

Dyrektorzy nie do porównania

Sławomir Paruch Nazwa „dyrektor”

to tylko szyld, który nie rozstrzyga o wartości świadczonej pracy. Dlatego nie można porównywać np. szefujących działami sprzedaży i administracyjnym

W wyroku z 12 listopada 2014 r. (sygn. I PK 73/14) Sąd Najwyższy uznał, że dyrektorzy to odrębna grupa zawodowa, a osoby pełniące tę funkcję mogą się porównywać. I to nie tylko pod kątem typowania do zwolnień w ramach redukcji zatrudnienia, ale także ewentualnej dyskryminacji, np. płacowej. Czy to rzeczywiście jednorodna grupa?

Przy ocenie tego, czy można porównywać dane stanowiska, decydujące znaczenie ma rodzaj wykonywanej przez te osoby pracy. Samo określenie „dyrektor” to tylko szyld rozstrzygający o pozycji w hierarchii firmy, ale nie o wartości świadczonej pracy. Nie można porównywać stanowiska dyrektora sprzedaży i dyrektora administracyjnego. Co do zasady, praca osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów różnych departamentów nie jest ani jednakowa, ani nie przedstawia jednakowej wartości. Zadania poszczególnych departamentów wyodrębnionych w strukturze pracodawcy nie są tożsame. Inne są również zadania stojące przed dyrektorami każdego z nich. Odmienny jest też zakres ich odpowiedzialności.

Czyli nie można porównywać poszczególnych menedżerów tylko ze względu na zbliżone nazwy zajmowanych stanowisk?

Brak do tego podstaw. Nie można porównywać np. dyrektora departamentu z dyrektorem działu w oderwaniu od stojących przed nimi zadań i związanej z nimi odpowiedzialności. Taka interpretacja była wielokrotnie kwestionowana przez sądy – przykładowo SN w wyroku z 22 listopada 2012 r. (I PK 100/12) po porównaniu wymaganego na danym stanowisku doświadczenia zawodowego oraz związanej z nim odpowiedzialności stwierdził, że „stanowisko dyrektora administracji nie jest równorzędne ani porównywal-

ne pod względem wynagrodzenia za pracę ze stanowiskiem dyrektora finansowego”.

Co jeszcze przemawia za tym, aby nie zestawiać ze sobą odgórnie poszczególnych stanowisk dyrektorskich?

Na przykład potencjalne konsekwencje błędów popełnianych przez osoby je zajmujące. Choć niewątpliwie z kierowaniem pracami danego departamentu wiąże się odpowiedzialność, to jednak w przypadku niektórych departamentów (w szczególności związanych z finansami bądź podstawową sferą działalności danego podmiotu) potencjalne skutki błędów, zwłaszcza finansowe, mogą mieć znacznie donioślejszy wpływ na funkcjonowanie firmy niż w innych. Również zasady odpowiedzialności osób na kierowniczych stanowiskach są różne – niektórzy z nich (np. główna księgową) mogą ponosić dodatkową odpowiedzialność za błędy, w tym karną bądź karnoskarbową, na mocy szczególnych przepisów. Inni (np. dyrektor administracji) mogą co najwyżej odpowiadać na zasadach określonych w k.p. Poszczególne stanowiska dyrektorskie mogą też różnić się liczbą podległych pracowników. Zupełnie inaczej należy oceniać dyrektora, któremu podlega np. kilkuset przedstawicieli handlowych rozsianych po całej Polsce czy nawet po całym świecie, a inaczej tego, któremu podlega kilku zatrudnionych wykonujących pracę w sąsiednim pomieszczeniu.

Znaczenie ma także to, jakie kwalifikacje posiada konkretny menedżer?

Od poszczególnych dyrektorów wymaga się odmiennego doświadczenia zawodowego oraz innej wiedzy i umiejętności. Bardzo ograniczone są możliwości swobodnego „przesuwania” poszczególnych osób pomiędzy różnymi stanowiskami dyrektorskimi. Na przy-



FOT. MAREK MATUSIAK

Sławomir Paruch, radca prawny i partner w Kancelarii Raczkowski Paruch

kład nie można oczekiwać, że dyrektor finansowy pokieruje departamentem prawnym, a dyrektor marketingu zastąpi główną księgową. Na lokalnych rynkach praca różna może być również dostępną osobom spełniającym kryteria wymagane na danym stanowisku kierowniczym. To przekłada się na różnice płac na poszczególnych stanowiskach dyrektorskich. Na przykład ze strony Wynagrodzenia.pl wynika, że mediana wynagrodzeń na stanowisku dyrektor ds. administracji to 8 tys. zł brutto, dla dyrektora ds. wsparcia sprzedaży – 14,1 tys. zł, a dyrektora ds. finansów i controllingu już 15 753 zł. Powyższe różnice przesądzają o tym, iż możliwe jest ukształtowanie wynagrodzeń poszczególnych dyrektorów w odmiennie wysokości. Tak ustalonej pensji, a ile tylko mieści się ona w granicach określonych w przepisach i umowie o pracę, nie można kwestionować przed sądem pracy. Wskazywał to SN w wyrokach z 2 lipca 2012 r. (sygn. akt I PK 48/12) oraz z 18 maja 2006 r. (sygn. akt III PK 22/06).

Czy w wyjątkowych sytuacjach można porównywać stanowiska dyrektorskie?

Jest to możliwe, jeśli osoby świadczą pracę tego samego rodzaju i o zbliżonej wartości.

