

Nie każdy może być obecny przy zwolnieniu

- GODO kwestionuje praktykę wypowiedzania umów
- Świadcami nie mogą być przypadkowi pracownicy
- Mają takie prawo tylko upoważnione osoby

JERZY KOWALSKI

Świadkiem wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie może być każdy zatrudniony, np. szeregowy pracownik, recepcjonista, woźny, kierowca. W myśl przepisów o ochronie danych osobowych powinien nim być administrator danych osobowych albo przez niego upoważniona osoba – twierdzi dr Wojciech Rafał Wiewiórowski, generalny inspektor ochrony danych osobowych. W praktyce najczęściej są to kadrowe, księgowe, kierownicy działów.

Wojciech Wiewiórowski podnosi, że dostęp do danych osobowych mogą mieć wyłącznie osoby, którym administrator danych, w tym przy padku pracodawca, dał upoważnienie do ich przetwarzania. I to w za-

kresie, który umożliwiłby im zapoznanie się z informacjami z akt osobowych.

Sama instytucja świadka wypowiedzenia, choć się przyjęła, budzi kontrowersje. Wszystko przez to, że nie przewidują jej żadne regulacje. Świadka stworzyła praktyka.

– Wypowiedzenie stosunku pracy musi być dokonane na piśmie i zawierać określone dane przewidziane w kodeksie pracy. Tylko tyle mówią przepisy. Nie wspominają o świadku. **Pracodawcy trudno jednak udowodnić przed sądem fakt wręczenia wypowiedzenia umowy w konkretnym dniu. Szczególnie gdy pracownik odmówił jego przyjęcia.** Dlatego praktycznym i dość powszechnym rozwiązaniem jest angażowanie do takiej czynności świadka. On może być pomocny w razie sporu, czy wypowiedzenie zostało wrę-



♦ **Wojciech Rafał Wiewiórowski**, generalny inspektor ochrony danych osobowych, zwraca uwagę, że świadkowie wręczenia wypowiedzenia nie powinni uzyskiwać szczegółowych informacji o zwalnianym pracowniku

czone lub kiedy zaczął biec termin rozwiązania umowy – tłumaczy mec. Jolanta Sawicka z FKA Furtek Komosa Aleksandrowicz.

Kto nim jednak może być?

Prawniczka twierdzi, że świadek

ma tylko potwierdzić, że w konkretnym dniu i konkretnemu pracownikowi przedstawiono wypowiedzenie na piśmie i być może nie powinien znać jego treści, np. przyczyn rozwiązania umowy. Więcej ► C4

Pracodawcy przyda się notatka służbowa

WYPowiedzenie Świadek jest gwarantem właściwego rozwiązania umowy o pracę

Pracodawca, wręczając wypowiedzenie, powinien pamiętać, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają na niego jako na administratora tych danych obowiązki dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których one dotyczą. Ma on też sprawić, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem i adekwatne do celów, w jakich są wykorzystywane – uważa GłODO.

– Oczekiwania GłODO wydają się nierealne i niepraktyczne – uważa mec. Karolina Stawicka z Kancelarii Bird & Bird.

Na przykład w dużych zakładach pracy, w których zwolnienia są codziennością, administrator danych może być akurat nieobecny w pracy. Często też rozwiązanie umowy następuje w trybie dyscyplinarnym.

– Są to z reguły sytuacje nagłe. Trudno wtedy czekać na administratora. Z tej perspektywy oczekiwanie GłODO wiązałoby ręce pracodawcy i nie pozwalało mu skorzystać ze swoich uprawnień – uważa mecenas.

Według niej czynność bycia świadkiem ma charakter faktyczny i niezależny. Świadek ma się wypowiedzieć co do czynności, potwierdzić tożsamość osób, opisać przebieg zdarzeń.

– Każdy świadek, nie tylko administrator, jest gwarantem właściwego przebiegu spotkania pracodawcy i pracownika mającego rozwiązać jakiś spór czy stosunek pracy – dodaje Karolina Stawicka.

Mec. Jolanta Sawicka zwraca natomiast uwagę, że coraz częściej i dowodowo pomocną praktyką jest sporządzanie notatki służbowej potwierdzającej spotkanie ze zwalnianym. To może być prosta notatka. Wystarczy w niej zapisać, że w danym dniu odbyło się spotkanie, na którym pracownikowi przekazano wypowiedze-

Świadek
wręczenia
wypowiedzenia
powinien także
łagodzić emocje

nie. Można dodać, że pracownik odmówił jego przyjęcia i podpisania. Do tego data i podpisy osoby działającej w imieniu pracodawcy oraz świadka.

Na inny aspekt uczestniczenia świadka we wręczeniu wypowiedzenia wskazuje Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP.

– W obecności świadka zwiększają się szanse na to, że pracownik zapanuje nad emocjami – ocenia.

—Jerzy Kowalski