

Obowiązki pracodawcy przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieoznaczony/wypowiedzeniu warunków pracy czy płacy umowy na czas nieoznaczony (od 26.04.2023 r. dotyczy także umów na czas oznaczony)

Pracodawca zamierzający rozwiązać za wypowiedzeniem bezterminową umowę o pracę powinien podjąć następujące działania:

- 1) zwrócić się do związku z pytaniem o reprezentowanie konkretnego pracownika (na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych informacja ma dotyczyć wskazania osoby korzystającej z obrony zakładowej organizacji związkowej na podstawie art. 30 ust. 1 i 2 wymienionej ustawy);
- 2) odczekać 5 dni na przekazanie przez związek zawodowy informacji o reprezentowaniu danej osoby;
- 3) poinformować związek o zamiarze rozwiązania bezterminowej umowy o pracę z konkretnym pracownikiem oraz podać przyczynę zwolnienia (zgodnie z art. 38 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę, która uzasadnia rozwiązanie umowy);
- 4) odczekać kolejne 5 dni na ewentualne umotywowane zastrzeżenia związku zawodowego;
- 5) rozpatrzyć stanowisko organizacji związkowej;
- 6) podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem/wypowiedzeniu warunków pracy czy płacy;
- 7) wręczyć pracownikowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę/o wypowiedzeniu warunków pracy czy płacy (o ile decyzja z pkt 6 zostanie podjęta).

W przypadku Warbud SA współdziałanie dotyczy Zakładowego Związku Zawodowego „Budujmy Razem”.

Związek Zawodowy wobec którego podjęto ww. działania informuje pracownika o przetwarzaniu jego danych osobowych ujętych w korespondencji (m.in. takich jak imię, nazwisko, stanowisko pracy). Obowiązek wynika z art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L z 2016 r. nr 119, s. 1 ze zm.) („RODO”).