

Z praktyki Europejskiego Centrum Mediacji *Consensus*

Pracownik odpowiedzialny za sprzedaż zrealizował roczny plan sprzedaży, za co otrzymał należną mu prowizję wyliczoną zgodnie z umową z Pracodawcą. Osiągnięty wynik jest jednak istotnie wyższy niż plan, dlatego Pracownik oczekuje dodatkowej premii od Pracodawcy – jest to zgodne z przyjętą w firmie praktyką (rok wcześniej też osiągnął wynik ponad plan i otrzymał za to dodatkową premię) i ustaleniami biznesowymi między Pracownikiem a Pracodawcą. Co więcej, w trakcie oceny rocznej Pracodawca zapowiedział, że taką premię Pracownikowi przyzna.

Plan sprzedaży wynosił 1 mln zł przychodu. Pracownik osiągnął sprzedaż w wys. 1,6 mln zł i od tej kwoty pobrał prowizję od sprzedaży – w wys. 10% od kwoty sprzedaży, tj. 160 tys. zł. Pracownik spodziewa się, że – tak jak rok wcześniej – dodatkowa premia wyniesie ok. 80 tys. zł. Pracodawca, tłumacząc się komplikacjami w działalności firmy, nie przyznaje Pracownikowi premii.

Pracownik poczuł się oszukany i postanowił walczyć o dodatkową premię powołując się na ustalenia, praktykę oraz deklarację Pracodawcy złożoną w trakcie oceny rocznej, którą uznał za wiążącą umowę ustną. W związku z powyższym – grozi złożeniem wypowiedzenia. Pracodawca uważa oczekiwania Pracownika za nadmierne, a jego postawę za roszczeniową i rozważa rozwiązanie z nim umowy pomimo, że ceni jego wkład, zaangażowanie i osiągnięte wyniki.

Przedmiotem sporu jest kwota 80 tys. zł (*Mediatorzy ECM Consensus prowadzili mediacje w sprawach pracowniczych o wartości przedmiotu sporu od kilkunastu do kilkuset tysięcy zł.*)

Strony mają możliwość rozstrzygnięcia sporu na drodze sądowej lub mediacyjnej. Poniższa tabela – w syntetyczny i poglądowy sposób – obrazuje różnice w obu podejściach.

	SĄD	MEDIACJA
Długość postępowania	12 miesięcy (I instancja)	1 miesiąc (całość postępowania)
Czas poświęcony załatwieniu sprawy	120 godzin Min. 15 dni roboczych – postępowanie wew. w firmie, pozew lub odpowiedź na pozew, wnioski dowodowe, przesłuchania świadków, ustalanie taktyki procesowej, etc. * Wyrok w I instancji może nie kończyć postępowania w sprawie	12 godzin Dwa spotkania mediacyjne po 3h + czas na przygotowanie do mediacji po obu stronach 2x3h * Ugoda – po zatwierdzeniu przez Sąd – kończy postępowanie w sprawie + jest tytułem egzek.
Liczba osób zaangażowanych	6+ Pracownik, Pracodawca, Pełnomocnicy procesowi, Świadkowie (w tym inni pracownicy), Kierownictwo firmy na wyższym szczeblu, Pracownicy HR	2-4 Pracownik, Pracodawca, ew. Pełnomocnicy Stron
Koszty poniesione przez Stronę	13.500 zł 60h obsługi prawnej x 200 zł + koszty sądowe min. 1.500 zł (opłata stosunkowa 5% od kwoty > 50 tys. zł), bez pozostałych możliwych kosztów, np. biegłych, opłat od środków zaskarżenia, apelacji, zażaleń oraz strat faktycznych i wizerunkowych poniesionych przez Pracodawcę	1.750 zł 1% od wartości przedmiotu sporu (nie mniej niż 2000 zł) + koszt sporządzenia ugody (1000 zł) + koszty administracyjne (500 zł) dzielone na pół między Strony
Wynik sprawy	Niepewny, wysoce prawdopodobne zakończenie relacji pracowniczej i konieczność dokonania wzajemnych rozliczeń	Zawarcie ugody, rozwiązanie sporu, kontynuacja relacji pracowniczej lub rozstanie w neutralnej atmosferze