

# Handlowiec pilnie poszukiwany, a w prawie ciągle luki

Miejsce pracy i diety to tylko niektóre problemy związane z zatrudnianiem przedstawicieli handlowych. Do tego dochodzą jeszcze zagadnienia dotyczące wypowiedzania umów. Chcąc rozwiązać te i inne wątpliwości, **trzeba sięgnąć nie tylko do kodeksu pracy, lecz także do orzecznictwa, interpretacji podatkowych i stanowisk urzędów**



**Agata Mierzwa**  
senior associate  
z kancelarii Domański Zakrzewski Palinka



**Krzysztof Dyba**  
senior Tax  
Manager w Praktyce Podatkowej kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

„Poszukujemy osoby na stanowisko przedstawiciela handlowego”, „Zatrudnimy konsultanta klientów indywidualnych”, „Poszukujemy specjalisty ds. handlu” czy „reprezentanta handlowego” to tylko przykładowe ogłoszenia, których prawdopodobnie na rynku jest najwięcej. Ciężko już dziś sobie wyobrazić, aby firma, która chce liczyć się na rynku, działała bez działu sprzedaży. Niejednokrotnie mają one bardzo

rozbudowaną strukturę zatrudnienia. Większość pracujących to przedstawiciele handlowi.

Z punktu widzenia prawa pracy zatrudnienie tej grupy zawodowej nie odbiega od norm kodeksowych. Warto jednak zwrócić uwagę na wiele sytuacji, które wymagają stosowania szczególnych rozwiązań prawnych wobec tych osób. Głównie wynika to z tego, że ani kodeks pracy, ani przepisy in-

nych ustaw czy rozporządzeń nie regulują w dostateczny sposób powstających wątpliwości. Przykładem mogą być wszelkie kwestie związane z prawidłowym ustaleniem miejscem pracy, co z kolei wiąże się z wieloma problemami z zakresu prawa podatkowego. Przede wszystkim wątpliwości budzi rozległość obszaru, jaki można wskazać w umowie jako miejsce wykonywania pracy. Jest to istotne, gdyż ma to kluczo-

we znaczenie przy ustalaniu przysługujących przedstawicielowi handlowemu oraz zwolnień składkowych i podatkowych. Jak się okazuje sprawa nie jest prosta, bo same organy podatkowe wydają w tym zakresie odmienne stanowiska.

Ponadto ciekawym zagadnieniem jest także wskazywanie przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony z takim

pracownikiem. Wydawałoby się, że stosujemy tutaj zasady kodeksowe, ale jak się okazuje, zastosowanie ich w tym przypadku może jednak nie być wystarczające. Wskazówki znajdziemy w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Te oraz inne wątpliwości omawiamy poniżej, przywołując jednocześnie najważniejsze stanowiska urzędów i orzecznictwo oraz podpowiadamy, jak prawidłowo postąpić, aby uniknąć błędów.

## Stały punkt nieuzasadniony ekonomicznie

Miejsce pracy jest jednym z kluczowych elementów umowy. Nie inaczej jest w przypadku przedstawicieli handlowych, jednak praca polegająca na nieustannym przemieszczaniu się powoduje **istotne implikacje prawne i podatkowe** dla zatrudnionych

### PROBLEM 1

#### Zbyt szerokie określenie obszaru

Kodeks pracy nie określa sposobu definiowania miejsca wykonywania pracy, wymagając jedynie, aby było ono wskazane w treści umowy o pracę (art. 29 par. 1 pkt 2 k.p.). W przypadku przedstawicieli handlowych nie budzi żadnych kontrowersji możliwość ustalenia jako miejsca wykonywania pracy danego obszaru czy regionu, co jest prostą konsekwencją rodzaju świadczonej przez nich pracy polegającej na częstym (ciągłym) przemieszczaniu się.

Wątpliwości budzi zaś rozległość obszaru, jaki można przyjąć za miejsce wykonywania pracy przedstawiciela, a w szczególności to, czy można określić go jako obszar całego kraju.

### WYJAŚNIENIE

Przeciwnie wypowiedział się główny inspektor pracy, uznając, iż będzie to określenie zbyt ogólnikowe, a przez to miejsce pracy pozostanie niedookreślone, co jest wbrew wymogowi art. 29 par. 1 pkt 2 k.p. (stanowisko z 29 maja 2007 r., GNP-152/302-4560). Jednocześnie stwierdził, że nie ma przeszkód, aby równolegle przyjąć, iż miejscem wypełniania obowiązków będzie obszar całego kraju. W praktyce oznacza to, że pracodawca może zobowiązać pracownika do odbywania podróży służbowych na terenie całego kraju (miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych), jednak jego miejsce pracy (stałe miejsce wykonywania pracy) powinien określić wężiej. Jeśli będzie to obszar danego województwa, to podróż służbowa zacznie się od momentu przekroczenia jego granicy. Przy określeniu miejsca pracy jako obszaru danego województwa nie ma przesłanek, aby przyjmować, że pracownik wyjeżdżający w podróż służbową do miejscowości położonej w obrębie innego województwa pozostaje w podróży służbowej już od momentu wyjazdu z siedziby pracodawcy (stanowisko z 2 lutego 2009 r.,

GPP-417-4560-10/09/PE/RP). Do podobnych wniosków, choć używając innej argumentacji, doszedł SN, który w wyroku z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 350/00 (Legalis 50694) uznał, że miejsce pracy powinno być tak ustalone, by przedstawiciel miał możliwość wykonywania zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, aby nie dopuścić do obchodzenia przepisów o podróżach służbowych i przerzucania części kosztów pracy na pracownika. W praktyce oznacza to wyłączenie możliwości ustalenia jako miejsca wykonywania pracy obszaru całego kraju.

Powstaje zatem pytanie, czy można przyjąć jako miejsce wykonywania pracy przedstawiciela jakiś stały punkt, np. siedzibę pracodawcy lub mieszkanie pracownika. Teoretycznie takie rozwiązanie jest dopuszczalne i zgodne z kodeksem pracy. Oznaczałoby, że każdy wyjazd poza miejscowość, w której się znajduje ten punkt, powinien być traktowany jako podróż służbowa. Takiej interpretacji sprzeciwia się jednak SN, który kilkakrotnie stwierdzał, że nie może być uznane za podróż służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje pracownik (sygn. akt I PKN 350/00, Legalis 50694). Podróż służbowa jest bowiem incydentalna i polega na wykonaniu skonkretyzowanego zadania służbowego, określonego w poleceniu podróży służbowej wydanym przez pracodawcę (uchwała z 19 listopada 2008 r., sygn. akt II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166).

W przypadku przedstawicieli podróżowanie stanowi z kolei istotę obowiązków pracownika, nie jest to zatem praca incydentalna, ale permanentna (wyrok z 10 października 2012 r., sygn. akt II UK 72/12, LEX nr 1298140). Tym samym przedstawiciele handlowi wykonujący obowiązki pracownicze na pewnym obszarze geograficznym nie przebywają w podróży służbowej (wyrok z 27 stycznia 2009 r., sygn. akt II PK 140/08, LEX nr 491567). Każdorazowe wystawianie przez pracodawcę przedstawicielowi poleceń wyjazdów służbowych czy wypłata diet nie zmienia kwalifikacji wyjazdu przedstawiciela – mimo to wyjazd nie będzie podróżą służbową (sygn. akt II UK 72/12, LEX nr 1298140).

### RADA EKSPERTA

Wydaje się zatem, że ustalenie stałego punktu jako miejsca wykonywania pracy przez przedstawiciela nie będzie ekonomicznie uzasadnione, skoro nie można będzie skorzysta z dobrodziejstwa wypłaty diet. Narazi zaś pracodawcę na ryzyko zakwestionowa-

nia świadczeń wypłacanych pracownikowi w związku z podróżą jako niemających charakteru diet, a tym samym podlegających obowiązkowi podatkowemu i oskładkowaniu. Podsumowując, podróż służbowa będzie miała raczej ograniczone zastosowanie w pracy przedstawiciela.

### PROBLEM 2

#### Zwrot kosztów podróży

Obszar stanowiący miejsce pracy przedstawiciela handlowego ma kluczowe znaczenie przy ustalaniu przysługujących mu świadczeń za czas podróży. Pracownikowi będącemu w miejscu pracy nie należy się formalnie zwrot kosztów zakwaterowania lub żywienia. Jeżeli jednak obszar wskazany w umowie jako miejsce pracy jest rozległy (np. teren województwa lub kilku województw), może być on zmuszony do ponoszenia w związku z wykonywaną pracą kosztów noclegu lub zwiększonych wydatków żywnościowych.

### WYJAŚNIENIE

Pracodawca może się zdecydować na zwracanie tego typu kosztów zatrudnionemu. Należy jednak pamiętać, że wartość tego typu świadczeń nie będzie korzystała ze zwolnienia od podatku PIT. Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.; dalej: u.p.d.o.f.) wolne od podatku są diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika, do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167; dalej: rozporządzenie). Zwolnienie przysługuje więc tylko w przypadku świadczeń wypłacanych w związku z podróżą służbową, czyli podróżą poza miejscowość lub obszar wskazany jako miejsce pracy.

### RADA EKSPERTA

Jeżeli pracodawca z zasady zwraca przedstawicielowi handlowemu uzasadnione koszty podróży niezależnie od ich miejsca pracy, warto w umowie ograniczyć to miejsce tak, by każda dłuższa podróż stanowiła podróż służbową. Pozwoli to w szerszym zakresie korzystać pracownikowi ze zwolnienia z PIT otrzymanych od pracodawcy świadczeń.

### PROBLEM 3

#### Finansowanie wyżywienia o wartości przekraczającej należną dietę

Pracodawca ma wybór co do tego, czy zapewni pracownikowi wyżywienie, czy wypłacić dietę. Organy podatkowe niesłusznie stoją na stanowisku, że wyżywienie ponad limit jest opodatkowane dla pracownika. Wielu pracodawców ma wątpliwości, czy koszty poniesione na wyżywienie przedstawicieli handlowych podczas podróży służbowej powinny być doliczane do dochodu pracownika, jeżeli przekraczają one limity określone w rozporządzeniu. Wypłacane pracownikowi diety korzystają bowiem ze zwolnienia z PIT do wysokości określonej w tym rozporządzeniu.

### WYJAŚNIENIE

Organy podatkowe prezentowały dotychczas niekorzystne stanowisko w tym względzie. Przykładowo w interpretacji z 27 czerwca 2013 r. (ILPB2/415-281/13-4/AJ) wyrażono pogląd, że nadwyżka kosztów wyżywienia ponad kwotę diety określonej w przepisach stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu, od którego pracodawca, jako płatnik jest obowiązany pobrać zaliczkę na podatek.

Takie stanowisko jest jednak błędne. Należy zauważyć, że z zasady w większości przypadków wartość zapewnionego pracownikowi wyżywienia będzie wyższa niż wartość wypłacanej mu alternatywnie diety. Zgodnie z rozporządzeniem diety stanowią bowiem świadczenie, które ma na celu pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia, czyli nadwyżki między kosztami ponoszonymi w podróży a kosztami ponoszonymi na co dzień w miejscu zamieszkania. Zapewnienie pracownikowi wyżywienia w podróży zawsze wiązałoby się więc z opodatkowaniem.

Byłoby to jednak sprzeczne z celem przepisów określających zasady rekompensowania pracownikom kosztów podróży służbowych. Koszty takie powstają jako skutek decyzji pracodawcy i nie powinny obciążać pracownika. Dlatego też rozporządzenie przewiduje obowiązek zwrotu pracownikom tych wydatków, które zmuszeni byli oni ponieść w związku z podróżą służbową. Nie można zatem upatrywać w tej regulacji źródła przychodów pracownika.

Na szczęście odmienne stanowisko prezentują w tym zakresie sądy administracyjne. W wyroku z 3 października 2013 r. (sygn. akt III SA/Wa 937/13) Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie jednoznacznie nie

zgodził się z organem podatkowym, stwierdzając, że nie można uznać jako przychodu pracownika wydatków ponoszonych przez pracodawcę na jego wyżywienie w czasie podróży służbowej, jeżeli przekraczają one limity z właściwych rozporządzeń, ponieważ realizują oni zadania spółki, a nie własne.

#### RADA EKSPERTA

Jeżeli zatem pracodawca zapewnia pracownikowi wyżywienie w czasie podróży, jest to dla niego neutralne podatkowo. Firma ponosi bowiem koszty swojej decyzji o wysłaniu pracownika w podróż służbową. Trudno w takiej sytuacji wyobrazić sobie zachowanie zatrudnionego, który miałby zrezygnować z zapewnionego mu wyżywienia, by nie narażać się na opodatkowanie. Musiałby on skosztować jedynie część posiłku albo w ogóle powstrzymać się od jedzenia.

#### PROBLEM 4

##### Konsekwencje przyjętego sposobu dokumentowania wydatków

Przedstawiciel handlowy może rozliczać się z wydatków w podróży na różne sposoby. Istotne jest, czy pracownik rozlicza własne koszty, czy wydatki ponoszone w imieniu pracodawcy.

#### WYJAŚNIENIE

Wydatki z podróży służbowych przedstawiciele handlowych są przez nich zwykle rozliczane na podstawie rachunków lub faktur. Często pra-

cownik sam płaci za nabytą usługę noclegową lub gastronomiczną i występuje o zwrot wydatku do pracodawcy. Niekiedy wydatki w podróży opłacane są firmową kartą płatniczą.

Decydujące w tym zakresie jest wskazanie nabywcy usługi na dokumentach potwierdzających poniesienie wydatku. Optymalne dla pracownika jest umieszczanie na rachunku lub fakturze danych pracodawcy jako podmiotu dokonującego zakupu. W takim przypadku mamy do czynienia z sytuacją, w której pracodawca zapewnia określone świadczenia w czasie podróży służbowej i pracownik nie osiąga z tego tytułu żadnego przychodu. Nie ma przy tym znaczenia, czy opłaca fakturę z własnych środków i występuje o ich zwrot do pracodawcy, czy wykorzystuje przyznaną zaliczkę lub kartę płatniczą. W każdym z tych przypadków działa on bowiem w imieniu i na rzecz pracodawcy. Stanowisko takie zostało potwierdzone w wyroku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie z 14 lutego 2013 r. (sygn. III SA/Wa 1706/12).

Inaczej wygląda dla pracownika sytuacja, gdy ponosi on wydatki związane z podróżą służbową we własnym imieniu, np. bierze fakturę na własne nazwisko, a następnie wnioskuje o ich zwrot przez pracodawcę na podstawie przepisów rozporządzenia. W przypadku wydatków na wyżywienie lub niektórych kosztów transportu rozporządzenie przewiduje limity zwrotu tych wydatków (diety). Zwrot wydatków przekraczających te limity jest oczywiście możliwy, niemniej nadwyżka ponad limit podlega w takim przypadku opodatkowaniu dla pracownika.

#### RADA EKSPERTA

Korzystniejszą metodą rozliczeń jest więc rozliczanie przez pracownika wydatków ponoszonych w imieniu pracodawcy, a nie w imieniu własnym.

#### PROBLEM 5

##### Lunch z kontrahentem a przychód

Spotkania z kontrahentami, którym towarzyszy wspólny posiłek, od dawna budzą wiele kontrowersji podatkowych. Część organów podatkowych stoi na stanowisku, że uczestniczący w takich spotkaniach pracownicy (np. przedstawiciele handlowi) osiągają przychód podlegający PIT.

#### WYJAŚNIENIE

Za takim stanowiskiem opowiedział się dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 8 lutego 2013 r. (sygn. akt IBPBII/1/415-978/12/B). Jego zdaniem nie ma racjonalnego uzasadnienia, aby finansowanie wyżywienia dla pracownika podczas wykonywania przez niego obowiązków służbowych nie uznać za przychód podatkowy. Tego rodzaju świadczenie otrzymywane przez pracownika ma dla niego charakter osobisty, niezależnie od celu i okoliczności, w jakich zostało mu przekazane.

Odmienne stanowisko w tej kwestii zajął natomiast dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacjach indywidualnych z 12 września 2013 r. (sygn. akt ILPB1/415-681/13-3/IM oraz ILPB1/415-681/13-2/IM). Zgodnie z tymi interpretacjami wydatki pracodawcy na opła-

cenie posiłków spożywanych w czasie spotkań handlowych nie powodują powstania po stronie pracownika przychodu z tytułu nieodpłatnych świadczeń. Należy traktować je jako narzędzie pracy pracownika, a ostateczną korzyść ze spotkania biznesowego z poczęstunkiem lub lunchem odnosi spółka. Pracownik nie uzyskuje w związku z nimi osobistego przysporzenia, a jedynie wypełnia w ten sposób prawidłowo swoje obowiązki zawodowe.

W ostatnim czasie swoje stanowisko w podobnym zakresie przedstawiło Ministerstwo Finansów (interpretacja ogólna z 25 listopada 2013 r., sygn. akt DD6/033/127/SOH/2013/RD-120521), potwierdzając, że typowe wydatki gastronomiczne nienoszące cech reprezentacyjnych mogą być zaliczone do kosztów podatkowych firmy.

#### RADA EKSPERTA

Stanowisko izby skarbowej w Poznaniu z 12 września 2013 r. jest niewątpliwie bardziej uzasadnione. Nie można bowiem przypisywać pracownikom przychodu w związku z wypełnianiem przez nich poleceń służbowych w sposób określony przez pracodawcę. Trudno także wyobrazić sobie, by pracownik powstrzymywał się od spożywania posiłku w trakcie lunchu z kontrahentem pracodawcy, by uniknąć PIT. Przy ocenie takich sytuacji powinno się brać pod uwagę wskazaną wcześniej interpretację ogólną ministra finansów, z której wynika, że obiad z kontrahentem nieprzekraczający granic wystawności jest typową formą utrzymywania relacji biznesowych. Niezasadne jest więc dopatrywanie się w nim źródła korzyści osobistych stanowiących przychód do opodatkowania.

## Zasady ogólne mogą być niewystarczające

Rozwiązując umowę o pracę, należy wskazać konkretną przyczynę wypowiedzenia. Gorsze wyniki sprzedaży nie powinny jednak stanowić samodzielnego zarzutu

#### PROBLEM

##### Przerzucanie ryzyka działalności gospodarczej na pracownika

Wypowiadając umowę na czas nieokreślony, pracodawca ma obowiązek wskazania na piśmie rzeczywistej, aktualnej, konkretnej i zrozumiałej dla pracownika sformułowanej przyczyny wypowiedzenia, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zastosowanie tych ogólnych wytycznych do wypowiedzenia umowy przedstawicielowi może jednak nie być wystarczające.

#### WYJAŚNIENIE

Podana przyczyna wypowiedzenia nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jako że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; z 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34). Zdałoby się, że biorąc pod uwagę przedmiot obowiązków pracowniczych przedstawiciela, naturalną niejako przyczyną wypowiedzenia byłoby rozwiązanie umowy z uwagi na nieosiągnięcie wyznaczonych celów sprzedażowych. Taka przyczyna jest bowiem bez wątpienia przyczyną rzeczywistą, zwykłą – w rozumieniu powołanego wyżej orzecznictwa SN – a po odpowiednim uszczegółowieniu

także konkretną. Sąd Najwyższy wypracował jednak szczególne wytyczne w tym względzie, stawiając barierę zbyt daleko idącemu obciążaniu pracowników ryzykiem prowadzonej przez firmę działalności gospodarczej. Ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej powinno bowiem obciążać pracodawcę. W wyroku z 19 kwietnia 2010 r. SN podkreślił, że pracodawca ponosi wszelkie ryzyko związane z prowadzoną działalnością, w związku z którą zatrudnia pracowników, także ryzyko ekonomiczne (finansowe) i kadrowe, co oznacza w konsekwencji, że nie może on przerzucać na załogę ujemnych skutków tej działalności w postaci ponoszonych strat lub nieosiągniętych korzyści (sygn. akt II PK 306/09, LEX nr 602696). Tym samym określenie jako przyczyny wypowiedzenia nieosiągnięcia przez pracownika zakładanego dla niego poziomu sprzedaży (np. zbyt niska sprzedaż bądź strata) będzie obarczone ryzykiem skutecznego zakwestionowania takiego wypowiedzenia przez pracownika przed sądem pracy. Takie wypowiedzenie może zostać przez sąd uznane za niezasadne w świetle art. 45 par. 1 k.p. (sygn. akt II PK 306/09, LEX nr 602696).

Z drugiej jednak strony pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób, który zapewni jak najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidzieć, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoliłoby na osiągnięcie lepszych wyników pracy (wyrok SN z 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577). Tym samym nie można odczytywać stanowiska SN jako zakazu rozwiązywania umów o pracę z nieefektywnymi przedstawicielami w sytuacji, gdy nie realizują oni postawionych przed nimi przez pracodawcę zadań. Aby takie wypowiedzenie stało się w razie odwołania pracownika do

sądu pracy, warto jednak mieć na uwadze wytyczne wynikające z orzecznictwa.

Po pierwsze, aby można było skutecznie powołać się na brak realizacji celów (oczekiwań), pracownik musi te cele znać, czyli muszą one mu być przez pracodawcę przedstawione (wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNP 1999/24/791; wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 726/00, OSNP 2003/23/566). Forma przekazania celów jest dowolna, jednak z uwagi na ewentualne późniejsze trudności dowodowe lepiej, aby przedstawienie nastąpiło na piśmie lub w formie e-maila.

Po drugie, cele muszą być obiektywnie możliwe do osiągnięcia, innymi słowy nie mogą być wygórowane (sygn. akt II PK 306/09, LEX nr 602696). Ocena, czy dane cele były obiektywnie osiągalne, należy do sądu rozpoznającego sprawę, z uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku, w tym branży, w jakiej działa pracodawca. Można jednak przyjąć, że prawie zawsze kluczowym elementem dla oceny celów będzie porównanie wyników pracownika (w kontekście stawianych mu celów) z wynikami osiąganymi przez innych pracowników mających postawione te same cele. Jeśli inni pracownicy czy ich większość, są w stanie tak wytyczone cele zrealizować, należy im przypisać przymiot celów obiektywnie możliwych do osiągnięcia (wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163). Wreszcie, przyczyną braku realizacji celów powinno być zaniechanie lub zaniechanie pracownika, innymi słowy nie może ono wynikać z okoliczności niezależnych od pracownika. Nie ostanie się zatem wypowiedzenie oparte na braku realizacji stawianych celów, jeśli pracownik wykazał, że przy ich realizacji dokładał należyte staranności, a ich nieosiągnięcie było spowodowa-

ne okolicznościami niezależnymi od niego, obiektywnymi czy spowodowanymi przez pracodawcę, np. skutek przydzielenia osobie na kierowniczym stanowisku pracowników o niskich kwalifikacjach, na których dobór nie miał wpływu (wyrok SN z 11 lipca 1979 r., sygn. akt I PRN 94/79, OSNC 1980/1-2/13; z 11 lutego 1998 r., sygn. akt II PK 170/07, LEX nr 448801; z 12 lipca 2006 r., sygn. akt II PK 2/06, OSNP 2007/13-14/195, oraz wyżej powołany wyrok sygn. akt II PK 306/09, LEX nr 602696). To oznacza obowiązek pracodawcy każdorazowego badania, co stoi za brakiem realizacji celów przez konkretnego pracownika (tj. jakich obowiązków nie dopełnił) i nie wystarczy oparcie się na niekorzystnych dla pracownika danych liczbowych.

#### RADA EKSPERTA

Podsumowując, bezpieczniejsze będzie zatem wskazanie w wypowiedzeniu, w jaki sposób pracownik nie dopełnia obowiązków na powierzonym mu stanowisku (np. nie wykonując wymaganej liczby tygodniowych wizyt czy nie trzymając się wytycznych i wskazań pracodawcy dotyczących przebiegu takich wizyt). Ostatecznie znajdzie to przełożenie na gorszy w porównaniu z innymi pracownikami wynik mierzony finansowo. Gorszy wynik nie powinien być jednak samodzielnym zarzutem, o ile pracodawca nie jest w stanie wykazać, że pracownik przyczynił się do niego przez nienależyte wykonywanie swoich obiektywnie możliwych do zrealizowania obowiązków.

**O pozostałych problemach związanych z zatrudnieniem przedstawicieli handlowych napiszemy w kolejnym tygodniku Kadry i Płace**



# Kodeks pracy

- ujednolicony tekst ustawy z komentarzem ekspertów
- jak firma może otrzymać dopłaty do wynagrodzeń
- jak skorzystać na elastycznym czasie pracy

ZAMÓW: bok@infor.pl, 22 761 30 30

PATRZYMY OBIEKTYWNIE



Liczba stron: 208 | cena: 29 zł

PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE