

kancelarie rp

kancelarierp.pl

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawniczych. W serwisie baza ponad 200 dokumentów, przyjazny i prosty generator oraz sieć wysoko wyspecjalizowanych prawników dostępnych na wyciągnięcie ręki.

Prawda i fałsz w procesie rekrutacji

PRAWO PRACY | Każdy kandydat aplikujący o pracę pragnie się pokazać z jak najlepszej strony. Niektórzy przedstawiają jednak nieprawdziwe informacje dotyczące swojego wykształcenia, doświadczenia lub planów założenia rodziny.

Przepisy kodeksu pracy określają katalog informacji, które powinna przedstawić osoba ubiegająca się o zatrudnienie, są to: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Żądanie podania informacji wykraczających poza wskazany zakres powinno wynikać z przepisów szczególnych. Przykładowo, przepisy dotyczące zatrudniania pracowników administracji publicznej często wymagają, aby kandydaci na dane stanowisko byli niekarani. Na tej podstawie pracodawca może żądać od aplikującego o pracę zaświadczenia o niekaralności.

Pracodawca może również żądać udokumentowania powyższych danych, co wiąże się z obowiązkiem przedstawienia np. dyplomów ukończenia uczelni wyższych, czy też świadectw pracy.

W praktyce zdarza się, że pracodawcy wymagają przedstawienia dodatkowych informacji np. o stanie cywilnym lub planowanej ciąży. Kandydat na pracownika, nawet jeśli ma świadomość, że nie ma obowiązku przekazywania tych informacji, często ich udziela, ponieważ nie chce zostać wyeliminowany z procesu rekrutacji.

Odmowy lub nieprawda

Podanie przez kandydata nieprawdziwych informacji lub odmowa podania informacji, w zakresie w jakim kandydat ma obowiązek ich przekazania, daje pracodawcy możliwość odstąpienia od negocjacji dotyczących zatrudnienia bez dalszych konsekwencji.

Kandydat może natomiast odmówić ujawnienia informacji wykraczających poza zakres określony w kodeksie pracy. Jeśli z tego powodu pracodawca nie zatrudni kandydata, kandydat może wystąpić przeciwko niedoszłemu

pracodawcy o odszkodowanie, w związku z naruszeniem przepisów prawa pracy dotyczących zakazu dyskryminacji. Wynika to z faktu, że przepisy te odnoszą się również do etapu rekrutacji.

W przypadku, gdy pracodawca dowie się o tym, że podane przez kandydata informacje są nieprawdziwe już po zatrudnieniu danej osoby, może podjąć (w zależności od okoliczności) jedno z następujących działań:

- uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli co do zawarcia umowy o pracę jako złożonego pod wpływem błędu wywołanego przez drugą stronę,
- wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia bądź nawet rozwiązać ją bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pracodawca może uchylić się od skutków oświadczenia woli, kiedy fałszywa informacja podana przez pracownika jest na tyle istotna, że w przypadku poznania prawdy przez pracodawcę, nie zawarłby on umowy o pracę z tym pracownikiem. Przykładowo, pracodawca poszukujący osoby na stanowisko dyrektora finansowego, ma podstawy do uchylenia się od zawartej umowy o pracę jeśli okazało się, że pracownik podał fałszywe informacje w zakresie doświadczenia wymaganego dla osoby na tym stanowisku.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie wymaga pisemnego uzasadnienia. W związku z tym, pracodawca może skorzystać z tego prawa bez konieczności wyjaśnienia, że następuje to z powodu podania przez pracownika nieprawdziwych informacji w procesie rekrutacji. Należy jednak mieć na uwadze, że istnieją orzeczenia, zgodnie z którymi podczas ewentualnego procesu wytoczonego przez pracownika w związku z wypowiedzeniem umowy zawartej na czas określony, pracodawca może zostać zobowiązany przez sąd do

•ZDANIEM EKSPERTA

Michał Blach

prawnik
w Kancelarii KSP Legal & Tax
Advice w Katowicach



Od 25 maja 2018 r., gdy wejdzie w życie ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, które będzie wprost stosowane w polskim systemie prawnym, pracodawcy powinni uzyskiwać od kandydatów zgody na przetwarzanie danych osobowych, zgodnie z postanowieniami RODO, przynajmniej do czasu, gdy w orzecznictwie nie zostanie ustalona interpretacja, że samo przesłanie CV w procesie rekrutacji stanowi wystarczające domniemanie udzielenia zgody na przetwarzanie danych osobowych. ©

przedstawienia przyczyn wypowiedzenia umowy na czas określony.

Wypowiedzenie umowy oraz jej rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia powinny być uzasadnione szczególnymi okolicznościami i podaniem nieprawdziwych informacji o kwalifikowanym charakterze. Przykładem może być wskazanie przez pracownika, że ukończył on określony kierunek studiów, gdy w rzeczywistości w ogóle nie uzyskał wyższego wykształcenia. Pracodawca powinien jednak zachować ostrożność podejmując decyzję o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) umowy i dołączyć zweryfikować czy w danej sytuacji jest uprawniony do podjęcia takich środków.

Poza tym, wysoce wątpliwe jest wyciąganie konsekwencji służbowych wobec pracownika, który co prawda podał nieprawdziwe dane, ale tylko takie, których zgodność z kodeksem pracy nie miał obowiązku ujawniać. Przykładowo, trudno wyobrazić sobie podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy, która podczas rozmowy rekrutacyjnej oświadczyła, że nie ma dzieci, gdy faktycznie w toku świadczenia pracy okaże się, że je posiada.

Konsekwencje dla kandydata

Odmienne kształtują się konsekwencje w zakresie informacji, których pracodawca nie może żądać podczas procesu rekrutacji. W praktyce zdarza się, że pracodawcy proszą o podanie przez kandydatów dodatkowych informacji, jeśli nie wprost w ogłoszeniu o pracę, to podczas rozmowy rekrutacyjnej. W takiej sytuacji kandydat może: odmówić podania tych informacji, podać prawdziwe informacje lub podać informacje nieprawdziwe.

Jak wskazano powyżej, kandydat może odmówić ujawnienia informacji wykraczających poza zakres określony w kodeksie pracy. Wykazanie przez kandydata, że potencjalny pracodawca wyeliminował go z procesu rekrutacji z tego powodu, daje aplikującemu o pracę możliwość wystąpienia przeciwko niedoszłemu pracodawcy z pozwem o odszkodowanie, w związku z naruszeniem przepisów prawa pracy dotyczących zakazu dyskryminacji.

Może się zdarzyć, że podczas rozmowy rekrutacyjnej kandydat z własnej inicjatywy przekazuje informacje wykraczające poza te określone w kodeksie pracy, o które pracodawca

nie pytał. W takim przypadku jest to dobrowolne działanie kandydata i pracodawca nie może ponosić z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji. Jednak w sytuacji, gdy pracodawca prosi o podanie takich informacji i kandydat je ujawnia, to mimo tego, że kandydat działa dobrowolnie, istnieje ryzyko zgłoszenia przez kandydata w Państwowej Inspekcji Pracy praktyki pozyskiwania przez pracodawcę informacji wykraczających poza dozwolony zakres.

Podanie przez kandydata informacji nieprawdziwych, w zakresie w jakim nie jest on zobowiązany do ich ujawnienia, co do zasady, nie daje pracodawcy możliwości wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wynika to z faktu, że w tym przypadku nie istnieje obowiązek pracownika do ujawnienia tych danych, a tym samym pracownik podając fałszywe dane nie narusza żadnego obowiązku pracowniczego.

Wydaje się, że podobnie pracodawca nie może skorzystać z uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli kierując się fałszywą informacją, której kandydat nie miał obowiązku przedstawić. Oczywiście w takiej sytuacji należy pamiętać, że pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, który przekazał informacje nieprawdziwe co może skutkować negatywnymi konsekwencjami dla tego pracownika.

Ochrona danych

W większości ogłoszeń o pracę widnieje prośba o zamieszczenie w przesyłanym CV tzw. klauzuli zgody na przetwarzanie danych osobowych, mimo, że obowiązek ten nie wynika obecnie wprost z przepisów. Natomiast w praktyce przyjmuje się, że samo wysłanie aplikacji o pracę stanowi domniemaną zgodę na przetwarzanie danych osobowych. Jednak, zamieszczenie takiej klauzuli może

mieć dla pracodawcy znaczenie w przypadku, gdy dany kandydat w CV dobrowolnie zamieści informacje, których nie ma obowiązku ujawniać zgodnie z przepisami prawa pracy, np. o swoim stanie cywilnym. W takim przypadku zamieszczenie klauzuli o zgodzie na przetwarzanie danych dodatkowo zabezpiecza pracodawcę na wypadek kontroli przetwarzania danych w zakresie, w jakim pracownik ujawnił dane, których nie miał obowiązku przedstawiać.

Należy mieć również na uwadze, że od 25 maja 2018 r. zacznie obowiązywać Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (z ang. General Data Protection Regulation, dalej „RODO”), które wprowadza nowe regulacje dotyczące ochrony danych osobowych. Zawiera ono także przepisy określające wymogi co do klauzuli zgody na przetwarzanie danych.

Zgodnie z zapisami RODO, zgoda na przetwarzanie da-

RZECZPOSPOLITA

TYDZIEŃ TEMU PISALIŚMY O:

Ewa Klecha: Mediacja to alternatywny sposób rozwiązywania sporów. Teraz jest już możliwość polubownego rozstrzygnięcia problemów w ramach postępowania administracyjnego.

Artykuł dostępny:

kancelarierp.pl/baza-wiedzy

nych ma mieć charakter uprzedni względem samego przetwarzania. Ze zgody powinno wynikać:

- jakie dane osobowe będą przetwarzane,
- w jakich konkretnie celach będą one przetwarzane,
- jakie operacje będą na nich wykonywane,
- kto może je przetwarzać, a więc kto jest ich administratorem.

Zgodnie z RODO zgoda musi mieć charakter wyraźny. Nie uznaje się za wyrażenie zgody milczenia osoby, której danych dotyczy lub braku jej aktywności. ©

—Michał Blach