

Pracodawcy chcą coraz więcej wiedzieć o swoich pracownikach, poznać nawet intymne szczegóły ich życia. Tłumaczą, że wymusza to na nich rozwój technologii. Czy rzeczywiście można aż tak wkraczać w prywatność załogi?

MICHAŁ SERZYCKI: Do pewnego stopnia jest uzasadnione to, że pracodawca chce wiedzieć więcej. Ale tylko do pewnego stopnia.

Uzasadnione jest zbieranie takich informacji o podwładnych, by móc lepiej ocenić ich kwalifikacje i umiejętności. Im więcej tego typu informacji zbierze, tym trafniej oceni wiedzę i zdolności pracownika, a tym samym mniejsze będzie prawdopodobieństwo błędu przy wyborze najodpowiedniejszego kandydata na dane stanowisko. W efekcie niższe będą koszty rekrutacji. Zła decyzja może powodować wiele negatywnych skutków, dotyczących m.in. spraw odszkodowawczych. Nieodpowiedni pracownik może bowiem wyrządzić duże szkody nie tylko pracodawcy, ale i klientowi firmy właśnie z powodu niedostatecznych kwalifikacji. Musimy mieć jednak świadomość, że po drugiej stronie stosunku pracy stoi pracobiorca...

... który ma prawo do prywatności.

Tak. Co więcej, sfera prywatna jest jego istotnym dobrem osobistym, o czym nigdy nie należy zapominać. Trzeba brać zatem pod uwagę potrzeby i interes pracownika.

Obecnie jednak interesy obu stron nie są ważne.

Rzeczywiście. Dlatego w połowie stycznia zaproponowałem m.in. Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej, marszałkom Sejmu i Senatowi zmiany w prawie pracy, które pomogłyby znaleźć złoty środek.

To projekt nowelizacji kodeksu pracy?

W związku z tym, że GIODO nie ma inicjatywy ustawodawczej, nie jest to projekt nowelizacji, lecz zarys czy założenia proponowanych zmian przepisów. Powstał on po zebraniu przez nas opinii kierunkowych ze środowisk reprezentujących pracodawców, pracowników oraz świat nauki na temat tego, w którą stronę zmiany w kodeksie pracy powinny pójść.

Dlaczego to pan występuje z tą inicjatywą, skoro, jak się wydaje, prekursorem zmian w prawie pracy powinno być MPiPS?

Ja nie odnoszę się do wszystkich przepisów kodeksu pracy. Dla mnie najistotniejsze są w nim informacje dotyczące zakresu i rodzaju zbieranych danych osobowych. Minister pracy ma na głowie cały kodeks pracy. Ja natomiast chcę się wypowiedzieć w kwestii jego wyników z mojego punktu widzenia najistotniejszego.

Co jest w założeniach?

Wskazujemy na to, że przepisy powinny być dobre i spójne. Zmieniające się realia powodują, że art. 22¹ kodeksu pracy, który wskazuje, jakich informacji może żądać pracodawca od kandydata do pracy i od już zatrudnionej osoby, w żaden sposób nie przystaje do rzeczywistości, która nas otacza. Ogranicza zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Jedna i druga strona zaczyna wykorzystywać lub wymyślać różne interpretacje przepisów, tak aby ich nie naruszać, lecz w rzeczywistości to prawo omija. Dlatego my wskazujemy kierunki, które trzeba brać pod uwagę podczas przygotowywania ewentualnej przyszłej nowelizacji kodeksu pracy.

Czy uwzględniają one np. osławione wariografy? Mimo wielokrotnych negatywnych opinii GIODO pracodawcy nadal na co dzień sięgają po nie. Powstają nawet firmy specjalizujące się w „operacjach” takimi wykrywaczami kłamstw.

Rzeczywiście, to zagadnienie wywołuje wiele wątpliwości. Trzeba brać pod uwagę to, że odczyt wariografu nawet przed sądem nie zawsze jest uznawany za dowód w sprawie. Tak np. w pewnej firmie doszło do kradzieży mienia. Szef zadecydował, że w poszukiwaniu sprawcy będzie użyty wariograf. Na wieść o tym jedna osoba dostała zawału serca, mimo że nie była jeszcze przesłuchana. Na podstawie



Sfera prywatna jest ważnym dobrem osobistym

przypomina MICHAŁ SERZYCKI, generalny inspektor ochrony danych osobowych, w rozmowie z Izabelą Rakowską-Boroń

odczytów wariografu dwie osoby podejrzewano o tę kradzież. Tymczasem złodziejem – jak dowiodło śledztwo przeprowadzone przez organ ścigania – był zupełnie ktoś inny. Te badania nie są zatem w 100 proc. wiarygodne.

W moim przekonaniu wariograf nie powinien być stosowany w każdej firmie na co dzień, ale tylko tam, gdzie wprost jego użycie dopuszczają przepisy rangi ustawowej.

A jaka jest pańska opinia na temat testów psychologicznych, którym poddawani są kandydaci do pracy lub już zatrudnieni?

One są czym innym niż wariograf. I również ich stosowanie nie jest uregulowane w kodeksie pracy. Co ciekawe, obecnie powstają odrębne dziedziny nauki związane z tymi testami. Specjaliści w tej dziedzinie wskazują, jak należy sprawdzać pracowników, jakie testy psychologiczne przeprowadzać i jak je analizować. Na tej podstawie pracodawca zdobywa wszechstronną wiedzę o umiejętnościach pracownika. Jednakże w przepisach prawa należałoby dokładnie uregulować, kiedy i w jaki sposób takie testy przeprowadzać, aby nie naruszały dobra, o którym mówiliśmy, czyli aby nie wkraczały zbyt głęboko w prywatność pracownika. Obecnie jest to niedopowiedziane.

Niedopowiedzenia nie ma już w kwestii pozyskiwania danych biometrycznych przez pracodawców. Naczelny Sąd

Administracyjny wydał niedawno ważny wyrok w tej sprawie.

NSA wypowiedział się na temat możliwości zbierania danych biometrycznych za zgodą podwładnych. Chodzi konkretnie o gromadzenie ich na podstawie przesłanki z art. 23 ustawy o ochronie danych osobowych, czyli przesłanki zgody. Przypomnę, że dane biometryczne nie są wymienione w kodeksie pracy jako te, do których pozyskiwania uprawnieni są pracodawcy. W związku z tym zbierali oni takie informacje po otrzymaniu na to uprzedniej zgody od załogi. My przeciw temu protestowaliśmy. NSA przychylił się do naszej opinii, stwierdzając, że przesłanka zgody nie legalizuje zbierania danych biometrycznych od pracowników. Powodem takiej interpretacji jest nierówność stron. Zgoda uzyskiwana przez pracodawców od pracownika może nie być dobrowolna, gdyż pracodawca jest stroną dominującą.

Jaka jest zatem w tej kwestii propozycja GIODO?

Uważam, że były, są i będą takie dziedziny życia, w których zbieranie danych biometrycznych będzie adekwatne i słuszne. Tak jest m.in. wszędzie tam, gdzie zadania wykonywane przez pracowników wiążą się z tajemnicą państwową. Takie dane mogą być też zabezpieczeniem najtajniejszych miejsc w bankach. W takich wypadkach również wyrażamy

zgodę na ich stosowanie. Są bowiem takie miejsca, które muszą podlegać szczególnej ochronie, tzn. wymagają zastosowania maksymalnie wielu różnorodnych środków technicznych i nigdy nie będzie ich za dużo, by właściwie zabezpieczyć przechowywane tam dane. Ale wykorzystywanie odcisków palca lub zapisu siatkówki oka w mleczarni czy szpitalu to zbyt daleko posunięty środek i my to kwestionujemy. Dlatego proponujemy, aby wykorzystywanie danych biometrycznych, takich jak linie papilarne, odciski palców, zapis siatkówki oka itp., było możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Nie zgadzamy się natomiast na ich powszechne stosowanie. W miejscach pracy, w których zatrudnieni nie mają dostępu do tajemnic państwowych czy skarbcza, powinny być wykorzystane inne możliwości sprawdzania czasu pracy czy kontrolowania tożsamości osób poruszających się w budynku. Dane biometryczne są na tyle szczególne, że ich powszechne zbieranie należy ograniczyć.

A jak odnosi się pan do postulatu pracodawców, aby unormować w polskim prawie referencje?

W Polsce rzeczywiście, w przeciwieństwie do innych krajów unijnych, sprawa referencji nie jest unormowana. Jeśli chodzi o potencjalnych pracowników, to uważam, że nie ma przeszkód, aby nie mogli oni wyrazić zgody na zbieranie przez ich przyszłego szefa takich informacji. Pracodawca może poprosić ich o opinię z ostatniego miejsca pracy, bo w tym wypadku nie ma jeszcze żadnej podległości. Oczywiście kandydat do pracy nie musi wyrażać na to zgody, zwłaszcza gdy nie chce, aby jego dotychczasowy lub wręcz obecny pracodawca wiedział, że szuka innego zatrudnienia. W takiej sytuacji pracodawca nie może wykonywać żadnych telefonów do obecnego miejsca pracy danej osoby z pytaniem, co tam o niej sady.

Ustawodawca jednak powinien tę kwestię unormować, aby nie było co do tego żadnych wątpliwości.

Czy firmy będą mogły legalnie tworzyć bazy danych kandydatów do pracy?

Prawo w tej chwili nie daje takiej możliwości. My około dwóch lat temu zmieniliśmy naszą interpretację tego zagadnienia. Twierdzimy, że jeśli kandydat, składając swoje cv, wyrazi zgodę na to, aby było ono wykorzystywane do przyszłych naborów, to na podstawie tej aprobaty firma może tworzyć bazę osób potencjalnie zainteresowanych pracą. Ponieważ ta kwestia nie ma oparcia w prawie, chcieliśmy naszą opinią pójść na rękę obu stronom stosunku pracy. Z jednej strony bowiem pracodawca chce mieć bazę, z której szybko może korzystać w wypadku wakatów. Z kolei osoby szukające zatrudnienia też chciałyby figurować w takiej bazie prowadzonej przez firmę, w której chcą się zatrudnić.

Czyli powinno to być wprost zapisane w prawie pracy?

Tak. Obecnie bowiem bazy cv nie podlegają rejestracji. Nie ma zatem nad nimi żadnej kontroli. Dlatego prawo powinno wprost wskazywać, że kandydat wyraża zgodę na umieszczenie jego aplikacji w bazie danych. Jeśli takiej zgody nie będzie, jego cv nie mogłoby się tam znaleźć.

A jak się pan odnosi do wprowadzenia powszechności informacji o karalności?

To kolejne zagadnienie, które poruszamy w naszych założeniach zmian. W tej chwili jest tak, że kodeks pracy we wspomnianym już art. 22¹ nic nie mówi o karalności, czyli możliwości zbierania informacji na ten temat od potencjalnych pracobiorców. Tego typu zapisy znajdują się tylko w szczególnych, branżowych przepisach. Tymczasem, w moim przekonaniu, możliwość żądania takich informacji od pracowników powinna być dopuszczona przy zatrudnianiu na niektórych stanowiskach. Tam, gdzie przyjmowane osoby mają mieć do czynienia z pieniędzmi, dziećmi czy zapewnianiem bezpieczeństwa innym, powinny udowodniać, że są uczciwe. A to można sprawdzić m.in. poprzez informacje o niekaralności. ■