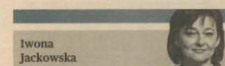


# CV trzeba trzymać pod kluczem

**Prawo** Pracodawca nie może żądać w trakcie rekrutacji danych osobowych według własnego uznania. Nawet jeśli kandydat jest wylewny



Iwona Jackowska  
i.jackowska@pb.pl • 22-333-99-99

Dane o odrzuconych kandydatach do pracy nie zawsze są niszczone, często pozostają w archiwach pracodawców. Ci zakładają, że takie informacje mogą się jeszcze przydać – czy to w trakcie kolejnych poszukiwań pracowników, czy np. w celach marketingowych.

– To dopuszczalne, jeśli pracodawca pozyskał wcześniej od kandydata odrębną zgodę na przetwarzanie jego danych w celu innym niż udział w danej rekrutacji – mówi Anna Kamińska, menedżer działu prawnego eRecruiter.

## Bez zdjęć i wyznań

Taka zgoda powinna być wyodrębniona od zgody na inne czynności, a z jej treści w sposób niebudzący wątpliwości powinno wynikać, w jakim celu, w jakim zakresie i przez kogo dane osobowe będą przetwarzane. W każdym razie dla potrzeb rekrutacji pracodawca nie może żądać szerszego zakresu danych niż ten, do którego uprawnia go art. 22(1) kodeksu pracy. Nie ma prawa domagać się żadnych informacji niemających związku z tym celem ich przetwarzania, w tym np. zdjęć.

– Naruszeniem będzie żądanie, aby kandydat wypełnił formularz, w którym wymaga się obowiązkowego uzupełnienia informacji o poprzednich zarobkach, wyznaniu, stanie cywilnym. A także pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej o życie prywatne czy orientację seksualną – podkreśla przedstawicielka eRecruiter.

## Obowiązki informacyjne

► Każdy potencjalny pracodawca, któremu kandydat udostępnił swoje dane osobowe, musi go poinformować m.in. o celu przetwarzania danych i jego zakresie, znanym mu w chwili gromadzenia danych o odbiorcach lub ich kategoriach, prawie dostępu do danych i ich poprawiania oraz dobroci lub obowiązku podania danych. Informacje te powinny być podane w sposób jasny, czytelny i łatwo dostępny, np. w treści oferty pracy lub na stronie internetowej. Obowiązki te podlegają odpowiedzialności administracyjno-prawnej i karnej. Ich niedopełnienie może być podstawą do wniesienia skargi do GIODO przez osobę, która nie uzyskała takich informacji.

## Roszczenia pracowników

► W przypadku naruszenia ochrony danych osobowych pracownicy mogą np. domagać się usunięcia danych niekompletnych, nieaktualnych, nieprawdziwych, zadośćuczynienia w razie naruszenia dóbr osobistych (np. wizerunku czy tajemnicy korespondencji), a także zażądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub innego postępowania przeciwko osobie winnej uchybień.

Osoba rekrutowana może ujawniać różne informacje o sobie, ale tylko z własnej woli. Rekruter ani pracodawca nie mają jednak prawa robić z tego użytku, gdy dane przedstawione w związku z ubieganiem się o zatrudnienie wykraczają poza katalog kodeksowy. Pod pewnym warunkiem.

Jeśli kandydat z własnej inicjatywy udostępnił ich więcej, to aby ich wykorzystanie przez pracodawcę było legalne, osoba ubiegająca się o pracę powinna wyrazić na to zgodę – podkreśla dr Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO).

## Na granicy dyskryminacji

Wykroczenie poza ustawowy katalog jest ryzykowne, ponieważ może być także odebrane jako dyskryminacja albo naruszenie dóbr osobistych. Według GIODO, w przypadku żądania zbyt dużego zakresu danych osobowych jest prawdopodobne, że zarzut nierównego traktowania zostanie podniesiony w chwili odmowy zatrudnienia. Zwłaszcza gdy wspomniane dane dotyczą stanu cywilnego, wyznania, poglądów politycznych i tym podobnych informacji.

Generalny inspektor przestrzega też przed ich wykorzystywaniem dla oceny kandydata.

Opinia na temat przyszłego pracownika wyrobiona na podstawie takich danych wcale nie musi być zgodna z prawdą. A tak nierzadko się dzieje, gdy rekruter pyta kobietę, czy ma dzieci i w jakim wieku. Zazwyczaj zakłada, że jeśli są małe, to ich mama musi poświęcić im więcej czasu, a więc nie będzie dobrym pracownikiem – podkreśla dr Edyta Bielak-Jomaa.

Tego rodzaju praktyki mogą być podstawą do postawienia zarzutu o dyskryminację, ale są też inne złe strony dla pracodawcy.

– Gdy żąda się danych nazbyt ingerujących w prywatność, do pozyskania których nie ma podstaw prawnych, kandydat do pracy może uznać, że ma pełne prawo podać nieprawdziwe informacje – zauważa GIODO.

**► DANE NIE DLA KAŻDEGO:**  
Dr Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych przypomina pracodawcom, że administratorzy danych osobowych ponoszą odpowiedzialność, karną za ich niewłaściwe zabezpieczenie, skutkujące udostępnieniem danych osobom do tego nieuprawnionym. (POT. WM)



## Życiorys z rąk do rąk

Pracodawca nie ma też prawa przetrzymywać danych osoby, której nie zatrudni. Musi je usunąć.

– Należy przy tym zachować należytą staranność, pamiętając też o usunięciu danych z poczty elektronicznej, a dokumenty papierowe zniszczyć tak, aby mieć pewność, że nie nie dostanie się w niepowołane ręce – mówi Anna Kamińska.

Nie wszędzie też i powszechna lektura.

– Dość częstą praktyką jest przekazywanie sobie między pracownikami interesujących życiorysów kandydatów. To jest rażące naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych i dóbr osobistych. Dokumenty aplikacyjne kandydatów powinny trafiać wyłącznie do osób odpowiedzialnych za rekrutację i upoważnionych do przetwarzania danych oraz przechowywane w miejscu niedostępnym dla pozostałych pracowników – podkreśla przedstawicielka działu prawnego eRecruiter.

GIODO przypomina też, że przetwarzaniem danych w firmie mogą zajmować się tylko osoby do tego upoważnione przez administratora danych osobowych, którym jest pracodawca, i w zakresie określonym w upoważnieniu. Ustawa o ochronie danych osobowych nakazuje ADO dolożenie szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których te dane dotyczą,

w tym właściwego zabezpieczenia danych. Na pracodawcy wobec tego ciąży odpowiedzialność za to, że czyjś życiorys jest w firmie przekazywany z rąk do rąk.

– Przekazywanie nieupoważnionym osobom, np. innym pracownikom, informacji pochodzących ze złożonych w firmie CV czy listów motywacyjnych, jest absolutnie niedopuszczalne, nieuprawnione i naganne. Przepisy przewidują bowiem odpowiedzialność karną administratora danych i administrującego zbiorem danych za niewłaściwe zabezpieczenie, powodujące udostępnienie danych osobom do tego nieuprawnionym – przypomina generalny inspektor.

Kary to grzywna, ograniczenie wolności, a nawet jej pozbawienie, co zależy m.in. od tego, czy przewinienie dotyczy danych zwykłych czy wrażliwych, do których należy np. informacja o niepełnosprawności. Dr Edyta Bielak-Jomaa przypomina, że gdy Polska wdroży przepisy przyszłego rozporządzenia unijnego, również GIODO będzie uprawniony do nakładania kar finansowych za naruszenie prawa. Na razie ich wysokość nie jest jeszcze ostatecznie ustalona, ale mają być dotkliwe.

Według niej nieprawidłowości w gromadzeniu i przetwarzaniu danych przez pracodawców wynikają zarówno z niewiedzy, nieznajomości przepisów, a niekiedy lekceważenia prawa.



”Naruszeniem będzie żądanie, aby kandydat wypełnił formularz, w którym wymaga się obowiązkowego uzupełnienia informacji o poprzednich zarobkach, wyznaniu, stanie cywilnym.

► Anna Kamińska  
menedżer działu prawnego eRecruiter

– To zastanawiające, bo ustawa o ochronie danych osobowych obowiązuje od kilkunastu lat – mówi dr Edyta Bielak-Jomaa.

Jej zdaniem, pracodawca musi dbać o ochronę danych kandydatów do pracy i pracowników nie tylko z uwagi na wymagania przepisów. Także dlatego, że prywatność jest jednym z podstawowych praw człowieka. ☺ ☺

## Skargi do GIODO

Skargi związane z ochroną danych osobowych w zatrudnieniu stanowiły w ubiegłym roku 1 proc. skarg kierowanych do biura GIODO, a co roku wpływa ich ok. 20-30.

- Najczęściej dotyczy:
- stosowania monitoringu wizyjnego przez pracodawców,
  - wręczania wypowiedzenia w obecności osób nieupoważnionych,
  - wykorzystywania przez pracodawcę karty wejść i wyjść pracowników na potrzeby kontroli czasu pracy,
  - kontrolowania przez pracodawcę wartości komputerów (tj. e-mail, komunikatorów, odwiedzin stron www),
  - udzielania informacji o rozwiązaniu stosunku pracy i jego przyczynach osobom nieuprawnionym,
  - udostępniania przez pracodawców informacji związkom zawodowym.