

Menedżer menedżerowi nierówny.

Z korzyścią dla firmy

To rodzaj pracy, a nie nazwa stanowiska, powinien przesądzać o tym, czy **kierownicy w danej firmie mogą porównywać swoje warunki pracy**. Zwłaszcza jeśli szefują różnym pionom

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

W kultowej scenie z filmu „Poszukiwany, poszukiwana” na pytanie służącej Marysi, czym zajmuje się „pan”, żona chlebobdawcy odpowiada: „Mój mąż? Mąż jest z zawodu dyrektorem”. Wbrew powszechnej opinii takie zdanie nie pasuje wyłącznie do rzeczywistości rodem z poprzedniej epoki. Dziś pytanie o to, czy istnieje zawód dyrektora, jest jak najbardziej aktualne i powoduje istotne konsekwencje w zakresie warunków zatrudnienia i procedury zwolnień. Przekonuje o tym wyrok Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r. (sygn. I PK 73/14).

Sprawa, którą rozstrzygał SN, dotyczyła zakładu ciepłowniczego, który był zmuszony zmienić swoją strukturę organizacyjną i zredukować zatrudnienie. Zlikwidowano stanowisko kierownika zmiany, ale spośród czterech osób, które je pełniły, wypowiedzenie otrzymała tylko jedna (pozostali zostali przesunięci na stanowiska robotnicze, musieli uzupełnić swoje uprawnienia). SN uznał, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy w ramach zmiany struktury zakładu pracy uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej

przydatności na innych miejscach pracy i porównywania go z innymi pracownikami. Podkreślił, że taka potrzeba jednak powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych. Wówczas swój wybór powinien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Nie biorąc pod uwagę szczegółów orzeczenia, można by uznać, że zdaniem SN osoby pełniące funkcję menedżerską to odrębna grupa zawodowa i mogą się one porównywać (w ramach jednej firmy, a nawet holdingu ściśle ze sobą powiązanych spółek zależnych). I to nie tylko pod kątem typowania osób do zwolnień w ramach prowadzonych redukcji zatrudnienia, lecz także ewentualnej dyskryminacji, np. płacowej. Oznaczałoby to jednak, że np. dyrektor administracyjny lub techniczny mógłby domagać się podwyższenia pensji, jeśli dyrektor finansowy lub sprzedaży zarabia więcej.

- Moim zdaniem orzeczenia SN nie należy interpretować tak szeroko. Wynika z niego raczej to, że podstawowym kryterium porównywania danych pracowników jest rodzaj wykonywanej przez nich pracy. Czyli można porównywać dyrektorów w różnych pionach,

o ile zachowana jest rodzajowa zbieżność świadczonej przez nich pracy - tłumaczy **Sławomir Paruch**, radca prawny i partner w **kancelarii Raczkowski Paruch**.

Przykładem może być np. szef działu mikrofirm oraz dyrektor zarządzający działem małych przedsiębiorstw. Lub poszczególni dyrektorzy pionów sprzedaży w firmach, które w praktyce zajmują się wyłącznie działalnością handlową (nie ma w nich rozbudowanych innych działów, np. administracyjnego).

- Określenie dyrektor należy traktować jedynie jako sztyld. W przeciwnym razie przy ustalaniu wynagrodzenia lub wyborze pracownika do zwolnień trzeba byłoby porównywać np. dyrektora działu IT i szefa audytu - mówi Sławomir Paruch.

Podkreśla, że odmienna interpretacja spowodowałaby istotne problemy dla poszczególnych grup.

- Dla przykładu banki. Jeśli przy porównywaniu pracowników pominiemy rodzaj wykonywanych przez nich obowiązków, a istotna będzie jedynie nazwa zajmowanego stanowiska, to np. trzeba byłoby porównywać ze sobą wszystkich kierowników lub referentów, których w dużych instytucjach finansowych jest co najmniej kilkuset lub więcej i którzy zaj-

mują się kompletnie różnymi sprawami, bo np. jeden zajmuje się kredytami dla seniorów, a inny ma pieczę nad ośrodkami wypoczynkowymi dla pracowników banku - tłumaczy **Sławomir Paruch**.

Zdaniem ekspertów nie można też pomijać szczególnych okoliczności sprawy, którą 12 listopada 2014 r. rozstrzygnął SN. Sędziowie zwrócili uwagę, że zwolniony z ciepłowni pracownik zajmował nie tylko stanowisko kierownika zmiany, ale był kierownikiem zmiany - zastępcą dyrektora ciepłowni. Ta podwójna funkcja umiejscowiła go w grupie pracowników umysłowych, w pionie kadry zarządzającej firmy.

- W tym przypadku łatwiej można było zatem uzasadnić, że likwidacja wszystkich stanowisk kierowników zmiany nie uwalniała firmy od oceny przydatności zatrudnionego do pracy na innym stanowisku w strukturze spółki - uważa Małgorzata Lorenc z firmy Lorenc - Doradztwo Kadrowe i Personalne.

Jej zdaniem pracodawcy w omawianej kwestii powinni kierować się zdrowym rozsądkiem.

- Firma musi brać pod uwagę, że jeśli dyrektorzy wykonują zbieżne obowiązki, nawet w oddzielnych pionach, to mogą porównywać swoją sytuację. Trzeba mieć to na uwadze przy doborze menedżerów do zwolnień lub ustalaniu ich wynagrodzenia - dodaje. ©P