

Pracownik bez weryfikacji

Dane osobowe Polskie prawo ogranicza możliwości sprawdzania pracownik^{ów}. To odstrasza zwłaszcza zagraniczne firmy

Sylwia Wedziuk

s.wedziuk@pb.pl ■ 22-333-97-28

Ufaj, ale sprawdzaj – kierowanie się taką zasadą w biznesie może się okazać zbawienne. Jednak nie zawsze można ją zastosować, choćby w przypadku pracowników, których w Polsce trzeba zatrudniać w ciemno.

Wolno niewiele

– Polskie prawo jest wyjątkowo rygorystyczne, jeżeli chodzi o katalog danych osobowych, którego pracodawca może żądać od pracownika – przyznaje Marcin Lewoszewski, ekspert prawa ochrony danych osobowych w CMS Cameron McKenna.

Ten skromny katalog wymienia art. 22 kodeksu pracy. Mamy tam imię i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia. To wszystko. Chyba, że z odrębnych przepisów wynika obowiązek podania jeszcze innych danych osobowych.

Generalnie jednak nie można tym samym sprawdzić nawet, czy potencjalny pracownik ma na sumieniu jakieś przestępstwa.

– W bardzo nielicznych przypadkach pracodawca może domagać się informacji o niekaralności, a i to dotyczy głównie sektora publicznego, a nie prywatnego. Można tu wymienić na przykład służbę cywilną, policję, czy pracowników ochrony. Trudno jednak uznać te sektory za kluczowe dla polskiego biznesu – twierdzi Marcin Lewoszewski.

W tej sytuacji wielu pracodawców skazanych jest na niepewność, co do uczciwości zatrudnianych przez siebie osób.

– Jest to szczególnie bolesne tam, gdzie pracownicy mają dostęp do danych wrażliwych (np. informacji o stanie zdrowia, sytuacji majątkowej) czy obracają dużymi kwotami. Pracodawca nie tylko nie może zgodnie z prawem zweryfikować, czy osoby te nie były skazane np. za oszustwo, kradzież lub wyłudzenie, nie może nawet skutecznie potwierdzić opinii o pracowniku u poprzedniego pracodawcy – tłumaczy Agnieszka Fedor, adwokat i partner w kancelarii WKB Wierciński Kwieciński Baehr.

Co więcej, nawet jeśli pracownik wyrazi zgodę na przedstawienie zaświadczenia, o niekaralności, może być ona kwestionowana przez sąd jako wyrażona pod wpływem przymusu. Fakt, że taka praktyka jest powszechna, potwierdza również Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (GIODO).

– Sądy często restrykcyjnie podchodzą do wyrażonej przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych, jako rzadko wyrażanej rzeczywiście do-



browalnie – przyznaje dr Wojciech Rafał Wiewiórowski, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

Mało tego, pracodawcy mają znacznie ograniczone możliwości sprawdzania nie tylko potencjalnych pracowników, ale i zatrudnionych już osób. Do wrażliwych danych można zaliczyć choćby weryfikację stanu trzeźwości pracownika, monitorować go można tylko w ściśle określonych przypadkach, a stosowanie podsłuchu treści rozmów czy kontrolowanie smsów z telefonu służbowego, też jest sprzeczne z przepisami o ochronie danych osobowych.

Tracimy miejsca pracy

Podobne ograniczenia nie tylko utrudniają życie polskim pracodawcom, ale także zniechęcają zagraniczne firmy. Jakis czas temu pisaliśmy o tym, że przez brak możliwości uzyskania informacji o niekaralności od pracowników centrów usług bankowych, na inwestycję w Polsce nie zdecydowało się kilka banków inwestycyjnych i firm świadczących usługi bankowe, które planowały zatrudnienie 2 tys. osób.

– Rygorystyczne prawo stanowi istotną przeszkodę dla korporacji, które chciałyby w Polsce lokować swoje centra usług wspólnych zajmujące się np. obsługą w zakresie spraw pracowniczych dla całego regionu. Pomimo coraz szerszej grupy dobrze wykształconych pracowników znających języki obce, liczba takich jednostek nie jest jeszcze duża – mówi Agnieszka Fedor.

Dodaje, że zagranicznym firmom często trudno zrozumieć powody tak restrykcyjnych ograniczeń w naszym prawie.

– Często spotykam się z niedowierzaniem zagranicznych przedsiębiorców, kiedy informuję ich o ograniczeniach wynikających z polskiego prawa pracy i obowiązującej praktyki. Zdarza się, że rezygnują z prowadzenia określonych ro-

GIODO

NIE PODPÓWIE:

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych też dostrzega problem ze zbyt rygorystycznym podejściem do ochrony prywatności pracownika, ale nie będzie podpowiadał, gdzie można zliberalizować przepisy. – Moją rolą jest ochrona danych osobowych – podkreśla dr Wojciech Rafał Wiewiórowski. [FOT. TP]

dzajów działalności w Polsce, argumentując, że nie mogą się narażać na utratę renowy i groźbę odszkodowań w przypadku zatrudnienia niekompetentnych albo nieuczciwych pracowników – opowiada Agnieszka Fedor.

Za granicą przeważnie podejście do ochrony prywatności pracownika jest bardziej elastyczne.

– W Stanach Zjednoczonych badanie historii kredytowej czy przeszłości kryminalnej potencjalnych pracowników to standard. Ale Polska przegrywa również w regionie Europy Centralnej i Wschodniej, gdzie można podać przykłady bardziej elastycznego podejścia do kwestii ochrony prywatności pracownika, choćby w Czechach i Bułgarii, gdzie za zgodą pracownika można przetwarzać szeroki zakres jego danych osobowych – mówi Marcin Lewoszewski.

Wszyscy widzą problem

Problem ze zbyt restrykcyjnymi przepisami w zakresie ochrony prywatności pracownika, zauważa również GIODO.

– To prawda, że polskie prawo w tym zakresie jest rygorystyczne, a lista danych, których pracodawca może żądać od pracownika, bardzo wąska – mówi dr Wojciech Rafał Wiewiórowski.

Na ten temat toczy się dyskusja od chwili, kiedy wspomniana lista pojawiła się w Kodeksie pracy. Nie ma jednak żadnych konkretnych propozycji zmian. Generalny inspektor sam również dostrzega obszary w art. 22 Kodeksu pracy, nad którymi należałoby się zastanowić, ale rolą GIODO jest ochrona danych osobowych a nie podpowiadanie, gdzie można zliberalizować przepisy. Zwraca jednak uwagę na brak możliwości przeprowadzania testów psychologicznych przez pracodawców.

– Widzę potrzebę przeprowadzania takich testów w wielu przypadkach – mówi szef GIODO.

Nie jest jednak przekonany do konieczności rozszerzenia możliwości sprawdzania informacji o karalności pracowników. Uważa, że taka możliwość powinna zostać rozwiązaniem sektorowym, rozszerzenie jej na wszystkich mogłoby doprowadzić do całkowitego wykluczenia z rynku pracy osób, które kiedykolwiek były skazane.

Zdaniem prawników, konieczne byłoby jednak choćby niewielkie rozszerzenie.

– Wydaje się, że pracodawcy powinni mieć możliwość pozyskiwania informacji o niekaralności od kandydatów starających się o pracę, jak i od pracowników, w większej liczbie sektorów gospodarki, niż obecnie, np. tam, gdzie jest to uzasadnione ważnym interesem prawnym firmy, lub zapewnieniem odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa świadczenia usług, np. w odniesieniu do rynku finansowego – uważa dr Joanna Tomaszewska, radca prawny w SSW Spaczyński, Szczepaniak i Wspólnicy.

Całkowita liberalizacja byłaby trudna choćby ze względu na unijną dyrektywę dotyczącą ochrony danych osobowych.

– Zgodnie z interpretacją przepisów dyrektywy dopuszcza się przetwarzanie danych dotyczących karalności także przez pracodawców. Jednakże musi to być proporcjonalne do celu, dla którego są zbierane. Innymi słowy, nie można przetwarzać większej ilości danych niż jest to konieczne ze względu na cel ich przetwarzania. Za uzasadnione uznaje się zbieranie informacji o niekaralności, aby upewnić się, że pracownicy skazani za przestępstwa dotyczące ich nieuczciwości nie będą obejmowali stanowisk, gdzie wymaga się dużego poziomu zaufania do pracownika. Gdyby w polskiej ustawie wprowadzono przepis pozwalający wszystkim pracodawcom na żądanie zaświadczeń o niekaralności, to byłby on niezgodny z zasadą proporcjonalności przetwarzania danych. Jeżeli jednak przepisy stworzyłyby taką możliwość tam, gdzie uczciwość pracownika jest kwestią kluczową, byłoby to zgodne z prawem unijnym i dałoby szersze możliwości tworzenia miejsc pracy – tłumaczy Agnieszka Fedor.

IUŻ PISALISMY

„PB” z 14.05.2013 r.

Przez dziurę w prawie przepało 2 tys. etatów



Przez brak możliwości uzyskania zaświadczenia o niekaralności od pracowników centrów usług bankowych, na inwestycję w Polsce nie zdecydowało się kilka banków inwestycyjnych i firm świadczących usługi bankowe, które planowały zatrudnienie u nas 2 tys. osób.