



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

**PYTANIE:**

Pracodawca, prowadząc rekrutację na stanowisko magazyniera (lub kuriera), chce przeprowadzać w systemie informatycznym testy określające predyspozycje kandydatów do pracy na danym stanowisku. Czy ma do tego prawo?

**ODPOWIEDŹ:**

Nie, gdyż takie działanie pracodawcy będzie prowadziło do pozyskiwania od kandydatów do pracy danych osobowych w zakresie szerszym, niż zezwalają na to przepisy prawa pracy.

**UZASADNIENIE:**

Zakres danych, których pracodawca może żądać od kandydata do pracy, określa art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy (dalej k.p.). 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.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą, a pracodawca ma prawo żądać ich udokumentowania (art. 22<sup>1</sup> § 3 k.p.). Pracodawca może żądać od kandydata do pracy podania innych danych osobowych (niż wskazane), np. zaświadczenia o niekaralności, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.). A zatem pracodawca, poza wyjątkami wskazanymi w art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p., może żądać od kandydata do pracy podania danych wyłącznie w zakresie wskazanym w art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. Nie ma on też możliwości żądania udostępnienia innych danych na podstawie pisemnej zgody osoby, której te dane doty-

czą (art. 23 ust. 1 pkt 1 i art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, j.t. DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926, ost. zm. DzU z 2011 r. nr 230, poz. 1371).

**Nawet złożenie przez kandydata do pracy oświadczenia wyrażającego zgodę na przeprowadzenie testu oraz na przetwarzanie danych uzyskanych na jego podstawie nie jest podstawą do przetwarzania innych danych osobowych kandydatów do pracy.** W relacji pracodawca – kandydat do pracy, podobnie jak w relacji pracodawca – pracownik, mamy do czynienia z brakiem równorzędności stron. Dlatego zgoda na przeprowadzenie testu i przetwarzanie uzyskanych w jego wyniku danych nie może być uznana za oświadczenie woli wyrażone w sposób swobodny. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby możliwością pozyskiwania danych osobowych od kandydatów do pracy niezgodnie z przepisami.

Jednoznaczne stanowisko w podobnej sprawie zajął Naczelny Sąd Administracyjny, który stwierdził, że „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. (...) Brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22<sup>1</sup> k.p. katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika” (wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, ON-SAiWSA 2011/2/39, patrz: [www.ekspert3.inforflex.pl](http://www.ekspert3.inforflex.pl)).

Z kolei w kwestii legalności przeprowadzania badań poligraficznych NSA wskazał, że „skutki badań poligraficznych, mimo że dobrowolnych, naruszają prawa i wolności badanych (...). Wyrażenie zgody na badania przy pomocy wykrywacza kłamstw, prowadzone przez pracodawcę, stawia pod znakiem zapytania swobodę tej zgody” (wyrok NSA z 13 lutego 2013 r., II SA 1620/01, niepubl.).

Zdarza się, że takie testy oceniają cechy kandydata do pracy w takich kategoriach, jak: prawdomówność, kradzież (czy ma tendencje do kradzieży mienia/pieniędzy), obsługa klienta (czy jest agresywny, niecierpliwy, niegrzeczny czy też pomocny, grzeczny, bezkonfliktowy), normy (czy ma tendencje do przekraczania norm i łamania przepisów), co oznacza, że dane takie pozyskiwane są nielegalnie. Nawet kontakt pracowników z informacjami stanowiącymi tajemnice prawnie chronione (np. tajemnicę bankową, telekomunikacyjną lub ubezpieczeniową) nie uprawnia pracodawcy do poddawania kandydatów do pracy testom informatycznym oceniającym ich predyspozycje. Jednocześnie, jeśli testami takimi mają być objęci tylko niektórzy kandydaci do pracy (zatrudniani na stanowisko magazyniera lub kuriera) i system informatyczny do tego służący ma wyłącznie pomocniczy charakter, to

takie działanie nie jest konieczne w celu oceny przydatności kandydata do pracy.

Pozyskując dane osobowe kandydatów do pracy na stanowisko magazyniera (lub kuriera) za pomocą takich testów, pracodawca będzie naruszał także przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z nimi administrator danych (pracodawca) przetwarzający dane osobowe powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a zwłaszcza jest obowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem (art. 26 ustawy o ochronie danych osobowych). A zatem biorąc pod uwagę wcześniejsze wyjaśnienia, złożenie przez kandydata do pracy oświadczenia, którego treścią jest wyrażenie zgody na przeprowadzenie testu oraz na przetwarzanie danych uzyskanych na jego podstawie, nie stanowi przesłanki legalizującej przetwarzanie pozyskanych w ten sposób danych osobowych kandydatów do pracy. ■