

Kodeksowe ograniczenia danych osobowych pracownika

Zakres informacji, których pracodawca może żądać od pracownika wynika z treści art. 22¹ Kodeksu pracy. Kodeksowe ograniczenia żądania od kandydata do pracy i pracownika danych osobowych wiążą wyłącznie pracodawcę.

Kandydat do pracy będąc dysponentem swoich danych osobowych może je ujawniać według swojego uznania. Pracodawca w razie zatrudniania osoby, która uprzednio pozostawała w stosunku pracy uzyskuje od niej także informacje zawarte w treści świadectwa pracy. W aktualnym stanie prawnym informację o kwalifikacjach uzyskanych w okresie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy zamieszcza się w świadectwie pracy na żądanie pracownika. Ta regulacja spełnia w sposób należyty swoją funkcję.

Poszerzanie obowiązku przekazywania dodatkowych informacji przez kandydata do pracy i pracownika wydaje się niecelowe. Uzyskiwanie dodatkowych zaświadczeń, np. zaświadczenia o niekaralności, będzie wydłużało proces rekrutacji, a dodatkowo generowało koszty po stronie pracowników

W procesie rekrutowania pracownika zgodnie z art. 229 Kodeksu pracy pracodawca powinien skierować go na wstępne badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku. Informacja, którą uzyskuje pracodawca na temat stanu zdrowia kandydata wyrażona w orzeczeniu lekarskim jest wystarczająca. Dodatkowe informacje o stanie zdrowia kandydata oraz jego nałogach mogłyby stanowić element dyskryminacji. Ponadto ustawodawca w ustawie o ochronie danych osobowych uznaje je za tzw. dane szczególnie chronione. Na administratorów tych danych nałożone są bardziej rygorystyczne obowiązki. Ponadto należy mieć na względzie przepisy dotyczące zachowania tajemnicy lekarskiej, udostępniania dokumentacji medycznej oraz tzw. zgody pacjenta.

Prawo dostępu do pracy jest elementem praw człowieka, gwarantowanym normami konstytucyjnymi. Wolnością związaną ściśle z prawem do pracy jest swoboda decyzji w sprawie podjęcia pracy zarobkowej, a także wolność wyboru rodzaju pracy. Rynek pracy wykazuje naturalną tendencję do eliminowania tzw. grup problemowych. Do tej grupy zalicza się dużą część osób zdolnych do pracy zarobkowej: osoby podejmujące pracę po raz pierwszy, niepełnosprawni, trwale bezrobotni, kobiety itp. W procesie selekcji kandydatów pracodawcy preferują osoby, których zatrudnienie wiąże się z potencjalnie jak najmniejszym ryzykiem zakłóceń ograniczających efektywność zatrudnienia.

Wszelkie propozycje, które miałyby obligować kandydatów na pracowników do przedstawiania dodatkowych informacji w procesie rekrutacji, będą prowadziły do poszerzania grupy osób de facto zdolnych do pracy. W takiej sytuacji państwo będzie musiało podjąć odpowiednią interwencję (umożliwienie zdobycia odpowiednich doświadczeń zawodowych, podniesienia kwalifikacji, stałe wspieranie zatrudnienia). Obecna sytuacja braku zainteresowania pracodawców podnoszeniem kwalifikacji pracowników, będzie zmuszać pracowników, kandydatów do inwestowania własnych środków pieniężnych celem dostosowania swoich umiejętności do potrzeb rynku i pracodawców. („Firmy nie chcą szkolić pracowników”, Gazeta Prawna, 19 listopada 2009).

Warto zwrócić uwagę na ochronną funkcję prawa pracy – ograniczenie skutków dysproporcji, które wynikają z rynkowych pozycji pracownika i pracodawcy. Związki zawodowe dążą do znalezienia punktu równowagi pomiędzy elastycznością zatrudnienia a jego ochroną (m.in. poprzez zwiększenie możliwości szybkiego dostępu pracowników do rynku pracy). **Propozycje nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie zwiększenia obowiązków informacyjnych ze strony kandydata na pracownika mogą spowodować ograniczenie dostępu pracownika do rynku pracy.**



***Radosnych Świąt
Bożego Narodzenia
oraz uśmiechu
i życzliwości
na każdy dzień
Nowego Roku
życzą***

pracownicy Biura Ekspertckiego

Komisji Krajowej NSZZ

SOLIDARNOSĆ

Wyrok sądu w sprawie imiennej listy związkowców

28 października br. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie zajmował się sprawą ze skargi BZ (...) S.A. z siedzibą w Warszawie na decyzję Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 31 października 2008 r. w przedmiocie nakazu zaprzestania pozyskiwania danych osobowych pracowników objętych obroną związkową.

Co prawda wyrok uchyla zaskarżoną decyzję, jednakże z fragmentów uzasadnienia wynika, że Sąd Administracyjny tak samo jak Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych stoi na stanowisku, słusznym zresztą, że istnieje ochrona danych w odniesieniu do przynależności związkowej.

W uzasadnieniu wyroku czytamy: jeżeli w swoim żądaniu pracodawca określi cel, podając np. imienną listę pracowników, którym zamierza wypowiedzieć umowę o pracę lub też rozwiązać z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia, to w takiej sytuacji – w ocenie Sądu – nie można mu zarzucić, że narusza przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Nie ma bowiem żadnej, prawnie uzasadnionej różnicy, pomiędzy danymi dotyczącymi pojedynczego pracownika, a danymi grupy pracowników, przy założeniu, że zarówno w jednej sytuacji, jak i w drugiej, cel tego żądania będzie jasno spre-

cyzowany. I dalej nie do przyjęcia jest domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o osobach nieobjętych perspektywą ustania stosunku pracy.

Treść uzasadnienia wyroku WSA potwierdza zatem, że art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 ze zm.) ma zastosowanie do przynależności związkowej, a żądanie informacji o osobach podlegających obronie związkowej w formie listy imiennej pracowników jest dopuszczalne, ale np. w sytuacji zamierzonych zwolnień grupowych. To jednak stanowisko nie wydaje się być kontrowersyjne, raczej w praktyce tak właśnie wygląda konsultacja zamiaru zwolnień grupowych. Przeprowadzając zwolnienia grupowe np. 50 pracowników, pracodawca nie zwraca się do organizacji z pytaniem o przynależność bądź obronę związkową w odniesieniu do każdego indywidualnie wskazanego pracownika z osobna, a raczej zapytanie jest właśnie listą imienną pracowników do zwolnienia. Nie do przyjęcia – stwierdził WSA – **jest domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o osobach nieobjętych perspektywą ustania stosunku pracy.**

Wpływ kryzysu na godną pracę

24 - 27 listopada 2009 r. we Włoszech w Turynie odbyło się Forum Dialogu społecznego i Relacji Przemysłowych.

Na Forum omawiano: wpływ kryzysu na godną pracę, krajowy dialog społeczny w czasie kryzysu oraz podejmowane działania antykryzysowe. Informacje zbierane były z krajów UE, państw ubiegających się o akcesję do UE oraz spoza Europy. Warsztaty polegające na pracy w grupach kończyły się podsumowaniem i relacją przedstawicieli z poszczególnych grup.

Rozważając kwestię wpływu kryzysu na pracę podkreślono, że w nowych warunkach szereg osób, np. młodzież, pozbawiana jest możliwości wejścia na rynek pracy. Zaznaczano, że lokalny dialog społeczny i negocjacje zbiorowe partnerów społecznych to najlepsze instrumenty zbierania informacji o rzeczywistych skutkach kryzysu i sposobach reagowania na to zjawisko.

Raport na temat skutków kryzysu w krajach Europy Zachodniej przygotował ekspert - prof. Jacques Freyssinet z Paryża. Z raportu wynikało, że reakcja partnerów społecznych na kryzys jest zróżnicowana. Niektóre kraje podjęły środki zapobiegawcze i wypracowały rozwiązania, w innych ograniczono się do decyzji o cięciach środków na cele społeczne i w sektorze publicznym, zwłaszcza płace.

Generalnie źle oceniano sytuację w poszczególnych krajach i zwracano uwagę, że kryzys się pogłębia i może trwać dłużej niż przewidywano. Z zainteresowaniem przyjęta została informacja o polskiej ustawie antykryzysowej (Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców), która jest efektem krajowego dialogu społecznego.

Konferencja WTO w Genewie

W dniach 30.11. - 2.12. br. w Genewie odbyła się siódma Ministerialna Konferencja Międzynarodowej Organizacji Handlu (WTO).

Po raz kolejny MKZZ zorganizował w czasie konferencji związkowe forum, w którym uczestniczyło ok. 70 przedstawicieli związków zawodowych z całego świata. NSZZ „Solidarność” i Polskę reprezentowała Katarzyna Zimmer-Drabczyk. Przewodniczący MKZZ Guy Ryder poprowadził konferencję prasową, w której wziął udział Dyrektor WTO Pascal Lamy oraz Dyrektor Międzynarodowej Organizacji Pracy i Ministrowie Handlu z Południowej Afryki, Argentyny i Brazylii.

Międzynarodowy ruch związkowy od wielu lat walczy o bliską współpracę pomiędzy Międzynarodową Organizacją Handlu i Międzynarodową Organizacją Pracy, aby standardy pracy były uwzględniane w stosunkach handlowych. Ruch związkowy przeciwstawia się wykorzystywaniu pracy dzieci, zaniżaniu standardów pracy, domaga się równego traktowania w zatrudnieniu, a przede wszystkim przestrzegania konwencji MOP.

W 2009 r. wydane zostało wspólne opracowanie MOP i WTO na temat globalizacji i szarej strefy w krajach rozwijających. Dyrektor WTO, Francuz Pascal Lamy, zdefiniował cele genewskiej konferencji: po pierwsze chodziło o to, by ministrowie handlu 153 krajów członkowskich WTO, reprezentujący zarówno wielkie mocarstwa gospodarcze, jak kraje wschodzące i kraje najbiedniejsze, przedyskutowali sposoby działania tej organizacji i stopień wdrożenia jej postanowień. Temat handlu i spraw socjalnych został wskazany jako zagadnienie, które powinno stać się przedmiotem prac i negocjacji WTO.