

Pracodawca ma prawo sprawdzać, kogo zatrudnia

ROZMOWA

Lista zawodów objętych obowiązkiem wylegitymowania się zaświadczeniem o niekaralności może być dłuższa. Kandydaci do pracy mogą też być poddawani testom psychologicznym.

KATARZYNA BARTMAN

Skąd pomysł zmiany przepisów dotyczących ochrony danych osobowych?

MICHAŁ SERZYCKI*

– To, jakie dane osobowe pracodawca może pozyskiwać od kandydata do pracy bądź osoby już zatrudnionej, określa art. 22¹ kodeksu pracy. Zawarty w nim katalog danych nie przystaje jednak do zmieniającej się rzeczywistości i dlatego nie spełnia oczekiwań pracodawców i pracowników. Pracodawca, aby uniknąć niefortunnych decyzji kadrowych, powinien móc zbierać o pracowniku lub o kandydacie więcej informacji. Szczególnie gdy do pracy wymagane są wysoko specjalistyczne kwalifikacje. Dlatego w interesie firmy jest, aby mogła pozyskiwać dane, które ułatwią jej podejmowanie decyzji kadrowych.

Ale czy to nie jest groźne dla pracowników?

– Chęć pozyskania informacji i ingerencji w jego prywatność nie może być nieograniczona. Osoba będąca kandydatem do pracy lub pracownikiem nie może stracić konstytucyjnego prawa do prywatności. Dlatego, aby wyważyć interesy i prawa obu stron, zwróciłem się do wielu środowisk reprezentujących m.in. pracodawców, pracowników, ale też ekspertów z dziedziny prawa pracy z prośbą o wskazanie kierunków, w których powinny podążać zmiany przepisów – zwłaszcza artykułu 22¹ kodeksu pracy. Zebraliśmy te informacje i ujęliśmy w formie pisma, które wysłaliśmy do marszałka Sejmu, Senatu, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz innych środowisk, które mają inicjatywę ustawodawczą.

Jakie propozycje się tam znalazły?

– Są tam ogólne wytyczne, które należy wziąć pod uwagę podczas przygotowywania ewentualnej nowelizacji przepisów. Jako jeden z problemów zasługujących na rozważenie wskazuję dopuszczalność przetwarzania danych dotyczących karalności. Obecnie pracodawcy mogą zbierać informacje na ten temat, jeśli szczególne branżowe przepisy prawa stanowią, że na dane stanowisko pracy może zostać przyjęta wyłącznie osoba niekarana. Jest jednak wiele stanowisk nieobjętych tymi przepisami, a przecież osoby na nich zatrudnione powinny legitymować się niekaralnością. Tak jest z osobami mają-



Fot. Wojciech Górski

cymi do czynienia z pieniędzmi albo odpowiadającymi za bezpieczeństwo dzieci bądź mienia, jak np. pracownicy agencji ochrony.

Jakie jeszcze rozwiązania proponujecie?

– Kolejna sprawa to przeprowadzanie testów psychologicznych. Uważam, że postęp cywilizacyjny powoduje, iż pracodawcy w określonych sytuacjach powinni mieć możliwość częstszego korzystania z takiego narzędzia. Ponieważ jednak pracownikom należy zapewnić, by testy zbyt głęboko nie ingerowały w ich prywatność, to wprost w przepisach prawa precyzyjnie trzeba określić, kiedy i w jaki sposób pracodawca mógłby takie badania przeprowadzać.

A jak GIODO ustosunkował się do prośby pracodawców o zalegalizowanie testów przeprowadzanych na wariografie?

– Podam taki przykład: w jednym z zakładów pracy dokonano przestępstwa i wszyscy pracownicy, za zgodą, która jest wątpliwą przesłanką do wprowadzenia tego typu eksperymentu, zostali poddani testom wariograficznym. Jedna z osób tuż przed badaniem dostała zawału serca, a dwie na podstawie wyników testów zostały zakwalifikowane do grupy podejrzanych. A przestępstwo to wykluczało współdziałanie dwóch osób. To przykład, jak zawodne bywają testy na wariografie. Chciałbym też zwrócić uwagę, że bardzo często sądy odrzucają taki dowód jako niedostateczny. Stąd jest to zbyt zawodna metoda, aby mogła być dopuszczona.

A czy zdaniem GIODO dopuszczalne jest zakazywanie pracownikom zarejestrowanym na różnych forach i portalach społecznościowych ujawniania, w jakiej firmie i na jakim stanowisku pracują?

– Pracodawcy, przeszukując strony internetowe, działają niezgodnie z prawem, bo pozyskują w ten sposób więcej informacji, niż zezwala katalog zawarty w kodeksie pracy. Kwestie te należałoby jednak dosto-

sować do zmieniającej się rzeczywistości. Co do zasady pracodawcy mają bowiem prawo chronić interes i bezpieczeństwo firmy, zakazując ujawniania informacji, które naraziłyby ją na wymierne straty materialne czy wizerunkowe.

Niedawno pracodawcy domagali się też uwzględnienia prawa do zbierania informacji o kandydatach w formie np. referencji.

– Często zdarza się, że referencje są ubarwiane, zwłaszcza gdy piszą je sami pracownicy i sami wpisują zakres obowiązków i dokonania, a ktoś potem je automatycznie podpisuje. Nie dziwi mnie więc, że pracodawcy, narażając się na łamanie przepisów prawa, dzwonią do poprzednich miejsc zatrudnienia kandydatów, wypytując ich współpracowników i przełożonych o ich kompetencje. Tu też trzeba znaleźć złoty środek, aby nie naruszać prawa do prywatności pracownika, kandydata do pracy umożliwić jak najpełniejszą prezentację, a pracodawcom zdobyć informacje, dzięki którym podejmą dobre decyzje personalne.

A kwestie nalogów, np. palenie papierosów? Czy pracodawca ma prawo zażądać od pracownika lub kandydata do pracy informacji, że jest palącym?

– Czym innym jest takie pytanie zadane kandydatowi do pracy np. w papierni, gdzie panują szczególne warunki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a czym innym jest sprawdzanie, czy kandydat jest palaczem z powodów np. czysto ekonomicznych (ze względu np. na konieczność wydzielenia palarni, przerwy w pracy czy obawy o stan zdrowia takiej osoby). W tym drugim przypadku jedyną informacją, jaką może uzyskać pracodawca, jest zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy lub nie.

*Michał Serzycki

ukończył prawo, pracował m.in. w PFRON. Od 2006 r. z rekomendacji PIS został generalnym inspektorem ochrony danych osobowych. Pełny tekst wywiadu na www.gazetaprawna.pl