

# Marne wyniki sprzedaży powodem zwolnienia

## WOKANDA

Przyznając osobie zajmującej samodzielne stanowisko, np. menedżerowi regionalnemu, dużą swobodę co do metod realizacji planów sprzedażowych, pracodawca ma prawo oczekiwać od niego osiągnięcia uzgodnionych rezultatów. Gdy zatrudniony nie może się nimi wykazać, nawet z przyczyn przez siebie niezawinionych, pracodawca ma prawo wypowiedzieć mu umowę o pracę. Wypowiedzenie wskazujące jako powód „utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych” lub „wyczerpanie formuły współpracy”, połączone z uszczegółowieniem przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę, spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p.

Taki pogląd przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2014 r. (II PK 116/13).

## Stan faktyczny

Pracownica była zatrudniona na stanowisku menedżera regionalnego sprzedaży. Odpowiadała m.in. za realizację planów sprzedaży. Nie dokonywała rekrutacji pracowników, nie miała uprawnień do nakładania na nich kar porządkowych, jednak tworzyła grafik dla podległych sobie pracowników. Jej zwierzchnikiem był dyrektor generalny spółki wykonujący obowiązki kierownicze w tym samym oddziale. Ponieważ pani menedżer nie realizowała planów sprzedażowych, pracodawca wypowiedział jej umowę, wskazując jako przyczyny „utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym oddziale” oraz „wyczerpanie formuły współpracy”. Szczegółowo omówiła je przełożona kobiety. Pracownica odwołała się do sądu pracy, zarzucając bezzasadność złożonego wypowiedzenia.

## Rozstrzygnięcia

Sąd I instancji oddalił powództwo, wskazując, że przyczyny wskazane przez pracodawcę uzasadniały wypowiedzenie. Wyrok ten zmienił sąd II instancji. W jego ocenie powódka nie zajmowała stanowiska kierowniczego, ponieważ podlegała innej osobie i nie mogła samodzielnie zatrudniać pracowników. Stwierdził, że miała jedynie obowiązek rzetelnego wykonywania obowiązków, nie odpowiadała natomiast za oczekiwany skutek ekonomiczny.

Sąd Najwyższy przyznał rację pracodawcy. Wskazał, że już tylko językowa wykładnia określenia „menedżer” nakazuje przyjąć, że pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Wobec takich pracowników dozwolone jest stawianie wyższych wymagań niż wobec pozostałych. Powinni się oni wykazywać większą inicjatywą i operatywnością niż szeregowi pracownicy. Ze względu na samodzielny charakter ich pracy realizowanie przez nich planów sprzedaży może stanowić jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. ©

## +ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, partner **Kancelarii Raczkowski Paruch sp.k.**, kieruje biurem kancelarii w Katowicach

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze pracodawca może stosować wyższe wymogi. Już w wyroku z 26 lutego 2003 r. (I PK 16/02) słusznie zauważył, że „nie pozostaje w sprzeczności z istotą umowy o pracę wyznaczenie pracownikowi zadań do wykonania”. Wyznaczenie pracownikowi zadania, np. w postaci osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży, nie prowadzi do przekształcenia umowy o pracę w zobowiązanie rezultatu, a tym samym do zrównania takiej umowy z umową o dzieło. Pracodawca nie tylko może wyznaczyć kierownikowi określone zadania do wykonania, ale również wyciągnąć konsekwencje wynikające z braku ich wykonania, nawet w postaci złożenia zatrudnionemu wypowiedzenia umowy o pracę. Komentowany wyrok dotyczy pracownika zajmującego stanowisko menedżera. Nie powinno jednak budzić wątpliwości, że z podobnych przyczyn dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy szeregowemu pracownikowi, np. osobie zajmującej stanowisko przedstawiciela handlowego albo farmaceutycznego. Ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej obciąża pracodawcę. Z tego względu ma on prawo do takiego doboru kadry, który zapewni mu prawidłowe działanie i osiągnięcie oczekiwanych rezultatów. Jeśli brak oczekiwanych efektów pracy jest skutkiem zaniedbań ze strony pracownika, nie ma przeciwwskazań, aby wypowiedzieć mu umowę. Na całkowitą aprobatę zasługuje pogląd SN, zgodnie z którym „bezczywność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerwania na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania (ryzyka pracodawcy)” (wyrok z 5 grudnia 2000 r., I PKN 124/00). Choć wyrok ten zapadł w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, cytowana teza znajduje zastosowanie do ogółu pracowników. Uważam, że wskazanie w wypowiedzeniu faktu niezrealizowania zadań jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia. Pracodawca nie musi wskazywać konkretnych uchybień pracownika, które spowodowały brak realizacji zadania. Tym bardziej że w przypadkach osób na stanowiskach samodzielnych, przy których kontrola ze strony pracodawcy jest niewielka, może nawet nie mieć takiej wiedzy. Brak realizacji zadania nie stanowi przyczyny wypowiedzenia tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. gdy byłby wynikiem złośliwego działania pracodawcy ewidentnie nakierowanego na uniemożliwienie realizacji zadania i wykorzystanie tego jako pretekstu do wypowiedzenia. ©