



Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji

dr Dominika Dörre-Kolasa

Procesy rekrutacyjne – problemy

- **Od kiedy się zaczyna?** – z perspektywy kandydata lub z perspektywy rekrutera
- **Korzystanie z usług rekruterów „zewnętrznych”**
- **Udział w procesie rekrutacji osób zatrudnionych u innych pracodawców w ramach grupy** – przełożony poza EOG
- **Kiedy się kończy?** – informacja dla kandydata o zatrudnieniu osoby na danym stanowisku
- **Rekrutacje stałe a rekrutacje na konkretne stanowisko** – kiedy „zdejmujemy ogłoszenie?”
- **Zakres informacji** pozostawionych w bazie po zakończonych procesach

Procesy rekrutacyjne:

Rekrutacje ukryte

- Pracodawca nie chce się ujawniać – np. ma 1 stanowisko pracy danego rodzaju i chce zwolnić obecnego pracownika
- Problem z wykonaniem obowiązku informacyjnego

Rekrutacje zewnętrzne

- Ogłoszenia rekrutacyjne
- Współpraca z agencjami rekrutacyjnymi – udostępnienie czy powierzenie?

Rekrutacje wewnętrzne

- Polecenia pracowników
- ✓ Prowadzenie rozmów rekrutacyjnych
- ✓ Sporządzenie notatek
- ✓ „Czarne listy” kandydatów

Kluczowe zagadnienia – odpowiedzmy na pytania:

1. Czy posiadamy podstawę prawną do wykorzystania danych kandydata do **tej konkretnej** rekrutacji?
2. Czy wobec kandydata został spełniony obowiązek informacyjny?
3. Przez jaki okres muszę (i mogę) przechowywać dane osobowe kandydata zebrane do celu udziału w konkretnej rekrutacji?
4. Czy tworzę tylko takie dokumenty wewnętrzne, które można by było przedstawić kandydatowi w razie wystąpienia przez niego z żądaniem dostępu do danych osobowych?

Art. 22¹ Kodeksu pracy

§ 1. 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;**
- 5) **kwalfikacje zawodowe;**
- 6) **przebieg dotychczasowego zatrudnienia.**

Art. 22¹ Kodeksu pracy

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 46, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. (...)

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię (imiona) i nazwisko

2. Data urodzenia

.....

3. Dane kontaktowe.....

(wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie)

4. Wykształcenie (gdy jest ono niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku).....

.....

(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)

.....

.....

(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)

- 
5. Kwalifikacje zawodowe (gdy są one niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku)

.....
(kursy, studia podyplomowe lub inne formy uzupełnienia wiedzy lub umiejętności)

6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia (gdy jest ono niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku)

.....
(okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)

7. Dodatkowe dane osobowe, jeżeli prawo lub obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych

Art. 22¹ Kodeksu pracy

§ 4. Pracodawca **żąda** podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to **niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa**.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie **oświadczenia osoby, której dane dotyczą**. Pracodawca **może żądać** udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, **w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia**.

Zgoda podmiotu danych

Art. 22^{1a} Kodeksu pracy

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia 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) (DzUrz UE L 119 z 04.05.2016), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

Zgoda podmiotu danych

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, 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.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, 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.**

Wykorzystanie zgody

- Art. 22^{1b} Kodeksu pracy
- § 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika **może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.** Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

(...)

- § 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Osoba przyjmowana do pracy

Art. 229. [Badania profilaktyczne pracowników]

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) **przyjmowane ponownie do pracy** u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) **przyjmowane do pracy** u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 1³. Pracodawca **żąda od osoby**, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², **aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.**

.....
(oznaczenie pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

SKIEROWANIE NA BADANIA LEKARSKIE (wstępne/okresowe/kontrolne*)

Działając na podstawie art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666), kieruję na badania lekarskie:

Pana/Panią*)
(imię i nazwisko)

nr PESEL**)

zamieszkałego/zamieszkałą*)
(miejsowość, ulica, nr domu, nr lokalu)

zatrudnionego/zatrudnioną*) lub podejmującego/podejmującą*) pracę na stanowisku lub stanowiskach pracy

.....
określenie stanowiska/stanowisk*) pracy***):

Objaśnienia:

- *) Niepotrzebne skreślić.
- ***) W przypadku osoby, której nie nadano numeru PESEL – seria, numer i nazwa dokumentu potwierdzającego tożsamość, a w przypadku osoby przyjmowanej do pracy – data urodzenia.
- ****) Opisać: rodzaj pracy, podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania.
- *****) Opis warunków pracy uwzględniający w szczególności przepisy:

Art. 4 pkt 14 rodo

Dane biometryczne – oznaczają dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne;



Dane biometryczne



§ 2. Przetwarzanie **danych biometrycznych pracownika** jest dopuszczalne **także wtedy**, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Druk nr 2830 – Poselski projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy

30 sierpnia 2018 r. –

Projekt wpłynął do Sejmu

15 marca 2019 r. –

I czytanie na posiedzeniu Sejmu Nr posiedzenia: 78

Skierowano do: Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian
kodyfikacjach

w

Druk nr 135 – Poselski projekt ustawy zmianie Kodeksu pracy

o

12 grudnia 2019 r. –

Projekt wpłynął do Sejmu

8 stycznia 2020 r. –

Skierowano do I czytania na posiedzeniu Sejmu

USTAWA

z dnia 2019 r.

o zmianie ustawy Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 18^{3e} dodaje się 18^{3f} w brzmieniu:

„Art. 18^{3f} § 1. Pracodawca, **publikując w dowolnej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy,** uwzględnia w niej kwotę proponowanego wynagrodzenia brutto.

§ 2. W przypadku, w którym wskazuje się minimalną i maksymalną wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, w informacji o możliwości zatrudnienia umieszcza się wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.”

2) w art. 281 po pkt 7 **dodaje się pkt 8** w brzmieniu:

Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

„8) nie zawarł w informacji wymaganych, zgodnie z art. 18^{3f} albo zawiera stosunek pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy”.

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie dnia **30 lipca 2020 r.**

Postępowanie po zakończeniu rekrutacji

➤ Okres przechowywania danych kandydata:

do czasu zakończenia rekrutacji na dane stanowisko:

- ✓ kandydaci, którzy w ogóle nie byli brani pod uwagę w toku rekrutacji;
- ✓ kandydaci, którzy nie wyrazili zgody na przetwarzanie ich danych w przyszłych rekrutacjach (przechowywanie w celach przyszłych rekrutacji jest niedozwolone!);

Postępowanie po zakończeniu rekrutacji

do upływu z góry określonego okresu:

- kandydaci, którzy wyrazili zgodę na przetwarzanie danych w przyszłych rekrutacjach w z góry określonym okresie;

do czasu cofnięcia zgody:

- kandydaci, którzy wyrazili zgodę na przetwarzanie danych w przyszłych rekrutacjach bez z góry określonego okresu;

do upływu okresu przedawnienia roszczeń z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu:

- kandydaci, którzy brali aktywny udział w rekrutacji (jednak jedynie w celach ustalenia, obrony i dochodzenia roszczeń!).



Dziękuję za uwagę

Dominika.Dorre-Kolasa@raczkowski.eu

