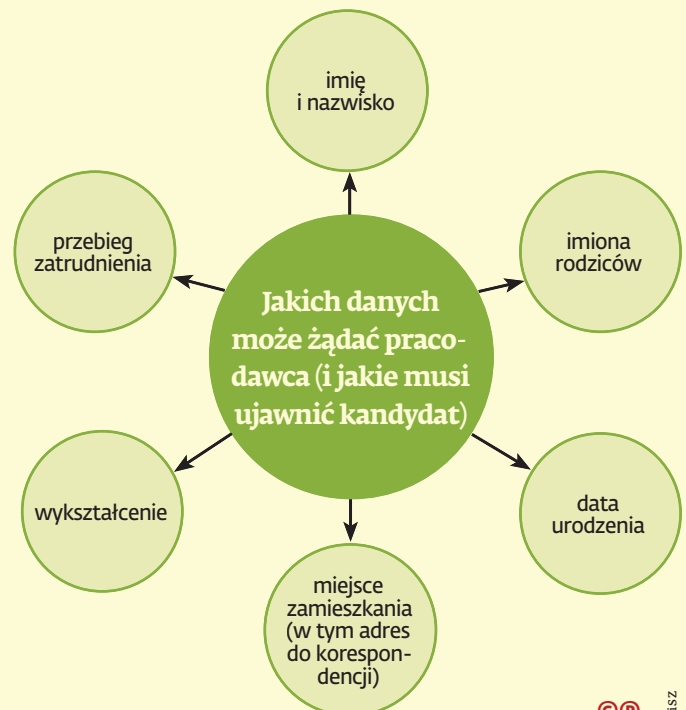


KADRY I PŁACE

podczas rekrutacji podają zmyśnione albo niezupełnie prawdziwe dane już na etapie składania dokumentów aplikacyjnych, czyli w CV i w listach motywacyjnych. Dlatego coraz częściej pracodawcy do przeprowadzania rekrutacji wynajmują profesjonalne firmy, które badają prawdziwość informacji podanych w dokumentach aplikacyjnych oraz weryfikują je podczas rozmów kwalifikacyjnych.

Należy pamiętać, że kodeks pracy, wyznaczając granice żądania informacji przez przyszłego pracodawcę od kandydata do pracy, uprawnia jednocześnie zatrudniającego do domagania się od kandydata ujawnienia przez niego pewnych danych osobowych. **SCHEMAT**



PISZ



JUSTYNA TYĆ

radca prawny,
associate w kancelarii
Domański Zakrzewski
Palinka

BOGUSŁAW
KAPŁON

sześć praktyki prawa
pracy w kancelarii
Domański Zakrzewski
Palinka

Oszustwo w procesie rekrutacji, czyli kiedy CV mija się z faktami

Nie w każdym przypadku, gdy się okaże, że pracownik, aplikując na stanowisko, podał nierzetelne dane, daje to pracodawcy prawo do rozwiązania z nim umowy o pracę. Ograniczona jest również możliwość uchylecia się od skutków oświadczenia o zatrudnieniu złożonego pod wpływem błędu

Podawanie potencjalnym pracodawcom nieprawdziwych informacji przez kandydatów do pracy jest zjawiskiem wbrew pozorom dość powszechnym. Przyczyn jest wiele, m.in. wysokie oczekiwania pracodawców, długi okres pozostawania bez pracy, próba ukrycia niektórych wydarzeń z życia czy też chęć pokazania się z jak najlepszej strony mimo braku atutów. Kandydaci

Co więcej – przyszły pracodawca może zażądać również udokumentowania tych informacji, co w praktyce oznacza, że na rozmowę kwalifikacyjną pracodawca może zaprosić kandydata wraz z teczką dokumentów (art. 22¹ par. 1 i 3 k.p.). Wówczas rekruter, porównując CV ze świadectwami pracy i dyplomami, już na początku jest w stanie wyłapać nieścisłości związane np. z poprzednim zatrudnieniem, przyczynami zakończenia współpracy lub z wykształceniem, kandydaci często bowiem wydłużają okresy zatrudnienia, dodają sobie obowiązków, doświadczenia, kwalifikacji albo chwają się dyplomem magistra, którego nigdy nie zdobyli.

Do nieścisłości pomiędzy CV a dokumentami należy jednak podchodzić z ostrożnością, bo nie każda oznacza kłamstwo. Tego typu wątpliwości mogą pojawić się np. w odniesieniu do byłych pracodawców – pracownik w CV może wskazać rozpoznawalne firmy, na rzecz których faktycznie wykonywał pracę, podczas gdy formalnie zatrudniony był przez mniej znanych przedsiębiorców outsourcingowych czy agencje pracy tymczasowej. Taka rozbieżność między CV a świadectwami pracy nie powinna skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pracownika.

Sankcje po zatrudnieniu

Przyłapanie kandydata na kłamstwie dyskwalifikuje jego szanse w procesie rekrutacyjnym i najczęściej pozbawia go możliwości

KADRY I PŁACE

zatrudnienia. Co jednak, jeśli kłamstwo wyjdzie na jaw dopiero po zawarciu umowy o pracę?

Pracodawca, który po pewnym czasie dowiedział się, że pracownik skłamał podczas procesu rekrutacyjnego albo ukrył istotne informacje, najczęściej szuka sposobu na jak najszybsze rozstanie się z taką osobą, argumentując swoją decyzję utratą zaufania.

Czy jednak każdy przypadek uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę? Czy pracodawca może uchylić się od złożonego przez siebie oświadczenia woli o zatrudnieniu pracownika, złożonego pod wpływem błędu? Odpowiedzi na te pytania nie mogą być jednoznaczne, gdyż okoliczności bywają bardzo różne, a zatem różne bywają także konsekwencje kłamstwa.

Ramka 3

Czy można mówić nieprawdę

W pewnych przypadkach dopuszcza się kłamstwo przyszłego pracownika, za które nie może on ponosić negatywnych konsekwencji. Dotyczy to sytuacji, kiedy rekruter wykracza poza granice dozwolonych przez prawo możliwości uzyskania danych osobowych. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie co do zasady nie musi bowiem odpowiadać na pytania, które wykraczają poza zakres wskazany w art. 22¹ par. 1 k.p. Nie chcąc pozbawiać się szans na zatrudnienie, może na takie pytania odpowiedzieć, mijając się z prawdą. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2008 r. (sygn. akt I PK 37/08), w którym zaznaczył, że: „Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ par. 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ par. 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 par. 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.”.

W praktyce często spotykany jest przypadek, kiedy przyszły pracodawca pyta kandydatkę o ewentualną ciążę lub planowane macierzyństwo, argumentując swoje postępowanie racjonalnością zatrudnienia. Kłamstwo w takim przypadku może wydawać się uzasadnione. Po pierwsze dlatego, że pracodawca wyraźnie wykracza poza granice określone wskazanym powyżej przepisem. Po drugie zaś uzależnianie zatrudnienia od stanu ciąży stanowi dyskryminację w zatrudnieniu (z wyjątkiem sytuacji, kiedy kandydatka ubiega się o pracę wzbronioną kobietom w ciąży wymienioną w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, Dz.U. nr 114, poz. 545 ze zm.). Zatem jeśli ujawnienie prawdy wykluczyłoby zatrudnienie kandydatki, jej kłamstwo nie może pociągać za sobą negatywnych skutków. W orzecznictwie podkreśla się, że w takim przypadku nie można mówić o podstępnych działaniach pracownika, gdyż fałszywa odpowiedź jest jednym ze sposobów ochrony godności osobistej pracownika – stanowi sui generis obronę konieczną przed naruszeniem prawa. Kandydat na pracownika pytany o informacje osobiste może ocenić, że pracodawca narusza jego dobra osobiste, szczególnie godność, a nawet może uznać się za dyskryminowanego (wyroki SN z 17 kwietnia 2007 r., sygn. akt I UK 324/06 oraz z 5 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 37/08). Reasumując – skoro pracodawca nie może żądać pewnych informacji, to kandydat do pracy nie ma obowiązku ich podawania. Jeśli natomiast poda dane nieprawdziwe, to nie narusza obowiązku określonego przepisem prawa, zatem wykrycie tego rodzaju kłamstwa już w trakcie zatrudnienia nie daje pracodawcy podstaw do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. ©

W pierwszej kolejności wskazać należy, że możliwość i sposób zakończenia współpracy z nieuczciwym pracownikiem uzależnione są od rodzaju umowy łączącej strony. W przypadku zatrudnienia na okres próbny oraz na czas określony pracodawca, decydując się na rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie musi wskazywać przyczyny zakończenia stosunku pracy, co znacznie ułatwia rozstanie się z pracownikiem. Jednak w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony lub rozwiązywanych w trybie dyscyplinarnym pracodawca w oświadczeniu składanym w formie pisemnej jest zobowiązany do wskazania prawdziwej i konkretnej przyczyny, która w razie zakwestionowania przez pracownika podlega badaniu przez sąd. RAMKA 3

WAŻNE Skoro pracodawca nie może żądać pewnych informacji, to kandydat nie ma obowiązku ich podawania. Jeśli zaś poda dane nieprawdziwe, to wykrycie tego rodzaju kłamstwa już w trakcie zatrudnienia nie daje pracodawcy podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Waga informacji

Każdemu pracodawcy zależy na skutecznym zarządzaniu zasobami ludzkimi, dlatego tak istotny jest dobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. W związku z tym inaczej przedstawia się sprawa w przypadku kłamstwa pracownika dotyczącego informacji, które są dla pracodawcy kluczowe i których podania może żądać (np. danych o przebiegu i okresach zatrudnienia, doświadczeniu zawodowym, zajmowanym stanowisku czy wykształceniu), a inaczej gdy obejmuje ono dane o mniejszej doniosłości. PRZYKŁAD 1

Przykład 1

Brak kwalifikacji i doświadczenia

Jeśli pracodawca poszukuje pracownika z doświadczeniem na stanowisku kierownika sprzedaży, to oczywiste jest, że nie będzie chciał zatrudnić kogoś, kto ma wyłącznie doświadczenie sprzedawcy i nigdy nie zajmował się relacjami z kontrahentami. W przypadku gdy kłamstwo na ten temat ujawni się po zawarciu umowy o pracę, mając na uwadze uzasadnione obawy co do profesjonalności i prawidłowości wykonywania przez pracownika powierzonych obowiązków, pracodawca będzie uprawniony do rozwiązania z nieuczciwym podwładnym umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W takim bowiem przypadku trudno wymagać od pracodawcy, aby podjął ryzyko zatrudnienia pracownika bez odpowiednich kwalifikacji, narażając się tym samym na ewentualną utratę renomy lub kontrahentów. ©

Dyscyplinarka – wyjątkowo


Co do zasady podanie nieprawdziwych informacji przez kandydata może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W skrajnych jednak przypadkach może być też powodem uzasadniającym zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Aczkolwiek dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych może budzić wątpliwości. Trudno je bowiem przypisywać kandydatowi do pracy, który nie jest jeszcze zobowiązany do przestrzegania tych obowiązków. Z innej jednak strony, jeżeli pracownik podczas zatrudnienia nie sprostuje kłamliwej informacji przedstawionej w CV, to jego naganne zachowanie może być potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, w tym zasady lojalności wobec swojego pracodawcy (art. 100 par. 2 pkt 4 k.p.).

KADRY I PŁACE

Taką wykładnię potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2001 r. (sygn. akt I PKN 244/00), w którym rozpatrywał przypadek kandydata do pracy, mającego I grupę inwalidzką z zakazem podejmowania jakiejkolwiek pracy. Wspomniany kandydat ukrył te istotne informacje (o które de facto pracodawca nie mógł zapytać podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdyż wykraczają one poza granice określone w art. 22¹ par. 1 k.p.) i w rezultacie został zatrudniony. Nie ma wątpliwości, że wprowadził on pracodawcę w błąd co do rzeczywistego stanu zdrowia i braku przeszkód do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Tym samym uniemożliwił pracodawcy wykonanie obowiązków w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W omawianym przypadku sąd doszedł do wniosku, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było jak najbardziej uzasadnione, gdyż jego zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, z czym trudno się nie zgodzić. **PRZYKŁAD 2**

Przykład 2

Utrata kontrahentów i zleceń

W sytuacji opisanej w przykładzie 1 – jeżeli brak odpowiedniego doświadczenia lub kwalifikacji, o których pracownik zapewniał w CV i których nie sprostował po zawarciu umowy o pracę, doprowadzi pracodawcę do utraty renomy, klientów, źródła przychodów bądź poniesienia znacznych kosztów finansowych, to pracodawca będzie mógł rozważyć zakończenie stosunku pracy z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym. Co więcej – pracodawca będzie też uprawniony do dochodzenia od pracownika odszkodowania, zatem konsekwencje kłamstwa mogą być dla pracownika znacznie dotkliwsze. 

Jednakże należy pamiętać, że nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.) powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, co niejednokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał Sąd Najwyższy (wyrok z 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97, wyrok z 10 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 642/99). Wysoce ryzykowne jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeśli ten faktycznie skłamał, np. co do okresów zatrudnienia lub doświadczenia, jeśli to nie ma większego wpływu na wykonywanie przez niego pracy. Sama utrata zaufania może okazać się niewystarczająca.

Błąd pracodawcy

Na gruncie omawianego zagadnienia należy też rozważyć możliwość uchylecia się przez pracodawcę od skutków złożonego oświadczenia woli w przedmiocie zatrudnienia nieuczniwego pracownika. W doktrynie dopuszcza się takie rozwiązanie poprzez odesłanie w art. 300 k.p. do ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm., dalej: k.c.). Zgodnie z art. 84 k.c. możliwe jest uchylene się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. SN w wyroku z 10 września 1997 r. (sygn. akt I PKN 251/97) wyjaśnił, że podstępne wprowadzenie w błąd zachodzi wtedy, gdy podejmowane jest świadome i umyślne działanie w celu skłonięcia określonej osoby do złożenia danego oświadczenia woli. Nie ma przy tym znaczenia, czy błąd odnosi się do faktów poprzedzających zawarcie stosunku prawnego, towarzyszących jego zawarciu, czy też jego skutków.

Jednakże, o ile uchylene się od skutków złożonego oświadczenia woli przez pracodawcę, który został wprowadzony przez pracownika w błąd, nie budzi wątpliwości na gruncie prawa cywilnego, o tyle skutki takiego uchylene się na gruncie prawa

ubezpieczeniowego i podatkowego już tak. Przypomnieć bowiem należy, że złożenie oświadczenia woli pod wpływem błędu, a następnie skuteczne uchylene się od jego skutków prawnych powoduje, iż wadliwa czynność prawna przestaje wywoływać skutki prawne w momencie jej dokonania, czyli z mocą wsteczną.

Z innej strony w sytuacji gdy pracownik podjął pracę i faktycznie ją wykonywał, za co otrzymywał wynagrodzenie, uchylene się od złożonego oświadczenia woli nie może powodować powstania obowiązku zwrotu przez pracownika wynagrodzenia czy też wniosku do ZUS i urzędu skarbowego o zwrot zapłaconych składek. Umowa o pracę zawarta i faktycznie wykonywana rodzi obowiązki składowe i podatkowe, wobec czego omawiany sposób zakończenia współpracy z pracownikiem powinien być rozważany przez pracodawcę przed przystąpieniem pracownika do pracy.

Na co zwrócić uwagę

O możliwości i sposobie zakończenia współpracy z pracownikiem decydują więc rodzaj, waga, okoliczności popełnienia kłamstwa i jego ewentualne konsekwencje. Nie w każdym przypadku uzasadnione będzie dyscyplinarne zwolnienie pracownika, jak również nie w każdym przypadku uzasadnione będzie rozwiązanie umowy o pracę w ogóle. Pracodawca podejmujący decyzję o zakończeniu współpracy z nieuczniwym pracownikiem powinien w pierwszej kolejności rozważyć, w jakich okolicznościach kłamstwo zostało dokonane i jaki ma wpływ na zatrudnienie i interesy pracodawcy. Wnikliwe rozpatrzenie każdego przypadku pozwoli mu uniknąć przykrych konsekwencji, jeśli pracownik zdecyduje się swoich racji dowodzić na drodze postępowania sądowego.

Dane osobowe
w procesie rekrutacji

Przepisy mówią wyraźnie, jakie dane o kandydatach pracodawca może pozyskiwać, a jakich nie. Jednak życie jest bogatsze niż prawo. Między przepisami a praktyką można zaobserwować stosunkowo dużą rozbieżność

O tym, jakie dane o kandydatach wolno zbierać pracodawcy, przepisy mówią w zasadzie jasno. Jak już wskazywaliśmy, art. 22¹ k.p. wymienia: imiona i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres korespondencji), wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia. W szczególnych wypadkach można żądać zaświadczenia o karalności. I to wszystko. W praktyce jednak w procesach rekrutacyjnych pojawiają się informacje o kandydatach do pracy daleko wykraczające poza katalog kodeksowy.

Na płaszczyźnie rekrutacji pracowników dostrzec możemy liczne niedostatki legislacyjne. Czasami zastanawia, dlaczego ustawodawca nie uregulował w przepisach choćby tak oczywistej kwestii,

W sytuacji gdy pracownik podjął pracę i faktycznie ją wykonywał, za co otrzymywał wynagrodzenie, uchylene się od złożonego oświadczenia woli nie może powodować powstania obowiązku zwrotu przez pracownika wynagrodzenia czy też wniosku do ZUS i urzędu skarbowego o zwrot zapłaconych składek.

KADRY I PŁACE

jak stosowanie fotografii kandydata w rekrutacji. Wizerunek człowieka należy do jego danych osobowych, jednak art. 22¹ k.p. formalnie obejmuje tylko pisemne dane osobowe. Mimo to inwencja rekruterów i kandydatów poszukujących pracy powoduje, że listy motywacyjne i życiorysy pełne są danych osobowych niedopuszczonych przez przepisy w toku rekrutacji, jak np. zainteresowania życiowe kandydata, stan cywilny czy też liczba dzieci.

W obliczu tej rozbieżności trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie, jak podejść do danych osobowych w rekrutacji z punktu widzenia firmy. Nie jest to kwestia czysto teoretyczna, ma także swój wymiar praktyczny.

Karalność

Dobrym przykładem rozbieżności praktyki i litery prawa jest żądanie przez pracodawców przedłożenia zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego. Żądanie tego dokumentu przez potencjalnego pracodawcę jest możliwe w świetle zaledwie paru regulacji, wszystkich spoza kodeksu pracy. Chodzi tu o przepisy o ochronie osób i mienia (zatrudnienie pracowników ochrony), przepisy o administracji (zatrudnienie urzędników) czy przepisy o oświacie (zatrudnienie nauczycieli). W tych przypadkach prawo wyraźnie zezwala na żądanie od kandydatów do pracy zaświadczenia o niekaralności. Na marginesie – obecnie trwają prace nad nowelizacją kodeksu pracy, która ma pozwolić na żądanie tego zaświadczenia od kandydatów w branży finansowej.

WAŻNE Obecnie trwają prace nad nowelizacją kodeksu pracy, która ma pozwolić na żądanie zaświadczenia o niekaralności od kandydatów w branży finansowej.

– zwłaszcza na obszarach o podwyższonym bezrobociu albo przy ubieganiu się prace na specyficznych stanowiskach pracy – bez słowa protestu je przedkładają. Dobrym przykładem jest rekrutowanie do pracy przy kasie w branży handlowej. Wydaje się, że ten warunek bardzo wrósł w procesy rekrutacyjne i często kandydaci traktują żądanie zaświadczenia o niekaralności jako coś oczywistego.

Zgoda na przetwarzanie danych

Standardem stało się opatrywanie podań do pracy formułą „wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez firmę...”. Do niedawna świadczyło to dobrze o kandydacie jako o osobie o podwyższonej świadomości prawnej. Obecnie jest to standard. W dostępnych w internecie przykładowych listach motywacyjnych czy też podaniach o pracę formuła ta podawana jest jako stały element, którego nie trzeba nawet edytować.

Mało kto jednak wie, że w ogóle nie ma potrzeby podawania tej formuły w podaniu o pracę. Na podstawie obowiązujących przepisów przyjmuje się bowiem, że kandydat formułujący podanie o pracę umieszcza tam swoje dane osobowe nie tylko świadomie, lecz także z określonym zamiarem, a mianowicie chcąc posłużyć się podanymi danymi osobowymi w celu oznaczenia swoich atutów oraz okazania, czy i w jakim zakresie spełnia wymogi rekrutacyjne do pracy, o którą się ubiega. Przyjmuje się zatem domniemanie jednoznacznej zgody na przetwarzanie jego danych osobowych przez potencjalnego pracodawcę (lub pośredniczącą w procesie zatrudniania firmę rekrutacyjną).

Podawanie tej formuły w podaniu o pracę może mieć w praktyce znaczenie dla pracodawcy, który, co prawda, nie żądał danych spoza kodeksowego katalogu, ale je od kandydata otrzymał. Przykładowo – istotną dla pracodawców informacją jest stan cywilny kandydata. Prawo nie zezwala, aby pracodawca żądał

Ramka 4

Tylko do konkretnej rekrutacji

Należy pamiętać, że zgoda kandydata na przetwarzanie jego danych osobowych w zasadzie powinna odnosić się do tego konkretnego procesu rekrutacyjnego. W praktyce poszukujący pracy bardziej intuicyjnie niż świadomie dają zgodę na przetwarzanie ich danych osobowych w związku z rekrutacją na to dokładnie stanowisko, które ich interesuje. Tymczasem bazy kandydatów do pracy, zgłaszających się do pracodawców, puchną latami do pokaźnych rozmiarów. Takie zbiory podań od paruset, a czasami paru tysięcy kandydatów są w praktyce przechowywane przez działy HR i swobodnie przeglądane przy okazji kolejnych rekrutacji. Stąd bierze się praktyka, że do Kowalskiego dzwoni firma, o pracę w której ubiegał się przed laty, z informacją, że kiedyś składał aplikację, która nie była przyjęta, oraz z pytaniem, czy nie byłby zainteresowany inną pracą. Ocenia się, że taka praktyka narusza przepisy o ochronie danych osobowych, a pracodawcy nie powinni swobodnie używać (przetwarzać) napływających do nich aplikacji w każdej kolejnej rekrutacji. © P

w ogłoszeniu o poszukiwaniu pracowników takich danych, jednakże poszukujący pracy zwyczajowo wpisują je w podaniu. Dzięki dodaniu formuły o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych zdejmują z potencjalnego pracodawcy kłopot, ponieważ dają mu podstawę prawną do przetwarzania takiej informacji. **RAMKA 4**

Screening kandydata

Dość często spotykanym zabiegiem stosowanym przez head hunterów i same firmy poszukujące pracowników na określone stanowisko jest screening (prześwietlenie) kandydatów. Technicznie rzecz biorąc, jest to w zasadzie zadanie dość łatwe dla każdego, jeśli zbiera się informacje z mediów społecznościowych. Wiele osób ma swoje publiczne profile na tych stronach i tylko od nich samych zależy, ile i jakich informacji o sobie umieszczają w sieci. O tym, że okazjonalny screening pracowników jest zjawiskiem powszechnym, świadczy chociażby orzecznictwo sądów rejonowych i okręgowych. Zapadały już wyroki, główne w procesach z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w których postawa pracownika była oceniana na podstawie treści jego wpisów na Facebooku.

Rodzi się więc ciekawe pytanie, czy gromadzenie danych o kandydacie na podstawie informacji umieszczonych przez niego samego w internecie jest zgodne z przepisami o ochronie danych osobowych. Można mieć wątpliwości, czy Kowalski, umieszczając na Facebooku np. wpisy o swoim światopoglądzie, jest w pełni świadomy i godzi się z góry na to, że będą one dostępne dla jego potencjalnych pracodawców. Jednak już np. na takich stronach jak LinkedIn internauci budują swoje profile zawodowe, i to właśnie m.in. po to, by potencjalni pracodawcy mogli ich dostrzec i ocenić. Czy można zatem przyjąć co do informacji z takich źródeł, że istnieje domniemanie zgody na ich przetwarzanie w procesie rekrutacji przez dowolnych

W zasadzie nie ma potrzeby podawania w podaniu o pracę formuły o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych przez potencjalnego pracodawcę lub firmę rekrutacyjną pośredniczącą w procesie zatrudniania. Na podstawie obowiązujących przepisów przyjmuje się bowiem domniemanie wyrażenia przez kandydata takiej zgody.

KADRY I PŁACE

pracodawców? Wydaje się jednak, że nie. Taka zgoda byłaby bowiem iluzoryczna, ponieważ musiałaby dotyczyć jakichkolwiek pracodawców, w jakichkolwiek okolicznościach i jakimkolwiek czasie. Tego, chociażby biorąc pod uwagę doświadczenie życiowe, założyć jednak nie sposób.

Pracodawca ukryty

Niektóre firmy ukrywają się w procesie rekrutowania pracowników. Wynajęta firma rekrutacyjna zamieszcza w internecie i w prasie ogłoszenie o poszukiwaniu pracowników przez „renomowaną firmę z branży budowlanej” lub „dużą firmę ubezpieczeniową”. Ten z pozoru niewinny zabieg wzbudza kontrowersje wśród specjalistów w zakresie ochrony danych osobowych.

WAŻNE Czy gromadzenie danych o kandydacie na podstawie informacji umieszczonych przez niego samego w internecie, np. na Facebooku, jest zgodne z przepisami o ochronie danych osobowych? Wydaje się, że nie. Taka zgoda byłaby bowiem iluzoryczna, ponieważ musiałaby dotyczyć jakichkolwiek pracodawców w jakichkolwiek okolicznościach i w jakimkolwiek czasie.

Problem ten był dotychczas nierozwiązany. Udało nam się jednak uzyskać stanowisko generalnego inspektora ochrony danych osobowych, z którego wynika, że co do zasady GIODO nie kwestionuje możliwości prowadzenia tzw. ukrytej rekrutacji, jednakże pracodawca, który otrzyma CV kandydata, jako administrator zawartych w nim danych osobowych zobowiązany jest poinformować go m.in. o swojej nazwie i adresie najpóźniej w momencie ich pozyskania (więcej na ten temat 27 października w Tygodniku Kadry i Płace). To chyba jednak w praktyce jest trudno wykonalne, stąd kontrowersje wokół anonimowej rekrutacji zapewne pozostaną.

Uwaga na formularze

Na portalach internetowych zajmujących się kojarzeniem pracodawców i pracowników można zgłosić swoją kandydaturę na określone stanowisko albo w ogóle stworzyć profil „poszukującego pracy” poprzez wypełnienie formularza internetowego. Wypełnia się go w ten sposób, że wpisuje się w odpowiednie rubryki żądane dane, przy czym niektóre oznaczone są gwiazdką (*), jako „wymagane”. Oznacza to, że jeśli zainteresowany internauta nie wypełni tych rubryk, nie wypełni w ogóle formularza. Kłopot jednak polega na tym, że niektóre z tych danych (bezwzględnie wymaganych) nie wchodzi w zakres danych o kandydatach, na przetwarzanie których zezwala art. 22¹ k.p. Chodzi o informacje o stanie cywilnym, numerze telefonu czy adresie e-mailowym. Zasadniczo pracodawcom poszukującym pracowników za pośrednictwem takich wy-

specjalizowanych portali nie wolno żądać tych dodatkowych informacji, a przecież prowokowanie sytuacji „danych wymaganych” w formularzu internetowym jest niczym innym, jak ich żądaniem.

Sankcje

W zakresie omawianego zagadnienia najistotniejszą chyba kwestią w praktyce jest stosowanie przepisów o ochronie danych osobowych. Z dokonanego tu przeglądu wynika, że przepisy często bywają nieprzestrzegane. Można by zapewne długo rozważać przyczyny tego stanu rzeczy, z których, krótko rzecz ujmując, za najistotniejsze można uznać dwie:

1. W naszej kulturze brakuje powszechnie przyjętego wzorca ochrony prywatności. Nie przywiązujemy po prostu dużej wagi do siły i znaczenia informacji;

2. W związku z rozwojem internetu rozpowszechnia się akceptacja dla publicznego ujawniania informacji o sobie.

Niemniej jednak ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie ograniczeń w tym względzie, i to takich, których przekraczanie grozi sankcją. **RAMKA 5** ©

Niektóre firmy ukrywają się w procesie rekrutowania pracowników. Jeśli wynajęta do jego przeprowadzenia firma zamieszcza w internecie ogłoszenie o poszukiwaniu pracowników przez „renomowaną firmę z branży budowlanej”, nie wiadomo, komu kandydat udziela zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Ramka 5

2 płaszczyzny stosowania sankcji za łamanie prawa w procesie rekrutacji

1 Zakaz dyskryminacji z kodeksu pracy.

Kandydat do pracy może domagać się od niedosłego pracodawcy odszkodowania z tytułu niezatrudnienia go z tego powodu, że rekrutacja uzależniona była od podania informacji, których żądać pracodawcy nie wolno. Jednakże takich sporów sądowych jest zapewne tak mało, że ryzyko dyskryminowania w rekrutacji staje się de facto iluzoryczne.

2 Odpowiedzialność karnoprawna.

Pracodawca naruszający przepisy o ochronie danych osobowych w rekrutacji naraża się na kary grzywny, ograniczenia wolności, a nawet pozbawienia wolności do dwóch lat. Jednakże wspomniany powyżej brak wzorca kulturowego – ów brak nawyku do traktowania tych naruszeń z właściwą wagą – jest chyba głównym powodem, dla którego postępowania przygotowawcze prowadzone przez policję i prokuraturę, i tak nieliczne, są umarzone na wczesnym etapie z powodu braku społecznej szkodliwości czynu w takim stopniu, który uzasadniałby prowadzenie postępowania karnego. ©

PRENUMERATA:

Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETA PRAWNA: Wersja Standard – miesięczna (październik 2016 r.): 105,00 zł, październik–grudzień 2016 r.: 310,00 zł; Wersja Premium – miesięczna (październik 2016 r.): 121,80 zł, październik–grudzień 2016 r.: 359,60 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie www.gazetaprawna.pl/prenumerata