

Prześwietl CV, ale nie bez zgody

Rekrutacja Pracodawca może sprawdzić, czy kandydat mówi o sobie prawdę. Pod warunkiem że „śledztwo” dotyczy danych z Kodeksu pracy

Iwona
Jackowska



i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-99-99

Pracodawca może wynająć nawet detektywa, aby sprawdzić prawdziwość kandydata do pracy. Nie musi tego robić sam, jeśli nie ma na to czasu ani pomysłu. W tej sprawie przepisy nie stawiają tamy.

– Prawo nie zabrania zbierania danych w sposób inny niż bezpośrednio od pracownika. Pracodawca może pozyskiwać je z innych źródeł, korzystać z zasobów internetu, zaglądać na portale społecznościowe. Może to robić samodzielnie, ale też zlecić takie zadania firmie zewnętrznej – mówi Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO).

Nie wszystkie chwytów są jednak dozwolone.

Zlecenie dla detektywa

– Nie można zbierać i wykorzystywać później danych niewymienionych w Kodeksie pracy. Zlecenie dla detektywa może dotyczyć jedynie poszukiwania i sprawdzania informacji określonych w art. 22[1], które ustawodawca uznał za wystarczające do nawiązania stosunku pracy – wyjaśnia generalny inspektor.

Edyta Bielak-Jomaa przyznaje, że w internecie krąży wiele informacji, często wybiegających poza kodeksową listę, i trudno, aby ich pracodawca czy zleceniobiorca nie dostrzegł i się z nimi nie zapoznał. Nie upoważnia go to jednak do wykorzystywania tej wiedzy w celach związanych ze stosunkiem pracy.

– Jeśli pracodawca wykorzysta informacje, których nie powinien gromadzić, na tej podstawie oceni kandydata i np. odmówi przyjęcia go do pracy, powołując się na dane szczególnie wrażliwe, to po prostu naruszy prawo. W ten sposób naraża się na zarzut dyskryminacji w zatrudnieniu albo nierównego traktowania – przestrzega GIODO.

Takie same zasady odnoszą się do danych osób zatrudnionych.

Weryfikacja informacji przekazanych przyszłemu potencjalnemu pracodawcy nie może być jednak przez niego zatajona. Nawet jeśli dostrzeże on podstawy do powątpiewania w prawdziwość przedstawianych faktów. Kłamstwa w CV nie są zjawiskiem nieznanym, czego dowodzi raport firmy doradczej IBBC Group na ten temat, o którym pisaliśmy w zeszłym tygodniu. Jednak osoba ubiegająca się o zatrudnienie musi zdawać sobie sprawę, że zostanie sprawdzona.

Skutki fałszowania dokumentów

► Kłamstwo rekrutacyjne, które ktoś chciałby uwiarygodnić sfałszowanym dokumentem, może skończyć się nie tylko wypowiedzeniem umowy o pracę. Na przykład za podrobiony dyplom ukończenia uczelni wyższej grozi grzywna albo nawet więzienie. Wynika to z art. 270 par. 1 Kodeksu karnego. Jak wynika z przepisu, kto w celu użycia za autentyczny podrobienia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od trzech miesięcy do lat pięciu. Inny przepis, art. 61 Kodeksu wykroczeń stanowi, że kto przywłaszcza sobie stanowisko, tytuł lub stopień albo publicznie używa lub nosi odznaczenie, odznakę, strój lub mundur, do których nie ma prawa, podlega grzywnie do 1 tys. zł albo karze nagany.

– Kandydaci do pracy chcą przedstawić siebie z jak najlepszej strony i dostać wymarzoną pracę, więc posuwają się do nieuprawnionego podnoszenia poziomu posiadanych umiejętności, a niektórzy również dalej, podając nieprawdę informacje o ukończonych studiach czy zdobytym doświadczeniu. Jednym z narzędzi, które pozwala zmniejszyć ryzyko zatrudniania osoby nieposiadającej umiejętności czy doświadczenia, którym chwali się kandydat podczas rekrutacji, jest ostatnio stosowany przez pracodawców background screening – mówi Katarzyna Gospodarowicz, radca prawny w Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zając i Wspólnicy.

Przyzwolenie na weryfikację

Ta metoda polega przede wszystkim na dyskretnym sprawdzeniu referencji kandydata w poprzednich miejscach pracy, zasięgnięciu opinii u przełożonych, współpracowników, podwładnych. Najczęściej na podstawie informacji przekazanych w proponowanym przez pracodawcę formularzu, gdzie osoba ubiegająca się o pracę przedstawia swoją historię zatrudnienia, edukacji, zajmowanych stanowisk.

– Ta procedura powinna być realizowana za wiedzą i zgodą kandydata, wyrażoną przez niego na piśmie i nie może być dorozumiana. Może być ona w każdym czasie cofnięta. W każdym razie zgoda na przetwarzanie danych powinna stanowić odrębne oświadczenie osoby, której dane dotyczą, a z jej treści musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości cel i zakres wykorzystywania danych oraz to, kto będzie je przetwarzał. Jeżeli pracodawca za-

mierza zlecić weryfikację firmie trzeciej, to dane tej firmy powinny znaleźć się na tym oświadczeniu – wyjaśnia radca.

Zwraca też uwagę, że niedopuszczalne jest umożliwienie przejścia kandydata do kolejnych etapów rekrutacji od wyrażenia przez niego zgody na podjęcie czynności sprawdzających przez pracodawców.

– Niestety, niektórzy o tym nie informują, dzwonią do poprzednich firm kandydatów, żeby potwierdzić okres ich zatrudnienia i zadania, czy kontaktują się z uczelniami. Naruszają tym prawo – podkreśla Katarzyna Gospodarowicz.

– Kandydat, który nie ma nic do ukrycia i któremu zależy na pracy, bez wahania wypełni formularz background screening – twierdzi Kamil Pastuszka, dyrektor biura IBBC Group w Warszawie.

Według niego, jest to także pewnego rodzaju test na motywację, a dla pracodawcy dbałość o bezpieczeństwo i rozwój firmy już od momentu rekrutacji, w tym także o samych pracowników.

– Weryfikacja nie może być zatem przeprowadzana w atmosferze nieufności i ataku na kandydata. Aplikant, tak samo jak pracodawca, powinien być przekonany, że działania te prowadzą do obustronnych korzyści – podkreśla Kamil Pastuszka.

Rozstanie z pracownikiem

Kłamstwa mają swoje konsekwencje. Odpowiedzialność, jaką kandydat może za nie ponieść w przyszłości, zależy od ich skutków. Chyba że nie wyraził zgody na przetwarzanie innych informacji niż wskazane w art. 22[1] k.p., a pracodawca wbrew temu sprawdził go pod tym kątem.

– Takie działania pracodawcy byłyby wówczas bezprawne – podkreśla Katarzyna Gospodarowicz.

Kłamstwo wykryte podczas rekrutacji oznacza utratę szansy na pracę. Gdy wyjdzie na jaw po zatrudnieniu, może zakończyć się wypowiedzeniem umowy o pracę, np. z powodu braku kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, jeżeli tego dotyczyła nieprawda, oraz dodatkowo w wyniku utraty zaufania do pracownika. Według Sądu Najwyższego jest to uzasadniona i wystarczająca przyczyna zwolnienia.

Jakich informacji może żądać pracodawca

► Pracodawca ma prawo żądać od osób ubiegających się o zatrudnienie podania swoich imion i nazwisk, daty urodzenia, imion rodziców, miejsca zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenia, informacji o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Takie same dane może zgromadzić od osoby przyjętej do pracy, a ponadto numer PESEL oraz informacje o jej dzieciach (imion, nazwisk, dat urodzenia), jeżeli są konieczne do korzystania ze szczególnych uprawnień rodzicielskich.

Katarzyna Gospodarowicz zastrzega jednak, że dla oceny podstaw do rozstania z pracownikiem ważne jest też, czy pracodawca mógł i starał się zweryfikować informacje podane przez kandydata. Jej zdaniem, przyczyną wypowiedzenia raczej nie mogą być okoliczności, możliwe do sprawdzenia na etapie rekrutacji. Szczególnie dotyczy to znajomości języków obcych czy innych weryfikowalnych kompetencji. Pracodawca, mimo możliwości, nie dołożył bowiem należytej staranności i nie sprawdził podanych w CV informacji.

Nie tylko wypowiedzenie jest rozwiązaniem dla oszukanego pracodawcy. Może on niekiedy uchylić się od skutków oświadczenia woli co do zawarcia umowy o pracę, powołując się na Kodeks cywilny, dokładnie art. 84 w związku z art. 300 Kodeksu pracy. Musi jednak wykazać, że nieprawdziwa informacja jest na tyle istotna, że gdyby pracodawca nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, to nie zawarłby umowy o pracę.

– Pracodawca, który uchyli się od skutków prawnych oświadczenia woli pod wpływem błędu pracownika, musi o tym zawiadomić pisemnie, ale nie później niż przed upływem roku od wykrycia nieprawdy – przypomina radca z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zając i Wspólnicy.

Po złożeniu takiego oświadczenia przyjmuje się, że w rezultacie w ogóle nie doszło do zawarcia umowy.

© P

WIEDZA

DLA SIEBIE: W internecie krąży wiele informacji często wybiegających poza ustawową listę danych, których przedsiębiorca może żądać od kandydata do pracy.

– Nie upoważnia to jednak pracodawcy do wykorzystywania tej wiedzy w celach związanych ze stosunkiem pracy – przestrzega Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych. [FOT. WM]

