**Zadanie dla gr. 5, 11 maja 2020**

* Piotr Nawrot, Małgorzata Olszewska, Aleksandra Nocoń,

**Wynagrodzenie – cz. 1**

Adam W. był zatrudniony w Spółce DAK sp. z o.o. od 24 lutego 2009 r. do 24 lutego 2012 r., ostatnio na stanowisku dyrektora Oddziału Południe za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.650 zł. Dodatkowo przysługiwał mu dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenie zmienne w wysokości do 35% wynagrodzenia zasadniczego brutto, wypłacane zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem pracy i wynagrodzeń. W dniu 7 września 2012 r. Adam W. rozwiązał łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 55 § 11 k.p. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał, że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia swoich obowiązków oraz przedstawił wyliczenie bezprawnych zachowań pracodawcy, do których zaliczył: 1) niewypłacenie 50% należnej prowizji, której termin płatności upłynął w lutym 2012 r.; niewypłacenie premii za lipiec 2012 r. pomimo zrealizowania ponad 100% planu wymaganego do jej uzyskania, a w rezultacie jego dyskryminowanie przez odmowę wypłacenia mu premii i prowizji w sytuacji wypłacania tych świadczeń innym pracownikom; nieuzasadnioną odmowę zwrócenia mu należności za paliwo do samochodu służbowego; nękanie uporczywymi i niecelowymi telefonami lub sms-ami, podczas gdy przebywał on na zwolnieniu lekarskim i zażywał leki obniżające koncentrację; wydawanie poleceń służbowych odnośnie do całodziennego czuwania pod telefonem również poza godzinami pracy; niewypłacenie zaliczek na wydatki Spółki w sierpniu 2012 r. mimo konieczności ich ponoszenia oraz niezwrócenie wydatków, które poniósł w związku z działalnością pracodawcy; zwracanie się do niego w sposób arogancki i poniżanie go bez powodu podczas rozmów telefonicznych. Adam W. podniósł, że w wyniku wymienionych zachowań pracodawcy utracił do niego zaufanie.

Jako dyrektor Oddziału Adam W. podlegał dyrektorowi sprzedaży Markowi Jaksie, a jego głównym obowiązkiem było zapewnienie prawidłowego i efektywnego funkcjonowania Oddziału. Odpowiadał on między innymi za określenie strategii Oddziału i nadzór nad jej wykonaniem, przegląd i podpisywanie umów z klientami, wykonywanie miesięcznych raportów w zakresie planów sprzedaży z ich realizacją, tworzenie i nadzór nad bazą danych oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego. Kryteriami oceny jego pracy, zawartymi w karcie stanowiska pracy, były jakość, terminowość i rzetelność w wykonywaniu obowiązków, kreatywność pracy własnej i podległych pracowników, efektywność wykonywania zadań. W lipcu 2012 r. osiągnął on poziom sprzedaży uprawniający do uzyskania premii, jednak nie została mu ona wypłacona z uwagi na niesporządzenie planów sprzedaży i raportów, niską kreatywności w promowaniu i sprzedaży oraz pogarszające się wyniki finansowe Oddziału. Nie wypłacono mu również prowizji za 2011 r. od zleceń inwestycyjnych ze względu na ujemny wynik ze sprzedaży kontraktów i kosztów funkcjonowania Oddziału. Od 8 do 31 sierpnia 2012 r. Adam W. był niezdolny do pracy z powodu choroby.

W okresie zatrudnienia otrzymał od pracodawcy zwrot wszystkich poniesionych wydatków. Były one rozliczane w ciągu miesiąca. Zdarzało się, że okres ten ulegał wydłużeniu, jednak ewentualne opóźnienia nie miały charakteru celowego, a wynikały z procedury obiegu dokumentów u strony pozwanej. Zgodnie z obowiązującymi w pozwanej Spółce zasadami, sprzedaż produktów odbywała się po uzyskaniu 100% przedpłaty od kontrahenta. Zasady te obowiązywały wszystkich handlowców.

Zadania:

1. Czy Spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wypłaty całości wynagrodzenia za pracę?
2. Proszę przygotować treść żądania zapłaty niewypłaconej przez pracodawcę premii, prowizji i odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 11 k.p., jeżeli uznacie, że żądania te są zasadne. Proszę uzasadnić. *Uwaga techniczna – Odwołanie proszę przygotować w formie pisemnej, możliwej do zaprezentowania pozostałym członkom grupy – np. w formie slajdu.*
3. Czym jest wynagrodzenie za pracę i jaka jest jego struktura? Czym się różni premia od prowizji i od nagrody? Które z wypłacanych pracownikowi świadczeń (w ogólności) nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę?
4. Pytania do dyskusji: Jakie czynniki mają wpływ na wartość wynagrodzenia? Czym jest wynagrodzenie godziwe?