
Urząd
Ochrony
Danych
Osobowych



Poradnik dla pracodawców – rekrutacja

Bartłomiej Żeromski

Urząd Ochrony Danych Osobowych

Warszawa, 2018 r.

Urząd Ochrony Danych Osobowych
ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa
www.uodo.gov.pl
kancelaria@uodo.gov.pl

Zakres danych osobowych przetwarzanych w procesie rekrutacji

Jakich danych pracodawca może żądać w procesie rekrutacji?

Art. 22¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika:

Pracodawca **ma prawo żądać** od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię, nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) data urodzenia,
- 4) adres zamieszkania,
- 5) dane o wykształceniu, umiejętnościach, doświadczeniu zawodowym (ukończonych szkołach oraz studiach, przebytych szkoleniach i kursach, poprzednich pracodawcach, zajmowanych stanowiskach oraz obowiązkach zawodowych)

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji – prawo pracy

Art. 6 ust. 1 lit. b RODO

przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub **do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy;**

Art. 6 ust. 1 lit. c RODO

przetwarzanie jest niezbędne do **wypełnienia obowiązku prawnego** ciążącego na administratorze

Art. 23 ust. 1 pkt. 2 uodo z 1997 r.

jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa;

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji – szerszy zakres danych

art. 6 ust. 1 lit. a RODO

osoba, której dane dotyczą **wyraziła zgodę** na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów

Forma wyrażenia zgody – **konieczna pisemność?**

Art. 4 pkt 11 RODO

„zgoda” osoby, której dane dotyczą oznacza dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub **wyraźnego działania** potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych

Art. 9 ust. 2 lit. a RODO

osoba, której dane dotyczą, **wyraziła wyraźną zgodę** na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach

*„Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych w celu wykorzystania ich w **kolejnych naborach** prowadzonych przez X przez okres najbliższych 6 miesięcy.”*

*„Wyrażam zgodę na przetwarzanie szczególnych kategorii danych, o **których mowa w art. 9 ust. 1 RODO**, które zamieściłem w liście motywacyjnym oraz załączonych do niego dokumentach.”*

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji – informacje o karalności

Art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 o Krajowym Rejestrze karnym (Dz. U. 2018 poz. 1218 ze zm.)

Prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, **przysługuje pracodawcom**, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego **z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności**, korzystania z pełni praw publicznych, a także **ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska**, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej

Przykładowe zawody:

nauczyciele (art. 10 ust. 8a ustawy – Karta Nauczyciela),

straż graniczna (art. 31 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej),

Detektywi (art. 29 ust. 2 ustawy o usługach detektywistycznych)

Wymóg nieskazitelnego charakteru lub nieposzlakowanej opinii – czy można pytać o karalność?

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji – poszukiwanie informacji o pracowniku

Poszukiwanie informacji o kandydacie do pracy na portalach społecznościowych

„Background screening”

Potwierdzanie informacji zawartych w referencjach

Kontaktowanie się z byłym pracodawcą

Potwierdzanie posiadanych kwalifikacji, ukończenia kursu lub szkoły

“Czarne listy” - tworzenie list negatywnych

Art. 22¹ § 3 Kodeks pracy

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą.

Pracodawca ma obowiązek poinformować kandydata do pracy **w sposób jasny, czytelny i łatwo dostępny** o:

pełnej nazwie i adresie swojej siedziby, danych kontaktowych inspektora ochrony danych (o ile go wyznaczył), celu przetwarzania danych oraz **podstawie prawnej przetwarzania**, znanych mu w chwili gromadzenia danych odbiorcach danych lub ich kategoriach, zamiarze transgranicznego przetwarzania danych (o ile taki istnieje), okresie, przez który dane będą przetwarzane bądź kryteriach ustalania tego okresu, przysługujących jej prawach do żądania dostępu do danych, w tym otrzymania ich kopii, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania, **prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie** bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem, prawie wniesienia skargi do organu nadzorczego, dobrowolności lub obowiązku podania danych i konsekwencjach ich nie podania (art. 13 ust. 1 i 2 RODO)

Obowiązek informacyjny można wypełnić m. in.:

- W treści ogłoszenia o pracę,
- Bezpośrednio po otrzymaniu CV kandydata
- W formie automatycznej odpowiedzi, w przypadku komunikacji za pośrednictwem poczty elektronicznej

Rekrutacja bez rekrutacji

Osoba poszukująca pracy z własnej inicjatywy, niezależnie od tego, czy potencjalny pracodawca prowadzi proces rekrutacji czy też nie, wysyła do różnych podmiotów swoje aplikacje.

Możliwe działania:

Zaproszenie na rozmowę/przyjęcie do pracy

Usunięcie danych

Odesłanie otrzymanego życiorysu

Przechowywanie danych po zakończeniu rekrutacji – kiedy usunąć?

Art. 5 ust. 1 lit. e RODO

Zasada ograniczenia przechowywania

przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, **przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane**; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą

Przechowywanie danych na wypadek ewentualnych roszczeń, w tym z tytułu dyskryminacji

Art. 17 ust. 3 lit. d Prawo do bycia zapomnianym

Ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w zakresie w jakim przetwarzanie jest niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.



Dziękuję za uwagę

Bartłomiej Żeromski