



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy pracodawca prowadzący rekrutację do pracy może nakazać kandydatowi dostarczenie zdjęcia?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, pracodawca nie ma prawa żądać od kandydata do pracy zdjęcia w czasie procesu rekrutacji.

UZASADNIENIE: _____

Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia (art. 22¹

§ 1 Kodeksu pracy, dalej k.p.).

Zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od pracownika, jest nieco szerszy. Poza wymienionymi danymi pracodawca jest upoważniony do żądania także:

- imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- numeru PESEL pracownika.

Ponadto pracodawca jest uprawniony do uzyskania innych danych osobowych niż wyżej określone, jeżeli

obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (art. 29 § 4 k.p.).

Przepisy prawa pracy nie nakładają zatem obowiązku przekazywania pracodawcy przez kandydata do pracy swojego zdjęcia (niezależnie od formy jego udostępnienia). Nie ma jednak przeszkód, żeby kandydat sam z własnej woli udostępnił pracodawcy dodatkowe informacje na swój temat, np. zdjęcie. Wyrażona przez niego w ten sposób zgoda na wykorzystanie takich danych będzie podstawą przetwarzania tych danych na potrzeby naboru pracowników prowadzonego przez pracodawcę.

Pracodawca nie może sugerować kandydatowi do pracy zakresu innych danych, które z własnej woli kandydat miałby przekazywać. W tej sytuacji bowiem nie można byłoby uznać „zgody” kandydata za przesłankę zezwalającą na pozyskiwanie danych (np. zdjęć) na potrzeby rekrutacji. W relacjach pracodawca–kandydat do pracy trudno byłoby uznać ją za dobrowolną, co potwierdził m.in. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (sygn. akt I OSK 249/09). Uznał on bowiem, że „brak równowagi w relacji pracodawca–pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (fotografii). Tym samym należy uznać, że przetwarzanie zdjęcia jest możliwe jedynie wtedy, gdy kandydat samodzielnie zdecydował o przekazaniu zdjęcia i nie był nagabywany o to przez przyszłego pracodawcę”.