

Szanowni Specjaliści ds. HR,

zapraszamy na warsztaty

„Mediacja jako skuteczne i przyjazne narzędzie HR”

Miejsce: Warszawa, ul. Zielna 37

Termin: 12 stycznia 2018 r., godz. 10.00-14.00

ZANIM PRZECZYTASZ TO ZAPROSZENIE SPÓJRZ NA OSTATNIĄ STRONĘ!

Dlaczego mediacja w środowisku pracy?

Praktyka pokazuje, że w Polsce większość pracowników – w sytuacji sporu z pracodawcą lub współpracownikiem – wybiera ścieżkę postępowania dyscyplinarnego lub sądowego, często nie wiedząc o możliwości skorzystania z mediacji, która jest tańsza i mniej obciążająca.

Tam, gdzie mediacja jest znaną i używaną od dekad metodą rozwiązywania konfliktów – np. w USA i UK – ogromna większość pracodawców zdaje sobie sprawę, że stanowi ona ważny czynnik drastycznie obniżający koszty prowadzenia sporów w miejscu pracy, a co za tym idzie koszty całej organizacji. (Za *Washington Business Journal*: Amerykański menadżer spędza średnio 25-40% czasu pracy na działaniach związanych w zaistniałymi konfliktami. To conajmniej jeden dzień w każdym tygodniu pracy).

Co w Twojej organizacji zmieni program mediacyjny?

- ułatwi rozwiązywanie bieżących konfliktów na etapie wstępnym, jak też przedsądowym lub sądowym,
- zmniejszy liczbę spraw w postępowaniu dyscyplinarnym lub sądowym,
- ograniczy nieobecności w pracy,
- przyniesie wymierne korzyści finansowe,
- dokona korzystnej zmiany wizerunku organizacji, tak wewnątrz jak i na zewnątrz

O nas

Jesteśmy warszawskim ośrodkiem mediacyjnym działającym na rynku od 2012 r.

Nasi mediatorzy – trenerzy posiadają fachową wiedzę i doświadczenie oparte na współpracy z sądami w zakresie mediacji w sprawach pracowniczych oraz polskimi i zagranicznymi

podmiotami (w tym m.in. prowadzenie mediacji pracowniczych dla UM st. Warszawy, stacji telewizyjnych i radiowych, wiodących polskich podmiotów gospodarczych).

Na swoim koncie mamy liczne szkolenia, warsztaty, prelekcje na spotkaniach i konferencjach z zakresu mediacji i prawa. Więcej o nas w załączonych biogramach.

Kluczowe zagadnienia warsztatów

- 1) Twarda ręka szefa czy dialog?
- 2) Dlaczego mediacja pracownicza jest skuteczna?
- 3) Kto i kiedy może stosować mediację w środowisku pracy?
- 4) Czy mediacja pracownicza się opłaca finansowo?
- 5) Jak wprowadzać mediację jako narzędzie HR?
- 6) Czy sąd pracy lepiej rozwiąże konflikt pracowniczy w firmie?

Serdecznie zapraszamy do skorzystania z naszej oferty.

Miejsce szkolenia: Warszawa, ul. Zielna 37

Termin: piątek, 12 stycznia 2018 r., godz. 10.00-14.00.

Koszt uczestnictwa w warsztatach wynosi **500,00 zł + VAT/os.**, a przy zgłoszeniu dwóch lub więcej osób **400,00 zł + VAT/os.** Zapewniamy materiały szkoleniowe, certyfikat uczestnictwa oraz poczęstunek.

Zapisy prowadzimy pod mailem: centrum@consensus.eu

Opłaty za uczestnictwo prosimy dokonać na rachunek Europejskiego Centrum Mediacji *Consensus* 69 1540 1157 2034 9105 9321 0001 do dnia 22 grudnia 2017 r. tytułem „Seminarium HR Warszawa”

Z poważaniem,

Paulina Roś

Koordynator ds. Szkoleń / Mediator

Europejskie Centrum Mediacji *Consensus*

tel. +48 509 613 999

mail: paulina.ros@consensus.eu

Nasi trenerzy:

Paulina Roś

Mediacją zajmuje się od 2012 r. Ma wieloletnie doświadczenie zarówno jako przedsiębiorca (2001-2011 współwłaściciel firmy z branży szkoleniowej) jak i pomysłodawca oraz realizator licznych projektów społecznych, w tym dotyczących ADR – alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów (2013 – mediacje dla samorządów lokalnych, 2016 – mediacje rówieśnicze).

Z wykształcenia jest prawnikiem (UAM 1996-2001), ukończyła też roczny kurs prawa amerykańskiego (UW & University of Florida, 1999-2000), nauczycielskie kolegium języka angielskiego (UW 1997-2000) oraz studia podyplomowe z zakresu wyceny nieruchomości (Politechnika Warszawska 2007-2008). Jest absolwentką programu Departamentu Stanu USA – IVLP z zakresu sytuacji prawnej dzieci i młodzieży w Stanach Zjednoczonych (01-02/2013).

Jest współautorką książki „Dziecko w rozstaniu rodziców” (LexisNexis, 2013), broszury prawnej „Kiedy rodzic porwał dziecko” (Fundacji ITAKA, 2012) oraz mediatorem stałym przy Sądzie Okręgowym w Warszawie.

Zofia Kołakowska-Halbersztadt

Ukończyła Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego i odbyła aplikację sądową zakończoną pozytywnie zdaniem egzaminem sędziowskim.

Posiada dyplom ukończenia studiów podyplomowych z zakresu: Zarządzania Nieruchomościami, Prawa Podatkowego oraz Prawa Kanonicznego. Adwokat, partner w kancelarii adwokackiej BDK Legal, jest też Prezesem Fundacji Europejskie Centrum Mediacji.

W jej praktyce zawodowej ze szczególną pasją podchodzi do spraw pracowniczych.

Krzysztof Roś

Posiada szerokie doświadczenie zawodowe zdobyte w ramach wieloletniej współpracy przy projektach budowlanych z firmami w Irlandii, Szkocji i Anglii. Ukończył Geologię na Uniwersytecie Wrocławskim oraz studia magisterskie z zakresu geologii inżynierskiej na wiodącej światowej uczelni Imperial College w Londynie.

Jego doświadczenie zawodowe pozwala mu patrzeć na sprawy pod różnymi kątami, przez pryzmat – nie tylko różnic interesów – ale także różnic kulturowych i językowych.

Jest stałym mediatorem przy Sądzie Okręgowym w Warszawie.

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, pozw, odpowiedź na pozw, 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 * Uгода – 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