

Upewnienia pracownika

Prawo do uzyskania informacji dotyczących stanowiska oraz warunków pracy i płacy

Upewnienia kandydata dotyczące uzyskania od pracodawcy informacji związanych z proponowanym stanowiskiem pracy oraz warunkami pracy i płacy omówiono przy okazji przedstawiania obowiązku pracodawcy, polegającego na udzielaniu takich informacji kandydatom.

Prawo do poznania ograniczeń i zakazów związanych z zatrudnieniem

Pracownik ma uzasadniony interes w tym, aby pracodawca uczciwie i rzetelnie przedstawił mu informacje dotyczące wszelkich wymagań, ograniczeń i zakazów związanych z zatrudnieniem na danym stanowisku. Dotyczy to zarówno ograniczeń, jak i zakazów wynikających z przepisów prawa oraz innych stosowanych przez pracodawcę.

Jako wymagania, które mogą wchodzić w grę w związku z zatrudnieniem na danym stanowisku, można wymienić konieczność:

- oddelegowania poza stałe miejsce pracy,
- odbywania częstych podróży służbowych,
- poddawania się systematycznemu doskonaleniu zawodowemu
- pracy w zróżnicowanym lub zadaniowym czasie pracy.

Wśród najczęściej spotykanych ograniczeń i zakazów wymienić można te, które dotyczą:

- podejmowania dodatkowej działalności poza stosunkiem pracy,
- prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy

- tajemnicy przedsiębiorstwa lub rozpowszechniania innych informacji nie stanowiących tajemnicy, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przyjmowania prezentów od klientów pracodawcy.

Prawo do odmowy udzielania informacji

Kandydat na pracownika ma prawo do odmowy udzielenia pracodawcy informacji, jeżeli ze względu za swój przedmiot lub sposób pozyskania jest ona prawnie niedopuszczalna lub może być uznana za dyskryminującą. Odmowa ta nie powinna narazić kandydata na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje związane z jego szansami w ubieganiu się o konkretną pracę.

W związku z tym, co powiedziano powyżej, powstaje jednak pytanie, czy kandydat ma prawo bez ponoszenia negatywnych konsekwencji do udzielania odpowiedzi niezgodnej z prawdą w sytuacji opisanej powyżej. Stanowi to tzw. uprawnienie kwestionowania uznawane przez obce orzecznictwo. Na gruncie prawa polskiego sprawa nie jest dostatecznie wyjaśniona. Wydaje się jednak, iż postępując w taki sposób kandydat nie powinien ponosić konsekwencji w sytuacji, gdy w przekonaniu pracodawcy lub z okoliczności konkretnego przypadku wynikałoby, iż sama odmowa udzielenia informacji byłaby jednoznacznie kojarzona przez pracodawcę jako negatywna przesłanka do zatrudnienia kandydata (niezależnie od tego, czy przesłanką tą byłby fakt odmowy udzielenia informacji, czy też jej udzielenie zgodnie z prawdą w sytuacji, gdy jej prawdziwość dyskwalifikowałaby kandydata).

Uprawnienia i obowiązki pracodawcy w zakresie dokumentowania negocjacji

W czasie prowadzenia negocjacji umowy o pracę, o czym była już mowa, kandydat na pracownika winien na żądanie pracodawcy lub z własnej inicjatywy przedłożyć różnego rodzaju dokumenty związane z przyszłym stosunkiem pracy. Pracodawca ma w tym zakresie uprawnienia do:

- sporządzenia i używania własnego kwestionariusza osobowego,
- zapoznania się z treścią dokumentów przedłożonych przez kandydata,
- żądania przedłożenia oryginałów dokumentów w celu sporządzenia z nich kopii lub odpisów,
- włączania dokumentów do akt osobowych pracownika

Przepisy prawa pracy nakładają także na pracodawcę obowiązek zakładania i prowadzenia akt osobowych, oddzielnie dla każdego pracownika. W aktach tych winny być przechowywane m.in. dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie (część A akt osobowych).

Odpowiedzialność w negocjacjach - wzmianka

Wzajemne zachowania się stron w czasie prowadzenia negocjacji zmierzających do zawarcia umowy o pracę mogą w określonych sytuacjach rodzić odpowiedzialność karną i cywilną, co dotyczy zarówno pracodawcy, jak i kandydata na pracownika.

Należy jednakże zaznaczyć, iż samo zerwanie negocjacji czy wycofanie się z negocjacji w sytuacji braku winy nie daje jeszcze podstaw do roszczeń odszkodowawczych i to nawet w przypadku poniesienia znacznych nakładów związanych z ich prowadzeniem. Prawo nie ingeruje bowiem w swobodę negocjowania i związaną z nią autonomię woli obu stron, z których każda ma prawo do samodzielnego podjęcia decyzji o zawarciu lub niezawarciu umowy, włączeniu lub niewłączeniu do jej treści określonych warunków itd. Każda z nich ponosi zatem ryzyko związane z niedojściem do skutku negocjowanej umowy, którego konsekwencją jest prawo do zerwania lub wycofania się z negocjacji skoro tylko podejmie się taką decyzję.

Odpowiedzialność karna

Ujawnienie przez kandydata na pracownika innej osobie (np. nowemu pracodawcy), wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi w stosunku do innego pracodawcy, informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę przedsiębiorcy, stanowi przestępstwo zagrożone sankcją pozbawienia wolności do lat dwóch, ograniczenia wolności lub grzywny.

Niezależnie od powyższego, jeżeli inny pracodawca uzyska bezprawnie informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa (np. w czasie negocjacji) i ujawni ją innej osobie lub wykorzysta we własnej działalności, podlega powyższej sankcji.

Opisane sankcje karne przewiduje ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (art. 23).

Niezależnie od tego, co powiedziano wyżej, sankcjom karnym podlega także ujawnianie tajemnicy państwowej lub służbowej. Ujawnianie zaś tajemnicy zawodowej podlega sankcjom dyscyplinarnym.

Szczególny rodzaj odpowiedzialności karnej stanowi odpowiedzialność z tytułu naruszenia ochrony danych osobowych, zwłaszcza ich niedopuszczalne lub nieuprawnione przetwarzanie, przetwarzanie niezgodne z ustalonym celem, naruszenie obowiązku zabezpieczenia danych.

Odpowiedzialność cywilna

Odpowiedzialność za winę w negocjacjach (*culpa in contrahendo*)

Odpowiedzialność za winę w negocjacjach powstaje wówczas, gdy jedna ze stron zachowuje się nielojalnie w stosunku do drugiej strony, skutkiem czego pierwsza strona ponosi szkodę. Przyjmuje się wówczas, że jeżeli zachowanie tej drugiej strony było naganne, wówczas strona, która poniosła szkodę (zwłaszcza gdy do zawarcia umowy nie doszło), ma prawo domagać się odszkodowania. Przez naganne zachowanie rozumie się zwykle naruszenie w prowadzeniu negocjacji zasady dobrej wiary (czy też inaczej mówiąc zasad współżycia społecznego), wyrażającej się prowadzeniem negocjacji z zamiarem zawarcia umowy i niemożności ich przerwania bez usprawiedliwionej i uczciwej przyczyny.

Należy jednakże zaznaczyć, iż w prawie polskim występuje rozbieżność poglądów co do

podstawy i zakresu takiej odpowiedzialności, co może w praktyce utrudniać dochodzenie roszczenia. Jeżeli chodzi o podstawę odpowiedzialności, reprezentowane są dwa stanowiska, z których pierwsze upatruje jej źródło w tzw. milczącej umowie wiążącej strony w czasie negocjacji, drugie zaś w ogólnych zasadach odpowiedzialności tzw. odpowiedzialność deliktowej (art. 415 i n. KC). Ze względów praktycznych wydaje się, iż bardziej racjonalne jest to drugie stanowisko. Wyraża się to również możliwością poszerzenia zakresu odpowiedzialności poza tzw. ujemny interes umowny, o ile tylko spełnione zostaną wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej.

Odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych

W przypadku gdy w czasie trwania negocjacji zostanie naruszona cześć lub godność, prywatność, swoboda przekonań lub inne dobra osobiste, może powstać odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych (art. 24 i n. KC). Częściej dotyczy to kandydata na pracownika niż pracodawcy.

Odpowiedzialność tego rodzaju powstaje w szczególności, gdy pracodawca próbuje uzyskać od kandydata informacje i dane, których uzyskiwanie jest niedozwolone lub ograniczone przepisami prawa, a ponadto w sytuacji dyskryminowania kandydata ze względu na cechy opisane w pkt 3.1.2. niniejszego opracowania.

W takiej sytuacji poszkodowanemu przysługuje roszczenie o zaniechanie naruszeń, złożenie stosownego oświadczenia woli (przepraszanie), zapłata zadośćuczynienia za doznaną krzywdę moralną względnie odszkodowania na zasadach ogólnych w przypadku poniesienia szkody przez poszkodowanego

Odpowiedzialność z tytułu nieuczciwej konkurencji

Omawiany typ odpowiedzialności może wystąpić w dwóch wskazanych w niniejszym opracowaniu przypadkach, a mianowicie: naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa oraz nakłanianiu do niewykonywania umowy. W świetle przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji są one bowiem klasyfikowane jako tzw. czyny nieuczciwej konkurencji (art. 11 i 12).

Naprawienie szkody poniesionej z powyższego tytułu obejmuje zaniechanie dokonywania naruszeń, złożenie stosownego oświadczenia, wydanie bezprawnie uzyskanych korzyści, naprawienie szkody na zasadach ogólnych (art. 19).