

• ROZMOWA

Wypowiedzenie ze świadkiem

• **WOJCIECH R. WIEWIÓROWSKI**
GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH

👉 **Czy każdy pracownik, czyli np. kierowca, recepcjonista, szef sali w restauracji, może być świadkiem podczas wręczania**

wypowiedzenia umowy o pracę?
WOJCIECH R. WIEWIÓROWSKI: W zasadzie każdy pracownik może być wykorzystany jako świadek, ale pod warunkiem, że ma upoważnienie do przetwarzania danych osobowych. Jest ono pewnego rodzaju decyzją, którą podejmuje administrator danych, czyli przedsiębiorca, np. spółka z o.o., spółka akcyjna, osoba prowadząca działalność gospodarczą.

Czy musi być ono sformułowane na piśmie?

Tak. Uznaje się, że do celów dowodowych powinno być wydane na piśmie i ujęte w ewidencji, którą prowadzi przedsiębiorca.



FOT. K. KOWALSKI

Kto decyduje o liczbie osób w zakładzie, które powinny mieć takie upoważnienie?

To przedsiębiorca decyduje, czy w jego zakładzie powinna być jedna osoba z takim upoważnieniem czy też np. 20. Trudno oczywiście wyobrazić sobie, żeby wszyscy pracownicy firmy mieli upoważnienie do przetwarzania danych kadrowych. Na pewno jednak wydany dokument powinien odpowiadać charakterowi pracy osoby upoważnionej.

Czy w trakcie wręczania wypowiedzenia upoważniony świadek ma prawo się zapoznać np. z powodami rozstania się z danym pracownikiem?

Kwestia wypowiedzenia umowy to delikatny moment. Trzeba zdawać sobie sprawę, że w trakcie rozmowy podczas wręczania

wypowiedzenia mogą zostać ujawnione wszystkie dane, które są w nim zawarte, z jego podstawą włącznie. To nie jest przecież zadanie polegające tylko na wręczeniu zadrukowanego papierka. Często dochodzi do dyskusji, przedstawiania żalów przez obie strony. Z tego też dodatkowego powodu świadkiem może być tylko pracownik, który ma odpowiednie upoważnienie. Co więcej, powinien on być przeszkolony, choćby w podstawowym zakresie dotyczącym przetwarzania danych osobowych i tajemnic, jakie go obowiązują.

Niektórzy prawnicy podnoszą, że świadek wręczania wypowiedzenia jest tylko świadkiem samej czynności.

Gdyby wypowiedzenie umowy o pracę polegało jedynie na przekazaniu pracownikowi dokumentu i potwierdzeniu jego otrzymania, można by przyjąć, że jest to tylko taka czynność. Praktyka jednak wskazuje, że w chwili wręczania wypowiedzenia bardzo często rozpoczyna się dyskusja o tym, co znajduje się w dokumencie. Rozmowa taka

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

proceedzi zawsze do ujawnienia informacji, która obejmuje dane osobowe.

Prawnicy ostrzegają też, że sądy pracy mogą zajmować się prawami pracownika naruszonymi podczas wręczania wypowiedzenia, a nie jego zasadnością, przedłużając tym samym proces?

Rzeczywiście, czasami prawnicy używają takiego argumentu. Jednakże trzeba oddzielić tu dwie sprawy. Jeśli przepisy prawa pracy dotyczące wypowiedzenia umów zostały naruszone, to tym zajmuje się sąd pracy.

Inną zupełnie sprawą jest naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Z tego tytułu zwalniany pracownik może mieć roszczenie cywilne dotyczące np. naruszenia jego dóbr osobistych w związku z wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Przedsiębiorca nie powinien narażać się na takie roszczenia i w jego interesie leży dochowanie wszelkich procedur związanych z ochroną danych osobowych podczas wręczania wypowiedzenia umowy.

—rozmawiał Jerzy Kowalski