

HR 21st

Świat HR podlega dynamicznym zmianom. Kiedyś skrót HR tłumaczono jako zasoby ludzkie. Dzisiaj coraz częściej odchodzi się od tego pojęcia i mówi się o samych ludziach, występujących pomiędzy nimi relacjach, czy też kulturze organizacji. Kiedyś dbaliśmy głównie o prawidłowe rozliczenie czasu pracy i wynagrodzeń. Dzisiaj zakres zadań działów HR rozszerza się o zapewnianie zadowolenia i odpoczynku pracowników, zapewnianie organizacji zwinności, czy też optymalizację procesów zespołowych. Zmienia się też sam charakter pracy. Coraz częściej pracujemy zdalnie, a struktury naszych organizacji przestają się zamykać w jednym kraju. Przy tak dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości nadal operujemy na przepisach często nienadążających za biznesem lub przepisach wprowadzanych w oderwaniu od rzeczywistości, której wyzwania powinny adresować.

W czasach transformacji cyfrowej przy zarządzaniu zakładem pracy spotykamy się z nowymi wyzwaniami, takimi jak zarządzanie bezpieczeństwem danych przetwarzanych przez pracowników, RODO, zarządzanie pracownikami natywnymi cyfrowo, czy też z nowymi formami dyskryminacji lub mobbingu (także w postaci wykluczenia cyfrowego).

Gdy rzeczywistość wyprzedza przepisy

Podczas gdy świat HR gna do przodu, przepisy w zdecydowanej większości ulegają kosmetycznym zmianom, a tam gdzie wprowadzane są całkowicie nowe regulacje, przeważnie następuje to zbyt późno i zamiast wspierać procesy zatrudnienia, tworzą one nowe bariery i wymogi ograniczające prowadzenie działalności. Tym ważniejsze przy doradztwie dla HR jest zrozumienie procesów biznesowych klienta oraz dopasowywanie pod nie optymalnych rozwiązań.

Od koncepcji do wdrożenia

W obszarze HR doradzamy kompleksowo. Wspieramy przy tworzeniu struktur zatrudnienia, przygotowujemy bezpieczne dla pracodawców umowy, dbamy o zapewnienie efektywnej, bezpiecznej i optymalnej kosztowo organizacji pracy, gdy jest to konieczne pomagamy się żegnać z pracownikami, a w razie sporu dążymy do osiągnięcia oczekiwanego przez pracodawcę celu - tak na drodze negocjacji, jak i przed sądem.

Początkiem naszej pracy jest zawsze zidentyfikowanie faktycznych potrzeb pracodawcy. W kolejnym kroku przedstawiamy rozwiązania najlepiej dopasowane do celu, jaki się nam stawia, a następnie wspieramy naszego klienta do samego końca procesu. Odpowiadając na stawiane nam pytania nie cytujemy przepisów. Udzielamy prostych, jednoznacznych i zrozumiałych odpowiedzi. Gdy identyfikujemy ryzyka, wskazujemy na nie, zawsze jednak informując jakie widzimy rozwiązania, aby ich uniknąć lub które ryzyko według nas warto ponieść z biznesowego punktu widzenia.

Przyzwyczajaliśmy się do tego, że przepisy kończą się tam gdzie zaczynają się praktyczne problemy HR.

Nie odnajdziemy w nich odpowiedzi na pytanie jak uwolnić organizację od zachowań niepożądanych oraz uniknąć odpowiedzialności, gdy pomimo naszych starań takie wystąpią, jak reagować na nadużycia pracowników, w jaki sposób prawidłowo przetwarzać dane osobowe pracowników, czy też jak zapewnić pracownikom możliwość pracy zdalnej. Jedynym rozwiązaniem jest wprowadzanie procedur dopasowanych pod specyfikę danego zakładu pracy.

Przy doradztwie dla HR niemożliwe jest stosowanie gotowych rozwiązań. Specyfika każdego klienta wymaga indywidualnego podejścia oraz rozwiązań spójnych z DNA organizacji.

nasi prawnicy

- Skutecznie reprezentowali swoich klientów w wytoczonych przeciwko nim sprawach o zapłatę wielomilionowych wynagrodzeń;
- Przeprowadzali restrukturyzacje kilkutyśięczno osobowych zakładów pracy obejmujące zwolnienia indywidualne i grupowe;
- Reprezentowali naszych klientów w negocjacjach i sporach ze związkami zawodowymi.
- Uzyskali dla swoich klientów dofinansowania działalności o wartości ponad 6.000.000 zł;
- Wdrażali kompleksowe procedury przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym obejmujące kilkanaście tysięcy pracowników danego pracodawcy;
- Wspierali od strony prawnej zmianę systemu czasu pracy z pracy zmianowej na model czterobrygadowy;
- Wdrażali kompleksowe zasady pracy zdalnej, zabezpieczające pracodawcę przed wyciekami danych oraz zmieniające model rozliczania czasu pracy.





Wraz ze zmianą HR'ów zmienia się rola prawników, którzy je wspierają

Kiedyś prawnicy wspierając działy kadr zajmowali się w dużej mierze przygotowaniem wzorów umów, wypowiedzeń, porozumień, a w razie sporu reprezentowali pracownika lub pracodawcę przed sądem. Dzisiaj, tak jak ewoluowała rola HR w organizacjach, tak i zmieniła się rola prawników, którzy je wspierają. Oprócz klasycznego doradztwa prawnego jesteśmy gotowi kompleksowo konsultować biznesowe rozwiązania wdrażane przez pracodawców, uczestniczyć we wdrażaniu procedur, optymalizować struktury zatrudnienia, pełnić rolę negocjatorów w dyskusjach ze związkami zawodowymi i pracownikami, a także kompleksowo szkolić ze wszystkich zagadnień prawa HR w ramach naszej DGTL.academy

Prawnicy na wymagające czasy

W dobie transformacji cyfrowej działy HR czeka wiele wyzwań. Zaczynają się digitalizować procesy zatrudniania i zwalniania pracowników, cyfryzowana jest dokumentacja pracownicza, w zakładach pracy wdrażane są kolejne rozwiązania oparte na nowych technologiach (w tym sztucznej inteligencji), a sam pracownik jest coraz częściej odrywany od lokalnego stanowiska pracy. Jako kancelaria skupiona na zagadnieniach transformacji cyfrowej rozumiemy z czym wiążą się wskazane wyzwania oraz mamy doświadczenie przy wdrażaniu rozwiązań z nimi powiązanych.

rodzaj realizowanych prac (wybór):

- optymalizowanie struktur zatrudnienia,
- kompleksowe zarządzanie pracownictwem IP,
- zatrudnianie menadżerów.
- cyfryzacja dokumentacji pracowniczej,
- przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym,
- wdrażanie procedur zgłaszania nadużyć,
- postępowania przed sądami pracy i cywilnymi,
- postępowania przed sądami administracyjnymi,
- postępowanie przed PIP, ZUS, US, UP,
- efektywne planowanie kosztów zatrudnienia,
- wdrażanie systemów motywacyjnych,
- zarządzanie bezpieczeństwem informacji white collar crimes,
- outsourcing, insourcing, leasing pracowników,
- due dilligence przy przejęciach,
- przejścia pracowników do innych zakładów pracy,
- negocjacje ze związkami zawodowymi,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- spory zbiorowe,
- organizacja pracy zdalnej,
- audyty HR, RODO, compliance,
- wsparcie przy zarządzaniu danymi osobowymi tworzenie i likwidowanie ZFSS,
- tworzenie regulaminów i procedur,
- zwolnienia grupowe,
- przygotowywanie umów o pracę,
- przygotowywanie umów cywilnoprawnych /B2B,
- rozwiązywanie umów z pracownikami,
- udział w mediacjach,
- przeciwdziałanie kłusownictwu pracowników,
- audyty oraz efektywne planowanie czasu pracy,
- zatrudnianie w strukturach holdingowych,
- uzyskiwanie dofinansowań dla pracodawców,
- wsparcie w obszarze BHP,
- kompleksowe szkolenia z obszaru HR



**Bartosz
Ulczycki**



**Karolina
Barszczewska**



**Joanna
Namojlik**



**Monika
Domańska**

KONTAKT

Michał Kibil

+48 605 044 082
michal.kibil@dgtl.law



**dr hab. Monika
Latos - Miłkowska**

