

Kierownik może stracić pracę, jeśli nie zrealizuje planów



MAGDA SŁOMSKA
advokat, kancelaria Dentons

Pracownica zatrudniona na stanowisku kierownika oddziału była przełożoną współ-pracowników i posiadała prawo udzielania rabatów i negocjowania cen z klientami. Pracodawca wypowiedział jej umowę za wypowiedzeniem, a jako przyczynę wskazał niezrealizowanie planów

sprzedażowych w kierowanym oddziale. Czy brak wyników, niezależnie od przyczyny, uzasadnia wypowiedzenie?

Tak. Pracownik na stanowisku kierowniczym i samodzielnym odpowiedzialny za realizację wyników sprzedaży może utracić pracę, jeżeli nie zrealizuje wskazanych przez pracodawcę wyników. Nieważna jest przy tym przyczyna nieosiągnięcia zakładanych wyników. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2014 r. (sygn. akt II PK 116/13).

Wcześniej sąd pierwszej instancji ustalił, że wyniki oddziału, którym kierowała powódka, balansowały na granicy straty, a jej działania nie przyniosły w ogólnym rozrachunku pozytywnego efektu. Sąd oddalił jej powództwo, stwierdzając, że o zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków, niezależnie od tego, czy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych czy też nie. Sprawa ostatecznie trafiła do SN, który po-

twierdził stanowisko sądu pierwszej instancji oraz dotychczasową linię orzecznictwą. SN uznał, że za interesowana zajmowała stanowisko kierownicze i samodzielne. Do takich pracowników należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozstanie (por. uchwała SN, sygn. akt III PZP 10/85). Stopień realizacji planów sprzedażowych stanowił jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych powódki, stąd zatrudniający miał prawo oczekiwać, że wyznaczone przez niego wyniki będą reali-

zowane. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Firma może zatem uznać, że zatrudnienie innej osoby pozwoli jej na lepszą realizację zadań i wyników sprzedaży.

Stanowisko SN odpowiada potrzebom pracodawców, którzy muszą mieć możliwość budowania zespołu pracowników w sposób jak najlepiej odpowiadający ich potrzebom i planom biznesowym. Opr. BŁ

