe ze spółką dominującą całkowicie uzależniły ekonomicznie spółkę kontrolowaną, na co wskazuje przebieg programu dobrowolnych obejść kierowanego przez dział kadr spółki matki, brak ekonomicznej potrzeby redukcji zatrudnienia u spółki córki i finansowanie odpraw z funduszy spółki matki. Po drugie, niecały rok po rozwiązaniu umowy o pracę, nastąpiła likwidacja spółki córki i jej przejęcie przez spółkę dominującą.

Sąd Najwyższy skonkludował, że doszło do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych. Zauważył jednocześnie, że niewystarczające w tym zakresie jest odwołanie się tylko do konstrukcji nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej, gdyż spółka córka i spółka dominująca byli nie tylko odrębnymi pracodawcami (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również odrębnymi podmiotami według ogólnych zasad prawa (także „własnościowo”), jako odrębne osoby prawne.

Dalej Sąd dostrzegł, że w aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca – mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej – na przeciwdziałanie skrajnym przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów. Dla wzmocnienia argumentacji powołano się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz piśmiennictwo w przedmiocie zdolności pracodawczej spółki dominującej.

Zdaniem Sądu, nadużycie osobowości prawnej może przybierać różne postacie, przede wszystkim może polegać na pomieszaniu sfery „rzeczowej” lub sfery „podmiotowej”. W pierwszym przypadku nie wiadomo, czy określona masa majątkowa należy do spółki dominującej (wspólnika) czy do spółki zależnej. Drugi przypadek dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności, relacji w strukturach wewnętrznych i reprezentacji na zewnątrz. Takie pomieszanie sfer funkcjonowania spółki wykorzystywane w celu obejścia prawa pracy na niekorzyść pracowników uzasadnia – zdaniem sądu – pominięcie odrębnej osobowości prawnej spółki dominującej i w rozpatrywanej sprawie możliwe jest porównywanie sytuacji pracowników spółki córki i spółki matki, tak jakby grupa kapitałowa była jednym podmiotem. Podkreślono jednak, że instytucja ta ma charakter absolutnie wyjątkowy i dotyczy jedynie sytuacji skrajnych. Sąd uchylił się jednak od zajęcia stanowiska w przedmiocie prawidłowości koncepcji pracodawcy rzeczywistego.

Na marginesie należy zauważyć, że z uzasadnienia wynika, iż w przypadku wydzielenia odrębnych pracodawców, niebędących osob-

nymi podmiotami w rozumieniu cywilnoprawnym, np. oddziałów spółek, możliwe byłoby powołanie się na konstrukcję nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej, a nie na nadużycie odrębności cywilnoprawnej.

Konsekwencje wyroku

Po opublikowaniu treści uzasadnienia wyroku pojawiły się w prasie i literaturze naukowej próby interpretacji zaprezentowanego stanowiska i dość śmiało prognozy co do konsekwencji dopuszczenia konstrukcji nadużycia osobowości prawnej spółki holdingowej dla pracowników w Polsce²¹.

Zgodnie z pierwszym scenariuszem, grupy kapitałowe będą zmuszone wyrównać warunki wszystkim pracownikom w grupie. Prognozę taką należy odrzucić, jako nieznajdującą uzasadnienia w stanowisku wyrażonym przez Sąd Najwyższy. Konstrukcja nadużycia osobowości prawnej może być wykorzystana w wyjątkowych sytuacjach, gdy obchodzenie prawa pracy poprzez tworzenie wydzielonych organizacyjnych podmiotów funkcjonujących w zgrupowaniu spółek ma charakter rażący, a brak faktycznej odrębności podmiotu jest widoczny na pierwszy rzut oka. Stąd, zgodnie z drugim scenariuszem, pracownik będzie mógł porównywać swoją sytuację prawną z sytuacją innych pracowników w grupie kapitałowej jedynie w wyjątkowych sytuacjach, kiedy „nadużycie osobowości prawnej” będzie miało charakter skrajnie rażący, oczywisty i służyć będzie tylko temu, aby ominąć przepisy gwarantujące zatrudnionym lepsze warunki.

Zgodnie z trzecim scenariuszem, możliwe będzie dochodzenie ustalenia istnienia stosunku pracy z zagraniczną spółką matką, co oznaczałoby konieczność zrównania płac. Oczywiście, również w tym przypadku sztuczność formalnego wyodrębnienia spółki – pracodawcy musiałyby być przekonująco udowodniona przez pracownika.

Wnioski

Wyrok Sądu Najwyższego oceniamy pozytywnie, przy czym zauważamy pewne mankamenty uzasadnienia. Otóż nie zajęto stanowiska w przedmiocie koncepcji pracodawcy rzeczywistego i nie wskazano wyraźnych warunków, które delimitowałyby sytuacje nadużycia

²¹ Ł. Guza, *Centrala...*, s. B6; Ł. Prasolek, *Różne odprawy to nierówne traktowanie pracowników*, „Dziennik Gazeta Prawna. Kadry i Płace” 2015, nr 29, s. C12; B. Raczkowski, P. Szymczak-Kamińska, *Najważniejsze wyroki w 2014 r. wydane w sprawach pracowniczych*, „Rzeczpospolita” 2015, nr 66; B. Wajda, *Spółka zależna płaci mniej niż dominująca – to dyskryminacja*, „Prawo Pracy w Orzecznictwie” 2015, nr 18, s. 1–2.

odrębności prawnej spółki od dozwolonego kształtowania struktury organizacyjnej grupy kapitałowej. Nie rozważano także, czy przyjęte rozwiązanie pozostaje w zgodzie z prawem unijnym, zwłaszcza w świetle traktatowych swobód.

Rozpatrując ewentualne konsekwencje analizowanego wyroku, uważamy, że pracownicy różnych pracodawców działających w tej samej grupie kapitałowej mogliby porównywać swoją sytuację pod kątem ewentualnego nierównego traktowania tylko w przypadku, gdyby rzeczywisty właściciel zakładu pracy doprowadzał swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika umową z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich w celu obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników.

Wydaje się, że przedstawionego w wyroku stanowiska nie da się w obecnych warunkach łatwo przenieść na grunt międzynarodowych grup kapitałowych w celu porównywania warunków zatrudnienia w spółkach polskich do tych działających i zatrudniających pracowników w innych krajach, zwłaszcza w państwach członkowskich Unii Europejskiej.