

# Czy SN dyskryminuje menedżerów

Wśród ekspertów można spotkać się z opinią, że tak jest. Postanowiliśmy więc przeanalizować orzecznictwo i rzeczywiście pierwsze wrażenie potwierdzałoby tę tezę.

Porównując rozstrzygnięcia, które Sąd Najwyższy wydawał w sprawach kadry kierowniczej i szeregowych pracowników, wydaje się, że tych pierwszych traktuje surowiej. Jednak nic bardziej mylnego. Większość ekspertów wyjaśnia, dlaczego tak jest i dlaczego takie postępowanie sądów jest słuszne. Jedni argumentują to zasadami współzycia społecznego, bo przecież menedżer ma większe szanse od szeregowego

pracownika na wynegocjowanie treści umowy o pracę bardziej korzystnej dla niego. Drudzy z kolei nie widzą potrzeby odwoływania się do zasad współzycia społecznego, ich zdaniem wystarczy kodeks pracy.

I jak dodamy do tego jeszcze argument sprawiedliwości społecznej (nie można przecież stosować np. takich samych kryteriów odpowiedzialności wobec osoby, która zarabia kilkadziesiąt złotych miesięcznie, i tej, która dostaje minimalną płacę), to obalamy tezę, że SN wziął się na menedżerów. KD

# SN dyskryminuje menedżerów. Prawda czy fałsz...

Fałsz, bo **surowsze traktowanie tej grupy zawodowej** wynika wprost z kodeksu pracy. Ponadto za słusznością sądowych rozstrzygnięć przemawiają często zasady współzycia społecznego

Katarzyna Dąbrowska

katarzyna.dabrowska@infor.pl

„Sąd Najwyższy wydaje niekorzystne wyroki w stosunku do kadry kierowniczej” – twierdzą niektórzy eksperci. Czy mają rację? Rzeczywiście, analizując orzecznictwo SN dotycząc warunków zatrudnienia menedżerów, można odnieść wrażenie, że rozstrzygnięcia są bardziej surowe niż te zapadające w sprawach szeregowych pracowników. Jednak mimo to zarzut dyskryminacji jest podnoszony na wyrost. Zanim jednak wyjaśnimy dlaczego, zacznijmy od przeglądu kilku wyroków SN.

## Z orzecznictwa SN

Weźmy dla przykładu ten z 19 maja 2004 r., sygn. akt I PK 534/03 (OSNP 2005/5/63), w którym SN uznał, że dla osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, które mają dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania firmy, zakaz konkurencji może być określony ogólnie. Jego szczególnie wskazanie groziłoby bowiem niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę

na szkodę. Podczas gdy zakres zakazu konkurencji dla zwykłych pracowników powinien być konkretny i możliwie precyzyjny, przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności „analogicznej” (tak jak wyrok SN z 16 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 266/13, LEX nr 1496286).

Kolejnym przykładem może być orzeczenie SN dotyczące kwestii wieloletniego zatrudnienia na czas określony. Co do zasady, niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy terminowej z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania z 2-tygodniowym wypowiedzeniem (wyrok SN z 14 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 222/11, LEX nr 1222145). Jednak w przypadku menedżerów SN uznał, że okres 5 lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Sąd dodał, że 5 lat to standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską (wyrok z 5 października 2012 r., sygn. akt I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180).

Innym przykładem może być rozstrzygnięcie SN z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 40/11 (LEX nr 1299171)

o tym, że nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, wówczas gdy ten zajmuje stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnie ważnymi wiadomościami i informacjami, do których inni zatrudnieni nie mają dostępu, chyba że zmierzało to do poniżenia i szykanowania ofiary.

## Argumenty przeciw

Wracając do pytania, czy wyroki te można uznać za niekorzystne dla menedżerów, należy wskazać, że wiele argumentów przemawia przeciwko takiemu twierdzeniu.

Zdaniem Krzysztofa Gąsiora, adwokata w Kancelarii K&L Gates Jamka sp.k., warto zwrócić uwagę na zasady współzycia społecznego. Jego zdaniem nie można powiedzieć, że SN traktuje odmiennie czy surowiej kadrę menedżerską. – Składy orzekające stosują przepisy prawa pracy analogicznie jak w przypadku pracowników szeregowych. Różnica może jednak występować w przypadkach, gdy sąd musi zdecydować, czy w danej sprawie nie doszło do naruszenia zasad współzycia społecznego. Menedżerowie często są równoważnym part-

nerem, co ma znaczenie przy negocjacjach z szefem czy konstruowaniu treści zawieranej umowy. Co wydaje się uzasadnione, sądy pracy zdają się również dostrzegać ten fakt. Może mieć to niebagatelne znaczenie przy ocenie, czy w danym przypadku doszło do nadużycia prawa przez zatrudniającego – wyjaśnia mec. Gąsior.

Z tezą, że SN wydaje niekorzystne wyroki wobec menedżerów, nie zgadza się także **Lukasz Chruściel**, radca prawny, partner kierujący biurem **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy sp. k.** w Katowicach. Jednak jego zdaniem nie ma konieczności odwoływania się do zasad współzycia społecznego. – Warunki zatrudnienia kadry kierowniczej i pracowników szeregowych różnicuje już sam kodeks pracy, a rozstrzygnięcia SN są ich konsekwencją i pochodną. Odnosząc to np. do zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy to z reguły nie będzie miał zastosowania do pracowników szeregowych, skoro zgodnie z art. 101<sup>2</sup> k.p. umowę taką stosuje się w przypadku pracownika mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić

firmę na szkodę. Naturalne jest, że im więcej takich informacji posiada pracownik, tym szerszy będzie jego zakaz konkurencji. Podobnie jest przy rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych czy normach nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Z kolei jeśli chodzi o zawieranie 5-letnich umów z menedżerami, trzeba wskazać, że są one jak najbardziej uzasadnione. Takiej osobie zwykle pracodawcy zlecają przeprowadzenie restrukturyzacji w firmie bądź wykonanie dużego projektu, a na realizację takich zadań potrzeba czasem kilka lat. Co więcej – w przypadku menedżerów o określonej pozycji trudno mówić, że takie umowy terminowe są im narzucone – wyjaśnia mec. Chruściel.

Zgadza się z tym także Piotr Nietrzpiel, radca prawny w Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy sp. k. Dodaje też, że jeśli chodzi o zawieranie wieloletnich umów na czas określony z klauzulą dwutygodniowego wypowiedzenia, to są one możliwe także w przy-

padku szeregowych pracowników, jeśli zostanie to odpowiednio uargumentowane, np. czasowym charakterem wykonywania zadań. Zatem w tym zakresie nie można mówić o niekorzystnym traktowaniu menedżerów. Wszystko zależy od okoliczności konkretnego przypadku.

## Jeden wyjątek

Jednak zdaniem meca Chruściela jest jedna kwestia, co do której można twierdzić, że SN rozstrzyga ją w sposób mniej korzystny dla menedżerów. Chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę takiej osobie. SN wypowiedział się w tej materii wielokrotnie, przede wszystkim w uchwale SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85 (OSNC 1985/11/164, M.P.1985/24/192). Uchwała ta zawiera wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. Zgodnie z jej pkt V w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.