

# ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY A ROZWÓJ STRUKTUR HOLDINGOWYCH

Paweł Czarnecki

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

# ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY A ROZWÓJ STRUKTUR HOLDINGOWYCH

Paweł Czarnecki

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa



**LEX**

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Wydanie publikacji zostało dofinansowane przez Uniwersytet  
Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

*Stan prawny na 1 stycznia 2014 r.*

Recenzent  
*Prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral, UŁ*

Wydawca  
*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący  
*Ewa Wysocka*

Opracowanie redakcyjne  
*Anna Łubińska-Bujak*

Łamanie  
*Wolters Kluwer*

Układ typograficzny  
*Marta Baranowska*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących  
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej  
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.  
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

**SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ**  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
**POLSKA IZBA KSIĄŻKI**

© Copyright by Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN 978-83-264-3217-0

ISSN 1897-4392

Wydane przez:  
Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35  
e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)  
księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

Książkę poświęcam pamięci  
mojej matki Hanny Czarneckiej

---



# Spis treści

---

Wykaz skrótów / 11

Wprowadzenie / 15

## Część 1

**Dywersyfikacja organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej i związane z nią zagrożenia dla pracowników / 25**

### Rozdział I

**Dywersyfikacja organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej jako zjawisko ekonomiczne i prawne / 27**

1. Zmiany dotyczące sposobu zarządzania przedsiębiorstwem z punktu widzenia prawa pracy / 27
2. Prawne ujęcie zjawiska koncentracji gospodarczej / 35
3. Wybrane regulacje prawne związane z zagrożeniem koncentracji gospodarczej / 46

### Rozdział II

**Zagrożenia dla pracowników związane z dywersyfikacją organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej / 64**

1. Przegląd zagrożeń / 64
2. Problem podmiotowości pracodawczej w indywidualnym stosunku pracy w warunkach dywersyfikacji organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej / 68

3. Związek ryzyka pracodawcy z pojęciem jego odpowiedzialności a dywersyfikacja organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej / 87
4. Podsumowanie / 97

## Część 2

### **Próba rozwiązywania problemu odpowiedzialności pracodawcy w warunkach dywersyfikacji organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej / 99**

#### Rozdział III

#### **Zastosowanie w prawie pracy koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej” jako sposób rozwiązania problemu odpowiedzialności pracodawcy / 101**

1. Koncepcja „przebijania zasłony osobowości prawnej” / 101
2. Odpowiedzialność pracodawcy w modelu zarządczym jako forma „przebijania zasłony podmiotowości prawnej” / 120
3. Argumenty przemawiające za możliwością zastosowania koncepcji „unoszenia zasłony osobowości prawnej” w prawie pracy, wynikające z cech szczególnych stosunku pracy / 141
  - 3.1. Znaczenie relacji organizacyjnych w stosunku pracy / 149
  - 3.2. Brak ekwiwalentności świadczeń w stosunku pracy / 162
  - 3.3. Specyficzne cechy norm prawa pracy / 168
4. Słabości koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej” jako sposobu poprawy sytuacji pracowników / 171
5. Podsumowanie i wnioski *de lege ferenda* / 173

#### Rozdział IV

#### **Aktywność socjalna państwa jako sposób rozwiązania problemu odpowiedzialności pracodawcy w warunkach zróżnicowania organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej / 180**

1. Uwagi wstępne / 180

2. Aktywność socjalna państwa a odpowiedzialność pracodawcy za wypadek przy pracy / **184**
3. Aktywność socjalna państwa a odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę / **191**
4. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy i działania antykryzysowe jako forma łagodzenia zagrożeń związanych z rozwojem organizacji holdingowych / **204**
5. Słabości aktywności socjalnej państwa jako sposobu rozwiązania problemu odpowiedzialności pracodawcy / **208**
6. Podsumowanie / **210**

## Rozdział V

### **Regulacje prawa pracy dotyczące grup spółek a problem odpowiedzialności pracodawcy / 212**

1. Uwagi wstępne / **212**
2. Regulacja podmiotowości spółki holdingowej w zbiorowych stosunkach pracy a odpowiedzialność pracodawcy / **214**
3. Rozwiązania unijne związane z uczestniczeniem pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem a odpowiedzialność pracodawcy / **224**
4. Podsumowanie / **235**

Zakończenie / **237**

Źródła prawa / **243**

Orzecznictwo / **249**

Literatura / **251**

Inne źródła / **271**





# Wykaz skrótów

---

## 1. Akty prawne

- dyrektywa 2001/86/WE** dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz. Urz. WE L 294 z 10.11.2001, s. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 6, t. 4, s. 272)
- Konstytucja RP**
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121)
  - Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
  - k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
  - k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101)
  - k.s.h.** ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030)
  - pr. bank.** ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1376 z późn. zm.)
  - p.w.u.r.** ustawa z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące admini-

- stracę publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 z późn. zm.)
- u.o.k.k.** ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. Nr 50, poz. 331 z późn. zm.)
- u.r.** ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 330 z późn. zm.)

## 2. Czasopisma i oficjalne publikatory

- GSP** Gdańskie Studia Prawnicze
- M.P.Pr.** Monitor Prawa Pracy
- NP** Nowe Prawo
- OSNC** Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNP** Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP** Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK** Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- PiP** Państwo i Prawo
- PiZS** Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PPH** Przegląd Prawa Handlowego
- Pr. Spółek** Prawo Spółek
- PS** Przegląd Sądowy
- Rec.** zbiór orzeczeń sądów wspólnotowych (przed dniem 1 maja 2004 r.)
- RPEiS** Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
- ZNUJ** Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego

### 3. Inne

<b>ETS</b>	Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej)
<b>EWG</b>	Europejska Wspólnota Gospodarcza
<b>MOP</b>	Międzynarodowa Organizacja Pracy
<b>OECD</b>	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> )
<b>SA</b>	sąd apelacyjny
<b>SE</b>	spółka europejska ( <i>societas europaea</i> )
<b>SN</b>	Sąd Najwyższy
<b>TK</b>	Trybunał Konstytucyjny
<b>UE</b>	Unia Europejska



# Wprowadzenie

---

We współczesnej gospodarce zachodzą dwa przeciwstawne, acz komplementarne procesy. Pierwszy polega na stałym wzroście znaczenia coraz to mniejszych i bardziej wyspecjalizowanych przedsiębiorstw. Drugi, pozostający punktem odniesienia dla rozważań prowadzonych w niniejszej pracy, polega na tworzeniu między odrębnymi pod względem prawnym przedsiębiorcami coraz bliższych związków. Powiązania te bywają tak silne, że czasami wiele odrębnych prawnie jednostek tworzy w istocie jeden organizm gospodarczy. Może tak być w szczególności w przypadku tzw. holdingów. Warto wspomnieć, że na początku lat 90. rozwój tego rodzaju struktur był w Polsce tak intensywny, że Z. Kubot pisał o ich „eksplozji”<sup>1</sup>. Rozwój ugrupowań integracyjnych przedsiębiorców w Polsce jest silny także obecnie. Wiąże się on z zaangażowaniem w polskiej gospodarce inwestorów zagranicznych oraz rozwojem krajowych przedsiębiorstw. Zgłoszony już prawie dwadzieścia lat temu postulat Z. Kubota, aby więcej uwagi w prawie pracy poświęcić wielkim organizacjom gospodarczym, pozostaje więc z pewnością aktualny. Aktualna jest także uwaga tego autora, że rozważań tych jest ciągle za mało<sup>2</sup>.

Próba analizy wpływu rozwoju ugrupowań integracyjnych przedsiębiorców na stosunki pracy napotyka wiele zasadniczych trudności. Problemem, który pojawia się już na samym początku, jest znalezienie odpowiedniego motywu przewodniego rozważań. Prawidłowe ujęcie tematu stanowi w tym przypadku istotny warunek powodzenia badań. W niniejszej pracy kanwą rozważań stanowi odpowiedzialność pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy. Takie podejście można uza-

---

<sup>1</sup> Z. Kubot, *Struktury holdingowe*, Zielona Góra 1993, s. 5.

<sup>2</sup> Tenże, *Wielkie organizacje gospodarcze a zakład pracy (w:) Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, marzec 1989*, red. W. Sannet, Wrocław 1989, s. 123–124.

sadzić tym, że ważnym motywem podziału przedsięwzięcia gospodarczego, tworzącego określoną całość, na wiele odrębnych podmiotów jest dążenie do najkorzystniejszej, z punktu widzenia całego ugrupowania, alokacji ryzyka i odpowiedzialności. Innym argumentem uzasadniającym proponowane ujęcie jest to, że odpowiedzialność pracodawcy ma specyficzne funkcje i cechy odróżniające ją od odpowiedzialności uregulowanej w prawie cywilnym. Ta specyfika pozwala moim zdaniem prowadzić rozważania na temat wpływu rozwoju ugrupowań integracyjnych na prawo pracy bez konieczności wkraczania na pole badawcze nauki prawa cywilnego i ingerencji w ukształtowane tam koncepcje. Odrębność gałęziowa prawa pracy daje podstawy do wyciągania wniosków i formułowania postulatów dotyczących odpowiedzialności odnoszących się wyłącznie do tej dziedziny, mimo że problem rozwoju ugrupowań integracyjnych wykracza poza zakres badawczy prawa pracy i obejmuje niemal wszystkie gałęzie prawa.

Podjęmowany w niniejszej pracy temat zostanie omówiony w dwóch częściach, z których pierwsza podzielona jest na dwa, a druga na trzy rozdziały. Pierwsza część poświęcona będzie zjawisku koncentracji gospodarczej oraz zagrożeniom, jakie mogą wynikać dla pracowników z niektórych jej form. W otwierającym tę część rozdziale I postaram się wskazać, że powstawanie grup odrębnych pod względem prawnym podmiotów, które działają pod jednolitym kierownictwem, stanowi ważny element zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Wyłanianie się ugrupowań integracyjnych może być przy tym wynikiem zarówno podziału jednolitych prawnie jednostek, jak i rezultatem tworzenia coraz ściślejszych związków między jednostkami początkowo niezależnymi. Zachodzące procesy powodują, że w gospodarce wzrasta rola przedsiębiorstw o mniejszych rozmiarach i dużym stopniu specjalizacji. Innym ich skutkiem jest to, że przedsiębiorcy – coraz częściej członkowie ugrupowań integracyjnych – dysponują coraz mniejszą autonomią: zdarza się bowiem, że kompetencje decyzyjne dotyczące ich funkcjonowania lokalizowane są poza ich prawnymi ramami i skupiają się na poziomie „centrali” holdingu (grupy kapitałowej itp.). W rozdziale I spróbuję też wykazać, że ustawodawca dostrzega zagrożenia związane z występowaniem w obrocie gospodarczym podmiotów formalnie odrębnych, ale pozbawionych pełnej faktycznej niezależności. W ciągu ostatnich dwudziestu lat nastąpił w Polsce rozwój regulacji odnoszących się do tego zagadnienia. Tempo wprowadzania zmian uległo przy tym istotnemu przyspieszeniu w związku ze wstąpieniem

Polski do Unii Europejskiej. W końcowej części rozdziału I postaram się wskazać, że uchwalane przepisy przynależą z reguły do prawa publicznego. Wydaje się wręcz, że w tej sferze ustawodawca dąży do pomniejszenia znaczenia podziału jednolitego przedsięwzięcia gospodarczego na wiele formalnie odrębnych podmiotów. Jednocześnie ustawodawca zachowuje pełną wagę tego podziału w stosunkach prywatnoprawnych. Spostrzeżenie to będzie ważne dla dalszych rozważań, gdyż jedną z cech szczególnych prawa pracy są jego związki z prawem publicznym, przejawiające się chociażby występowaniem w prawie pracy administracyjnoprawnej metody regulacji.

W rozdziale II zastanowię się nad zagrożeniami dla pracowników, które mogą pojawiać się w związku ze wzrostem znaczenia w gospodarce ugrupowań integracyjnych. Podejmę przy tym próbę uzasadnienia poglądu, że w warunkach dokonujących się procesów nowych wymiarów nabiera – ważny z punktu widzenia zagadnienia odpowiedzialności – problem podmiotowości pracodawczej w indywidualnym stosunku pracy. Okazuje się, że wolność gospodarcza i stanowiąca jej element swoboda funkcjonowania zgrupowań przedsiębiorców uniemożliwiają konsekwentne powiązanie ekonomicznej, organizacyjnej i prawnej sfery stosunku pracy. Obecnie może się zdarzyć, że wyniki pracy będą faktycznie przejmowane przez podmiot, który nie jest stroną stosunku pracy. Może też wystąpić sytuacja, w której kompetencje decyzyjne istotne z punktu widzenia pracowników będą ulokowane poza prawnymi ramami podmiotu, który ich zatrudnia. W rezultacie problemy, które jeszcze na początku lat 90. XX w. doktryna prawa pracy zwykła wiązać wyłącznie z niedoskonałościami zarządczego modelu pracodawcy, nie mogą zostać już rozwiązane przez proste wprowadzenie tzw. modelu właścicielskiego.

Zachodzące w gospodarce procesy wpływają na zagadnienie ryzyka pracodawcy, które również pozostaje w bezpośrednim związku z problematyką odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Podział jednego organizmu gospodarczego na wiele małych podmiotów sprawia, że poszczególne jednostki w mniejszym stopniu są w stanie unieść ciężar ryzyka i zarazem odpowiedzialności, który nakłada na nie prawo pracy. Co więcej, jednostki te, z uwagi na ograniczoną autonomię, związaną z funkcjonowaniem w ramach ugrupowania integracyjnego, w coraz mniejszym stopniu są w stanie kontrolować ryzyko, które tradycyjnie obciążało pracodawców.



Wśród zagrożeń wynikających ze wzrostu powiązań organizacyjnych między podmiotami zatrudniającymi pracowników wagi nabiera też kwestia skutecznego egzekwowania niektórych norm prawa pracy, np. norm dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych czy ograniczania zatrudnienia na czas określony. Niebagatelne znaczenie mają również problemy bardziej ogólne. Z tych generalnych zagrożeń ważne jest zagadnienie uelastyczniania prawa pracy, które może być motywowane przekonaniem, że oto w gospodarce wzrasta znaczenie coraz mniejszych i przez to słabszych ekonomicznie podmiotów. W tym kontekście zwrócę uwagę, że obserwowany wzrost liczby przedsiębiorców oraz statystyczne zmniejszanie się rozmiarów ich przedsiębiorstw przynajmniej do pewnego stopnia można wyjaśnić prawnym rozdrobnieniem jednolitych w sensie ekonomicznym organizmów gospodarczych.

Część druga książki poświęcona zostanie przedstawieniu możliwych dróg rozwiązania problemu odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika w warunkach zróżnicowania organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej. W kolejnych rozdziałach zajmę się: możliwością zastosowania w prawie pracy koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej” (ang. *piercing the corporate veil*), aktywnością socjalną państwa oraz regulacjami z zakresu prawa pracy dotyczącymi grup spółek. Myślą przewodnią analiz prowadzonych w tych rozdziałach (odpowiednio III, IV i V) będzie wspomniane wyżej przekonanie o specyfice stosunku pracy oraz szczególnych cechach odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika.

Część drugą otworzy rozdział poświęcony koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej”. Rozwiązanie to przedstawię w pierwszej kolejności, albowiem wydaje się ono najbardziej intuicyjne. Skoro omawiane problemy wynikają z podziału jednolitego organizmu gospodarczego na wiele odrębnych, często powiązanych kapitałowo podmiotów, to naturalnym rozwiązaniem powinno być dążenie do zignorowania tego podziału. Narzędziem pozwalającym osiągnąć ten cel jest znana w amerykańskiej praktyce sądowej możliwość „przebicia zasłony osobowości prawnej”, oddzielającej wspólnika od współtworzonej przez niego spółki, w rezultacie czego dochodzi do obciążenia wspólnika jej zobowiązaniami. Rozważania nad przydatnością tej koncepcji dla poprawy sytuacji pracowników w Polsce poprzedzę przedstawieniem jej teoretycznych podstaw. Odwołując się do poglądów wyrażanych w literaturze przedmiotu, spróbuję wyjaśnić, jakie jest uzasadnienie ograni-

czonej odpowiedzialności wspólników spółek kapitałowych, oraz wskazać, w których sytuacjach uzasadnienie to bywa uznawane za niewystarczające. Dalej, przechodząc na grunt polskiego prawa pracy, rozważę, czy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie, koncepcja „unoszenia zasłony osobowości prawnej” podobna jest do wypracowanego w polskim prawie pracy mechanizmu odpowiedzialności pracodawcy w zarządczym modelu pracodawcy. Należy bowiem wskazać, że w przywołanym modelu stroną stosunku pracy bywa podmiot pozbawiony zdolności posiadania majątku, mimo że jest on niezbędny do realizacji roszczeń pracowniczych. W tej sytuacji konieczne było wypracowanie mechanizmu obciążania odpowiedzialnością podmiotu, który w przeciwieństwie do pracodawcy majątek posiada. Wydaje się przy tym, że jakkolwiek nie zachodzi pełna analogia między przyjętym w Polsce rozwiązaniem a koncepcją „przebijania zasłony osobowości prawnej”, to jednak wypracowane w polskiej doktrynie teorie mogą stanowić cenną inspirację przy rozwiązywaniu problemu odpowiedzialności pracodawcy w zmieniających się warunkach gospodarczych.

W dalszej części rozdziału III podejmę próbę sformułowania argumentów przemawiających za wykorzystaniem koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej” w prawie pracy. Wydaje się, że argumentację taką można wyprowadzić z cech specyficznych prawa pracy i stosunku pracy. Zastanowię się między innymi nad tym, jakie znaczenie ma okoliczność, że pracownicy wielu odrębnych podmiotów uczestniczą czasami w jednym skoooperowanym przedsięwzięciu gospodarczym. W tym kontekście rozważę, czy wytwarzane w takiej sytuacji relacje mogą przemawiać za pomniejszeniem w prawie pracy znaczenia odrębności prawnej jednostek tworzących jeden organizm gospodarczy. Odwołam się przy tym do obecnych już na gruncie prawa pracy rozwiązań idących w tym kierunku. Jednym z nich są regulacje dotyczące udziału pracowników spółek zależnych w procesie decyzyjnym przebiegającym na poziomie spółki dominującej, innym zaś tzw. kodeksy dobrych praktyk obejmujące z reguły całe koncerny. Kolejny argument służący uzasadnieniu, że szczególne cechy prawa pracy mogą przemawiać za zastosowaniem na jego gruncie koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej”, postaram się wyprowadzić ze spostrzeżenia o braku ekwiwalentności między świadczeniami pracownika i pracodawcy. W tym kontekście wskażę, że prawo pracy nakłada na pracodawcę obowiązki o charakterze socjalnym, które trudno uznać za odpowiednik wykonywanej przez pracownika pracy. Uzasadnienie tego rodzaju

obowiązków pozwala dojść do wniosku, że w istotny sposób wpływają one na specyficzną naturę stosunku pracy. Wydaje się przy tym, że podział jednolitego organizmu gospodarczego na wiele odrębnych podmiotów prawnych (pracodawców) może ograniczać możliwość ich realizacji. W rezultacie można mówić o pewnym dysonansie między szczególną naturą stosunku pracy i obecną na gruncie prawa cywilnego swobodą powoływania do życia odrębnych osób prawnych. Występowanie tych sprzeczności może przemawiać za dopuszczeniem na gruncie prawa pracy rozwiązań, których celem jest ich niwelacja. Jednym z takich rozwiązań jest właśnie koncepcja „przebijania zasłony osobowości prawnej”.

Kolejny argument przemawiający za możliwością zastosowania w prawie pracy omawianej koncepcji oprę na okoliczności, że w prawie pracy – inaczej niż w przypadku prawa cywilnego, szczególną rolę odgrywają normy o charakterze (jednostronnie) bezwzględnie wiążącym oraz administracyjnoprawna metoda regulacji. W tym kontekście zwrócę uwagę, że podział jednolitego organizmu gospodarczego na szereg odrębnych prawnie podmiotów jest działaniem podejmowanym w ramach swobody istniejącej w prawie cywilnym. Korzystanie z tej swobody nie powinno prowadzić do omijania regulacji wynikających z norm bezwzględnie wiążących. W konsekwencji dopuszczenie na gruncie prawa pracy możliwości zastosowania koncepcji „unoszenia zasłony osobowości prawnej” może być uznane za naturalną konsekwencję przyrodzonej prawu pracy odporności na swobodne poczynania podmiotów prawa prywatnego.

W dalszej części rozdziału III przedstawię ograniczenia koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej”, jako sposobu poprawiania sytuacji pracowników. Postaram się między innymi wskazać, że istotna słabość omawianego rozwiązania bierze się stąd, że jego wykorzystanie możliwe jest jedynie w drodze sądowego powództwa. Ten sposób gwarantowania praw pracowniczych ma wiele wad. Nie wszyscy pracownicy decydują się prowadzić walkę przed sądem, nie wszyscy mają kompetencje, żeby to robić, niewielu stać na profesjonalną obsługę prawną, która wydaje się niezbędna przy stosowaniu tak skomplikowanej konstrukcji. Ponadto należy pamiętać, że w obecnych warunkach gospodarczych spółka dominująca z dużym prawdopodobieństwem będzie podmiotem zagranicznym, co dodatkowo komplikuje sytuację pod względem prawnym. Wadą omawianej koncepcji jest również to, że wobec rozpowszechnienia się zatrudnienia niepracowniczego jej

dopuszczenie w prawie pracy pogłębiłoby różnice między sytuacją pracowników a sytuacją osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej.

Rozważania prowadzone w kolejnym (IV) rozdziale pracy zostaną poświęcone aktywności socjalnej państwa, która w pewnym zakresie może być uznana za formę rozwiązywania problemu odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika w warunkach dywersyfikacji organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej. W tym rozdziale odwołam się do przykładu odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy oraz odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Dodatkowo wskażę na niektóre, interesujące z punktu widzenia omawianego tematu, aspekty regulacji odnoszących się do gwarantowania roszczeń pracowniczych. Prowadzony wywód będzie miał na celu wykazanie, że ustawodawca w rozmaity sposób dąży do tego, aby sytuacja pracownika w jak najmniejszym stopniu zależała od kondycji finansowej pracodawcy. W obowiązującym prawie cel ten realizowany jest w szczególności przez:

- 1) ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy (połączone z wprowadzeniem obowiązkowego ubezpieczenia wypadkowego);
- 2) ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku (połączone z działaniami instytucji publicznych nakierowanymi na ograniczanie bezrobocia i łagodzenie jego skutków);
- 3) wprowadzenie systemu gwarancji roszczeń pracowniczych na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

Wymienione rozwiązania istotnie zmniejszają potrzebę sięgania przez pracowników do odpowiedzialności spółki dominującej.

W rozdziale IV spróbuję też uzasadnić pogląd, że choć ingerencja socjalna państwa może istotnie łagodzić problemy wynikające ze wzrostu znaczenia w gospodarce ugrupowań integracyjnych, to również ten sposób rozwiązania analizowanego problemu obarczony jest istotnymi ograniczeniami. Przykładowo pociąga on za sobą konieczność limitowania roszczeń pracowniczych, a to może budzić, i rzeczywiście wzbudza, głosy sprzeciwu. Słabość omawianego rozwiązania wynika też stąd, że kondycja finansów publicznych ma zbyt duży wpływ na zakres zapewnianej przez instytucje państwowe ochrony. Można również wskazać, że konsekwentne zastosowanie tego rozwiązania prowa-

dziłoby do nadmiernego ograniczenia odpowiedzialności pracodawców za skutki ich własnych, naruszających prawo zachowań.

W rozdziale V (ostatnim) podejmę próbę analizy wybranych regulacji z zakresu prawa pracy dotyczących grup spółek. Rozważania zostaną poprowadzone tak, aby odnosiły się bezpośrednio do problemu odpowiedzialności pracodawcy. Zastanowię się przy tym, czy występująca w orzecznictwie Sądu Najwyższego koncepcja pracodawcy konstytucyjnego oraz unormowania dotyczące partycypacji pracowniczej na poziomie grupy spółek należy uważać za pierwszy krok w stronę przypisania odpowiedzialności spółkom dominującym, czy też ich znaczenie jest inne. Wskażę przy tej okazji, że zarówno partycypacja pracownicza, jak i uznanie podmiotowości spółki dominującej w zbiorowych stosunkach pracy nie muszą być odczytywane jako dążenie do pomniejszenia znaczenia tzw. pracodawców formalnych. Omawiane rozwiązania można postrzegać jako działania mające na celu poprawę ładu korporacyjnego w ugrupowaniach integracyjnych. Z tego względu również one mogą być postrzegane jako sposób rozwiązania omawianego w pracy problemu odpowiedzialności pracodawcy w warunkach rozwoju ugrupowań integracyjnych. Oba przywołane rozwiązania mogą bowiem odgrywać rolę przy minimalizowaniu ryzyka występowania nadużyć związanych ze swobodą powoływania do życia odrębnych podmiotów prawa.

W zakończeniu spróbuję uzasadnić, że satysfakcjonująca odpowiedź na analizowany w pracy problem odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika w warunkach dywersyfikacji organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej wymaga równoległego wykorzystania wszystkich rozwiązań, które zostaną przedstawione w drugiej części pracy.

\* \* \*

Książka stanowi rozwiniętą i uzupełnioną wersję rozprawy doktorskiej obronionej w 2013 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Nie powstałaby bez pomocy wielu osób. Pragnę szczególnie podziękować mojemu szefowi i promotorowi Panu Profesorowi Mirosławowi Włodarczykowi za cierpliwość oraz zaangażowanie w moje sprawy. Podziękowania należą się również moim Koleżankom z Katedry Prawa Pracy WPiA UKSW, szczególnie zaś Barbarze Surdykowskiej oraz Annie Redzie-Ciszewskiej, które poświęcały czas na rozmowy ze mną oraz podsuwały kolejne lektury. Dziękuję także recenzentom w przewodzie doktorskim,

Pani Profesor Teresie Liszcz oraz Panu Profesorowi Zbigniewowi Góralowi, których cenne sugestie starałem się uwzględnić, przygotowując pracę do publikacji. Nie mogę też zapomnieć o mojej żonie i córce, którym jestem szczególnie wdzięczny.

Jakkolwiek nie mogę sobie samemu przypisać powstania tej książki, to jej wszelkie wady obciążają wyłącznie mnie.

*Warszawa, styczeń 2014 r.*



## Część 1

---

**Dywersyfikacja  
organizacyjnych form  
prowadzenia działalności  
gospodarczej i związane z nią  
zagrożenia dla pracowników**





## Rozdział I

---

# Dywersyfikacja organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej jako zjawisko ekonomiczne i prawne

## 1. Zmiany dotyczące sposobu zarządzania przedsiębiorstwem z punktu widzenia prawa pracy

Zmiany ustrojowe w Polsce zapoczątkowane w końcu lat 80. oraz przełom XX i XXI w. stały się okazją do rozważań na temat przemian zachodzących w prawie pracy. Liczni autorzy, podejmując refleksję nad przyszłością prawa pracy, próbowali jednocześnie wskazać cechy charakterystyczne mijającej epoki, podkreślając, że aktualne przeobrażenia dotyczące sfery prawnej wiążą się bezpośrednio ze zmianami gospodarczymi. Zwracano uwagę, że od kilkudziesięciu lat zachodzą procesy, które według niektórych mogą spowodować zmierzch prawa pracy, według innych zaś jego zasadnicze przekształcenie<sup>3</sup>. Jednym z najważniejszych elementów dokonujących się przemian jest zmiana sposobu organizacji przedsiębiorstwa. W konsekwencji – z uwagi na związek ekonomicznej kategorii przedsiębiorstwa z prawnym pojęciem pracodawcy – zachodzące zmiany odnoszą się do jednej ze stron stosunku pracy.

Nasilająca się konkurencja, rewolucja informacyjna, pojawienie się gospodarki opartej na rynkach finansowych, swoboda ekspansji ekonomicznej na kraje sąsiednie wywołują (choć z drugiej strony też

---

<sup>3</sup> Zob. I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4, *passim*.

umożliwiają) zachowania przystosowawcze ze strony przedsiębiorców<sup>4</sup>. Zmieniająca się rzeczywistość gospodarcza skłania ich do zmiany sposobu zarządzania przedsiębiorstwem w kierunku jego decentralizacji. Zarządzanie, szczególnie dużymi organizacjami gospodarczymi, oparte na zasadzie ścisłego kierownictwa staje się nieefektywne w dynamicznie zmieniającym się świecie. Czasami, w przypadku szczególnie dużych przedsiębiorstw posiadających swoje oddziały w odległych miejscach globu, jest ono wręcz niemożliwe<sup>5</sup>. Wskazuje się też, że przekroczenie pewnego progu koncentracji pogarsza funkcjonowanie przedsiębiorstw i zmusza do przeprowadzenia jego decentralizacji<sup>6</sup>, której zasadniczym celem jest spłaszczenie struktury organizacyjnej.

Zachodzące procesy reorganizacyjne często ujmowano jako jeden z aspektów przejścia od epoki fordyzmu do nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy, w której szczególnie ważną rolę odgrywa sektor usług. Fordyzm cechowało bowiem występowanie dużych przedsiębiorstw zaangażowanych w przemysłową produkcję na wielką skalę<sup>7</sup>. Typowe fordowskie przedsiębiorstwo zorganizowane było hierarchicznie i obejmowało wiele wyspecjalizowanych działów, odpowiedzialnych za poszczególne etapy wytwarzania dóbr. Sam Henry Ford w ramach jednego przedsiębiorstwa skupiał zarówno produkcję pojazdów, jak i plantacje kauczuku przeznaczonego na opony do nich<sup>8</sup>. W fordyzmie podporządkowanie i hierarchia występowały nie tylko między poszczególnymi komórkami przedsiębiorstwa, w dobitnym stopniu określały one również relacje między pracodawcą a pracownikiem. W pewnym uproszczeniu pracownik zatrudniony w wielkim przedsiębiorstwie wytwarzającym przez długi czas podobne, standardowe produkty w zamian za podporządkowanie zyskiwał stabilność zatrudnienia oraz inne gwarancje socjalne. Powyższy stan rzeczy, będący według niektó-

---

<sup>4</sup> ILO, *Report V – The scope of the employment relationship. Fifth item on the Agenda*, Genewa 2003, s. 11.

<sup>5</sup> Por. G. van Liemt, *Summary and conclusions (w:) Industry on the move. Causes and consequences of international relocation in the manufacturing industry*, red. G. van Liemt, Genewa 1992, s. 312.

<sup>6</sup> S. Włodyka, *Prawo koncernowe*, Kraków 2003, s. 13; por. też M. Michalski, *Kontrola kapitałowa nad spółką akcyjną*, Kraków 2004, s. 30.

<sup>7</sup> Por. J. Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009, s. 25–26.

<sup>8</sup> F. Krawiec, *Transformacja firmy w nowej gospodarce. Koncepcje, strategie, struktury i technologie w zarządzaniu*, Warszawa 2005, s. 123.

rych jednym z filarów klasycznego prawa pracy, miał przejść do historii wraz z nastaniem nowej ery gospodarki postindustrialnej<sup>9</sup>.

Nowoczesne, bardziej efektywne modele kierowania zakładają prostszą strukturę organizacyjną i wykorzystują techniki zarządzania przez wyznaczanie celów takie jak *benchmarking*. W nowych modelach zarządzania szczególny nacisk kładzie się na uzyskiwany rezultat. Elementy znajdujące się na niższych poziomach struktury organizacyjnej zyskują większą autonomię, zaś jednostka umiejscowiona na szczycie hierarchii ma się skupiać raczej na koordynowaniu niż na sprawowaniu bieżącego kierownictwa. Kierunek rozwoju ma więc przebiegać od wielkich scentralizowanych i zintegrowanych pionowo przedsiębiorstw w stronę zdecentralizowanej sieci mniejszych, bardziej elastycznych i wyspecjalizowanych jednostek<sup>10</sup>. Podnosi się, że w ostatnich kilku dziesiątkach lat nastąpiło przejście od standaryzowanej produkcji w ramach pionowo zintegrowanych narodowych fordowskich przedsiębiorstw do produkcji umiędzynarodowionej, elastycznej, skupionej na dostarczaniu klientom bardziej zindywidualizowanych produktów<sup>11</sup>. Zmieniona organizacja pozwala wielkim przedsiębiorstwom na optymalne rozlokowanie geograficzne poszczególnych części organizmu gospodarczego i prowadzenie prac rozwojowych tam, gdzie jest dostępna wykwalifikowana kadra, produkowanie tam, gdzie są najniższe koszty siły roboczej, sprzedawanie tam, gdzie jest najbardziej chłonny rynek, i wykazywanie zysków tam, gdzie są najniższe podatki<sup>12</sup>. Ważnym aspektem dokonujących się zmian jest zanikanie wielkich pracodawców na rzecz pracodawców mniejszych, bardziej elastycznych, dostosowujących się do zmian na rynku<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> M. D'Antona, *Labour Law at the Century's End. An Identity Crisis?* (w:) *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, red. J.J. Conaghan, R.M. Fischl, K. Klare, New York 2002, s. 34; zob. też I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa...*, s. 4.

<sup>10</sup> K. Klare, *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law* (w:) *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, red. J.J. Conaghan, R.M. Fischl, K. Klare, New York 2002, s. 17; zob. też K. Marzęda, *Proces globalizacji korporacyjnej*, Bydgoszcz–Warszawa–Lublin 2007, s. 151–152.

<sup>11</sup> P. Ireland, *From Amelioration to Transformation. Capitalism, the Market, and Corporate Reform* (w:) *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, red. J.J. Conaghan, R.M. Fischl, K. Klare, New York 2002, s. 197.

<sup>12</sup> Por. K. Marzęda, *Proces globalizacji...*, s. 41.

<sup>13</sup> J. Gardawski, *Dialog społeczny...*, s. 27.

Paweł Czarnecki – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; autor publikacji z zakresu prawa pracy.

■ W monografii przedstawiono relacje między spółką dominującą w ramach holdingu (lub w ramach innego rodzaju ugrupowania integracyjnego przedsiębiorców o strukturze koncernowej) a pracownikami spółek zależnych. Prowadzone w niej rozważania koncentrują się na problemach związanych z odpowiedzialnością za zobowiązania spółek zależnych wynikające ze stosunku pracy.

■ Autor omawia koncepcję unoszenia załosty osobowości prawnej (ang. *piercing the corporate veil*) i możliwość jej zastosowania w prawie pracy. Analizuje związki między odpowiedzialnością pracodawcy a zaangażowaniem socjalnym państwa. Rozważa znaczenie rozwoju partycypacji pracowniczej na szczeblu spółek dominujących dla problemu odpowiedzialności tych spółek za zobowiązania spółek zależnych wobec osób w nich zatrudnionych. W książce zawarto wątki teoretycznoprawne i interdyscyplinarne.

■ Publikacja przeznaczona jest dla osób zajmujących się naukowo prawem pracy. Zainteresuje również osoby stosujące je w praktyce i napotykające pewne problemy związane z funkcjonowaniem pracodawców w ramach grup spółek.

„Odwołując się do kodeksowej definicji stosunku pracy, można skonstatować, że integracyjne zgrupowania przedsiębiorstw, zwłaszcza o charakterze holdingowym, pociągają za sobą kłopoty w jednoznacznym ustaleniu, na rzecz kogo pracownik świadczy pracę, do której się zobowiązał i kto zawłaszcza jej rezultaty, pod którym kierownictwem dopełnia swojego świadczenia, kto jest realnie odpowiedzialny za zapewnienie mu zatrudnienia i wypłatę wynagrodzenia, innymi słowy – kto jest rzeczywistym, a nie tylko formalnym pracodawcą. Mając to na uwadze, bardzo wysoko należy ocenić dokonany przez Autora wybór badanej problematyki. Zadanie jakie przed sobą postawił jest pod wieloma aspektami pionierskie, co oczywiście podnosi stopień trudności tego przedsięwzięcia, ale z drugiej stanowi o jego niewątpliwiej oryginalności (...).”

*prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral, Uł*

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-264-3217-0



9 788326 432170

Cena 99 zł  
(w tym 5% VAT)

**Zamówienia:**

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01  
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl  
www.wolterskluwer.pl  
księgarnia internetowa www.profinfo.pl



9788326432170 W01P01