

Świadczenia pracy umykają pracodawcom.

A przekłamania w CV mają się dobrze



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Niekiedy rekrutacja przebiega wyłącznie na podstawie przedstawionych przez kandydata na pracownika: CV, listu motywacyjnego czy pisemnych referencji od poprzednich pracodawców. Tymczasem jednym z elementów weryfikacji kandydatów na pracowników może – a nawet powinno być – sprawdzenie świadectw pracy od poprzednich pracodawców.

Jak się jednak okazuje, nie wszyscy zatrudniający pamiętają o tym, by takich dokumentów wymagać, ba – często nie są nawet świadomi, że mogą ich zażądać już na etapie rekrutacji. Oczywiście firmy rekruterskie z reguły zapewniają, że taka weryfikacja jest dokonywana. Jednak nie każdy zatrudniający korzysta z ich usług. Czasem też sami pracodawcy nie przywiązują należytej wagi do tego, by od kandydatów wymagać świadectw pracy przed zatrudnieniem. Dotyczy to zwłaszcza firm, które mają do czynienia z dużą rotacją pracowników.

Z innej zaś strony sami kandydaci często nie mogą, a bywa też, że nie chcą, przedstawiać świadectw

pracy. Niekiedy starania o nową pracę mają miejsce wtedy, gdy kandydat jest wciąż jeszcze zatrudniony u dotychczasowego pracodawcy i nie może mieć dokumentu, który zostanie mu wydany po ustaniu zatrudnienia. Bywa też, że czeka na świadectwo długi czas albo nie otrzyma go w ogóle. Może też sam zdecydować o nieskładaniu świadectwa pracy ze względu na informacje w nim zawarte. Potencjalny pracodawca może bowiem wyczytać z niego np., że pracownik został zwolniony z poprzedniej pracy w trybie dyscyplinarnym, jego umowa wygasła z powodu tymczasowego aresztowania czy też, że wynagrodzenie kandydata jest zajęte przez komornika.

To wszystko powoduje, że często świadectwa pracy trafiają do pracodawców z dużym opóźnieniem, a wówczas weryfikuje się tylko najważniejsze kwestie, które wpływają na uprawnienia i obowiązki pracownika (jak np. wymiar urlopu czy zajęcie komornicze). Nikt bynajmniej nie porównuje wówczas szczegółów CV i świadectwa pracy. Jeśli w tym pierwszym były nieścisłości czy wręcz przekłamania dotyczące np. stanowiska, na którym kandydat poprzednio wykonywał pracę, lub zakresu jego obowiązków, to z reguły pozostaną niezauważone. I obydwa dokumenty spokojnie leżą w teczkach pracownika.

Oprócz tych problemów praktycznych są i prawne. W przepisach jest bowiem pewna niekonsekwencja. Kodeks pracy pozwala pracodawcy żądać wszelkich dokumentów potwierdzających przebieg zatrudnienia. Tymczasem przepisy wykonawcze mówią, że domagać się można tylko świadectw pracy z roku, w którym kandydat ubiega się o angaż, a dokumenty dotyczące zatrudnienia z poprzednich lat kandydat może przedstawić dobrowolnie. Gdyby więc opierać się tylko na przepisach wykonawczych i stosować je rygorystycznie, bez inicjatywy kandydata nie można by się dowiedzieć np. o dyscyplinarnym zwolnieniu, które miało miejsce przed kilkoma laty. A z innej strony – co w sytuacji, gdyby grudniowa rekrutacja przeciągnęła się do stycznia czy lutego? Między obowiązkiem a dobrowolnością jest tu jednak płynna granica. Z jednej strony, niezależnie od tego, czy pracodawca ma prawo żądać dokumentu, czy nie, to od kandydata zależy, czy go przedstawi (i tym samym zwiększy bądź zmniejszy swoje szanse w rekrutacji). Z drugiej zaś strony pracodawca może wpłynąć na inicjatywę pracownika. Wystarczy, że powie: koniecznie potrzebuję świadectwa pracy z tego roku, ale byłoby dobrze widziane, gdyby pan/pani dostarczył/a również poprzednie. ©



JAKUB STYCZYŃSKI

jakub.styczynski@infor.pl
@JakubStyczynski

(Nie) warto kłamać w CV

Pracodawcy często nie pamiętają, by od kandydatów do pracy wymagać świadectw pracy. Ci ostatni nie zawsze też mogą (bądź chcą) je przedkładać. A kiedy już w końcu świadectwa trafiają do zatrudniających, ci nie porównują ich z innymi dokumentami aplikacyjnymi

Informacje zawarte w CV determinują dalsze zainteresowanie kandydatem do pracy. Od nich zależy, czy aplikujący zostanie zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną. Dlatego też kandydaci prześcigają się w umieszczaniu w nich jak najatrakcyjniejszych danych o sobie. Upiększają pewne fakty bądź koloryzują na temat swoich umiejętności. Bywa też, że wprost kłamią, pisząc o zajmowanym przez siebie wcześniejszym stanowisku lub stażu pracy. Zawodowe życiorysy z reguły milczą też o takich kwestiach, jak zajęcie komornicze, zwolnienie z poprzedniej pracy w trybie dyscyplinarnym albo wygaśnięcie umowy z tytułu tymczasowego aresztowania (na podstawie art. 66 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.).

Świadectwo pracy

Jednym z najlepszych sposobów na wychwycenie nieprawidłowości w CV czy poznanie nieujawnionych w tym dokumencie słabych stron kandydata jest weryfikacja jego świadectwa pracy. Jednak, co zgodnie podkreślają eksperci, pracodawcy często zapominają, że mogą się go domagać od pracownika już na etapie rekrutacji. **RAMKA 1**

Pracownicy ze swej strony często nie dostarczają świadectw przed podpisaniem umowy o pracę. Zwlekają tydzień, miesiąc,

Ramka 1

Prawo pozwala

Świadectwa pracy można domagać się od pracownika jeszcze przed jego zatrudnieniem. Prawo do tego daje art. 22¹ k.p. Stanowi on, że pracodawca może żądać od kandydata do pracy m.in. informacji o wykształceniu oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Jednocześnie kodeks wskazuje, że udostępnienie pracodawcy takich danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą, jednakże zatrudniający ma prawo żądać również ich udokumentowania. Z kolei rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 62, poz. 286 ze zm.) doprecyzowuje, że pracodawca może żądać świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy obejmujących rok kalendarzowy, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie. Kandydat może też dodatkowo przedłożyć świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy, obejmujące okresy przypadające w innym roku kalendarzowym niż ten, w którym pracownik stara się o przyjęcie do pracy. **INFOGRAFIKA**

- Z rozporządzenia wynika, że nie można żądać świadectw pracy z lat poprzednich, ale pracownik może sam dobrowolnie je przedłożyć. Informacje o przebiegu wcześniejszego zatrudnienia pracodawca może też uzyskać np. z referencji od poprzednich pracodawców. Najczęściej pracownik przedstawi tylko te, które są pozytywne, w związku z czym zachodzi duże ryzyko, że pracodawca nie dowie się o zwolnieniu dyscyplinarnym, które miało miejsce np. trzy lata wcześniej - wskazuje dr Magdalena Zwolińska, adwokat w DLA Piper Wiater Sp.k. Jak jednak podkreśla Monika Smulewicz, dyrektor zarządzająca i partner w Grant Thornton, korzystanie z powyższych przepisów może zaoszczędzić firmie kosztów związanych nie tylko z rekrutacją, lecz także ze szkoleniem i wdrożeniem do pracy niewłaściwego kandydata. **©©**

Współpraca **KTop**

Czego zatrudniający może być ciekaw na etapie rekrutacji

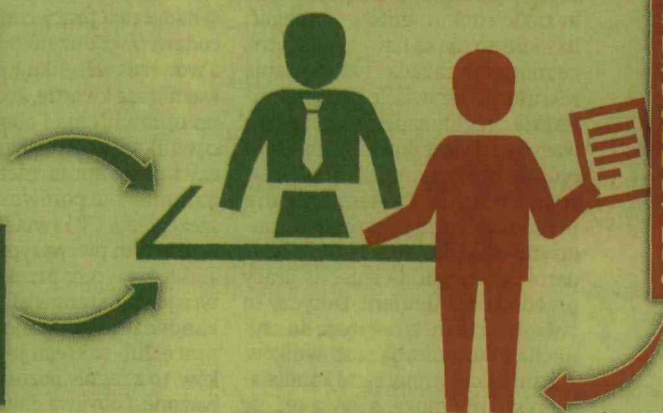
PRACODAWCA MOŻE ŻĄDAĆ OD KANDYDATA DO PRACY M.IN.:

podania danych osobowych obejmujących wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia
- w formie oświadczenia
- np. w CV czy w liście motywacyjnym oraz udokumentowania tych danych

przedstawienia świadectw pracy* z poprzednich miejsc pracy obejmujących rok kalendarzowy, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie

KANDYDAT DO PRACY MOŻE TEŻ SAM PRZEDŁOżyć PRACODAWCY:

świadectwa pracy* z poprzednich miejsc pracy obejmujące inne lata kalendarzowe niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie



* Dotyczy to też innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia.