

Wojciech Rafał Wiewiórski

rozmowa

Ostre reguły ochrony informacji o pracownikach



generalny inspektor ochrony danych osobowych

W: Czy regulacje ustawy o ochronie danych osobowych powinny być realizowane we wszystkich sferach życia, a więc także w stosunkach między pracodawcami i pracownikami?

WOJCIECH R. WIEWIÓRSKI: Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych powinny być realizowane we wszystkich sektorach i sytuacjach prawnych. Jednakże mamy sfery życia, które regulowane są ostrzej, niż wynikałoby to z zasad ogólnych tej ustawy. Klasyycznym obszarem, w którym prawo idzie dalej, jest sektor pracowniczy i ochrona pracowników. Z zasady stroną słabszą podczas zawierania umowy o pracę jest zatrudniany. W związku z tym należało ograniczyć nie tylko ewentualne możliwości pracodawcy wymagania danych osobowych przede wszystkim podczas przyjmowania do pracy, ale także później, w trakcie realizacji samego stosunku pracy. Prawo pracy wprowadza więc rozwiązania ostrzejsze od tych, które są w ustawie o ochronie danych osobowych.

Co na to pracodawcy?

Rozwiązania prawa pracy bywają krytykowane przez pracodawców, którzy uważają, że zakres danych wyznaczony przez kodeks pracy jest zbyt wąski, jeżeli chodzi o ich uprawnienia. Uznają oni, że w tym wypadku ustawą jest zbyt propracowniczka.

Jaki stosunek do tej tendencji ma generalny inspektor ochrony danych osobowych?

Generalny inspektor zajmuje się ochroną danych osobowych, a nie decydowaniem o tym, w jaki sposób powinny być zorganizowane stosunki pracy. Jestem za tym, by niektóre kwestie związane z prawem pracy wyjaśnić, uregulować, a być może nawet zmienić. Nie czuję się jednak predestynowany do tego, by wspierać hasło poluzowania istniejących dziś rozwiązań na korzyść pracodawców. Jeżeli uważają oni, że obecne rozwiązania są zbyt restrykcyjne dla nich i za bardzo chronią dane osobowe pracowników, to muszą przedstawić swoje argumenty i kontynuować dyskusję na ten temat. Będę w niej uczestniczył.

Jakie zarzuty stawiają przedsiębiorcy obecnym rozwiązaniom prawa pracy dotyczącym ochrony danych osobowych?

Twierdzą np., że zbyt ogranicza ono sytuację, w których mogą pozyskiwać informacje na temat karalności kandydata. Pragną chronić swoje imię, nie chcą zatrudniać do niektórych prac osób, które były karane za kradzież. Trzeba jednak pamiętać, że po drugiej stronie jest inne ważne dobro.

Co to za dobro?

Jeżeli umożliwimy pracodawcy ocenianie kwestii związanych z karalnością, to doprowadzimy do sytuacji, w której prawdopodobnie osoby opuszczające zakład karny będą trwale bezrobotne. Czy takie jest społeczne oczekiwanie? Czy po to prowadzi się resocjalizację, bez względu na to, jaka ona jest, żeby produkować rzeszę bezrobotnych? O tym musi zdecydować ustawodawca, gdyż jest to kwestia do poważnego rozważenia.

Na marginesie dodam, że potrafię zrozumieć pracodawców, którzy chcą uzyskać określone informacje o karalności kandydata, zwłaszcza w kontekście niektórych zawodów czy stanowisk.

Czy zmieni się praktyka orzecznicza bądź decyzyjna generalnego inspektora w zakresie ochrony danych osobowych pracowników w stosunku do tej, którą realizował panna poprzednik?

Jedyna zmiana, która nastąpi w stosunku do tego, co działo się w ostatnich miesiącach, polegać będzie na tym, że nie będzie mocnego zaangażowania generalnego inspektora w zmianę prawa pracy w zakresie ochrony danych mającą na celu ulatwienie sytuacji pracodawcy, z jednoczesnym pogorszeniem pozycji pracownika. To nie jest zadanie dla generalnego inspektora. Zostawiamy je instytucjom i organizacjom, które reprezentują pracodawców, a decyzję o ostatecznym rozwiązaniu niech podejmie ustawodawca. W dyskusji chcemy uczestniczyć, ale niekoniecznie jako jej liderzy.

—Jerzy Kowalski