

Kupić kota w worku czy zadawać zakazane pytania

To co pracodawca uważa za luźną rozmowę z kandydatem na etat, druga strona dialogu może uznać za naruszenie jej praw lub przejaw dyskryminacji. A stąd już niedaleko do zasądzenia odszkodowania dla osoby, która nie dostała pracy.

Z reguły w procesie rekrutacji pracodawca dąży do zgromadzenia jak największej liczby danych o kandydacie na pracownika. Wydaje się to racjonalne, ponieważ bardziej kompletne informacje zmniejszają ryzyko pomyłki i pomagają w wyborze osoby najlepiej nadającej się na konkretne stanowisko. Trzeba jednak zachować ostrożność, mając na uwadze dość rygorystyczne przepisy wyznaczające katalog danych, których udzielenia można się domagać w trakcie naboru.

Ustawa zasadnicza...

Sama Konstytucja RP w art. 51 stanowi, że nikogo nie można zobowiązać inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. W odniesieniu do stosunków pracowniczych kluczowe znaczenie ma jednak art. 22^[1] § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, aby podała dane osobowe obejmujące:

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

Przyszły szef może domagać się podania innych danych, jeżeli taki obowiązek wynika z odrębnych przepisów. Wskazuje na to art. 22¹ § 4 k.p. Z kolei § 2 tego przepisu, który rozszerza nieco katalog informacji, o które można pytać, odnosi się od osoby już zatrudnionej.

...to dopiero początek

Granice między prywatnością pracownika a prawem pracodawcy do uzyskania informacji o nim, wyznacza rozporządzenie MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.). Podobnie jak wspomniany art. 22¹ k.p. wymienia ono dane, jakie o podwładnym może gromadzić pracodawca. Są to:

- wypełniony kwestionariusz osobowy ubiegającego się o zatrudnienie (rozporządzenie zawiera jego wzór),
- świadectwa pracy z poprzednich zakładów lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiegał się o zatrudnienie,
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- świadectwo ukończenia gimnazjum – w przypadku osoby zatrudnionej w celu przygotowania zawodowego,

- orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- inne dokumenty, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Ubiegający się o etat z własnej woli może złożyć dodatkowe dokumenty. W jego interesie może leżeć potwierdzenie swoich umiejętności i osiągnięć zawodowych, wcześniejszych okresów zatrudnienia, np. w celu skorzystania ze szczególnych uprawnień (np. dodatku stażowego).

Co do zasady kandydat czy też pracownik przekazuje swoje dane osobowe składając oświadczenie. Pracodawca ma jednak prawo żądać, aby udokumentował przekazane informacje.

Nierówna pozycja

Celem wprowadzenia tych regulacji jest ochrona prawa do prywatności kandydata na etat. Inaczej potencjalny pracodawca mógłby nadużywać swojej dominującej pozycji, aby bez ograniczeń gromadzić informacje o kandydatach do pracy, również tych nie mających bezpośredniego związku z ewentualnym zatrudnieniem.

O ile wyliczenie zawarte w art. 22 § 1 k.p. wydaje się precyzyjne, o tyle treść jego § 4 budzi wątpliwości. Przede wszystkim nie jest jasne, jakiego rodzaju akty prawne należy rozumieć pod pojęciem „odrębnych przepisów”. Zgodnie z najbardziej restrykcyjnym poglądem należałoby je utożsamiać tylko z normami wynikającymi z ustaw. Z kolei pogląd najbardziej liberalny wskazuje, że może chodzić o ustawy, rozporządzenia oraz specyficzne źródła prawa pracy, takie jak układy zbiorowe i regulaminy wewnętrzne. Pogląd pośredni, który spotyka się z najszerzą akceptacją przedstawicieli doktryny, zakłada, że mowa jest o przepisach ustaw i rozporządzeń.

Karalność to zwykle tabu

W praktyce pracodawcy często domagają się od kandydatów do pracy, aby przedłożyli tzw. zaświadczenie o niekaralności, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. DzU z 2008 r. nr 50, poz. 292 ze zm.). A można go żądać tylko wtedy, gdy ustawa zastrzega, że dane stanowisko może zająć tylko osoba niekarana, korzystająca z pełni praw publicznych. Może być ono potrzebne również do ustalenia, że kandydat ma prawo zajmować określone stanowisko, wykonywać określony zawód lub prowadzić określoną działalność gospodarczą.

Należy się zastanowić, jakie praktyczne skutki może mieć odmowa przekazania przez kandydata na pracownika danych wymienionych w art. 22 § 1 kodeksu pracy. Wydaje się, że w tej sytuacji potencjalny pracodawca może odstąpić od negocjacji dotyczących zatrudnienia. Inaczej jest, gdy rekrutujący jest nadmiernie ciekawy. Jeśli zażąda udzielenia innych danych niż pozwalają mu na to przepisy, a aplikujący na etat odmówi ich przekazania i z tego powodu zostanie odrzucony, można to zostać uznane za działanie dyskryminacyjne. To z kolei uzasadnia dochodzenie przez kandydata odszkodowania za odmowę zawarcia umowy o pracę.

Kłamstwo nie zawsze szkodzi

Zdarza się, że kandydat przyparty do muru nadmiarem pytań, zaczyna kłamać. Z czym wiąże się podanie przez niego fałszywych informacji? Jeżeli dotyczy to danych wymienionych w art. 22 § 1 k.p., pracodawca może uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o

zawarciu umowy o pracę. Powinien powołać się na jego złożenie pod wpływem błędu. Fałszywa informacja musi być jednak na tyle istotna, że przesądziła o decyzji o zawarciu umowy. Wydaje się też, że ujawnienie takiego kłamstwa w trakcie zatrudnienia może uzasadniać wypowiedzenie umowy.

Co jednak, jeśli kandydat skłamał co do innych okoliczności, niż wymienione w tym przepisie? Przekazanie pracodawcy nieprawdziwych informacji w tym zakresie można uznać za uprawnione działanie jednostki zmierzające do ochrony jej prywatności (obrona konieczna; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06). W takiej sytuacji pracodawca nie ma podstaw, aby odmówić zawarcia umowy czy wypowiedzieć już trwający angaż.

Wabik dozwolony

Teoretycznie art. 22^[1] k.p. nie wyklucza dobrowolnego przekazywania przez kandydata na pracownika innych informacji. Jeżeli więc inicjatywa w tym zakresie wyjdzie ze strony aplikującego, to przyszły szef może korzystać z tych informacji.

Inaczej sytuacja się przedstawia, gdy to przyszły pracodawca wymusza udzielenia „niedozwolonych” informacji. Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09), „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli.” Ta kwestia jest jednak kontrowersyjna. W doktrynie spotyka się również odmienne głosy, zgodnie z którymi zgoda kandydata jest przesłanką pozwalającą pracodawcy przyjąć takie dane.

Świadomy rekruter

Skoro omówione regulacje mają na celu ochronę prywatności pracownika, to ich naruszenie może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy. Może ona wynikać z przepisów o ochronie dóbr osobistych, jak również z unormowań dotyczących zakazu dyskryminacji w pracy. Ponadto rekrutujący powinien pamiętać, że w odniesieniu do informacji przekazywanych przez kandydatów do pracy traktowany jest jak administrator danych osobowych. A z tym również wiąże się konieczność spełnienia określonych wymogów.

Autor: Piotr Szwechłowicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy