

# Rewolucyjne ZMIANY w zasadach działania ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Od 1.1.2019 r. obowiązują **nowe przepisy ustawy o związkach zawodowych**. Wprowadzane zmiany dotyczą m.in. nowych możliwości tworzenia związków zawodowych **przez zleceniobiorców i jednoosobowe działalności gospodarcze**, nowych zasad osiągania reprezentatywności przez związki, kontroli sądowej liczebności związkowców, rozszerzenia możliwości prowadzenia sporu zbiorowego i akcji protestacyjno- strajkowych.

Pracodawcy posiadający w swoim zakładzie organizacje związkowe są zobowiązani do wykonywania wielu obowiązków wynikających z ustaw i orzecznictwa sądowego. Jednocześnie powinni mieć oni świadomość, iż przysługują im również konkretne uprawnienia względem organizacji i działaczy związkowych.

Niniejsze szkolenie ma na celu zaprezentowanie praktycznych i prawnych aspektów współpracy związku zawodowego z pracodawcą.

## Program

### 1. Rewolucyjne zmiany w prawie dotyczące związków zawodowych

- Nowe zasady dotyczące związkowców – nie pracowników
- Reprezentatywny związek zawodowy – nowe definicje
- Nowe zasady dotyczące sporów zbiorowych
- Zmiany w zakresie zwolnień doraźnych na czynności związkowe
- Nowe sankcje dla pracodawcy i związków zawodowych
- Zmiany zasad dotyczących udostępniania związkom zawodowym informacji
- Nowa rola Państwowej Inspekcji Pracy w kwestiach związkowych
- Nowe zasady dotyczące kontroli liczebności związkowców w zakładzie
- Kontrole sądowe związku zawodowego

### 2. Powstanie związku zawodowego

- Jakie są konsekwencje objęcia firmy działaniem zakładowej, a międzyzakładowej organizacji związkowej?
- Jak powinno być sporządzone pismo informujące pracodawcę o ilości działaczy związkowych w zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej?
- Jak traktować członków nowo powstałego związku zawodowego „w organizacji”?
- Dlaczego niekiedy wystarczy jedna osoba, aby w zakładzie powstał pełnoprawny związek zawodowy?
- Czy i w jaki sposób pracodawca może zakwestionować uprawnienia związku zawodowego w firmie?

### 3. Uprawnienia działaczy związkowych w zakresie ochrony szczególnej przed zmianą i rozwiązaniem stosunku pracy w zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej

- Jakie są zasady ustalania liczby chronionych związkowców?
- W jaki sposób związek zawodowy powinien wskazać chronionych działaczy?
- Jak sporządzić zapytanie o zgodę na zwolnienie chronionego działacza?
- Jakie sytuacje uzasadniają uchylenie ochrony szczególnej związkowca?
- Jak powinno wyglądać udzielanie zgody na uchylenie ochrony szczególnej?
- Precedensy Sądu Najwyższego – jak zwolnić z pracy szczególnie chronionego związkowca?

### 4. Działania związku zawodowego w indywidualnych sprawach pracowniczych

- Jakie są zasady konsultowania ze związkiem zawodowym zwolnień pracowników?
- Jak sporządzać pisma zawiadamiające związek zawodowy o zamiarze zwolnienia pracownika?
- Jak sformułować zapytanie o reprezentowanie konkretnego pracownika przez związek zawodowy?
- Przy których umowach konsultacja nie jest wymagana?
- Na czym polega reprezentacja związkowa w sprawach indywidualnych pracowników nie objętych ochroną szczególną?
- W jakich okolicznościach i w jaki sposób pracodawca powinien informować związek zawodowy o karze porządkowej nałożonej na pracownika?

## 5. Zasady reprezentowania pracowników w sprawach zbiorowych

- a. Jak tworzyć porozumienia o zawieszeniu postanowień płacowych w trudnej sytuacji zakładu pracy?

## 6. Uprawnienia i obowiązki związków zawodowych w zakresie kontroli przestrzegania prawa pracy i BHP

- a. Jakie są uprawnienia związków zawodowych przy zakładowym funduszu świadczeń socjalnych?
- b. Jaka jest rola związków zawodowych przy zmianach regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania?
- c. Na czym powinna polegać współpraca w zakresie kontroli BHP w zakładzie pracy?
- d. Obowiązki pracodawcy w zakresie funkcjonowania organizacji związkowej:
- e. Jakie są zasady ponoszenia kosztów korzystania z pomieszczeń i urządzeń technicznych?
- f. Jakie są zasady odprowadzania przez pracodawcę składek członkowskich?
- g. Jak powinna być sformułowana zgoda pracownika na potrącanie składki związkowej?

## 7. Spory zbiorowe: Zasady prowadzenia sporu zbiorowego

- a. Kiedy rozpoczyna się spór zbiorowy? Jakie żądania nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego?
- c. Kiedy spór zbiorowy jest prawnie niedopuszczalny? Jak sporządzić porozumienie kończące spór zbiorowy?
- e. Kiedy i w jaki sposób sporządzić protokół rozbieżności?
- f. Rokowania, Mediacja, Arbitraż – etapy sporu zbiorowego
- g. Strajk i strajk ostrzegawczy – pułapki prawne dla ich organizatorów

## 8. Zwolnienia grupowe

- a. Jakie są zasady współpracy z pracodawcą w razie zwolnień grupowych?
- b. Jakie pisma powinny być sporządzenia dla związków w razie zwolnień grupowych?

## Warunki

**Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie karty zgłoszenia** faksem, e-mailem lub pocztą bądź wypełniając formularz na stronie. Jest to jednoznaczne z zawarciem umowy pomiędzy Państwa firmą a firmą MODUS.

**Potwierdzenie udziału** z informacją o miejscu szkolenia (jeśli miejsce nie jest podane wcześniej) **zostanie przesłane na 3 dni przed szkoleniem** na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub faks.

**Szkolenie należy opłacić** przelewając po zajęciach na podstawie otrzymane faktury (przelewowej) należność. Faktura zostanie przekazana na szkoleniu bądź przesłana pocztą.

**Rezygnacji można dokonać na 7 dni roboczych przed szkoleniem w formie pisemnej** (faksem lub e-mailem). Późniejsza rezygnacja lub jej brak zobowiązuje do pokrycia kosztów w 100%. Organizator zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć lub odwołania szkolenia z przyczyn od niego niezależnych najpóźniej na 2 dni przed terminem szkolenia.

Cena szkolenia obejmuje:

- udział w szkoleniu
- kompleksowe materiały szkoleniowe
- certyfikat ukończenia szkolenia
- serwis kawowy i lunch