

# **Obowiązki pracodawcy**

## **Obowiązek przedstawienia wymagań związanych z obsadzaniem stanowiskiem pracy**

W zakresie obowiązku rzetelnego i uczciwego przedstawienia wymagań związanych z obsadzaniem stanowiskiem pracy pracodawca powinien przekazać kandydatowi na pracownika informacje z obszaru: ogólnej charakterystyki przedsiębiorstwa pracodawcy (historia, tradycja, cele, struktura organizacyjna, wykonywane produkty i usługi, pozycja na rynku itp.), opisu stanowiska (zakres obowiązków, uprawnień, odpowiedzialności, powiązań hierarchicznych i funkcjonalnych z innymi stanowiskami oraz perspektyw rozwoju), wymogów w zakresie kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i umiejętności (w tym możliwości ich doskonalenia), ryzyka zawodowego, które wiąże się z pracą na obsadzonym stanowisku (jeżeli jest to uzasadnione charakterem, rodzajem pracy lub pełnioną funkcją). Oczywiście jest, iż w poszczególnych przypadkach zakres tego obowiązku będzie różny i zależny od danego stanowiska oraz sytuacji i procedur stosowanych w przedsiębiorstwie w tym zakresie, a także wzajemnej pozycji stron i sposobu prowadzenia negocjacji.

Pracodawca nie jest jednak z zasady zobowiązany do informowania kandydata o tych uwarunkowaniach, które wynikają z przyjętych zwyczajów i stosowanej praktyki w tym przedmiocie, jeżeli w sposób oczywisty wpływają one z danej sytuacji. Ponadto pracodawca nie musi przedstawiać kandydatowi sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa ponad to, co jest udostępnione publicznie. Jeżeli jednak sytuacja ta jest tego rodzaju, iż mogłaby mieć wpływ na naruszenia warunków zawartej w wyniku negocjacji umowy (w szczególności do zaniechania wypłaty wynagrodzenia z powodu braku środków lub likwidacji stanowiska czy zwolnień grupowych), wówczas pracodawca winien poinformować o tym kandydata.

Pracodawca nie może również rozbudzać nieuzasadnionych lub niezgodnych z rzeczywistością nadziei kandydata w zakresie możliwości dojścia do skutku umowy czy też jej poszczególnych warunków. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy kandydat rozwiąże dotychczasową umowę o pracę w celu podjęcia, jego zdaniem pewnego, nowego zatrudnienia. W skrajnych przypadkach może to skutkować powstaniem odpowiedzialności, w szczególności na zasadzie odpowiedzialności deliktowej lub przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a nawet odpowiedzialności kontraktowej, jeżeli z okoliczności wynikać będzie, iż doszło do zawarcia umowy.

## **Obowiązek równego traktowania kandydatów**

Istotnym obowiązkiem pracodawcy (nie tylko w zakresie prowadzenia negocjacji), któremu nowela do Kodeksu pracy nadała rangę ustawową, jest nakaz równego traktowania wszystkich kandydatów oraz poszanowania ich godności i dóbr osobistych, tj., inaczej mówiąc, zakaz dyskryminacji. Obowiązek ten oznacza niedopuszczalność jakichkolwiek rozróżnień, wyłączeń lub uprzywilejowań jednych w stosunku do innych, opartych na kryteriach uznanych za dyskryminujące.

Do kryteriów, które mogą być uznane za dyskryminujące, kodeks zalicza w szczególności: 1) płeć, 2) wiek, 3) niepełnosprawność, 4) rasę, 5) narodowość, 6) przekonania (zwłaszcza polityczne lub religijne) oraz 7) przynależność związkową. Obowiązujące na świecie lub w poszczególnych krajach standardy dodają tutaj jeszcze takie kryteria, jak: 8) stan cywilny, 9) planowanie rodziny, 10) zdrowie, 11) miejsce urodzenia, 12) nazwisko, 13) fotografię, a także w pewnych okolicznościach 14) obywatelstwo, 15) wykształcenie, 16) doświadczenie zawodowe lub 17) służbę w formacjach militarnych.

Konkretnie obowiązek ten sprowadza się do niedopuszczalności uzyskiwania od kandydatów do pracy informacji ww. rodzaju w formie wywiadu kwestionariuszowego, rozmowy, żądania przedkładania dokumentów, a następnie ich wykorzystywania w procesie obsadzania stanowiska na niekorzyść lub na korzyść poszczególnych kandydatów. Dotyczy to również redagowania treści ogłoszeń mających na celu poszukiwanie pracowników. Treść ta nie powinna zawierać elementów, które można by uznać za dyskryminujące w określonym powyżej znaczeniu.

Zadawanie pytań lub uzyskiwanie od kandydatów informacji powyższego rodzaju jest wyjątkowo dopuszczalne u tzw. pracodawców ukierunkowanych. Są to pracodawcy o charakterze lub powiązaniach religijnych lub ideologicznych, którzy z racji owych powiązań mają uzasadniony interes w tym, aby rekrutować i pozyskiwać pracowników o ugruntowanych i zgodnych z ich wymogami przekonaniach.

## **Obowiązek nienakłaniania do naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa**

Pracodawcy nie wolno również nakłaniać kandydatów - pod pozorem otrzymania pracy lub wprowadzenia danych kandydata do bazy danych w celu przedstawienia korzystnych ofert pracy w przyszłości, względnie przedstawienia innym powiązanych z nim pracodawcom - do ujawniania, przekazywania lub udostępniania do korzystania takich informacji mających charakter poufny, a których opisane wyżej wykorzystanie mogłoby wyrządzić szkodę dotychczasowemu pracodawcy kandydata lub innym osobom. Chodzi tu nie tylko o różnego rodzaju informacje, zwykle o poufnym charakterze, dotyczące spraw technicznych, technologicznych, handlowych, organizacyjnych, finansowych, programowych i twórczych, spraw sądowych i pozasądowych, personalnych itp., które nie zostały rozpowszechnione do publicznej wiadomości (tzw. tajemnica przedsiębiorstwa). Dotyczy to również informacji stanowiących tajemnicę państwową i służbową, a także zawodową.

Nie stanowi jednak naruszenia tajemnicy ujawnienie określonych informacji, jeżeli wynika to z przepisów prawa albo gdy informacje te zostały rozpowszechnione do publicznej wiadomości lub stan tajemnicy ustał z innych przyczyn.

## **Zabezpieczenie interesów stron**

Działania menadżera stymulowane są "złotymi kajdankami". Wysokość proporcji wynagrodzenia stałego w stosunku do jego zmiennych składników wynosi czasem nawet 1 do 10, możliwe jest ponadto przyjęcie przez zlecającego zabezpieczenia gwarancyjnego w postaci weksli, wadium lub np. ustalenie, że część wynagrodzenia (np. 70%) odkładana będzie w formie zablokowanej lokaty na specjalnym koncie, które uruchomione będzie po wykonaniu zadań kontraktu. Odpowiedzialność menadżera ukształtowana jest na zasadzie winy. Wyłączenie odpowiedzialności cywilnej menadżera może nastąpić przez wykupienie polisy ubezpieczeniowej na wypadek fiaska spowodowanego siłą wyższą. Z drugiej strony wysoka (np. 36-miesięczna) odprawa, odszkodowanie z tytułu umowy konkurencyjnej i pakiet posiadanych udziałów spółki powstrzymuje reprezentantów właścicieli przed pochopnymi decyzjami względem zarządzającego. Wypowiedzenie umowy, o ile nie uregulowano szczegółowo przyczyn w kontrakcie, może nastąpić z inicjatywy obu stron.

## **Obowiązek zachowania poufności danych osobowych kandydatów**

W związku z pozyskiwaniem od kandydatów w czasie negocjacji informacji i danych różnego rodzaju na ich temat, czy to w formie ustnej, czy pisemnej (kwestionariusze osobowe, życiorysy, listy motywacyjne, dokumenty kwalifikacyjne, testy itd.), na pracodawcy ciąży obowiązek starannego obchodzenia się z tymi informacjami, których natura wymaga zachowania tajemnicy oraz zabezpieczenia ich poufności przed osobami nieupoważnionymi (może on jednak udostępniać je osobom związanym z zatrudnianiem pracowników). W tym zakresie pracodawca winien zwrócić lub zniszczyć dokumenty w przypadku niedojścia do skutku umowy lub po zawarciu umowy, gdy nie mają one dla niego znaczenia (zawsze na żądanie kandydata), jeżeli pracodawca nie ma uzasadnionego interesu w ich dalszym przechowywaniu.

W żadnym wypadku pracodawca nie może ujawniać, przekazywać, wykorzystywać lub zbywać tych informacji lub danych osobom trzecim, chyba że uzyskał na to zgodę pracownika. Należy jednak zaznaczyć, iż na podstawie noweli do Kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych pracodawca ma również obowiązek gromadzenia, prowadzenia i przechowywania określonych informacji i danych na temat kandydata. Dotyczy to w szczególności niektórych danych osobowych pracownika, związanych z wypełnianiem przez pracodawcę obowiązków nałożonych na niego przepisami prawa, np. w zakresie obowiązku podatkowego lub ubezpieczenia społecznego.

## **Obowiązek nienakłaniania do niewykonywania umów**

Pracodawcy nie powinni również zapominać o tym, iż nakłanianie osób świadczących na rzecz innych przedsiębiorców pracę na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego do niewykonywania lub nienależytego wykonywania tych umów może w określonych sytuacjach stanowić czyn nieuczciwej konkurencji. Potocznie jest on nazywany "podmawianiem personelu". Wystarczającą przesłanką do ziszczenia się tego czynu jest samo świadome dążenie do naruszenia umowy, przy czym między nakłanianiem a naruszeniem umowy musi istnieć związek przyczynowy.

Nie każde jednak działanie w tym zakresie będzie uznane za czyn nieuczciwej konkurencji. W szczególności nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji nakłanianie cudzych pracowników do legalnego i uzasadnionego rozwiązania umowy z innym pracodawcą, jeżeli nie ma ono na celu szkodenia temu ostatniemu pracodawcy. Ponadto nie nosi takich znamion również doradztwo prawne lub inne w sprawie możliwości oraz sposobu rozwiązania umowy oraz skutków jej niewykonywania lub nienależytego wykonywania.

### **Obowiązek zwrotu kosztów osobistego przedstawienia się**

Pracodawca może być także zobowiązany do zwrotu kandydatowi kosztów osobistego przedstawienia się, jeżeli takiego przedstawienia wymaga, a obowiązek ten wynika wyraźnie z warunków procedury poszukiwania i doboru pracowników. Jest to wówczas niezależne od faktu zawarcia z nim umowy o pracę. Obowiązek taki wygasa, gdy pracodawca zawiadomi kandydata w sposób przyjęty w ww. procedurze, iż kandydat przedstawia się na własny koszt.

Osobiste przedstawienie się na skutek ogłoszenia w środkach masowego przekazu lub zaaranżowane przez biuro pośrednictwa pracy lub agencję doradztwa personalnego nie uzasadnia jeszcze samo przez się powstania roszczenia o zwrot kosztów osobistego przedstawienia się.

Za koszty osobistego przedstawienia się uważa się koszty przejazdów, noclegu i wyżywienia (jeżeli są konieczne) oraz utraty wynagrodzenia za ten czas. Fakt ich poniesienia musi być związany z przedstawieniem się, uzasadniony i poparty stosownymi dowodami księgowymi (rachunki, bilety, kwity za opłaty itp.).