

Firmy nie będą wiedzieć wszystkiego o pracowniku

WOJCIECH WIEWIÓROWSKI Pracodawcy mogliby mieć prawo do przeprowadzania testów psychologicznych. Nie powinni pozyskiwać wszelkich danych o podwładnych, nawet za ich zgodą

Weźmie pan dziś udział w konferencji naukowej pt. „Ochrona danych osobowych w prawie pracy i w prawie ubezpieczeń społecznych – stan obecny i perspektywy zmian”. W jakim kierunku będą zmierzać zmiany dotyczące ochrony danych osobowych pracowników?

Od dłuższego czasu pracodawcy postulują, by rozszerzyć katalog informacji, jakie mogą pozyskiwać o kandydatach do pracy, osobach już zatrudnionych, oraz aby ułatwić im dostęp do danych dotyczących członków związków zawodowych. Zdaniem pracodawców obecne ograniczenia w tym zakresie są bowiem zbyt restrykcyjne i utrudniają im prowadzenie działalności. Rozumiem problemy i wagę tych postulatów, ale nie sądzę, aby generalny inspektor ochrony danych osobowych miał być inicjatorem złagodzenia rygorów dotyczących ochrony danych osobowych pracowników. Czuję się przede wszystkim odpowiedzialny za ochronę danych osobowych,

Poparłby pan propozycję, aby pracodawcy mogli za zgodą podwładnych pozyskiwać dowolne informacje o nich?

Zdecydowanie nie. Niedopuszczalne byłoby doprowadzenie do sytuacji w której pracodawca mógłby uzyskiwać wszelkie informacje i zadawać dowolne pytania, np. kandydatowi do pracy. Osoba taka znajduje się w sytuacji, w której skłonny jest podawać potencjalnemu pracodawcy bardzo wiele informacji na swój temat, byle tylko pozytywnie przebrnąć przez proces rekrutacji. A to rodzi obawy o sposób wykorzystywania tych danych, np. o to, że nieuczciwi przedsiębiorcy będą przeprowadzać rekrutację nie w celu zatrudnienia, ale po to, by tworzyć profile osobowościowe

ewentualnych klientów lub całe bazy danych osobowych dla innych firm.

Pracodawcy podkreślają jednak, że obecnie mają oni ograniczony dostęp do bardzo ważnych danych. Np. banki nie mogą sprawdzić, czy ich pracownik nie był karany za przestępstwa finansowe.

Rozwiązaniem tego problemu może być umożliwienie pozyskiwania takich danych przez pracodawców z określonych branż. Instytucje finansowe mogłyby pozyskiwać informacje o karalności, jeśli potencjalny pracownik miałby pracować przy obrocie finansowym. Oczywiście prawo takie nie może przysługiwać przedsiębiorcom zatrudniającym pracowników na wszystkich stanowiskach związanych z obrotem gotówki. Wtedy doszłoby do absurdalnych przypadków, gdy np. kasjerka w sklepie także byłaby zobowiązana do przedstawienia zaświadczenia o niekaralności.

Wszystkie firmy nie powinny mieć prawa do sprawdzania, czy dany pracownik nie był karany za konkretne przestępstwo?

Zdecydowanie nie. Wprowadzenie takiego rozwiązania mogłoby mieć bardzo negatywne skutki. Spotęgowałoby problemy osób skazanych ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy i stawiało pod znakiem zapytania cel ich resocjalizacji. Rozszerzenie kręgu podmiotów, które miałyby prawo do przetwarzania takich danych, powinno obciążać tylko pracodawców z konkretnych sektorów. Już teraz takie uprawnienia mają np. jednostki zatrudniające pracowników korpusu służby cywilnej czy służby mundurowe.



Fot. Wojciech Górecki

Wojciech Rafał Wiewiórowski
generalny inspektor ochrony danych osobowych

Firmy skarżą się także na brak możliwości przeprowadzania testów psychologicznych, co utrudnia im ocenę umiejętności pracownika i przeciwdziałanie mobbingowi. Czy przepisy mogłyby dopuszczać prowadzenie takich badań?

Do takiej propozycji mógłbym się przychylić, bo rozumiem autentyczne problemy firm z weryfikowaniem umiejętności konkretnych pracowników lub typowaniem osób na stanowiska menedżerskie. Ale konieczne byłoby ustalenie, kto przeprowadza te testy i na czym dokładnie miałyby one polegać. Trzeba też rozstrzygnąć, czy miałyby być to np. tylko testy sprawdzające predyspozycje do wykonywania określonych obowiązków pracowniczych, czy np. badania ogólne.

ROZMAWIAŁ ŁUKASZ GUZA