

## Agencje pracy wypytyują o kandydatów

Firmy rekrutacyjne szukając pracy specjalistom, **rezygnują z pisemnych referencji**. Wolą poznać przyszłego pracownika na podstawie rozmów z jego przełożonymi czy kolegami

**Paweł Jakubczak**  
pawel.jakubczak@infor.pl

Zbieranie referencji jest zdaniem prawników zgodne z prawem.

– O ile kandydat do pracy wyrazi zgodę na procedurę referencyjną – zaznacza **Bartłomiej Raczkowski** z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

W tym celu powinien zawrzeć w CV klauzulę wyrażającą zgodę na udział w procesie rekrutacyjnym prowadzonym przez agencję pracy. Tym samym daje pozwolenie na kontakt rekrutera z osobami, które mogą udzielić mu referencji.

– One, w odróżnieniu od kandydata na pracownika, nie muszą składać agencji oświadczenia, iż zgadzają się na rozmowę z rekrutorem. Zawsze przecież mogą odmówić – mówi **Bartłomiej Raczkowski**.

Agencja pracy, mając zgodę kandydata, może zatem kontaktować się z jego kolegami z pracy.

– Etyka jednak wymaga, żeby konsultant zawsze uprzedził go o tym, że będzie rozmawiał z byłymi lub obecnymi współpracownikami czy kierownikiem – mówi Aleksandra Kujawa, p.o. menedżer zespołu rekrutującego specjalistów i menedżerów w obszarze sprzedaży i marketingu w Antal International.

Dodaje, iż konsultant renowanej firmy rekrutacyjnej nie zdradza kandydatowi, jaki był wynik takiej rozmowy. Oznacza to, że osoba udzielająca referencji może liczyć na pełną poufność.

Ale jest też możliwa inna sytuacja, kiedy to firma rekrutująca działa z inicjatywy przedsiębiorstwa, a nie kandydata. Wtedy jest traktowana, tak jakby to ona była pracodawcą.

Wówczas nie może żądać ustnych referencji o kandydacie. Nie pozwala na to kodeks pracy a konkretnie art. 22<sup>1</sup>. Jest w nim mowa o tym, jakich danych osobowych pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Prze-

3783 agencje

zatrudnienia działają w Polsce

pis zawiera katalog zamknięty i nie są w nim wymienione referencje. W praktyce jednak jeśli konsultant firmy rekrutacyjnej zadzwoni do byłego szefa kandydata do pracy, to ten może udzielić mu informacji (jeżeli taka jest jego wola).

– W efekcie przepis ten można omijać – mówi Michał Gołębiowski, prawnik w Antal International.

Zgadza się z nim **Bartłomiej Raczkowski**, twierdząc,

że potrzebne jest unowocześnienie uprawnień do sprawdzenia przydatności potencjalnych pracowników do przyszłej pracy. Zmiana art. 22<sup>1</sup> jest więc potrzebna, bo zbieranie referencji w przypadku specjalistów to standard. W Antal od początku tego roku w procesach rekrutacyjnych rozpatrzono ponad 4,5 tys. kandydatur. Szacunkowo sprawdzenie referencji dotyczyło co drugiej osoby. W szczególności kandydatów aplikujących na stanowiska menedżerskie oraz specjalistyczne wymagające dużej mobilności i samodzielności w działaniu oraz wysokich umiejętności interpersonalnych.

### PISALIŚMY O TYM

Prywatne agencje pomogą publicznym pośrednikom  
– DGP nr 43/2012

[www.praca.gazetaprawna.pl](http://www.praca.gazetaprawna.pl)