

# GRUPA SPÓŁEK W ŚWIETLE PRAWA PRACY

Koncepcja pracodawców powiązanych

Michał Raczkowski

---

---

---



Wolters Kluwer

# GRUPA SPÓŁEK W ŚWIETLE PRAWA PRACY

Koncepcja pracodawców powiązanych

Michał Raczkowski

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Publikacja dofinansowana przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

*Stan prawny na 1 stycznia 2019 r.*

Recenzenci

*Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. nadzw. SWPS  
Uniwersytetu Humanistycznospołecznego*

*Prof. dr hab. Jakub Stelina*

Wydawca

*Joanna Dzwonnik*

Redaktor prowadzący

*Hanna Kolenkiewicz*

Opracowanie redakcyjne

*Małgorzata Masłowska*

Łamanie

*Wolters Kluwer Polska*

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 Polska Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-355-3

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

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)

# SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów .....	13
---------------------	----

Wstęp .....	17
-------------	----

## Część I

### O GRUPIE SPÓŁEK W OGÓLNOŚCI

#### Rozdział 1

<b>Grupa spółek jako zjawisko ekonomiczne i prawne.....</b>	<b>29</b>
1.1. Uwagi wprowadzające .....	29
1.1.1. Rola zgrupowań we współczesnej gospodarce.....	29
1.1.2. Kombinat – „poprzednik” holdingu w gospodarce socjalistycznej.....	31
1.1.3. Pojęcia „holding”, „koncern”, „grupa spółek” .....	34
1.2. Jedność grupy spółek jako zjawiska gospodarczego .....	38
1.2.1. Motywy tworzenia zgrupowań.....	38
1.2.2. Rodzaje grup spółek.....	43
1.2.3. Zarządzanie zasobami ludzkimi jako element zarządzania grupą spółek .....	45
1.3. Grupa spółek i jej uczestnicy w regulacji prawa prywatnego .....	50
1.3.1. Uwagi wprowadzające.....	50
1.3.2. Struktura grupy i jej zmiany wskutek zdarzeń prawa prywatnego.....	53
1.3.3. Prawne instrumenty wpływu na działanie spółki lub spółdzielni .....	58

1.3.4. Stosunek dominacji i pojęcie podmiotów powiązanych .....	62
1.3.5. Pominięcie prawnej odrębności członków zgrupowania <i>de lege lata</i> .....	65
1.3.6. Prawo holdingowe w rozważaniach doktrynalnych .....	73
1.4. Wnioski.....	78

## Część II

### INDYWIDUALNE PRAWO PRACY W GRUPIE SPÓŁEK

<b>Uwagi wprowadzające.....</b>	<b>83</b>
---------------------------------	-----------

#### **Rozdział 2**

<b>Kształtowanie indywidualnych relacji zatrudnienia w grupie spółek.....</b>	<b>87</b>
2.1. Prawne przejawy realizacji wspólnej polityki zatrudnienia w grupie spółek.....	87
2.2. Swoboda umów jako determinanta kształtowania stosunków zatrudnienia w grupie spółek i jej konsekwencje.....	92
2.2.1. Swoboda nawiązania stosunków prawnych indywidualnego prawa pracy. Prawna problematyka równoległego zatrudnienia.....	97
2.2.2. Swoboda przekształcania elementów podmiotowych stosunków prawnych indywidualnego prawa pracy. Problem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę .....	102
2.2.3. Swoboda kształtowania treści indywidualnych stosunków prawnych prawa pracy. Problem zakazu konkurencji.....	115
2.2.4. Swoboda rozwiązania stosunku pracy. Problem likwidacji pracodawcy .....	119
2.3. Instytucje służące realizacji swobody umów z perspektywy grupy spółek.....	123
2.3.1. Zasady reprezentacji pracodawcy .....	123
2.3.2. Przetwarzanie danych osobowych .....	127

2.4. Konsekwencje swobody kształtowania stosunków zatrudnienia w grupie spółek.....	141
2.5. Konsekwencje swobody kształtowania stosunków towarzyszących stosunkom zatrudnienia w grupie spółek.....	151
2.6. Wnioski.....	154

### **Rozdział 3**

<b>Wykonywanie zatrudnienia w grupie spółek.....</b>	<b>157</b>
3.1. Uwagi wprowadzające.....	157
3.2. Uprawnienie pracodawcy do zatrudniania pracownika...	159
3.2.1. Delegowanie pracowników do pracy w innym podmiocie w ramach grupy. Uwagi wstępne i perspektywa europejska.....	160
3.2.2. Delegowanie pracowników do pracy w innym podmiocie w ramach grupy w świetle polskiej regulacji.....	164
3.2.3. Wykonywanie pracy dla podmiotu powiązanego z pracodawcą bez podporządkowania temu podmiotowi.....	175
3.2.4. „Kierowanie” pracą pracownika zatrudnionego przez inny podmiot.....	179
3.2.5. Sankcjonowanie niewykonania i nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.....	183
3.3. Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem pracownika w aspekcie holdingowym.....	185
3.3.1. Ryzyko niewypłacalności w grupie spółek.....	185
3.3.2. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy.....	186
3.4. Wnioski.....	190

### **Rozdział 4**

<b>Pomijanie prawnej odrębności członków holdingu w indywidualnym prawie pracy.....</b>	<b>193</b>
4.1. Uwagi wprowadzające.....	193
4.2. Ustawowe pominięcie prawnej odrębności członków zgrupowania.....	197
4.2.1. Uwagi wprowadzające.....	197

4.2.2. Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych .....	198
4.3. Odpowiedzialność przebijająca.....	204
4.3.1. Uwagi wprowadzające.....	204
4.3.2. Przepisanie w ramach odpowiedzialności przebijającej.....	210
4.3.2.1. Okoliczności uzasadniające przypisanie ....	210
4.3.2.2. Mechanizm przypisania .....	219
4.3.2.3. Instrumenty służące przypisaniu statusu pracodawcy (istnienie stosunku pracy).....	220
4.3.2.4. Instrumenty służące kwalifikacji określonych zachowań w ramach istniejącego stosunku pracy .....	225
4.3.3. Odpowiedzialność przebijająca <i>sensu stricto</i> .....	231
<b>Podsumowanie (do części II).....</b>	<b>237</b>

### Część III

## ZBIOROWE PRAWO PRACY W GRUPIE SPÓŁEK

<b>Uwagi wprowadzające.....</b>	<b>243</b>
---------------------------------	------------

### Rozdział 5

<b>Podmioty zbiorowych stosunków pracy w grupie spółek.....</b>	<b>247</b>
5.1. Uwagi wprowadzające .....	247
5.2. Podmiotowość grupy spółek z mocy samego prawa.....	248
5.2.1. Grupa spółek jako podmiot obowiązków partycypacyjnych (informacyjno-konsultacyjnych).....	248
5.2.2. Grupa spółek lub jej część jako pracodawca w ujęciu zbiorowego prawa pracy .....	256
5.2.3. Grupa spółek jako jednostka organizacyjna uprawniona do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.....	264
5.3. Fakultatywna podmiotowość grupy spółek .....	269
5.4. Podmiotowość przedstawicielstwa pracowniczego w grupie spółek.....	276

5.4.1. Uwagi wstępne.....	276
5.4.2. Organy uprawnione do informacji i konsultacji ....	276
5.4.3. Inne formy przedstawicielstwa .....	281
5.4.4. Związki zawodowe .....	283
5.5. Wnioski.....	291

## **Rozdział 6**

<b>Procedury dialogu zbiorowego w grupie spółek .....</b>	<b>295</b>
6.1. Uwagi wprowadzające .....	295
6.2. Dialog w ramach procedur konsultacyjnych .....	301
6.3. Dialog w obrębie organów kontrolnych podmiotu dominującego .....	309
6.4. Spór zbiorowy w grupie spółek .....	311
6.4.1. Uwagi wprowadzające.....	311
6.4.2. Przedmiot sporu zbiorowego w grupie spółek.....	312
6.4.3. Podmiotowe aspekty sporu zbiorowego w grupie spółek.....	318
6.5. Wpływ grupy na dialog wewnętrzny u należących do niej pracodawców.....	330
6.6. Wnioski.....	332

## **Rozdział 7**

<b>Umowy zbiorowe i regulaminy w grupie spółek .....</b>	<b>333</b>
7.1. Uwagi wstępne.....	333
7.2. Układ zbiorowy pracy w grupie spółek.....	339
7.2.1. Uwagi wprowadzające.....	339
7.2.2. Zakres podmiotowy układu zbiorowego pracy .....	341
7.2.3. Treść układu zbiorowego pracy .....	359
7.2.4. Strony układu zbiorowego pracy .....	363
7.2.5. Wnioski.....	368
7.3. Zbiorowe porozumienia normatywne .....	369
7.3.1. Uwagi wprowadzające.....	369
7.3.2. Porozumienia zawierane przez więcej niż jednego pracodawcę.....	371
7.3.3. Porozumienia zawierane przez jednego pracodawcę.....	374



7.3.4. Objęcie pracodawcy porozumieniem zawartym przez innego pracodawcę – wątpliwości na tle niektórych pakietów socjalnych .....	377
7.3.5. Wnioski.....	380
7.4. Zbiorowe porozumienia obligacyjne.....	380
7.5. Regulaminy .....	387
7.6. Wpływ przekształceń organizacyjnych na umowy zbiorowe i regulaminy.....	392
7.6.1. Uwagi wprowadzające.....	392
7.6.2. Reorganizacja między podmiotami objętymi tą samą umową ponadzakładową .....	395
7.6.3. Sukcesja umowy zbiorowej lub regulaminu przy braku kolizji z inną umową lub regulaminem.....	396
7.6.4. Powielenie umowy zakładowej i przystąpienie do umowy ponadzakładowej.....	407
7.6.5. Sukcesja umowy zbiorowej lub regulaminu w kolizji z inną umową lub regulaminem .....	410
7.6.6. Wnioski.....	414
7.7. Wnioski .....	416
<b>Podsumowanie (do części III) .....</b>	<b>419</b>

#### Część IV

### PRAWO PRACY W GRUPIE SPÓŁEK *DE LEGE FERENDA*

#### Rozdział 8

#### Rozwiązania problemów prawa pracy w grupie spółek –

uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	425
8.1. Uwagi wprowadzające .....	425
8.2. Podmiotowość w grupie spółek.....	430
8.2.1. Uwagi wprowadzające.....	430
8.2.2. Redefinicja pojęcia pracodawcy .....	431
8.2.3. Podmiot powiązany z pracodawcą i pracodawcy powiązani .....	439
8.2.4. Pracodawcy powiązani w aspekcie dyferencjacji pracodawców ze względu na liczbę osób zatrudnionych.....	447

---

8.3. Regulacja zagadnień indywidualnego prawa pracy .....	448
8.3.1. Dokonywanie czynności prawnych z podmiotami (pracodawcami) powiązanymi.....	448
8.3.2. Relacje faktyczne pracownika z podmiotami powiązanymi .....	457
8.3.3. Przetwarzanie danych osobowych .....	462
8.4. Regulacja zagadnień zbiorowego prawa pracy.....	462
8.4.1. Uwagi wprowadzające.....	462
8.4.2. Reprezentacja podmiotów powiązanych .....	463
8.4.3. Procedura informacyjno-konsultacyjna w grupie spółek.....	465
8.4.4. Umowy zbiorowe w grupie spółek.....	467
8.4.4.1. Umowy normatywne w grupie spółek .....	468
8.4.4.2. Umowy obligacyjne w grupie spółek.....	470
<b>Zakończenie .....</b>	<b>473</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>479</b>



## WYKAZ SKRÓTÓW

Konstytucja RP –	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483 ze spost. i ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 22.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577 ze zm.)
k.z.	– rozporządzenie Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
p.p.m.	– ustawa z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2015 r. poz. 1792)
pr.aut.	– ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1191 ze zm.)
pr.przed.	– ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo Przedsiębiorców (Dz.U. poz. 646 ze zm.)
pr.spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2018 r. poz. 1285)
pr.stow.	– ustawa z 7.04.1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2017 r. poz. 210 ze zm.)
p.w.p.	– ustawa z 30.06.2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 776 ze zm.)
r.o.d.o.	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L 19, s. 1, ze zm.)
u.e.r.z.	– ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1247 ze zm.)

- u.i.p.p.k. – ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
- u.k.r.s. – ustawa z 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2018 r. poz. 986 ze zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000 ze zm.)
- u.o.d.o. z 1997 r. – ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.)
- u.o.p. – ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2015 r. poz. 2029 ze zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1509 ze zm.)
- u.p.d.o.p. – ustawa z 15.02.1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1036 ze zm.)
- u.p.z. – ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.)
- u.r.d.s. – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.)
- u.s.d.g. – ustawa z o swobodzie działalności gospodarczej z 2.07.2004 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 2168 ze zm.) – uchylona
- u.s.p. – ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 23 ze zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
- u.t.p.s. – ustawa z 25.04.2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz.U. z 2008 r. Nr 86, poz. 525 ze zm.)
- u.z.f.ś.s. – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.)
- u.z.g. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)

---

u.z.p.t.	-	ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 594 ze zm.)
u.z.z.	-	ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.)
GSP	-	Gdańskie Studia Prawnicze
KPP	-	Kwartalnik Prawa Prywatnego
MPP	-	Monitor Prawa Pracy
NP	-	Nowe Prawo
PiP	-	Państwo i Prawo
PiZS	-	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH	-	Przegląd Prawa Handlowego
Pr.Pracy	-	Prawo Pracy
Pr.Spółek	-	Prawo Spółek
PUG	-	Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
ZNUMK	-	Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika
SE	-	Spółka Europejska
SN	-	Sąd Najwyższy
TK	-	Trybunał Konstytucyjny



## WSTĘP

Nie będzie nadużyciem stwierdzenie, że podstawową kategorię prawa pracy stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. To na jego podstawie i w jego ramach realizowana jest przede wszystkim ochronna funkcja prawa pracy. Ostatnie lata przynoszą co prawda wzrost liczby regulacji rozszerzających ochronę na osoby zatrudnione niebędące pracownikami, odbywa się to jednak w dużej mierze przez odesłanie do modelu stosowanego względem pracowników. Tak czy inaczej oznacza to skupienie ochrony w dwustronnej, zobowiązaniowej relacji między pojedynczym podmiotem zatrudniającym a osobą zatrudnioną.

Stanowi to wyraz postrzegania tego, kto zatrudnia jako samodzielnej jednostki, funkcjonującej w szeroko pojmowanym obrocie prawnym, która dla realizacji swoich celów pragnie korzystać z pracy ludzkiej. Owa samodzielność oznacza, że wszystkie funkcje realizują osoby ulokowane wewnątrz struktury tak rozumianej jednostki. Tak – w ramach tzw. ekonomicznej analizy prawa – postrzegano powody rynkowej przewagi jednolitego przedsiębiorstwa<sup>1</sup>. Jeśli rozwijało się ono, to przez tworzenie nowych oddziałów i zatrudnianie kolejnych pracowników. Wzorzec ten można by nazwać rozwojem przedsiębiorstwa na drodze wewnętrznej.

Uległ on jednak w ostatnich latach niezwykle daleko idącym zmianom, w ramach których doszło do zerwania z jednolitością pracodawcy przez

---

<sup>1</sup> R. Coase, *Nature of the firm*, „Economica. New series”, listopad 1937, vol. 4, zagadnienie 16, s. 386–405.



wykorzystanie zewnętrznej drogi rozwoju<sup>2</sup>. Polega ona na tworzeniu między uczestnikami obrotu powiązań o charakterze kooperacyjnym lub ich koncentracji i wspólnym prowadzeniu działalności gospodarczej. Zamiast włączać określone sfery aktywności w skład jednolitego przedsiębiorstwa, powierza się ich realizację odrębnym podmiotom na podstawie różnego rodzaju umów o współpracę (kooperacja) lub tworzy sieć podmiotów powiązanych także innymi (korporacyjnymi) zależnościami, współpracujących ze sobą. Zależności tych podmiotów umieszcza się na skali, na której najluźniejszą formę stanowią powiązania kontraktowe, następnie przechodzi się do dywizjonalizacji samodzielnych czy niesamodzielnych podmiotów aż do jednolitego organizmu gospodarczego<sup>3</sup>.

Próbując ustalić rzeczywistą rolę struktur złożonych w polskiej gospodarce w interesującej z punktu widzenia niniejszej pracy sferze zatrudnienia, posłużyć się można powtarzanymi od wielu lat, corocznymi badaniami Głównego Urzędu Statystycznego, poświęconymi grupom przedsiębiorstw w Polsce. Ostatnie dostępne na moment oddania niniejszej publikacji do druku badanie pochodzi z 2017 r.<sup>4</sup>, a dokumentuje stan istniejący na koniec 2016 r.

Jeśli brać pod uwagę przedsiębiorstwa niefinansowe, bo takie obejmuje ów raport, choć liczba przedsiębiorstw funkcjonujących w ramach grup – w stosunku do wszystkich przedsiębiorstw tego sektora – nie pozostaje znaczna (9 330 w stosunku do 76 114), to już osiągnane przez nie przychody stanowią ok. 2/3 przychodów wszystkich przedsiębiorstw sektora niefinansowego<sup>5</sup>. Wedle tych samych danych na koniec 2016 r.

---

<sup>2</sup> M. Ambroziak [w:] N. Grzenkowicz i in., *Podstawy funkcjonowania przedsiębiorstw*, Warszawa 2008, s. 68–69.

<sup>3</sup> T.J. Koziński, *Lokalizacja funkcji organicznych w strukturze ugrupowania gospodarczego*, Wrocław 1996, s. 14, podobny podział na grupy struktur kontraktowych, kapitałowych i organizacyjnych proponuje M. Trocki, *Grupy kapitałowe. Tworzenie i funkcjonowanie*, Warszawa 2004, s. 14.

<sup>4</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy przedsiębiorstw w Polsce*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/grupy-przedsiębiorstw-w-polsce-w-2016-r-,14,9.html> [dostęp: 28.11.2018].

<sup>5</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy...*, tablica 1, s. 50–51.

w grupach przedsiębiorstw pracowało 1 917 100 osób, przy czym znacząca większość z nich – w grupach największych (w grupach zatrudniających łącznie powyżej 1000 osób pracowało na koniec 2016 r. aż 1 538 856 osób)<sup>6</sup>. Jeśli zestawić to z danymi o łącznej liczbie zatrudnionych przez przedsiębiorstwa niefinansowe (5 830 193<sup>7</sup>), to okazuje się, że w grupach przedsiębiorstw sektora niefinansowego zatrudniona jest w Polsce znacząca grupa osób wykonujących pracę.

Trzeba przy tym pamiętać, że także istotna liczba przedsiębiorstw finansowych funkcjonuje w ramach struktur złożonych. Nawet biorąc pod uwagę wszystkie osoby pracujące na etacie w gospodarce narodowej w 2016 r. (10 121 648 osób)<sup>8</sup>, widać wyraźnie, że analizowana problematyka dotyczy znacznej liczby osób świadczących pracę.

Już w tak krótko zarysowanym kontekście statystycznym znajduję uzasadnienie dla podjęcia badań nad relacjami, jakie zachodzą w grupach przedsiębiorstw, a które powinny stanowić przedmiot zainteresowania nauki prawa pracy.

Jak widać, wielu pracodawców w realizacji swej roli podmiotu zatrudniającego przestało występować samodzielnie. Jako podmioty prawa, przede wszystkim prawa prywatnego, pozostają powiązani z innymi podmiotami, co rzutuje także na ich relacje z indywidualnymi pracownikami i ich zbiorowościami. Ściślej rzecz ujmując, w relacjach tych istotną rolę odgrywa już nie tylko sam pracodawca, ale także podmioty, z którymi pozostaje on powiązany.

Powstaje w związku z tym pytanie, czy dla potrzeb prawa pracy należałoby zacząć w sposób odrębny traktować całe ugrupowanie (tytułową grupę spółek). W szczególności trzeba zastanowić się, czy zachodzące

---

<sup>6</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy...*, tablica 9, s. 60. Por. jednak rozbieżność z danymi w tablicy 1, s. 51, które wykazują znacznie większą liczbę osób pracujących.

<sup>7</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy...*, tablica 1, s. 50.

<sup>8</sup> [http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy\\_dashboards/Raporty\\_predefiniowane/RAP\\_DBD\\_RPRA\\_13.aspx](http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_13.aspx) [dostęp: 28.11.2018 r.].

zmiany nie uzasadniają ingerencji w obecnie obowiązującą definicję pracodawcy (art. 3 k.p.).

Wymaga to jednak szerokiej analizy i ukazania wyzwań, jakie dla obecnie obowiązujących rozwiązań prawa pracy rodzi funkcjonowanie ugrupowań przedsiębiorców (pracodawców). Omawiana gałąź prawa dąży do zapewnienia ochrony osób zatrudnionych przy jednoczesnym zagwarantowaniu możliwości efektywnego funkcjonowania podmiotów je zatrudniających. Współlistnieją zatem w prawie pracy zasadnicze funkcje: ochronna i organizatorska. Dotyczy to zarówno relacji indywidualnych, jak i kolektywnych. Wszystkie one wymagają systemowego badania dla uzyskania odpowiedzi na pytanie, na ile funkcjonowanie pracodawcy w grupie spółek ingeruje w dotychczasowe pojmowanie i kształt funkcji ochronnej prawa pracy, a jednocześnie – na ile ta dziedzina prawa zapewnia pracodawcom zgrupowanym możliwość efektywnego działania.

Analizę tę musi jednak poprzedzać próba ukazania specyfiki grup spółek i motywów, dla których są one tworzone. Wymaga tego przede wszystkim obiektywizm prowadzonej analizy, wydaje się bowiem, że do pewnego stopnia na ugrupowania wielopodmiotowe patrzy się jak na wytwory mitologiczne i nieznanne, nierzadko budzące niechęć. Podejście do tematu *sine ira et studio* uważam nie tylko za konieczne, ale i za przydatne.

Moje opracowanie nie obejmuje materii wszelkich możliwych grup przedsiębiorstw. Skupiłem się w pracy na problematyce grup spółek i to wyłącznie w świetle prawa polskiego z następujących względów.

Jeśli chodzi o stronę terminologiczną, posługuję się pojęciem „spółka” z przyczyn statystycznych i prawnych.

Jak wskazują dane dostępne w rocznikach statystycznych, spółki prawa handlowego dominują – gdy idzie o jednostki organizacyjne – jako forma prowadzenia działalności. *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej*

*Polskiej 2017*<sup>9</sup> wskazuje, że na koniec roku działało 501 056 spółek, a jedynie 144 przedsiębiorstwa państwowe i 17 633 spółdzielnie.

O ile można sobie wyobrazić, że w ramach grup w charakterze podmiotów zależnych wystąpią inne niż spółki rodzaje osób prawnych (np. spółdzielnie), o tyle – jak widać – ich liczba okazuje się relatywnie niewielka. Także innego rodzaju osoby prawne, dla których działalność gospodarcza stanowi jedynie uboczny cel działalności, występują w obrocie w dużo mniejszej liczbie. Jak wynika z rocznika, liczba tych organizacji według stanu na koniec 2016 r. wynosiła 91.900 (przy czym przeważają w niej stowarzyszenia i fundacje)<sup>10</sup>. Posługiwanie się pojęciem „spółka” ma zatem uzasadnienie w ilościowym zastosowaniu tego typu osobowości prawnej w realnej gospodarce jako elementu ugrupowań złożonych.

Istotny z punktu widzenia analizy prawnej okazuje się także element jakościowy, który zdecydował o ograniczeniu niniejszych badań do grup spółek. Można byłoby bowiem badać szerzej rozumiane grupy przedsiębiorstw. Na to pojęcie składają się jednak struktury znacząco różne pod względem prawnym. Jak wskazują przywoływane już analizy grup przedsiębiorstw prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny<sup>11</sup>, obserwujemy różnego rodzaju powiązania między podmiotami gospodarczymi tworzącymi zgrupowania: powiązania korporacyjne oraz powiązania kontraktowe<sup>12</sup>. O ile nie neguję przydatności łączenia wszystkich tak rozumianych grup z perspektywy statystycznej, o tyle okazuje się ona wątpliwa w analizie prawnego-dogmatycznej.

Instrumenty kontraktowe różnią się od strony prawnej istotnie od instrumentów korporacyjnych. Kluczowa wydaje mi się możliwość wpływania podmiotu uzależnionego na istnienie stosunku zależności. Umowy kreujące takie zależności dają się rozwiązywać przez obie strony,

---

<sup>9</sup> *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2017*, s. 731, tabl. 1(594), [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 28.11.2018].

<sup>10</sup> *Rocznik...*, s. 190, tab. 1(121).

<sup>11</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy...*

<sup>12</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Grupy...*, s. 10.

choć często nie bez poważnych ograniczeń. Wykorzystanie stosunku korporacyjnego, wynikającego z dysponowania udziałami/akcjami podmiotu zależnego przez podmiot dominujący uniemożliwia samodzielne (a więc bez działania podmiotu dominującego) zerwanie relacji zależności przez podmiot zależny.

Ta i szereg innych konsekwencji prawnego źródła powiązania rzutują na charakter zależności i specyfikę funkcjonowania grupy przedsiębiorstw. Dlatego ograniczam swoje badanie do przypadków, w których oddziaływanie na sytuację innego podmiotu wynika ze stosunku korporacyjnego<sup>13</sup>. Stosunki te w najpełniejszym zakresie występują właśnie w formie prawnej spółki prawa handlowego, co uzasadnia w mojej ocenie przyjęty dla niniejszego opracowania tytuł.

Praca moja dotyczy grup spółek lub ich części w takim zakresie, w jakim odnosi się do nich ustawodawstwo polskie, ewentualnie ustawodawstwo polskie w powiązaniu z regulacjami Unii Europejskiej. Mam świadomość, że pomijam w związku z tym całą sferę problemów wiążących się z funkcjonowaniem grup spółek o zasięgu ponadnarodowym (w szczególności w obrębie Unii Europejskiej, ale także – a właściwie przede wszystkim – światowym). Czynię to z następujących względów.

Po pierwsze, jak dotąd nie przeprowadzono pełnej analizy wpływu funkcjonowania grup przedsiębiorstw na relacje indywidualnego i zbiorowego prawa pracy w obszarze oddziaływania polskiego ustawodawstwa. Badania, prowadzone w odniesieniu do wielkich organizacji gospodarczych przed 1989 r. uległy dezaktualizacji wobec radykalnej zmiany ustrojowej i prawnej. Pionierskie wypowiedzi Z. Hajna<sup>14</sup> zachęcały do podjęcia analizy obecnej rzeczywistości. W najszerszym zakresie podjął się tego zadania P. Czarnecki w pracy pt. *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój strukturowych*<sup>15</sup>. Analiza ta skupia się na wybranych zagadnie-

---

<sup>13</sup> Dostrzegam natomiast zasadność prowadzenia badań odnoszących się do relacji umownych, w których być może w jakiejś części ustalenia poczynione w niniejszym opracowaniu mogłyby okazać się przydatne.

<sup>14</sup> W szczególności por. *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 124 i n.

<sup>15</sup> Warszawa 2014.

niach indywidualnego prawa pracy z perspektywy odpowiedzialności. Oddając Autorowi należne mu miejsce za podjęcie się wstępnej analizy tematu, uważam, że nie wyczerpuje ono omawianej problematyki. Nie można jej sprowadzać wyłącznie do kwestii odpowiedzialności pracodawcy<sup>16</sup>, poza nią pozostaje bowiem bardzo wiele innych problemów zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Ich liczba, jak przekona się Czytelnik z lektury niniejszej pracy, wymaga solidnego opracowania i stanowi dostateczną materię dla pojedynczego opracowania monograficznego, bez rozszerzania go o aspekty ponadnarodowe.

Po drugie, analiza tych aspektów wymagałaby przyjęcia zupełnie odmiennego podejścia metodologicznego aniżeli badanie problematyki prawa pracy w grupie spółek w ujęciu krajowym. Metodologia niniejszej pracy oparta jest na analizie prawnodogmatycznej z elementami historycznymi i porównawczymi z zakresu prawa pracy<sup>17</sup>. Od metod tych należałoby odejść – przynajmniej w części – badając zjawiska zachodzące w grupach spółek na poziomie ponadnarodowym. Tytułem przykładu tzw. ponadnarodowe porozumienia ramowe (TFA) czy międzynarodowe porozumienia w spółkach/przedsiębiorstwach (TCA) są prezentowane w literaturze prawniczej jako zjawisko, które niezwykle trudno zakwalifikować jako zdarzenia prawne. Ich badanie wymagałoby więc prowadzenia raczej analiz socjologicznych aniżeli prawnych.

Jeśli odnoszę się do nich, to mam na względzie regulacje prawa prywatnego międzynarodowego<sup>18</sup>. Podejście to także zasadniczo odbiega od przyjętej w pracy metodologii, analizującej dorobek nauki prawa pracy. Nie negując przydatności objęcia badaniami aspektów ponadnarodowych wchodzących w orbitę zainteresowania nauki prawa pracy,

---

<sup>16</sup> Por. także J. Fudge, *The legal boundaries of the Employer, Precarious Workers and Legal Protection* [w:] *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford and Portland, Oregon, 2006, s. 301.

<sup>17</sup> Co nie znaczy, że pomijam – szczególnie w rozdziale 1 – dorobek nauk z zakresu zarządzania i ekonomii.

<sup>18</sup> Np. *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, red. A. van Hoek, F. Hendrickx, raport przygotowany na zlecenie Komisji Europejskiej, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en), [dostęp: 28.05.2018], passim, np. s. 6.

wymagałoby to właściwej dla prawa prywatnego międzynarodowego metody analizy prawnej. Z tego względu poruszam zagadnienia ponadnarodowe tylko o tyle, o ile istnieje możliwość ich kwalifikowania i oceny zagadnienia przez pryzmat polskiego ustawodawstwa.

Materia pracy została podzielona pomiędzy osiem rozdziałów, zgrupowanych w cztery części.

Pierwsza z nich (obejmująca jeden tylko, pierwszy, rozdział) stanowi wprowadzenie do problematyki grup spółek, prezentując ich gospodarcze znaczenie, a także zakres ich regulacji w ustawodawstwie prawa prywatnego (cywilnego i handlowego).

W części drugiej, składającej się z trzech rozdziałów, omawiam problematykę indywidualnego prawa pracy. Dwa pierwsze rozdziały ukazują, w jaki sposób kształtowane oraz wykonywane są stosunki zatrudnienia w grupie spółek i jakie konsekwencje rodzić to może dla pracodawców i pracowników. Ostatni rozdział w tej części (a 4 według kolejnej numeracji pracy) pokazuje istniejące *de lege lata* możliwości niwelowania negatywnych dla pracownika skutków nawiązywania przez niego szeregu stosunków prawnych albo ich realizowania z udziałem podmiotów innych niż pracodawca.

Część trzecia składa się – tak samo jak część druga – z trzech rozdziałów i obejmuje analizę regulacji zbiorowego prawa pracy. Poszczególne rozdziały dotyczą kolejno: istniejących form podmiotowości w zbiorowych stosunkach pracy i ich adekwatności z perspektywy grupy spółek, procedur dialogu z uwzględnieniem prawa do informacji i konsultacji, ale przede wszystkim możliwości prowadzenia sporów zbiorowych w grupie, a wreszcie (w rozdziale 7 według kolejnej numeracji pracy) – źródeł prawa pracy, jakie mogą być wprowadzane u pracodawców powiązanych. Istotną część tego ostatniego rozdziału stanowi także próba oceny skutków przekształceń podmiotowych dokonywanych w grupach (łączenie, podział i przekształcenia spółek) na źródła prawa pracy.

Swoiste podsumowanie pracy stanowi jej część czwarta, obejmująca (tak jak pierwsza) tylko jeden rozdział. Rozważam w nim postulaty *de*

*lege ferenda*, a zatem możliwe i potrzebne zmiany uregulowań prawa pracy ze względu na problemy, wskazane w częściach II i III. Z uwagi na specyfikę prawa pracy i zakres stosowania metody kolektywnej jako źródła autonomicznej regulacji prawnej, postulaty zawarte w ostatnim rozdziale możliwe są do realizacji zarówno na drodze zmiany powszechnie obowiązującego stanu prawnego, jak i w formie postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy.

Ze względu na złożoną strukturę części II i III (liczących po 3 rozdziały), obejmujących jednolite, szerokie zagadnienie (aspekty indywidualnego i zbiorowego prawa pracy), każda z nich wymagała syntetyzującego wprowadzenia i podsumowania, niezależnie od wprowadzenia i podsumowania samych rozdziałów. W częściach I i IV funkcję tę realizują uwagi wprowadzające i wnioski jedynych w tych częściach rozdziałów 1 i 8.

\*\*\*

Marian Brandys swój *Koniec świata szwoleżerów* dedykował profesorowi Adamowi Ferensowi, który nauczył Go w historii widzieć przede wszystkim ludzi. W historii, którą oddaję w Twoje ręce, Czytelniku, także jest szereg osób, które chciałbym, abyś dostrzegł a którym chciałbym w tym miejscu złożyć podziękowania.

Pani Profesor Małgorzacie Gersdorf dziękuję za niezliczone rady i opiekę, którym praca ta zawdzięcza swój kształt, od wyboru tematu po końcowy rezultat.

Moim Przyjaciołom, z panem dr. Wojciechem Ostaszewskim na pierwszym miejscu, dziękuję za obecność, wsparcie i pomoc w drodze do celu.

Recenzentom wydawniczym niniejszej pracy, pani prof. Monice Lewandowicz-Machnikowskiej i panu prof. Jakubowi Stelinie dziękuję za życzliwe i cenne wskazówki.

Praca ta nie powstałaby z pewnością, gdyby nie cierpliwość i wyrozumiałość mojej Żony. Jej też i mojemu synowi, Antosiowi, pracę tę dedykuję.





Część I

# O GRUPIE SPÓŁEK W OGÓLNOŚCI



## Rozdział 1

# GRUPA SPÓŁEK JAKO ZJAWISKO EKONOMICZNE I PRAWNE

## 1.1. Uwagi wprowadzające

### 1.1.1. Rola zgrupowań we współczesnej gospodarce

Jak wskazałem we wstępie do niniejszej pracy, na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci radykalnym zmianom podlegały procesy rozwoju przedsiębiorstw i prowadzonej przez nie działalności. Przypomnę, że pierwotnie dominowała tzw. droga wewnętrzna, realizowana w obrębie jednego podmiotu, w ramach której podmiot ten podejmował coraz to nową aktywność lub poszerzał jej zakres, zwiększając tym samym bazę materiałową i osobową. W którymś momencie zaczęło się jednak okazać, że duży, jednolity, podmiot okazuje się zbyt trudny w działaniu, niezdolny do właściwego odpowiadania na potrzeby rynku. Tymczasem organizacja w obecnych warunkach gospodarczych, warunkach niepewności i zmienności rynku produktów oraz oczekiwań konsumentów musi być elastyczna, zdolna do realizacji małych lub dużych projektów, otwarta na otoczenie i zdolna do możliwie jak najszybszej przemiany<sup>1</sup>.

Przemiany organizacji polegające w istocie na jej decentralizacji i podziale wertykalnym oraz nawiązywaniu większej ilości powiązań

---

<sup>1</sup> P. Grajewski, *Systemowe uwarunkowania działania współczesnej organizacji* [w:] *Organizacja w obliczu współczesnych wyzwań*, red. M. Greyk, Gdańsk 2010, s. 14–15.

kontraktowych z podwykonawcami nastąpiły w gospodarce światowej w ostatnich dziesięcioleciach XX wieku. Wielka Brytania była na przykład ich świadkiem w latach 80<sup>2</sup>. Nie bez wpływu na te procesy pozostawała globalizacja, a w jej ramach – podejmowanie działalności gospodarczej w kolejnych państwach świata. Naturalne w tej sytuacji odmienności systemów i wymagań prawnych sprawiają, że prowadzenie działalności w ramach jednego podmiotu okazuje się co najmniej trudne, jeśli nie niemożliwe.

Wskutek tych przemian zarzucono założenie, że jeden przedsiębiorca prowadzi tylko jedno przedsiębiorstwo w tym znaczeniu, że prowadzi on samodzielną działalność gospodarczą (jako osoba prawna) albo pozostaje udziałowcem lub akcjonariuszem jednego podmiotu. Nie ogranicza się w konsekwencji do zatrudniania pracowników w tak określonych ramach podmiotowych jako pracodawca. Im większa skala prowadzonej działalności, tym więcej podmiotów ona grupuje i tym więcej różnego rodzaju powiązań gospodarczych tworzy. Jeżeli w przeszłości wszystkie te aktywności wykonywał rzeczywiście jeden przedsiębiorca, to wskutek przemian, nazywanych w literaturze ekonomicznej „efektem cebuli”<sup>3</sup>, wyzbywa się ich, tworząc dla ich realizacji podmioty uzależnione lub nabywając potrzebne usługi na rynku.

Tak zarysowane tło ukazuje rolę, jaką odgrywają tytułowe grupy spółek w organizacji życia gospodarczego. Patrzenie na te struktury jako absolutne *novum* w polskiej rzeczywistości prawno-ekonomicznej byłoby jednak nieuzasadnione. W poprzednim ustroju istniały bowiem podobne formy zgrupowań przedsiębiorców w postaci zgrupowań kombinatowych, do których można i należy się odwołać w niniejszej pracy<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> H. Collins, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Rights*, „Oxford Journal of Legal Studies”, Vol. 10, nr 3, jesień 1990, s. 356–357.

<sup>3</sup> L. Białoń [w:] *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy współczesności*, red. S. Marciniak, Warszawa 2013, s. 283.

<sup>4</sup> Dla przykładu Z. Kreft,  *Holding. Grupa kapitałowa*, Warszawa 2004, s. 28, omawiając problematykę holdingową, odwołuje się właśnie do konstrukcji kombinatów w gospodarce socjalistycznej.

## 1.1.2. Kombinat – „poprzednik” holdingu w gospodarce socjalistycznej

Użyty w tytule niniejszej części rozważań termin „kombinat” nie wyczerpuje oczywiście listy form złożonych występujących w ówczesnych realiach prawnych i gospodarczych. Występowały bowiem również zjednoczenia (przedsiębiorstw i przemysłu), zrzeszenia przedsiębiorstw, wspólnoty czy wielkie organizacje gospodarcze<sup>5</sup>.

Sam kombinat traktowano jako rodzaj złożonej osoby prawnej stanowiącej zgrupowanie osób prawnych<sup>6</sup>. Z konstrukcyjnego punktu widzenia identycznie kształtowała się pozycja zjednoczenia, różniły ją jedynie zasadniczo spełniane funkcje<sup>7</sup>. W dzisiejszej rzeczywistości tego samego rodzaju zależności funkcjonują między stowarzyszeniem i jego wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi, które mogą posiadać osobowość prawną lub, co bardziej adekwatne z perspektywy niniejszej pracy – między związkiem zawodowym a jego jednostkami organizacyjnymi, których wyposażenie w osobowość prawną zależy od statutu związku (por. art. 9 i art. 15 ust. 1 u.z.z.).

Tego rodzaju podwójna podmiotowość prawna – kombinatu i wchodzących w jego skład zakładów rodziła poważne wątpliwości w sferze prawa pracy, w szczególności dla ustalenia, kto pozostaje pracodawcą<sup>8</sup>. Zarówno bowiem kombinat, jak i jego zakłady dysponowały uprawnieniami i obciążone były obowiązkami jak pracodawca. Dla porządku można podzielić tę materię między indywidualne i zbiorowe prawo pracy.

I tak w **zakresie indywidualnego prawa pracy** zarząd kombinatu (zgrupowania) dysponował uprawnieniem do zatrudniania pracowników na

---

<sup>5</sup> Wymieniam za: Z. Kubot, *Wielkie organizacje gospodarcze a zakład pracy* [w:] *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, red. W. Sanetra, Wrocław 1989, s. 124–125.

<sup>6</sup> Tak A. Klein, *Sytuacja prawna zakładów kombinatów w obrocie społecznym* [w:] *Sytuacja prawna zakładów kombinatów*, red. A. Klein, Wrocław 1982, s. 27.

<sup>7</sup> A. Klein, *Sytuacja...* [w:], red. A. Klein, s. 27–29.

<sup>8</sup> Zob. J. Jończyk, *Sytuacja zakładu pracy w kombinacie w świetle przepisów Kodeksu pracy* [w:] *Sytuacja...*, red. A. Klein, s. 13–22.

**Michał Raczkowski** – doktor nauk prawnych, adwokat, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, autor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza prawa pracy i prawa prywatnego.

Publikacja stanowi kompleksową analizę zagadnień zatrudnienia w grupach spółek. Autor ukazuje, w jaki sposób obowiązujące regulacje prawa pracy funkcjonują w takich strukturach, a także proponuje, jak rozwiązywać problemy wynikające z powiązań między pracodawcami przy użyciu istniejących regulacji prawnych oraz projektuje nowe regulacje, które należałoby wprowadzić, aby przeciwdziałać negatywnym aspektom skutków obecnego stanu prawnego – zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Zagadnienia te pokazane są z perspektywy prawa polskiego oraz tych aspektów międzynarodowych, które oddziałują na sferę zatrudnienia w polskich grupach kapitałowych oraz w podmiotach działających na podstawie prawa polskiego, należących do międzynarodowych grup kapitałowych.

W książce omówiono problemy zarówno z zakresu indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, dotyczące m.in.:

- kształtowania relacji zatrudnienia w grupie spółek, w tym równoległego zatrudnienia oraz zmiany zatrudnienia indywidualnych pracowników między spółkami grupy,
- wykonywania pracy w strukturach złożonych, a w szczególności dopuszczalność delegowania pracownika do pracy w innym podmiocie należącym do grupy,
- statusu grupy spółek lub jej uczestników w perspektywie zbiorowego prawa pracy,
- przebiegu procedur zbiorowego prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem możliwości prowadzenia w grupie spółek sporu zbiorowego,
- źródeł prawa pracy i ich zdolności do regulowania przekształceń podmiotowych – łączenia, podziałów i przekształceń spółek.

Publikacja przeznaczona jest dla adwokatów, radców prawnych, sędziów, pracowników administracji rządowej i samorządowej oraz pracowników naukowych. Zainteresuje również menedżerów oraz pracowników działów kadr.



#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-8160-355-3

