

Jak współpracować w związku zawodowym?

Zbiorowe prawo zatrudnienia staje się rzeczywistością dla coraz większej liczby pracodawców. Jeszcze do niedawna pojawienie się związków zawodowych w organizacji wydawało się mało prawdopodobne. Jednak po zmianach wprowadzonych do ustawy o związkach zawodowych z początkiem 2019 r. prawdopodobieństwo pojawienia się u pracodawcy organizacji związkowej znacząco wzrosło, co też obserwujemy. Od 2019 r. członkami związków zawodowych mogą być nie tylko pracownicy, ale wszystkie osoby wykonujące na rzecz pracodawcy pracę zarobkową, także zleceniobiorcy czy osoby współpracujące na podstawie umowy B2B. Coraz większa liczba pracodawców staje wobec konieczności ułożenia sobie prawidłowych relacji ze związkami zawodowymi.

Objęcie pracodawcy działaniem organizacji związkowej nakłada na niego szereg obowiązków, których do tej pory nie miał. Pracodawca będzie zobligowany do prowadzenia dialogu z organizacjami związkowymi m.in. przy wprowadzaniu regulaminów czy rozwiązywaniu umów z pracownikami. Jednocześnie działacze związkowi będą żądać od pracodawcy stosowania ich szczególnych uprawnień – ochrony przed zwolnieniem, prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub korzystania z pomieszczeń do prowadzenia działalności związkowej. Wielu pracodawców staje przed dylematem jak daleko sięgają te uprawnienia i co powinni zrobić, aby nie zostać posądzonym o utrudnianie działania organizacjom związkowym.

Układanie relacji ze związkiem

Nawet u pracodawców, u których nie działają organizacje związkowe przepisy coraz częściej nakładają obowiązek współdziałania z pozazwiązkowymi przedstawicielami pracowników.

Prawidłowe ułożenie relacji z organizacją związkową ma dla pracodawcy duże znaczenie. Chroni przed konfliktami i ewentualnym sporem zbiorowym. Buduje dobrą atmosferę, wzajemne zaufanie, sprzyja ujawnieniu zalet współdziałania z partnerem społecznym. Prawidłowe relacje z przedstawicielstwem pracowniczym mogą być bowiem cennym kapitałem firmy. Warto jednak w tej delikatnej materii zachować profesjonalizm i wysokie standardy współpracy, wymagając ich również od drugiej strony.

Od weryfikacji do rokowań zbiorowych

W obszarze zbiorowego prawa zatrudnienia doradzamy kompleksowo. Wspieramy przy weryfikacji objęcia zakresem działania organizacji związkowej, przygotowujemy i wspieramy działy personalne przy współdziałaniu z organizacjami związkowymi w indywidualnych sprawach dotyczących osób reprezentowanych przez te organizacje, wspieramy w negocjacjach przy wprowadzaniu regulaminów, 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.

Nie odnajdziemy w przepisach odpowiedzi na pytanie jak odpowiednio prowadzić negocjacje z organizacjami związkowymi, 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.

nasz prawnicy

- skutecznie reprezentowali swoich klientów w wytoczonych przeciwko nim sprawach o zapłatę wielomilionowych wynagrodzeń, w tym wytoczonych przez związkowców
- przeprowadzali restrukturyzację kilkudziesięciu osobowych zakładów pracy obejmujące zwolnienia indywidualne i grupowe, wymagające współpracy z organizacjami związkowymi
- reprezentowali klientów w negocjacjach i sporach ze związkami zawodowymi.
- posiadają doświadczenie w reprezentowaniu pracodawców w sporach na tle weryfikacji liczby działaczy organizacji związkowej
- udzielają skutecznego i wszechstronnego wsparcia w prowadzeniu dialogu społecznego z organizacją związkową
- udzielają wsparcia w bieżącej współpracy działów HR z organizacjami związkowymi
- prowadzą szkolenia zarówno z całego obszaru zbiorowego prawa zatrudnienia jak i wybranych, szczegółowych zagadnień





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.

wybór proponowanych czynności w dyskusji z organizacją związkową

- weryfikacja poprawności założenia organizacji związkowej,
- weryfikacja liczebności organizacji związkowej,
- obowiązkowe i dobrowolne konsultacje z organizacjami związkowymi,
- umowy o udostępnienie pomieszczeń oraz narzędzi związkowcom,
- negocjacje przy wprowadzeniu i zmianie regulaminów, polityk oraz innych dokumentów wewnątrz zakładowych,
- przygotowanie i asysta przy wręczaniu dokumentów rozwiązujących umowę o pracę,
- szkolenia z zakresu prowadzenia strajków,
- negocjacje strajkowe,
- optymalizowanie struktur zatrudnienia,
- postępowania przed sądami pracy i cywilnymi,
- postępowanie przed PIP, ZUS, US, UP,
- zarządzanie bezpieczeństwem informacji we współpracy z organizacjami związkowymi,
- występowanie o interpretacje podatkowe dot. finansowania i współpracy z organizacjami związkowymi,
- wsparcie przy zarządzaniu danymi osobowymi związkowców i pracowników,
- tworzenie i zarządzanie ZFŚS,
- tworzenie i aktualizacja regulaminów pracy, wynagradzania, pracy zdalnej i innych procedur procedur,
- zwolnienia grupowe oraz indywidualne,
- asysta przy rozwiązywaniu umów z pracownikami, w tym przygotowanie odpowiedniej dokumentacji oraz argumentacji dla pracodawcy,
- udział w mediacjach,
- przygotowywanie umów o pracę, cywilnoprawnych /B2B,
- audyty oraz efektywne planowanie czasu pracy,
- wsparcie w obszarze BHP,
- kompleksowe szkolenia z obszaru HR, w tym w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym.



adw. Joanna Namojlik



adw. Karolina Barszczewska

KONTAKT

adw. Michał Kibil

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



apl. adw. Bartosz Ulczycki



adw. Monika Domańska

r.pr.dr hab. Monika Latos - Miłkowska

