

Pracodawcy wiedzą o wyznaniu, długach i zachowaniu pracownika

Firmy chcą pozyskiwać informacje o tym, czy **pracownik nie był karany**, np. za przestępstwa gospodarcze. Wiele z nich nie wie, że już teraz może legalnie pozyskiwać m.in. dane o jego zainteresowaniach czy rodzinie

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Osoba skazana nie może obecnie zostać ochroniarzem w banku, ale nie ma żadnych przeciwwskazań, aby stała się jego prezesem. To tylko jeden z absurdów, jakie wynikają z przepisów dotyczących informacji, jakie o pracowniku może pozyskiwać jego pracodawca. Firmy chcą to zmienić. Dlatego proponują, aby więcej pracodawców mogło domagać się informacji o karalności zatrudnionych osób.

– Nie chodzi o zdobywanie wiedzy na temat każdego popelnionego przez kandydata przestępstwa, ale powiązanie z charakterem wykonywanej pracy. W praktyce pracodawcy chcą najczęściej wiedzieć, czy osoba była skazana prawomocnym wyrokiem za czyn przeciwko obrotowi gospodarczemu, mieniu, wiarygodności dokumentów, ochronie informacji – tłumaczy Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert PKPP Lewiatan.

Podkreśla, że najpierw konieczna jest debata w tej sprawie z przedstawicielami rządu, generalnym inspektorem ochrony danych osobowych i partnerami społecznymi. W ten sposób miałyby być opracowywane projekty zmian

przepisów. Pracodawcy nie wykluczają jednak również prac nad takim dokumentem w Komisji Trójstronnej.

Zdaniem firm negocjacje mają przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób należy zmienić obecne rozwiązania dotyczące danych osobowych pracowników. Według pracodawców najlepszym rozwiązaniem byłaby nowelizacja kodeksu pracy, z którego obecnie wynika, że pozyskiwanie danych o karalności jest możliwe tylko w przypadkach, gdy tak stanowią inne przepisy.

Niewidzialni skazani

– To przecież na jego podstawie, a nie np. ustawy – Prawo bankowe są zatrudniani pracownicy instytucji finansowych – mówi Grażyna Spytek-Bandurska.

To mogłoby być jednak niekorzystne dla zatrudnionych. – Gdyby firmy mogły pozyskiwać informacje o karalności na podstawie k.p., skazani mogliby być ponownie karani – tym razem przez pracodawców – mimo że przecież ponieśli już odpowiedzialność za naruszenie prawa – tłumaczy Grzegorz Orłowski, radca prawny z Orłowski Patulski Walczak.

Podkreśla, że już na podstawie obecnie obowiązują-

cych przepisów firma może pozyskiwać bardzo wiele danych osobowych.

Wyznanie i zachowanie

Prawdziwym źródłem danych o pracownikach mogą być świadectwa ukończenia szkoły, które pracownicy przekazują pracodawcy (ma on prawo pozyskiwać informacje o wykształceniu zatrudnionego). Dostarczają ich przede wszystkim oceny, jakie wystawiane są uczniom. Na tej podstawie pracodawca może pośrednio uzyskać informację o wyznaniu lub przynajmniej stosunku pracownika do Kościoła. Na świadectwie ukończenia szkoły widnieje bowiem ocena z tego przedmiotu lub adnotacja, że nie uczestniczył on w takich zajęciach albo uczęszczał na etykę, a nie religię. W ten sposób firma może też uzyskać informację o zachowaniu i kontaktach międzyludzkich pracownika (np. na podstawie oceny z zachowania, dodatkowych zajęć), a nawet miejscu jego urodzenia. W ten sposób legalnie mogą oni posiadać informacje, których pozyskanie nie jest możliwe na podstawie samego kodeksu pracy.

– To wynik tego, że przepisy wykonawcze nie są w ogóle dostosowane do art. 22¹ k.p., który zawiera bardzo ograniczony katalog informacji, jakie może pozyskiwać pracodawca od pracownika – mówi Grzegorz Orłowski.

Wiedza ze świadectw

W ten sposób pracodawca może też legalnie zdobyć informacje np. o tym, jak często pracownik korzystał ze zwolnień lekarskich, zwolnień z pracy na opiekę nad dzieckiem, urlopu bezpłatnego, wychowawczego i na żądanie, a nawet, czy z jego pensji zajmowane są jakieś pieniądze. Firma może pozyskać takie informacje ze świadectwa pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia.

– W praktyce firma może więc wywnioskować czy pracownik ma dzieci, płaci alimenty lub czy ma długi – mówi Katarzyna Grzybowska-Dworzecka, adwokat z Warszawy.

Na podstawie tego samego rozporządzenia kandydat do pracy musi nie tylko przekazać świadectwo pracy, ale także wypełnić kwestionariusz osobowy. W ten sposób pracodawca ma prawo dowiedzieć się, czy np. ma on prawo jazdy, poznać numer i serię jego dowodu osobistego, a nawet jego zainteresowania. Z kolei kwestionariusz osobowy dla pracownika zawiera m.in. informację o stopniu wojskowym oraz przydziale mobilizacyjnym, a także imię, nazwisko, adres i telefon osoby, którą należy powiadomić w razie wypadku podwładnego.

– Zbyt szeroki dostęp pracodawcy do danych pracownika stwarza zagrożenie, że pracodawca będzie ustalał warunki zatrudnienia konkretnych osób na podstawie uzyskanej o nim wiedzy. A to może prowadzić do dyskryminacji – tłumaczy Grzegorz Orłowski.

PISALIŚMY O TYM

Informacje o wyroku nie dla firm
– DGP nr 45/2011
• www.praca.gazetaprawna.pl

Jakie dane osobowe o pracowniku może pozyskiwać pracodawca

Od kandydata do pracy można żądać podania:

- imienia (imion) i nazwiska
- imion rodziców
- daty urodzenia
- miejsce zamieszkania (adresu do korespondencji)
- wykształcenia
- przebiegu dotychczasowego zatrudnienia

Od pracownika można żądać podania:

tych samych informacji, jakie ma przekazać kandydat do pracy

innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy

numeru PESEL pracownika

innych danych osobowych niż wyżej wymienione, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów

Uwaga!

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania przekazanych mu informacji

Jakie inne dane o pracowniku zyskuje pracodawca

Na podstawie świadectwa ukończenia szkoły

- miejsce urodzenia
- ocena zachowania
- wyznanie lub choćby stosunek do religii, etyki
- predyspozycje umysłowe (np. czy dana osoba ma zainteresowania humanistyczne lub ścisłe)
- podejmowanie dodatkowych zajęć
- szczególne osiągnięcia

Na podstawie świadectwa pracy z poprzedniej firmy

- zajmowane stanowiska
- tryb i podstawa ustania poprzedniego stosunku pracy
- wykorzystywanie urlopu (w tym na żądanie, wychowawczego i bezpłatnego) oraz zwolnień na opiekę nad dzieckiem
- korzystanie ze zwolnień lekarskich
- stosunek do służby wojskowej
- zajęcie wynagrodzenia (np. z tytułu placenia alimentów)

Na podstawie kwestionariuszy osobowych

- obywatelstwo
- rozpoczęcie nauki, np. studiów wyższych (jeśli nadal one trwają)
- dodatkowe uprawnienia (np. prawo jazdy, obsługa komputera)
- numer i seria dowodu osobistego
- stopień wojskowy, numer specjalności wojskowej
- imię, nazwisko, adres, telefon osoby, którą należy zawiadomić w razie wypadku pracownika

Branzowi przedsiębiorcy powinni móc pytać o karalność



WOJCIECH WIEWIÓROWSKI
generalny inspektor ochrony danych osobowych

Moim zdaniem nie powinno się zmieniać generalnych zapisów kodeksu pracy dotyczących danych osobowych pracowników, choć dopuszczam znówelizowanie przepisów branzowych. Moją rolą jest jednak ochrona danych osobowych, więc nie do mnie należy podpowiadanie, w jakich sektorach przepisy można by zliberalizować. Znam stanowisko niektórych środowisk, które opowiadają się za tym, by pracodawcy

częściej i łatwiej mogli pozyskiwać informacje o karalności pracowników lub kandydatów do pracy. Temat jest skomplikowany, bo o ile adekwatne byłoby np. zbieranie danych o karalności bankiera, który ma dostęp do znacznych aktywów, to już zasada ta nie powinna odnosić się do kasjerki w hipermarkecie, choć ona również odpowiada za powierzzone jej środki finansowe. Rozumiem, że pracodawca w trosce o mienie własne i swoich klientów wolałby nie zatrudniać osób, które były karane, ale obawiam się, że pozwolenie pracodawcom na sprawdzanie przeszłości kryminalnej pracowników doprowadziłoby do strukturalnego bezrobocia osób, które kiedykolwiek zostały skazane.