r.pr.dr Magdalena Rycak

Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników w przemyśle spożywczym

UCZELNIA ŁAZARSKIEGO ŁAZARSKI WARSZAWA

CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO

§ RYCAK
KANCELARIA PRAWA PRACY I HR

Proces rekrutacji składa się z następujących etapów:

1. publikacja ogłoszenia
2. zapoznanie się z dokumentami rekrutacyjnymi
3. wstępna selekcja kandydatów
4. właściwa selekcja kandydatów oraz wybór odpowiedniego kandydata

Główne źródła regulacji:

1) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwane dalej RODO oraz

2) art. 22(1) – 22(1b) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

⊠Pracodawca powinien przetwarzać tylko takie dane, które są niezbędne ze względu na cel ich zbierania, jakim jest podjęcie przez niego decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika.

✔Dane osobowe nie mogą być zbierane na zapas, „na wszelki wypadek", tj. bez wykazania zgodnego z prawem celu ich pozyskania i wykazania ich niezbędności dla realizacji tego celu przez administratora.

WORK

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1) imię (imiona) i nazwisko;
2) datę urodzenia;
3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;

4) wykształcenie, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

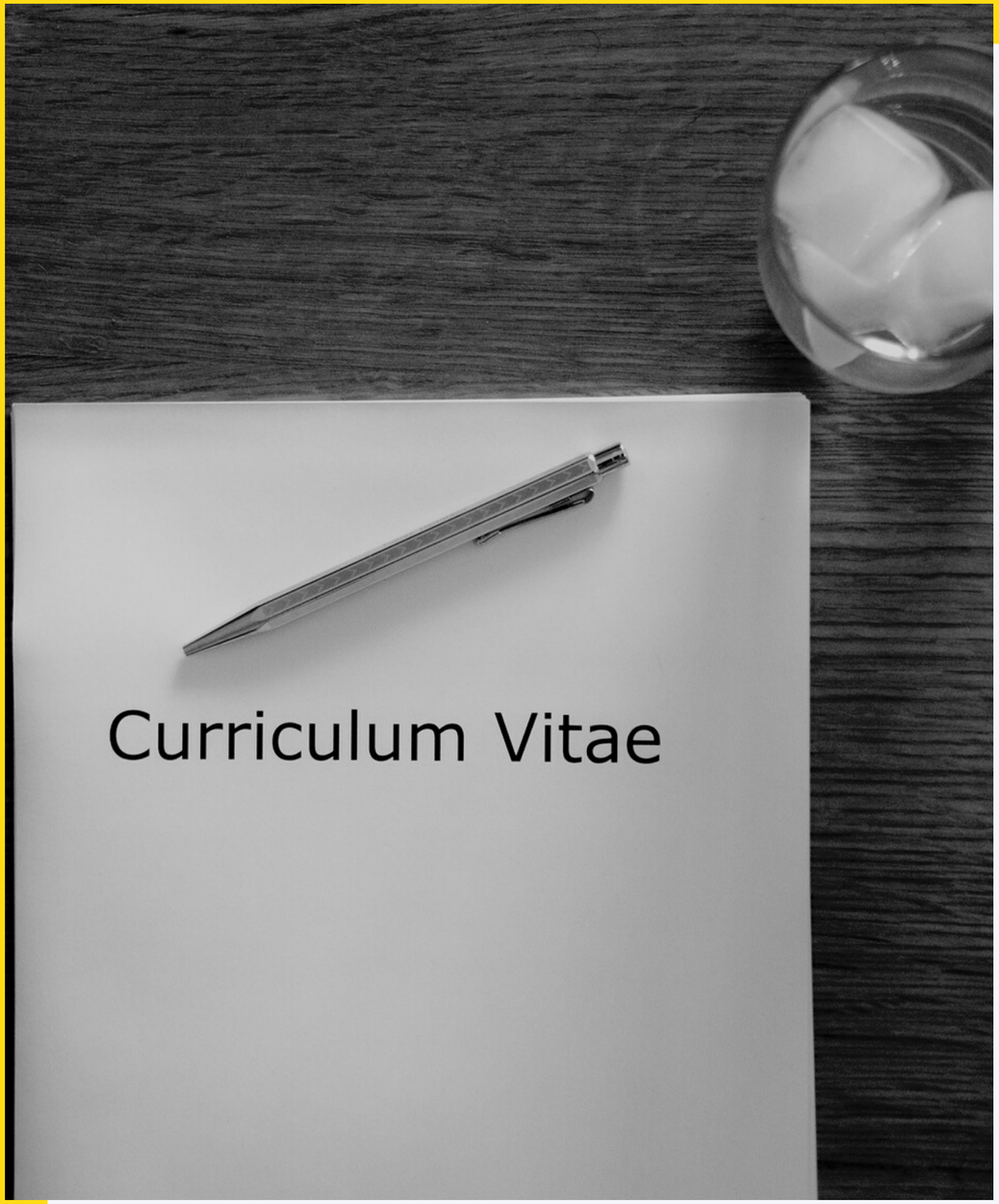
5)kwalifikacje zawodowe, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 22(1)§ 1 k.p.).

Przepis art. 22(1)pkt 6 § 1 k.p. stanowi o **przebiegu "zatrudnienia"**, a nie: pracy. Pojęcie to należy rozumieć szeroko, nie jako jedynie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.) (wyr. SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16).

Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż wymienione powyżej, **gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu** (art. 22(1) § 4 k.p.).

Przetwarzanie danych szczególnej kategorii (tzw. wrażliwych) (o których mowa w art. 9 ust. 1 i art. 10 RODO) jest co do zasady niedopuszczalne, chyba, że ich pozyskanie jest niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.



⊠ ZGODNIE Z ART. 6 UST. 1 PKT 10 USTAWY O KRAJOWYM REJESTRZE KARNYM, 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.

Szczególne kategorie danych osobowych (wcześniej zwane **danymi wrażliwymi**), wymienione w art. 9 RODO to dane ujawniające:

- pochodzenie rasowe lub etniczne,
- poglądy polityczne,
- przekonania religijne lub światopoglądowe,
- przynależność do związków zawodowych,
- dane genetyczne,
- dane biometryczne w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej,
- dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby,

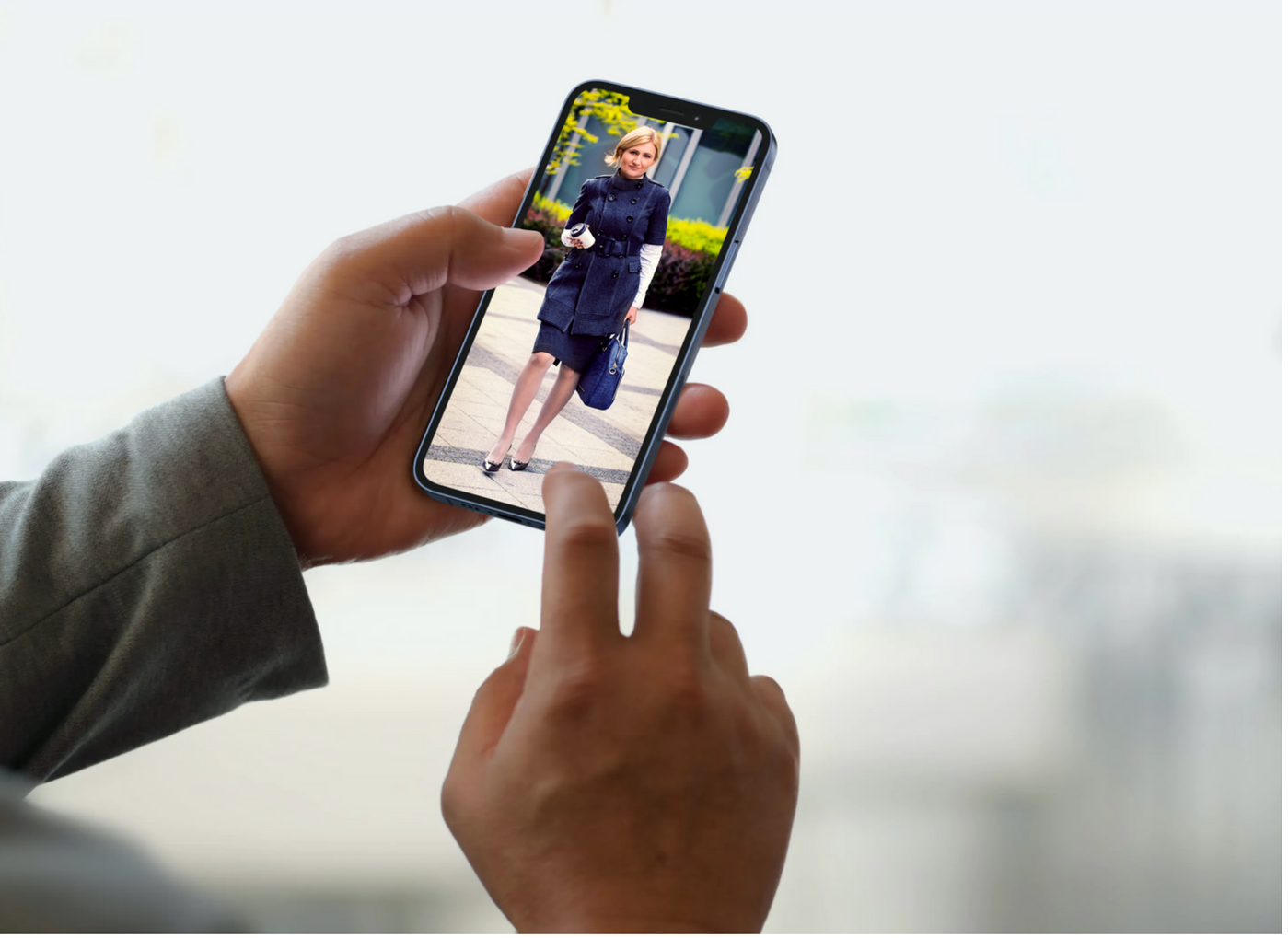
Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą (art. 22(1) § 5 k.p.).

Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia (art. 22(1) § 5 k.p.).

→

Przetwarzanie danych za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika dotyczy danych osobowych **udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika** na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika (art. 22(1a) § 3 k.p.).

CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO



- Złożenie przez kandydata do pracy tzw. referencji nie uprawnia pracodawcy do kontaktu z podmiotem je wystawiającym w celu pozyskania dodatkowych informacji o kandydacie bez jego zgody.
- Podczas procesu rekrutacyjnego źródłem informacji, które dotyczą przebiegu pracy zawodowej, powinien być sam kandydat.

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22(1) § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO (wyroki skazujące) (art. 22(1a) § 1 k.p.).

Przepisy nie przesądzają w jakiej formie ma zostać udzielona zgoda.

- W tej kwestii zastosowanie znajdzie bezpośrednio 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. 4 pkt 11 RODO).

- ***Brak zgody lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika*, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 22(1a) § 2 k.p.).**

 Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO , wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika (art. 22(1b) § 1 k.p.).

Czy można poszukiwać pracowników w ramach tzw. rekrutacji „ślepych", „ukrytych"?

Takiego typu rekrutacji, nie można uznać za zgodną z przepisami o ochronie danych osobowych, ponieważ kandydat do pracy nie posiada wiedzy, jaki podmiot zbiera jego dane osobowe i wobec jakiego podmiotu może realizować swoje prawa.

CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO

Rozwijamy profesjonalne kompetencje

- Udzielanie przez kandydata do pracy nieprawdziwych informacji w celu wzbudzenia zaufania można zakwalifikować jako działanie podstępne i daje pracodawcy prawo do rozwiązania umowy zawiązanej pod wpływem podstępu określonego w art. 86 k.c.
- Podstępu nie stanowi zatajenie, przemilczenie, chyba że kandydat na pracownika, zobowiązany do udzielenia informacji, nie uczynił tego rozmyślnie i celowo.

CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO

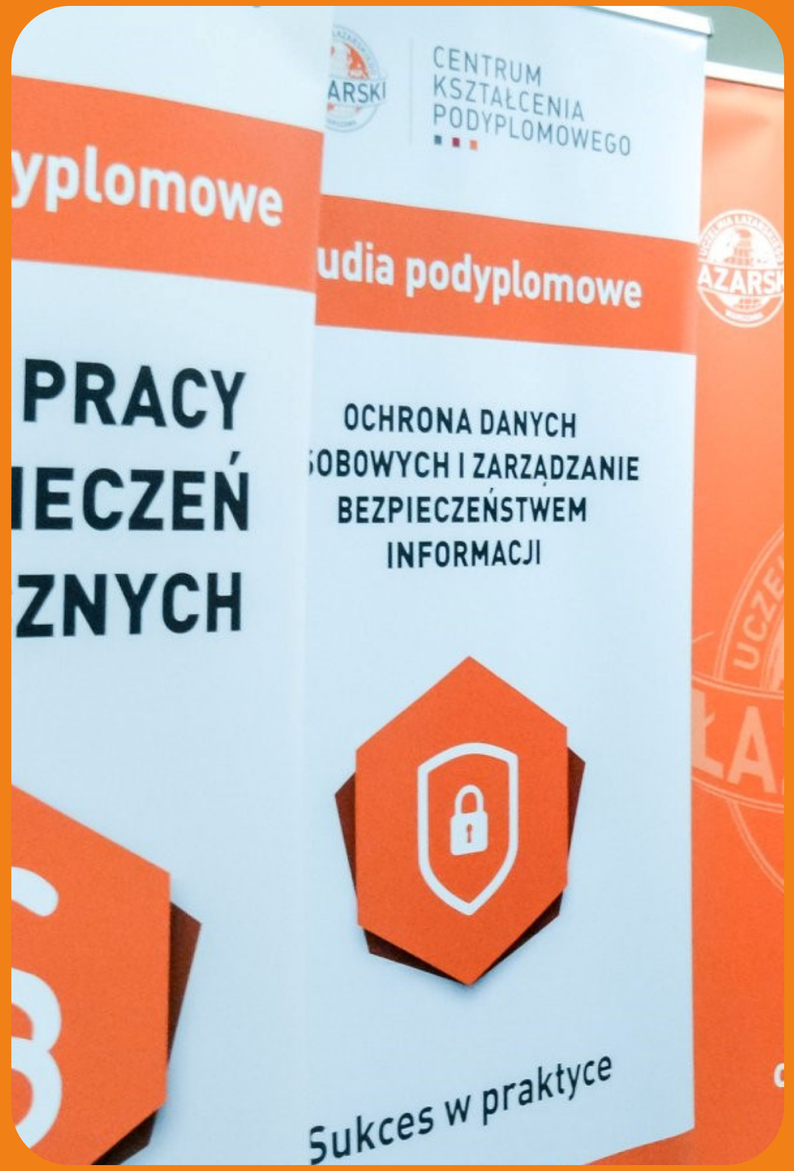
 Kłamstwo kandydata do pracy zawarte w odpowiedzi na pytanie godzące w jego dobra osobiste nie stanowi podstawy do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym ani też do nałożenia na niego kary porządkowej lub dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę.

Studia podyplomowe

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI

ckp.lazarski.pl

Co do zasady pracodawca powinien trwale usunąć dane osobowe kandydata (np. poprzez zniszczenie bądź odesłanie), z którym nie zdecydował się zawrzeć umowy o pracę, niezwłocznie po zakończeniu procesu rekrutacji, tj. podpisaniu umowy o pracę z nowozatrudnionym pracownikiem, chyba że ziściły się inne przesłanki uprawniające administratora do ich przetwarzania (zob. Poradnik PUODO).



 Niedopuszczalne jest przetwarzanie danych tylko w celu zabezpieczenia się przed ewentualnym przyszłym i niepewnym roszczeniem osoby, której dotyczą. W przeciwnym razie może pojawić się wątpliwość jak długo należy przetwarzać dane osobowe, jeżeli ta osoba nie zdecyduje się na wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy.

W toku rekrutacji nie powstaje żaden stosunek zobowiązaniowy pomiędzy kandydatem do pracy, a pracodawcą (zob. Poradnik PUODO).

www.rycak.pl

Dziękuję za uwagę:)

r.pr. dr Magdalena Rycak

UCZELNIA ŁAZARSKIEGO ŁAZARSKI WARSZAWA

CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO

§ RYCAK
KANCELARIA PRAWA PRACY I HR