

KAZUS 1

Zielona Szafa Sp. z o.o. („Spółka”) prowadzi sieć czterech sklepów odzieżowych i zatrudnia łącznie 200 pracowników. W Spółce nie działają związki zawodowe ani rada pracowników. W każdym ze sklepów zatrudnionych jest 50 pracowników, w tym 8 na stanowisku sprzedawcy. Spółka zamierza wprowadzić nowy system wynagradzania sprzedawców, jednocześnie w trzech sklepach. Zmiana systemu wynagradzania ma polegać na obniżeniu sprzedawcom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o 20% oraz równoczesnym wprowadzeniu premii miesięcznej w wysokości od 0% do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Konkretna wysokość premii w danym miesiącu będzie wyliczana według specjalnego wzoru, biorąc pod uwagę wysokość obrotów sklepu oraz liczbę transakcji, przy której brał udział pracownik w danym miesiącu. Spółka zamierza wprowadzić tę zmianę z dnia na dzień, poprzez ogłoszenie nowego regulaminu wynagradzania, nie tracąc czasu na składanie sprzedawcom wypowiedzeń warunków pracy lub płacy (tzw. wypowiedzeń zmieniających).

Doradź Spółce, jakie wymogi oraz ryzyka prawne wiążą się z wprowadzeniem nowego systemu wynagradzania sprzedawców. Porada prawna powinna zawierać zwięzłe uzasadnienie i jasne rekomendacje.

KAZUS 2

Spółka Agrafki Sp. z o.o. („Spółka”) zatrudnia 25 pracowników. W Spółce nie działają związki zawodowe ani rada pracowników. Podczas zebrania załogi w dniu 15 października 2016 r. prezes Spółki zapowiedział, że w najbliższych miesiącach Spółka zakupi i wprowadzi specjalny system kontroli służbowych telefonów i skrzynek mailowych wszystkich pracowników, jednak nie podał szczegółów ani terminu wprowadzenia tych zmian. Planowane zmiany wzburzyły pana Adama, zatrudnionego na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży. W trakcie zebrania przekonywał on, że wprowadzenie takiego systemu byłoby niemoralne i niezgodne z prawem. Następnego dnia pan Adam razem ze swoim podwładnym panem Piotrem, zatrudnionym na stanowisku przedstawiciela handlowego, rozwiesili na tablicach informacyjnych w biurze Spółki plakaty o treści:

„Do wszystkich pracowników! Nie możemy milczeć, gdy nasza firma wprowadza z dnia na dzień (albo już wprowadziła, tylko o tym nie wiemy) system inwigilacji załogi. To jest strata pieniędzy, które Spółka powinna przeznaczyć na podwyżki dla pracowników. Dlaczego nikt nie zapytał o opinię załogi? Czy tak naprawdę chodzi tylko o to, żeby prezes miał rozrywkę i źródło informacji na potrzeby rozpuszczania plotek o podwładnych?”

Jeden z plakatów został powieszony na tablicy informacyjnej w korytarzu dostępnym także dla klientów Spółki. Przez kolejne tygodnie pracownicy Spółki szeroko dyskutowali o planowanych zmianach i postawie prezesa. Zdaniem Spółki pan Adam i pan Piotr odpowiadają za złą atmosferę w firmie oraz słabsze wyniki sprzedaży w ostatnich tygodniach, a straty finansowe wynoszą 10.000 złotych. Prezes czuje się urażony insynuacjami na jego temat.

Doradź Spółce, jakie działania może podjąć wobec pana Adama i pana Piotra, a także jakie wymogi i ryzyka prawne wiążą się z tymi działaniami. Porada prawna powinna zawierać zwięzłe uzasadnienie i jasne rekomendacje