

Pracodawcy chcą wiedzieć o pracowniku coraz więcej

Firmy będą zabiegać o możliwość dostępu do historii kredytowej osób starających się o pracę i **informacji o tym, czy były one karane**. Specjaliści mają wiele wątpliwości

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@info.pl

Jak dowiedział się DGP, przy okazji prac nad zmianami przepisów o czasie pracy posłowie zgłoszą poprawkę, która dotyczyć będzie poszerzenia katalogu informacji, jakie pracodawca może uzyskać od osoby starającej się o zatrudnienie. Chodzi o to, czy kandydat jest notowany w Krajowym Rejestrze Karnym.

– Pracodawcy powinni mieć możliwość żądania dostarczenia informacji o niekaralności od kandydatów starających się o pracę, jeżeli jest to niezbędne ze względu na ważny interes prawny firmy czy też w związku z wykonywaniem obowiązków lub zajmowaniem stanowiska związanego z dostępem i opracowywaniem danych finansowych – tłumaczy Wioletta Bobryk, radca prawny w kancelarii Baker & McKenzie.

O zmianę prawa i większy dostęp do danych osobowych pracujących starają się pracodawcy zrzeszeni w Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych. Ich zdaniem zdobycie dodatkowych danych o karalności i historii kredytowej zapobiegnie zatrudnianiu osób, które mogą stanowić potencjalne źródło nadużyć finansowych. Poza

tym brak możliwości uzyskania zaświadczenia o niekaralności potencjalnych pracowników może zniechęcać zagranicznych inwestorów do lokowania centrów nowoczesnych usług dla biznesu w naszym kraju.

– Rozwiązania pozwalające na zapewnienie właściwego poziomu bezpieczeństwa świadczenia usług finansowych związanego z odpowiednim doborem kadr ma wiele krajów Europy, m.in.: Wielka Brytania, Holandia, Włochy czy Litwa i Estonia. Ich brak w Polsce sprawia, że możemy stracić możliwość stworzenia nawet 100 tysięcy nowych etatów w ciągu następnych 4 lat – ostrzega Paweł Panczyj, dyrektor zarządzający Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych.

Dziś informacje o karalności są dostępne jedynie w sytuacjach określonych ustawami i dotyczą szczególnych zawodów: sędziów, prokuratorów, pracowników ochrony czy nauczycieli.

– Nie ma potrzeby, by każdy pracodawca poznawał nawet niechlebną kryminalną przeszłość kandydata do pracy czy jego historię kredytową. Człowiek ma różne słabości, a firma, by nie paść ich ofiarą, powinna stosować odpowiedni nadzór, właściwie

Dane, których teraz może żądać pracodawca przy rekrutacji

- imię (imiona) i nazwisko
- imiona rodziców
- data urodzenia
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)
- wykształcenie
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia

organizować pracę, wdrażać systemy zabezpieczeń, które ograniczą ryzyko nadużyć ze strony załogi – zauważa Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Związkowcy dodają, że ich zdaniem w ostatnich latach pracodawcy zbyt mocno chcą poznać prywatne życie pracowników. Stosują w pracy wariografy, skanują nawet linie papilarne i tęczy. Włókna.

– Rozszerzenie katalogu danych, jakie może pozyskiwać pracodawca, wymaga

precyzji i ostrożności. Czy jest uzasadnione wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym każde skazanie ma być ujawnione w informacji dla pracodawcy? Może należałoby doprecyzować, czy chodzi o przestępstwa z winy umyślnej, a może tylko przestępstwa przeciwko mieniu – zastanawia się prof. Łukasz Pisarczyk z Uniwersytetu Warszawskiego.

I dodaje, że przecież już dziś na podstawie kodek-

su pracy pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem, który popełnił przestępstwo. Jednak jest to ograniczone tylko do tych naruszeń, które uniemożliwiają dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku.

Wątpliwości ma też generalny inspektor ochrony danych osobowych. Jest on przeciwny wprowadzaniu takiego rozwiązania jako głównej zasady wynikającej z kodeksu pracy. Zdaniem Wojciecha Wiewiórowskiego mogłoby to podważyć sens resocjalizacji skazanych, zwłaszcza że nie chodzi tu tylko o osoby wychodzące z więzienia, lecz także o te ukarane karą w zawieszeniu czy grzywną.

– Należy się zastanowić, czy tego typu przepisy nie powinny być wprowadzone do większej liczby sektorów niż obecnie, przykładowo w odniesieniu do rynku finansowego, gdzie chodzi o duże przepływy pieniędzy – ocenia Wojciech Wiewiórowski. I dodaje, że zasada ta nie powinna odnosić się jednak do zwykłej kasjerki w hipermarkecie czy stróża na parkingu, mimo iż osoby te również odpowiadają za powierzone im mienie i środki finansowe.