

Czy cv musi być ze zdjęciem?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: sobota, 08, czerwiec 2013 00:00

Barbara Łączna

Odłony: 2508

Pracodawca prowadzący rekrutację do pracy nie może nakazać kandydatowi dostarczenie zdjęcia wyjaśnia GİODO. Biorąc pod uwagę przepisy Kodeksu pracy, pracodawca nie ma do tego prawa. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenia, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od pracownika jest nieco szerszy. § 2 powołanego przepisu upoważnia pracodawcę do żądania także innych danych osobowych pracownika poza wymienionymi w § 1, tj. imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numeru PESEL pracownika. Ponadto pracodawca jest uprawniony do uzyskania innych danych osobowych niż wyżej określone, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (§ 4 cytowanego przepisu). Niemniej powyższe przepisy nie nakładają obowiązku przekazywania pracodawcy przez kandydata do pracy swojego zdjęcia (niezależnie od formy jego udostępnienia). Zatem stwierdzić należy, że o ile kandydat sam z własnej woli udostępni dodatkowe informacje na swój temat, np. zdjęcie, to wyrażona przez niego zgoda na wykorzystanie będzie elementem legalizującym przetwarzanie tych danych na potrzeby naboru przez pracodawcę.

Warto również dodać, że pracodawca nie może sugerować kandydatowi do pracy zakresu innych danych, które z własnej woli kandydat miałby przekazywać. W tej sytuacji bowiem nie można byłoby uznać „zgody” kandydata za przesłankę zezwalającą na pozyskiwanie danych (np. zdjęć) na potrzeby rekrutacji, gdyż w relacjach pracodawca – kandydat do pracy trudno byłoby uznać ją za dobrowolną, co potwierdził m.in. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (sygn. akt I OSK 249/09). Uznał on bowiem, że „Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych (fotografii). Tym samym uznać należy, że przetwarzanie zdjęcia jest możliwe jedynie wtedy, gdy kandydat samodzielnie zdecydował o przekazaniu zdjęcia i nie był nagabywany o to przez przyszłego pracodawcę.

Źródło: www.giodo.gov.pl