



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

LUTY 2022

**PRO
HR**

PHARMA

P

TEMATY

01

**Podejmowanie
dodatkowej
aktywności
zawodowej przez
przedstawicieli**

02

**Czy można zwolnić
za nieosiągnięcie
wyników
sprzedażowych?**

03

**Kłopotliwe
postanowienia
w umowach**

TEMAT 1

Podejmowanie dodatkowej aktywności zawodowej przez przedstawicieli

W dobie pandemii wielu pracowników podjęło dodatkową aktywność zawodową. Dotyczy to również przedstawicieli medycznych, którzy zaczęli pracować zdalnie.

Pracodawca nie może ich zwolnić, jeśli dodatkowa aktywność nie stanowi działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nie narusza obowiązku dbałości o jego dobro lub nie ma negatywnego wpływu na wykonywanie obowiązków przez pracownika. Firma może jednak kontrolować liczbę i jakość zadań wykonywanych przez przedstawiciela oraz zwiększyć jego zakres obowiązków.

Pracownicy podejmują teraz różnorodne dodatkowe aktywności – czynnie wykonują zawód lekarza, świadczą usługi masażysty, fizjoterapeuty, coaching rozwoju osobistego, zajmują się wyrobem i sprzedają leczniczego wina itp. Pomysłów na dodatkową aktywność jest tyle, ilu ludzi w branży.

Pracodawca nie może zakazać takiej działalności, chyba że jest ona działalnością konkurencyjną. Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest bowiem obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, czyli także powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Pracodawca nie może zatem nakazać pracownikowi powstrzymywania się od jakiegokolwiek działalności, a jedynie od takiej, która jest wobec firmy konkurencyjna.

Jeśli aktywność pracownika nie stanowi działalności konkurencyjnej, warto przyjrzeć się, czy pracownik podczas tych aktywności, np. na portalach społecznościowych, wypowiada się negatywnie o pracodawcy. To może być bowiem przyczyną jego zwolnienia. Powodem takim może być również niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie pracy.



dr Iwona Jaroszevska
-Ignatowska
Redaktor Naczelna
Radca prawny / Partner



Podejmowanie dodatkowej aktywności zawodowej przez przedstawicieli

Z tego powodu sam fakt przyjmowania pacjentów w „godzinach pracy” będzie niewystarczający, aby zwolnić przedstawiciela. Pracuje on bowiem z reguły w zadaniowym czasie pracy. Jeśli jednak przyjmowanie pacjentów powoduje, że przedstawiciel nie włącza się na wideokonferencje, szkolenia, nie odbywa w prawidłowy sposób wizyt, to można z nim z tego powodu rozwiązać umowę o pracę.

Warto ponadto zweryfikować jakie zadania wykonuje przedstawiciel pracujący zdalnie i ile czasu mu one zajmują. Przełożony może żądać takiej ewidencji np. w postaci tygodniowych lub miesięcznych raportów. Może się okazać, że po zmianie organizacji pracy z tradycyjnej na zdalną przedstawiciel ma po prostu zbyt mało zadań a niezagospodarowany czas powoduje, że podejmuje inne, ciekawe dla niego aktywności.

TEMAT 2

Czy można zwolnić za nieosiągnięcie wyników sprzedażowych?

Większość przedstawicieli medycznych ma wyznaczone do realizacji cele sprzedażowe. Ich praca i podejmowane w jej ramach aktywności powinny prowadzić do zwiększenia udziału produktów firmy w rynku. W praktyce powstaje zatem pytanie, czy można wyciągnąć konsekwencje wobec pracownika, jeżeli cele sprzedażowe nie są przez niego osiągnięte.

Odpowiedź na to pytanie jest złożona, zwłaszcza że orzecznictwo sądowe nie jest w pełni jednolite. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem, który nie osiąga wyników porównywalnych z wynikami pracy innych przedstawicieli medycznych, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej.

Jednakże, w kolejnym wyroku Sąd Najwyższy doszedł do nieco innych wniosków stwierdzając, że samo niewykonanie zakładanych przez pracodawcę celów (rezultatów) powinno uwzględniać zachowanie pracownika w kontekście jego obowiązków. Umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, a umową starannego działania. Natomiast immanentną cechą stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy. Pracownika nie mogą więc spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, jeżeli pracownik nie miał na to wpływu i nie można mu zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków.

przedstawicieli.



Zuzanna Rosner
-Laskorzyńska
Radca prawny



Czy można zwolnić za nieosiągnięcie wyników sprzedażowych?

W jeszcze innym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że aby odpowiedzieć na pytanie, czy brak efektywności może uzasadniać wypowiedzenie należy uwzględnić dotychczasowy sposób realizacji obowiązków pracowniczych. W sprawie tej chodziło o pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia, który przez wiele lat osiągał bardzo dobre efekty pracy i szkolił innych pracowników. Biorąc to pod uwagę, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzyskiwanie przez takiego pracownika na końcowym etapie jego życia zawodowego wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągnięty przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność.

Podsumowując, decyzja o zwolnieniu pracownika z uwagi na nieosiągnięcie wyników musi zostać każdorazowo poprzedzona rzetelną analizą okoliczności danego przypadku (m.in. stopnia, w jakim nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przyczyniło się do nieosiągnięcia wyników).

TEMAT 3

Kłopotliwe postanowienia w umowach

Kodeks pracy wskazuje 5 obowiązkowych elementów umowy o pracę. Są to: rodzaj i miejsce pracy, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. W praktyce pracodawcy z branży farmaceutycznej często decydują się na uregulowanie w umowie również innych kwestii, takich jak linia raportowania, produkt lub obszar terapeutyczny, za który pracownik jest odpowiedzialny itp. Stwarza to problemy.

Wskazanie w umowie o pracę tych dodatkowych elementów oznacza bowiem, że stają się one częścią uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Pracownicy mogą więc twierdzić, że każda zmiana w tym zakresie wymaga ich zgody i... będą mieli rację.

Tymczasem, gdyby te dodatkowe kwestie nie były częścią umowy o pracę, to pracodawca nie potrzebowałby zgody pracownika na ich zmianę. Wystarczyłoby zwykłe polecenie. Tak długo bowiem, jak rodzaj pracy się nie zmienia, tak długo pracodawca może samodzielnie decydować o tym, do kogo pracownik będzie raportował, w którym zespole będzie wykonywał pracę oraz za jaki obszar terapeutyczny będzie odpowiadał. Należy to do uprawnień kierowniczych pracodawcy. Znacznie ułatwia też procedowanie w razie zmian organizacyjnych, powodujących przetasowanie w zespołach lub skutkujących utworzeniem nowego zespołu.

Rekomendujemy przejrzanie stosowanych przez Państwa wzorów umów o pracę i analizę, czy wszystkie zawarte w nich postanowienia są niezbędne i odnoszą się do kwestii, które powinny być regulowane umową o pracę.



Katarzyna Soboń
Adwokat



obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR Pharma nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.