

Nie każdą dostępną w sieci informację o kandydacie do pracy firma może wykorzystać

Szczególną ostrożność trzeba zachować, przeglądając media społecznościowe. Nie jest do końca uregulowane, do jakiego stopnia mogą być one podstawą oceny w trakcie rekrutacji



Agata Majewska
radca prawny,
Ślązak Zapiór i Partnerzy

Postępująca aktywność w sieci, zwłaszcza w mediach społecznościowych, znajduje odzwierciedlenie również na rynku pracy. Prowadzone w dzisiejszych czasach procesy rekrutacyjne nie sprowadzają się już bowiem tylko do weryfikacji nadesłanego CV i listu motywacyjnego. Niejednokrotnie polegają też na dokładnym prześwietleniu kandydata do pracy za pośrednictwem wszelkich dostępnych kanałów i źródeł. Zatrudniający poszukują informacji u poprzednich pracodawców, ale również obserwują konta na portalach społecznościowych, i to zarówno tych o stricte biznesowym charakterze, jak i tych typowo prywatnych.

Wynika to zazwyczaj z chęci minimalizacji ryzyka zatrudnienia kandydata, który w istocie nie ma deklarowanych umiejętności lub wykształcenia. A przecież na rynku można się spotkać z tzw. fabrykami dyplomów, w których bez problemów da się kupić dokument potwierdzający kwalifikacje w dowolnej dziedzinie.

Warto jednak przyjrzeć się temu, czy obowiązujące przepisy wyznaczają granicę dopuszczalnego weryfikowania informacji podanych przez kandydata albo poszukiwania bez jego zgody danych, których nie ujawnił w przesłanych dokumentach. Czy informacje zamieszczone przez niego na Facebooku lub Instagramie mogą być brane pod uwagę przez przyszłego pracodawcę?

Dopuszczalne granice

Stosunkowo nowy trend na polskim rynku pracy, który wywodzi się z Wielkiej Brytanii oraz USA, to background screening (nazywany również pre-employment screening). Polega na prześwietleniu i potwierdzeniu informacji podanych przez kandydatów w składanych dokumentach aplikacyjnych, zarówno przez samych pracodawców, agencje rekrutacyjne, jak i przez specjalistyczne podmioty oferujące tego typu usługi. Stosowanie tej metody jest z reguły uzasadniane obawą przed ewentualnymi skutkami zatrudnienia niewłaściwego pracownika, czyli stratami finansowymi lub wizerunkowymi.

Szczególnym zainteresowaniem background screening cieszy się przy rekrutacji specjalistów i wyborze kadr wyższego szczebla, m.in. w takich podmiotach jak instytucje finansowe, administracja państwowa, placówki oświatowe itp. Najczęściej ogranicza się do weryfikacji prawdziwości informacji na temat wykształcenia, doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji. Zdarzają się jednak przypadki, że prześwietla się również sferę życia prywatnego aplikującego, w tym jego poglądy, orientację seksualną, aktywność społeczną lub stan rodzinny. Chodzi więc o informacje, których kandydat nie ma obowiązku ujawniać w CV. W praktyce odbywa się to niejednokrotnie bez wiedzy i zgody samego zainteresowanego. To zaś rodzi pytania o zgodność takiego działania zarówno z prawem pracy, jak i przepisami dotyczącymi danych osobowych.

Kodeks pracy dość szczegółowo określa zakres informacji, jakich pracodawca może żądać od kandydata do zatrudnienia. Są to dane mające znaczenie dla jego oceny w procesie rekrutacji lub wymagane wprost przepisami. Dodatkowe informacje – w sposób bezpośredni lub pośredni – pracodawca może pozyskać na podstawie udzielonej przez zainteresowanego dobrowolnej zgody.

Co więcej, zasadą jest, że w toku rekrutacji oraz zatrudnienia dane gromadzi się na podstawie oświadczeń odpowiednio kandydata lub pracownika. Dopiero w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia pracodawca może żądać ich udokumentowania. Dotyczy to jednak wyłącznie tych danych, które zostały przez aplikującego podane, nie zaś dodatkowych informacji, które pracodawca chciałby uzyskać.

Oznacza to, że pracodawca – nawet za zgodą kandydata – nie może pozyskiwać na jego temat informacji, co do których ten nie wyraził świadomej i wyraźnej zgody. Dotyczy to np. jego zdolności finansowej, nabytych kompetencji, konfliktów w poprzednim miejscu pracy, posiadanych umiejętności lub okresu zatrudnienia u innego pracodawcy.

Zdaniem prezesa UODO

W kontekście prześwietlania kandydatów do pracy swoje stanowisko przedstawił krajowy organ nadzoru w zakresie ochrony danych osobowych. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych dopuszcza kontakt z byłymi pracodawcami, jeśli kandydat zgodzi się na to wyraźnie, w szczególności w formie pisemnego oświadczenia. Przy czym, zdaniem organu, jako zgody na kontakt z byłym pracodawcą nie możemy potraktować samego złożenia przez kandydata referencji lub listu polecającego. Jeśli kandydat nawet udzielił zgody na kontakt z byłym pracodawcą, to zakres pytań nie może wykraczać poza dane przekazane wcześniej przez samego zainteresowanego. Celem kontaktu może być jedynie potwierdzenie informacji posiadanych już przez potencjalnego pracodawcę, nie zaś poszerzenie ich zakresu, w szczególności o wiadomości, co do których rekrutujący obawia się, że mogły zostać zatajone przez kandydata.

O ile jednak prezes UODO dopuszcza możliwość kontaktu z byłym pracodawcą w celu uzyskania lub potwierdzenia referencji na podstawie zgody kandydata, to nie dopuszcza już takiego mechanizmu działania w relacji z uczelnią w celu potwierdzenia uzyskania jej dyplomu. W opinii organu bowiem bezpośredni kontakt z uczelnią w celu potwierdzenia, że dana osoba ją ukończyła, jest niedopuszczalny, gdyż wymagałby udostępnienia danych kandydata w celu jego identyfikacji, a to wymaga zapewnienia odpowiedniej podstawy prawnej.

Ważny jest charakter portalu

Kwestia sprawdzenia konta kandydata na portalach społecznościowych, zwłaszcza tych o czysto prywatnym charakterze, pozostaje co do zasady nieuregulowana. W szczególności w odniesieniu do branż kreatywnych, które opierają swoją aktywność na takich platformach jak Facebook, Instagram czy TikTok, trudno jest określić wyraźną granicę między tym, gdzie dany profil ma jeszcze charakter zawodowy, a gdzie prywatny. Jej znaczenie jest natomiast o tyle istotne, że w toku rekrutacji pracodawca może brać pod uwagę i oceniać tylko informacje niezbędne dla oceny kandydata jako potencjalnego pracownika, nie zaś jako osoby prywatnej.

Sięgając do stanowiska prezesa UODO, można zauważyć, że jego zdaniem informacje zamieszczone przez kandydata do pracy w portalach społecznościowych jako takich nie mogą być wykorzystywane w procesie rekrutacji. Zasadne więc wydaje się rozróżnienie charakteru danego portalu. Te o charakterze profesjonalnym, jak LinkedIn, są wykorzystywane co do zasady właśnie do budowania zawodowej marki osobistej, a konta na nich są niejednokrotnie podlinkowywane w dokumentach aplikacyjnych, co należałoby interpretować jako zgodę na wykorzystywanie umieszczonych w nich danych właśnie w celu rozwoju kariery zawodowej. Jeśli jednak kandydat tego nie uczyni, to powinien zostać poinformowany, że ewentualnie jego dodatkowe dane analizowane przez rekrutera pochodzą właśnie z tego typu platformy. Przeważająca część informacji na profesjonalnych portalach społecznościowych dotyczy jednak wykształcenia i doświadczenia zawodowego, a więc danych, do których przetwarzania pracodawca jest uprawniony na etapie rekrutacji na gruncie przepisów kodeksu pracy.

Źródłem informacji o kandydacie mogą być również ogólnodostępne informacje w zakresie jego aktywności zawodowej, np. wpis do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej dotyczący prowadzonej przez kandydata działalności gospodarczej lub publikacje naukowe, prasowe itp.

Odmienne należałoby natomiast spojrzeć na konta na portalach społecznościowych, które służą wyłącznie do celów prywatnych. Z reguły zawierają one informacje, do przetwarzania których pracodawca nie ma prawa bez zgody kandydata. W tym kontekście musimy pamiętać, że z uwagi na obowiązujące przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym również na etapie rekrutacji, informacje na temat prywatnego życia kandydata do pracy zamieszczone na jego profilu na Instagramie lub Facebooku nie mogą w żaden sposób wpływać na ocenę jego aplikacji. Dotyczy to zwłaszcza takich danych jak jego stan rodzinny, poglądy polityczne lub religijne, przynależność do różnego rodzaju organizacji lub też inne prywatne aktywności. W praktyce często się zdarza, że aplikacje są odrzucane z powodu niestosownych zdjęć lub niepoehlebnych opinii o poprzednich pracodawcach publikowanych przez kandydata na jego stronach w mediach społecznościowych, a nawet na podstawie przejawianych przez niego zdolności komunikacyjnych lub sposobu wyrażania się.

Samo przeglądanie prywatnego konta na portalu społecznościowym może nie stanowić naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w rekrutacji, ale to jednak na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że nie kierował się przy ocenie kandydata danymi dotyczącymi jego sfery pozazawodowej.

Zgoda może nie wystarczyć

Od kilku lat przepisy kodeksu pracy wprost upoważniają pracodawcę do przetwarzania dodatkowych danych kandydatów i pracowników na podstawie udzielonej przez nich zgody, ale nadal aktualne pozostają wątpliwości co do podobnego postępowania w warunkach rekrutacji i zatrudnienia. Dotyczą one przede wszystkim oceny dobrowolności takiej zgody przy wzięciu

pod uwagę, czemu miałyby ona służyć i jakie pośrednie lub bezpośrednie konsekwencje może za sobą pociągać. Szczególną uwagę zwraca na to Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Mimo kodeksowego zakazu niekorzystnego traktowania lub wyciągania negatywnych konsekwencji z tytułu odmowy lub wycofania zgody na podanie przez kandydata dodatkowych informacji, w praktyce taka postawa aplikującego niejednokrotnie może podważać zaufanie pracodawcy co do jego wiarygodności, a podsycać obawy przed zatrudnieniem osoby fałszującej lub podkolorowującej informacje na temat swojego wykształcenia, doświadczenia lub kompetencji.

Niezależnie od kwestii dobrowolności problematyczne może się okazać również określenie zakresu danych, których miałyby dotyczyć taka zgoda. Wszak wyrażając ją, zarówno kandydat, jak i podmiot rekrutujący często nie mają wiedzy, jakie dane na skutek prześwietlenia jego profilu zostaną pozyskane – w szczególności zaś, czy nie będą to dane osobowe szczególnej kategorii, jak zdrowie, przynależność związkowa czy też karalność.

Dlatego też z dużą ostrożnością należy podchodzić do gromadzenia jakichkolwiek informacji, które pozyskujemy od kandydata na pracownika na podstawie jego zgody, niezależnie od tego, czy następuje to z jego inicjatywy, czy też z inicjatywy pracodawcy.

Uprawnienia prześwietlanego

Działania rekrutera – niezależnie od tego, czy jest to bezpośrednio przyszły pracodawca, czy też wyspecjalizowany podmiot działający na jego zlecenie – muszą cechować pełną przejrzystość i transparentność. Oznacza to, że kandydat na każdym etapie rekrutacji ma prawo do pełnej informacji na temat zakresu i źródeł danych przetwarzanych w jej toku, okoliczności, które wpłynęły na odrzucenie jego aplikacji lub przejście do kolejnego etapu, oraz kręgu podmiotów, którym jego dane rozstały w związku z rekrutacją udostępnione. W szczególności zaś kandydat ma prawo otrzymania od rekrutującego kompleksowe zestawienie zawierające zgromadzone w toku rekrutacji informacje.

Jak widać, metoda background screeningu może się okazać zarówno pomocna, jak i niebezpieczna dla pracodawcy. Niewątpliwie pozwala na dokładniejszą weryfikację wiarygodności kandydata na dane stanowisko, zwłaszcza jeśli ma ono kluczowe znaczenie dla organizacji lub wiąże się z szerokim zakresem odpowiedzialności w szczególnym wyeksponowaniu. Jeśli jednak pracodawca zdecydował się na taki sposób wsparcia zewnętrznej lub wewnętrznej rekrutacji, to powinien stosować go wyłącznie na podstawie i w zakresie, w jakim uzyska na to wyraźną zgodę zainteresowanego. Dodatkowo background screening powinien się ograniczać do potwierdzenia prawdziwości informacji już podanych przez kandydata, nie zaś służyć do pozyskiwania na jego temat jakichkolwiek danych za jego plecami. Jest to bowiem narzędzie, które niewątpliwie wymaga wyważenia ryzyk: z jednej strony zatrudnienia nieodpowiedniego kandydata, z drugiej zaś zarzutu przetwarzania jego danych osobowych niezgodnie z przepisami bądź naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji z uwagi na kierowanie się czynnikami, które nie mogą być brane pod uwagę w toku rekrutacji.

Z uwagi na obowiązujące przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym również na etapie rekrutacji, informacje na temat prywatnego życia kandydata do pracy zamieszczone na jego profilu na Instagramie lub Facebooku nie mogą w żaden sposób wpływać na ocenę jego aplikacji.

**Zapraszamy
do zadawania pytań**
kip@gazetaprawna.pl