***«Открытый «саботаж» сотрудника»***

Торговая компания имеет структурные подразделения (СП) во всех крупных городах Украины. Руководство и управление персоналом осуществляется из Головной компании (Донецк). В одном из СП работала молодая сотрудница Т. на должности специалиста по продажам. В ее функциональные обязанности входило: выполнение плана продаж, поиск новых клиентов, ежемесячное предоставление отчетности по результатам роботы в ГК. Перед принятием на должность сотрудник Т. успешно прошла обучение в ГК, по результатам обучения прошла предварительную аттестацию и получила некоторую клиентскую базу, которую необходимо было поддерживать и развивать.

На протяжении 2-х месяцев Т. не выполняла план продаж, при этом не предоставляла отчет о проделанной работе. Руководство ГК неоднократно пыталось запросить у нее отчеты о проделанной работе (в устной форме, по электронной почте), однако сотрудником Т. данные запросы полностью игнорировались. Свой отказ сотрудник Т. письменно не предоставляла, а в устном порядке сообщала, что план не выполнен по причине отсутствия клиентов и завышенных  показателей плана продаж, с которым она категорически не согласна (хотя при вступлении в должность сотрудник Т. письменно была ознакомлена с всеми показателями плана продаж). После этого руководством было принято решение привлечь сотрудника Т. к дисциплинарной ответственности. В связи с этом, были подготовлены Распоряжения об истребовании объяснений в письменном виде. Сотрудник Т. отказывалась от ознакомления «под роспись» с данными Распоряжениями, поэтому каждый отказ был подтвержден подписями иных сотрудников СП. После 3-х отказов от выполнения Распоряжения об истребовании объяснительной, сотрудника Т. уволили за неисполнение должностных обязанностей. После увольнения Т. обратилась в суд за восстановлением ее в должности.

***Вопросы и решения:***

***1. Какие ошибки были допущены руководством ГК при организации структурных подразделений, которые привели к такой ситуации?***

На мой взгляд, действия в принципе правильные, но все же есть комментарии.

*Во-первых,* специалистов по продажам стоит нанимать либо с испытательным сроком, по результату которого принимается окончательное решение о целесообразности сотрудничества с данным специалистом, либо в первые несколько месяцев сотрудничать со специалистом на основании договора гражданско-правового характера (ГПХ), соответственно, по истечению, к примеру, 3 месяцев либо расторгать договор ГПХ, либо заключать трудовой договор.

*Во-вторых,*увольнять по причине не предоставления объяснительных записок – проблематично, так как необходимо, чтобы причина увольнения была прописана в должностной инструкции. Необходимо документировать, в том числе с привлечением свидетелей, факт неисполнения требований должностной инструкции.

***2. Какие меры должны были быть приняты руководством на начальном этапе данного конфликта?***

Отвечаю вам не как юрист, а как руководитель, поэтому прошу отнестись с пониманием к ответу.

*Первое.* проработать вопрос добровольного увольнения сотрудника. Диалог руководителю выстраивать приблизительно следующим образом: «Имя, ты – молодой специалист, вся твоя профессиональная деятельность еще впереди. Мне, да, и тебе, думаю, очевидно¸ что продажи того-то — не твое, но это говорит лишь о том, что ты еще не нашла свой вектор профессионального развития. И в настоящий момент у тебя есть выбор: либо ты уходишь добровольно и я тебе лично даю хорошие рекомендации, либо, ну вторую альтернативу обсуждать не хочу, в чем она заключается – сама понимаешь…» 99 из 100 после этого уволятся.

*Второе.* Если сотрудник все же принял решение бороться против системы, тогда руководителю филиала перед начальником юридического отдела необходимо поставить задачу надлежащего документального оформления процесса увольнения.

*Третье.* Если первое не помогло, а второе не удалось сделать как положено, то предлагаю просто сократить данную должность. Да, придется выплатить выходное пособие, но в условиях страны с очень либеральным по отношению к работнику законодательством – это в отдельных случаях меньшее зло, чем ежемесячно платить заработную плату неэффективному работнику и при этом тратить силы и время высокооплачиваемых специалистов на решение проблемы.

***3. Как разрешит суд, по Вашему мнению, данный спор?***

Могу сказать, что российский суд в данной ситуации примет сторону работника.  
Мне любопытная позиция украинского законодательства, если знающего человека не затруднит, прошу написать мне, чем по факту ситуация вероятнее всего завершится.