

Warszawa, 19.08.2025 r.

Jak bardzo rekruter może sprawdzać kandydata? Testy kompetencji i psychometryczne – czy są zgodne z RODO?

Prowadząc rekrutację, przyszłemu pracodawcy zależy na wyborze jak najlepszego kandydata, który będzie spełniał wszystkie wymogi stanowiskowe, a jego osobowość pozwoli mu idealnie wpasować się w środowisko pracy. Kandydat z kolei chce możliwie najlepiej zaprezentować się najpierw na papierze, wysyłając dokumenty aplikacyjne, a następnie potwierdzić swoje atuty w trakcie rozmów rekrutacyjnych. Jednak oceniając potencjalnego pracownika, w pewnym momencie dotrzemy do granicy, której przekroczenie może skutkować naruszeniem RODO. Pojawia się więc pytanie: gdzie przebiega granica między rzetelną weryfikacją kandydata a naruszeniem jego prywatności i z czego dokładnie to wynika?

Jakie dane można pozyskiwać w rekrutacji?

Pracodawca nie byłby w stanie dokonać trafnego wyboru bez wglądu w dane osobowe kandydatów, co jest w pełni logiczne i potwierdzone w przepisach. Kodeks pracy jasno wskazuje, jakich danych pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Art. 22 (1) Kodeksu pracy wymienia m.in. podstawowe dane identyfikacyjne, kontaktowe wskazane przez kandydata, a także informacje o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca żąda podania trzech ostatnich kategorii danych wyłącznie wtedy, gdy są one niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy.

Co za tym idzie, w pełni uzasadnione i zgodne z prawem będzie zwrócenie się do kandydata z prośbą o przedstawienie do wglądu dyplomu, certyfikatu, czy innego dokumentu potwierdzającego posiadane wykształcenie lub kwalifikacje zawodowe. Podobnie w przypadku różnego rodzaju testów umiejętności lub kompetencji wymaganych na określonym stanowisku (np. testów językowych, zadań praktycznych itp., które nie badają inteligencji lub ogólnego stanu psychofizycznego) – ich przeprowadzenie będzie zgodne z obowiązującymi przepisami.

Brzmiąc bardziej formalnie: podstawą prawną przetwarzania wyżej wskazanych danych będzie art. 6 ust. 1 lit. c RODO, czyli przetwarzanie niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze. Większość pozostałych informacji, wykraczających poza ramy kodeksu pracy, kandydat może przekazać nam dobrowolnie (co jest uznawane za wyrażenie zgody na ich przetwarzanie). Mowa tu np. o zdjęciu w CV, informacji o zainteresowaniach, hobby, posiadaniu psa lub kota itp.

Trzeba jednak pamiętać o problematycznym aspekcie zgody. W procesie rekrutacji lub zatrudnienia zgoda na przetwarzanie danych osobowych nie może być uznana za dobrowolną, jeśli istnieje wyraźny brak równowagi między stronami. Kandydat nie zawsze ma realną możliwość odmowy wyrażenia zgody bez ponoszenia negatywnych konsekwencji, w postaci np. odmowy zatrudnienia. Zgody nie należy uważać za dobrowolne, jeżeli osoba, której dane dotyczą, nie ma rzeczywistego lub wolnego wyboru oraz nie może odmówić ani wycofać zgody bez niekorzystnych konsekwencji.

Gdzie znajduje się granica dogłębnego sprawdzenia kandydata?

Kiedy znamy już kompetencje wymarzonego kandydata i wiemy, że spełnia wszystkie wymogi formalne, możemy chcieć pójść dalej i ustalić, czy będzie pasował do zespołu i stylu pracy. Jaki ma temperament? Czy posiada pożądane przez nas cechy charakteru? Jak radzi sobie z presją w sytuacjach kryzysowych? Takie informacje można próbować uzyskać m.in. poprzez testy osobowości lub testy psychometryczne

W tym miejscu jednak należy się zatrzymać, wkraczamy bowiem w prywatną sferę kandydata. STOP na granicy mówi również RODO. Zgodnie z art. 9 Rozporządzenia: „zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających (...) danych dotyczących zdrowia”. Jak od każdej reguły, istnieją pewne wyjątki – np. wyraźna zgoda osoby, której dane dotyczą, upublicznienie danych przez nią samą czy obowiązek wynikający z odrębnych przepisów prawa.

Ostatni z wyjątków może mieć zastosowanie w przypadku profesji, w których ustawa wprost wskazuje na konieczność przeprowadzenia w ramach postępowania kwalifikacyjnego badania psychologicznego, badania psychofizjologicznego czy podobnych. Natomiast w większości innych przypadków, gdy nie istnieją ustawowe regulacje określających szczególne wymogi na stanowiskach pracy lub służby, nie będziemy mogli skorzystać ze wspomnianych wyjątków. Choćby z uwagi na art. 22 (1b) Kodeksu pracy, który wskazuje, iż „zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie może stanowić podstawę przetwarzania danych z art. 9 RODO (np. dane o zdrowiu) wyłącznie, jeżeli przekazanie tych danych następuje z inicjatywy osoby”. Zaproszenie kandydata do wykonania testu jest inicjatywą pracodawcy, zatem brak będzie dobrowolności takiej zgody.

Na potwierdzenie dodajmy, że zgodnie ze stanowiskiem Grupy Roboczej Art.29, co wynika również bezpośrednio z RODO, dane dotyczące zdrowia obejmują również informacje o zdolnościach intelektualnych i emocjonalnych danej osoby. Dane o stanie zdrowia zdefiniowano jako wszystkie dane ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie zdrowia fizycznego, lub psychicznego danej osoby.

Podsumowanie

Przepisy Kodeksu pracy w sposób jednoznaczny określają jakie dane osobowe pracodawca może pozyskiwać od kandydata w procesie rekrutacji (m.in. informacje niezbędne do oceny kwalifikacji zawodowych i wiedzy przydatnej do pracy). Potrzeby pracodawców w zakresie określenia predyspozycji kandydatów są jednak znacznie szersze. Już wiele lat temu postulowano, aby ustawodawca doprecyzował w przepisach dopuszczalność lub zakaz stosowania testów psychometrycznych w rekrutacji. Mimo to w polskim porządku prawnym wciąż brakuje jasnych regulacji w tym zakresie i należy je interpretować z innych przepisów. Analiza obowiązujących przepisów RODO prowadzi do wniosku, że testy psychometryczne, ze względu na to, iż ujawniają informacje o stanie zdrowia psychicznego, zdolnościach intelektualnych czy emocjonalnych, co do zasady nie będą zgodne z prawem.

Nawet gdyby przyjąć ich prawną dopuszczalność, ich wykonywaniem i interpretacją powinny zajmować się wyłącznie osoby posiadającą specjalistyczną wiedzę z zakresu medycyny lub psychologii. Chodzi o uniknięcie zarzutów, że z uwagi na niezwykle skomplikowaną naturę ludzkiej psychiki, wyniki testów są mało dokładne, a interpretacja wyników jest czysto subiektywna i może prowadzić do dyskryminacji.

Marcin Strysko – specjalista ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.