

Dane osobowe w zatrudnianiu



SPIS TREŚCI

Jakie są podstawy prawne przetwarzania danych kandydatów do pracy?	2
Kto odpowiada za ochronę danych osobowych kandydatów do pracy?	2
Czy pracodawca odpowiada za to, że jego pracownik ujawnił informacje o kandydacie do pracy?	3
Kto może mieć dostęp do danych osobowych kandydatów do pracy?	3
Czy osoby te należy upoważniać do przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy?	4
Jakie obowiązki wobec kandydatów do pracy ma administrator danych osobowych?	4
Jakich danych osobowych można żądać od kandydatów do pracy?	5
Czy w dokumentach aplikacyjnych (CV, list motywacyjny) powinna znaleźć się klauzula zgody na przetwarzanie danych osobowych?	5
Jak powinna być skonstruowana taka klauzula?	6
Co zrobić z dokumentami aplikacyjnymi, w których znajdują się nadmiarowe dane, w tym dane wrażliwe np. o stanie zdrowia?	6
Jak postąpić z odrzuconymi aplikacjami po zakończeniu procesu rekrutacji i czy można wykorzystać aplikacje odrzuconych kandydatów do pracy w przyszłych rekrutacjach?	7
Czy można wymagać od kandydatów do pracy zaświadczenia o niekaralności?	7
Czy można żądać od kandydata do pracy informacji o jego przynależności partyjnej?	8
Czy można żądać od kandydata do pracy dostarczenia przez niego zdjęcia?	8
Czy można przetwarzać dane osobowe wrażliwe kandydatów do pracy, jeżeli sami je przekazali (np. informacja o niekaralności)?	9
Czy można prosić kandydatów do pracy o dostarczenie ksera/skanu dowodu osobistego?	9
Czy zbiory z danymi osobowymi kandydatów do pracy podlegają rejestracji u Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych?	10
W jakich przypadkach i w jakiej formie można przeprowadzać testy psychologiczne kandydatów ubiegających się o pracę?	10
Jak zabezpieczyć dokumentację rekrutacyjną?	11
Czy po zakończonym procesie rekrutacji CV kandydatów trzeba zniszczyć?	11

Proces rekrutacji jest jednym z bardziej newralgicznych w każdej organizacji. By go rozpocząć, wymagane jest zaangażowanie co najmniej kilku osób, które muszą być świadome, że obowiązują je przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Warto pamiętać, by mimo uzasadnienia biznesowego szanować prawo do prywatności kandydatów do pracy i pracowników.

Większość administratorów danych osobowych ochronę danych osobowych kojarzy przede wszystkim z ochroną danych klientów lub interesantów, zapominając o danych pracowników i kandydatów do pracy. Świadomość społeczna zasad ochrony prywatności rośnie, co może nieść za sobą ryzyko pozwów o zadośćuczynienie lub odszkodowanie, jeśli dane są wykorzystywane niezgodnie z prawem. Warto się zastanowić, czy procesy rekrutacji są prowadzone zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

JAKIE SĄ PODSTAWY PRAWNE PRZETWARZANIA DANYCH KANDYDATÓW DO PRACY?

W zakresie przetwarzania danych osobowych zawsze pierwszeństwo mają przepisy szczegółowe, w tym przypadku przepisy dotyczące prawa pracy. Ustawa o ochronie danych osobowych w sposób ogólny i końcowy opisuje zasady przetwarzania i ochrony danych. Zakres i cel przetwarzania danych kandydatów do pracy dość szczegółowo opisany jest w Kodeksie Pracy (art. 22¹).

Dodatkowe wymagania często stawiają ustawy branżowe jak na przykład ustawa o pracownikach samorządowych, Karta Nauczyciela czy ustawy dotyczące szeregu służb. Podanie tam wskazanych danych jest obowiązkowe, bo jest niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

KTO ODPOWIADA ZA OCHRONĘ DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW DO PRACY?

Za odpowiednią ochronę wszelkich danych osobowych, w tym również kandydatów do pracy czy pracowników, odpowiada administrator danych, tj. pracodawca, czyli na przykład zarząd spółki, właściciel firmy, dyrektor jednostki.

To administrator danych jest zobowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne, które zapewnią ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną. W szczególności powinien zabezpieczyć dane przed:

- udostępnieniem ich osobom nieupoważnionym,
- zabranieniem przez osobę nieuprawnioną,
- przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz
- zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 36 ustawy o ochronie danych osobowych).

CZY PRACODAWCA ODPOWIADA ZA TO, ŻE JEGO PRACOWNIK UJAWNIŁ INFORMACJE O KANDYDACIE DO PRACY?

Za ewentualne naruszenia ochrony danych osobowych, tj. m.in. za przypadkowe lub bezprawne zniszczenie, utratę, zmianę, nieuprawnione ujawnienie lub dostęp do danych osobom nieupoważnionym odpowiada pracodawca, jako administrator danych. Jednakże jeżeli są wdrożone i funkcjonują odpowiednie i wymagane procedury ochrony danych, to pracownik dopuszczający się naruszenia może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej, finansowej, odszkodowawczej, a w skrajnych przypadkach nawet karnej zgodnie z Kodeksem Pracy lub ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

KTO MOŻE MIEĆ DOSTĘP DO DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW DO PRACY?

Pracodawca nie może udostępniać danych pracownika osobom przypadkowym, których zakres obowiązków nie uzasadnia dostępu do danych innych pracowników czy też kandydatów do pracy. Informacje dotyczące pracowników, w tym dotyczące określonych zdarzeń, takich jak nawiązanie umowy czy wypowiedzenie umowy o pracę lub udzielenie kary porządkowej mogą być dostępne jedynie dla ograniczonego kręgu osób u danego pracodawcy.

Do osób takich należą najczęściej osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, przełożeni danego pracownika czy przyszłego pracownika, osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac, radcy prawni świadczący dla pracodawcy pomoc prawną. Osoby te w ramach wykonywanych obowiązków są najczęściej upoważnione do przetwarzania danych.

Natomiast o ile jest to niezbędne do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych i przeprowadzenia procesu rekrutacji, to pracodawca może nadać stosowne upoważnienie do przetwarzania danych w tym zakresie również innym osobom. To administrator danych samodzielnie decyduje o dostępie poszczególnych osób u niego zatrudnionych do danych osobowych przez niego przetwarzanych. To bowiem administrator danych jest najlepiej zorientowany w szczegółach prowadzonej przez siebie działalności i dzięki temu najlepiej wie, kogo oraz w jakim zakresie upoważnić do przetwarzania danych osobowych.

CZY OSOBY TE NALEŻY UPOWAŻNIAĆ DO PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW DO PRACY?

Dostęp do danych osobowych mogą mieć wyłącznie osoby, które mają upoważnienie do przetwarzania danych osobowych nadane przez administratora danych. Forma upoważnienia może być różna, ale powinien z niego wynikać zakres danych i czynności, jakie upoważniona osoba może wykonywać na danych osobowych. Jeżeli pracownik ma mieć prawo dostępu i wykonywania innych operacji na danych kandydatów do pracy, to powinien być do tego odpowiednio upoważniony.

JAKIE OBOWIĄZKI WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY MA ADMINISTRATOR DANYCH OSOBOWYCH?

Pracodawca, jako administrator danych, w stosunku do osób, których dane dotyczą, w tym do kandydatów do pracy zobowiązany jest wywiązać się z szeregu obowiązków informacyjnych i organizacyjnych. W ramach obowiązku informacyjnego administrator danych powinien poinformować o:

- adresie swojej siedziby i pełnej nazwie,
- celu zbierania danych i ewentualnych odbiorcach danych,
- dobrowolności albo obowiązku podania swoich danych,
- prawie dostępu do swoich danych oraz ich poprawiania.

W przypadku, gdy administrator danych pozyskuje dane nie od osoby, której dane dotyczą, ma obowiązek poinformować ją o przysługujących uprawnieniach. Musi ją poinformować, że ma ona prawo wnieść pisemne umotywowane żądanie zaprzestania przetwarzania jej danych ze względu na szczególną sytuację. Osoba, której dane są przetwarzane, musi wiedzieć, że może wnieść sprzeciw, gdy administrator danych zamierza je przetwarzać w celach marketingowych lub gdy zamierza przekazać jej dane innemu administratorowi danych.

Respektowanie przez administratora danych praw osób, których dane dotyczą, musi się odznaczać „szczególną starannością”, a więc większą od „zwykłej”, „przeciętnej”, czy nawet „należytej”, o których mowa w Kodeksie Cywilnym. Oznacza to, że administrator danych ma się stosować do zasad ochrony danych opisanych w przepisach i zapewnić im odpowiedni (wysoki) poziom ochrony.

JAKICH DANYCH OSOBOWYCH MOŻNA ŻĄDAĆ OD KANDYDATÓW DO PRACY?

Zakres danych, jakie kandydat do pracy jest zobowiązany podać w procesie rekrutacji, jest dokładnie wskazany w art. 22¹ Kodeksu Pracy. Zgodnie z § 1 tego przepisu: Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych, które obejmują:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) datę urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Zgodnie z § 4: Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Natomiast § 5 stanowi, że: W zakresie nieuregulowanym w § 1–4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

Tym samym podanie dodatkowych danych, jak np. adres e-mail, numer telefonu kontaktowego czy zdjęcia, jest dobrowolne.

Zakres danych, jakich pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, doprecyzowany jest w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika i w określonym tam kwestionariuszu osobowym dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Należy zwrócić uwagę na aktualną wersję, gdzie nie ma już mowy o nazwisku rodzowym matki. Nie mylmy też obywatelstwa z narodowością.

CZY W DOKUMENTACH APLIKACYJNYCH (CV, LIST MOTYWACYJNY) POWINNA ZNALEŻĆ SIĘ KLAUZULA ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH?

Jeżeli kandydat do pracy aplikuje bezpośrednio do potencjalnego pracodawcy i w CV podaje jedynie wymagane przepisami dane, to klauzula zgody będzie zbędna, a wręcz nieuprawniona. Skoro podanie wskazanych w przepisach danych jest obowiązkowe, a pracodawca wykorzysta je jedynie w procesie ogłoszonej rekrutacji, bo do innego celu nie ma prawa, to klauzula zgody nie może wprowadzać mylnego

poczucia wyboru. Zgoda natomiast co do zasady nie może być wymuszona, zależna, ma być dobrowolna.

Jednakże w CV kandydaci zamieszczają najczęściej więcej danych, chociażby e-mail, numer telefonu, zdjęcie. Pracodawcy natomiast często chcą przechowywać CV przez okres dłuższy niż tylko do tej jednej, konkretnej, ogłoszonej rekrutacji. Wtedy zasadne jest poproszenie o wyrażenie przez kandydata odpowiedniej zgody. Właściwe klauzule informacyjne i klauzule zgód powinny bezwzględnie stosować agencje pośrednictwa pracy.

JAK POWINNA BYĆ SKONSTRUOWANA TAKA KLAUZULA?

Pracodawca, który poszukuje pracowników, może, np. w ogłoszeniach o pracę, na swojej stronie www w zakładce Praca czy Kariera, zamieścić poniższą informację:

„CV kandydatów nierozpatrzone w danym procesie rekrutacji są przechowywane przez okres niezbędny na potrzeby kolejnych procesów rekrutacji. Po tym okresie są usuwane, a dane osobowe kandydatów nie są przetwarzane w żadnym innym celu. Aplikacji nie odsyłamy. Kontaktujemy się jedynie z wybranymi osobami. Osoby zainteresowane udziałem w kolejnych i podobnych procesach rekrutacji prosimy o zamieszczenie w swoim CV klauzuli o treści: Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w CV na potrzeby obecnego oraz przyszłych procesów rekrutacji”.

Przy tej okazji warto zwrócić uwagę i z całą mocą podkreślić, zwłaszcza w odniesieniu do licznych oszustw i fałszywych ogłoszeń o pracę, że żaden pracodawca, na żadnym etapie rekrutacji nie wymaga żadnych opłat oraz kserokopii dowodu osobistego.

CO ZROBIĆ Z DOKUMENTAMI APLIKACYJNYMI, W KTÓRYCH ZNAJDUJĄ SIĘ NADMIAROWE DANE, W TYM DANE WRAŻLIWE NP. O STANIE ZDROWIA?

Osoby, które ubiegają się o zatrudnienie, często podają w swoich aplikacjach, dużo więcej niż trzeba, nadmiarowych informacji, czasami wręcz wrażliwych, związanych na przykład ze stanem zdrowia. Wprawdzie robią to z własnej woli, a jeśli na CV jest ich pisemna zgoda z własnoręcznym podpisem, to można by uznać, że jest podstawa prawna przetwarzania takich danych.

Jednakże administratora danych, czyli pracodawcę w tym przypadku, obowiązują liczne zasady, między innymi zasada adekwatności, tj. dane mogą być zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami oraz merytorycznie poprawne i

adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane (art. 26 ustawy o ochronie danych osobowych).

Zbieramy więc dane niezbędne, konieczne do danego celu. Nadmiarowe, niepotrzebne, nieadekwatne dane powinny być usunięte. W przypadku CV osoba odpowiedzialna za przyjmowanie takich dokumentów, prowadząca proces rekrutacji, powinna zamazać, skutecznie zaczernić takie informacje.

JAK POSTĄPIĆ Z ODRZUCONYMI APLIKACJAMI PO ZAKOŃCZENIU PROCESU REKRUTACJI I CZY MOŻNA WYKORZYSTAĆ APLIKACJE ODRZUCONYCH KANDYDATÓW DO PRACY W PRZYSZŁYCH REKRUTACJACH?

Zapewne część niewykorzystanych aplikacji kandydatów, których CV nie zostały pozytywnie rozpatrzone, będzie trzeba od razu po zakończonym procesie rekrutacji usunąć. Na usunięcie danych nie jest potrzebna żadna zgoda osoby, której dane dotyczą, nie trzeba jej o tym informować. Jeżeli natomiast pracodawca chciałby niektóre kandydaty przechować przez kolejny czas, na potrzeby dalszych procesów rekrutacji, jeżeli poinformował o tym kandydatów i ma na to ich zgodę, to można w tym celu aplikacje wykorzystać.

Pamiętajmy jednak o zasadzie ograniczenia czasowego i tam, gdzie przepisy szczegółowe nie określają jakie dane, w jakiej formie i jak długo mają być przechowywane, to nie można w nieskończoność przechowywać danych, które identyfikują osoby fizyczne. Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych dane mogą być przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania.

Oczywiście co innego CV kandydata nieprzyjętego do pracy, a co innegoteczka osobowa byłego pracownika, która musi być przechowywana jeszcze przez 50 lat od zakończenia zatrudnienia. Acz może się to niebawem zmienić.

CZY MOŻNA WYMAGAĆ OD KANDYDATÓW DO PRACY ZAŚWIADCZENIA O NIEKARALNOŚCI?

Zgodnie z art. 27 ust 1 ustawy o ochronie danych osobowych zabrania się przetwarzania danych, które ujawniają pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących **skazań, orzeczeń o ukaraniu** i

mandatów karnych, a także **innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym**.

Zaświadczenie o niekaralności będzie więc z tej kategorii danych wrażliwych, szczególnie chronionych. Przetwarzanie takich danych jest jednak dopuszczalne, jeżeli między innymi przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony. Takie dane można przetwarzać też, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych, które odnoszą się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie.

To znaczy, że jeżeli z przepisów szczegółowych, określonych ustaw wynika obowiązek przedstawienia zaświadczenia o niekaralności, to jedynie wtedy można od kandydatów takowego wymagać. Taki wymóg zawiera np. Karta Nauczyciela, ustawa o pracownikach samorządowych, przepisy dotyczące różnego rodzaju służb. Także od powołanego administratora bezpieczeństwa informacji należy wymagać zaświadczenia o niekaralności zgodnie z art. 36a ust 5 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych.

CZY MOŻNA ŻĄDAĆ OD KANDYDATA DO PRACY INFORMACJI O JEGO PRZYNALEŻNOŚCI PARTYJNEJ?

Nie. Nawiązując do art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych informacja o przynależności partyjnej, należy do kategorii danych wrażliwych i nie znajdziemy podstaw prawnych do jej żądania od kandydata do pracy. Podobnie z informacją o przynależności do organizacji związkowych.

CZY MOŻNA ŻĄDAĆ OD KANDYDATA DO PRACY DOSTARCZENIA PRZEZ NIEGO ZDJĘCIA?

Zakres danych, jakie można i należy zbierać od kandydata do pracy, określony jest w przepisach prawa pracy. Zdjęcie i wizerunek nie jest nigdzie wskazany. Pamiętajmy też, że wizerunek co do zasady jest dobrem osobistym prawnie chronionym zgodnie z art. 23 Kodeksu Cywilnego. Nie można więc żądać na przykład CV ze zdjęciem. Jednak, jeśli kandydat dobrowolnie i za swoją zgodą zdjęcie przekaże, to będzie to usprawiedliwione.

CZY MOŻNA PRZETWARZAĆ DANE OSOBOWE WRAŻLIWE KANDYDATÓW DO PRACY, JEŻELI SAMI JE PRZEKAZALI (NP. INFORMACJA O NIEKARALNOŚCI)?

Co są dane wrażliwe i na jakich zasadach można je przetwarzać, wskazuje art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych. Jedną z przesłanek legalizujących zbieranie takich danych jest pisemna zgoda osoby, której takie dane dotyczą. Zgoda jednak co do zasady nie może być zaleźna, wymuszona, domniemana czy dorozumiana. Natomiast pomiędzy pracodawcą a kandydatem do pracy nie ma równorzędności. Zawsze będzie swoista zależność i pracodawca jest na uprzywilejowanej pozycji.

Jakakolwiek więc zgoda kandydata do pracy na gromadzenie dodatkowych danych, zwłaszcza wrażliwych, nie będzie uprawnioną przesłanką do przetwarzania takich danych. Tego typu informacje, jak na przykład zaświadczenie o niekaralności czy szczegółowe informacje dotyczące stanu zdrowia lub nałogów, albo orientacji seksualnej, nawet dostarczone z własnej woli przez kandydata do pracy, powinny być zwracane kandydatom i usuwane u administratora danych.

CZY MOŻNA PROSIĆ KANDYDATÓW DO PRACY O DOSTARCZENIE KSERA/SKANU DOWODU OSOBISTEGO?

Dowód osobisty (kopia również) jest dokumentem, który potwierdza tożsamość i dane osobowe obywatela Polski. Przepisy nie przewidują podstawy dla domagania się od kandydata do pracy czy pracownika podania m.in. nazwiska rodzowego, płci, terminu ważności dowodu, wzoru podpisu, koloru oczu, wzrostu, zdjęcia oraz innych danych znajdujących się na drugiej stronie, zwłaszcza nieco starszych dowodów osobistych (poza PESEL).

Do kwestionariusza osobowego kandydata do pracy spisujemy z dowodu te dane, które przewidują przepisy prawa. Nie kserujemy całego dowodu osobistego. Niedopuszczalne jest żądanie CV wraz z kserokopią dowodu. Ksero czy tym bardziej skan dowodu to cenny dokument, który wystarcza na przykład, aby uzyskać pożyczkę czy kredyt, zwłaszcza w parabankowej instytucji.

CZY ZBIORY Z DANYMI OSOBOWYMI KANDYDATÓW DO PRACY PODLEGAJĄ REJESTRACJI U GENERALNEGO INSPEKTORA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH?

Zgodnie z art. 43 ust 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych z obowiązku rejestracji zbioru danych zwolnieni są administratorzy danych przetwarzanych w związku **z zatrudnieniem u nich**, świadczeniem im usług na podstawie umów cywilnoprawnych, a także dotyczących osób u nich zrzeszonych lub uczących się. Dane pracowników czy kandydatów do pracy stanowią oczywiście zbiory danych, należy je ująć w wykazie zbiorów administratora danych, a same dane muszą być odpowiednio chronione, ale nie trzeba takich zbiorów zgłaszać do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

W JAKICH PRZYPADKACH I W JAKIEJ FORMIE MOŻNA PRZEPROWADZAĆ TESTY PSYCHOLOGICZNE KANDYDATÓW UBIEGAJĄCYCH SIĘ O PRACĘ?

Generalnie nie powinno się już przeprowadzać testów psychologicznych kandydatów ubiegających się o pracę. Jeżeli jednak rzeczywiście miałyby to być uzasadnione i przeprowadzone w odpowiedni sposób, za pośrednictwem uprawnionych i upoważnionych do tego osób i organizacji, to należy zwrócić uwagę na kilka ważnych zasad.

Pracownika można prosić o złożenie oświadczenia, wypełnienie kwestionariusza lub wykonanie testu zdolności jedynie, jeśli nie narusza to jego praw osobistych, a dostarcza informacji uznawanych za istotne dla celów nawiązania stosunku pracy. Od pracowników nie wolno wymagać poddania się testowi ciężowemu lub przedstawienia jego wyników. Pracownik ma prawo odmówić udzielenia odpowiedzi na pytania niezwiązane z określonym celem.

Metody związane z oceną osobowości kandydata za pomocą testów psychologicznych czy poligrafu, w całości lub w części, są nielegalne. Przed wypełnieniem kwestionariusza psychologicznego osoba, której dane dotyczą, musi zostać poinformowana, na jakie pytania odpowie, rozwiązując test i jaki jest cel tego rodzaju przetwarzania danych. Należy podać nazwisko osoby analizującej test, ponieważ jedynie ona ma prawo poznać odpowiedzi.

Po przeanalizowaniu testu mierzącego całość osobowości należy przekazać wyniki osobie, której dane dotyczą. Osoba ta ma prawo zdecydować, czy wyniki mogą zostać przekazane osobie prowadzącej procedurę rekrutacyjną. W przypadku prostszych pytań, sprawdzających np. zdolności pracownika, nie

jest konieczne uzyskanie zgody osoby zainteresowanej, a wyniki można przekazać bezpośrednio pracodawcy.

JAK ZABEZPIECZYĆ DOKUMENTACJĘ REKRUTACYJNĄ?

Administrator danych jest zobowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne, które zapewnią ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną. W szczególności powinien zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem przepisów oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 36 uodo).

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach, które grożą uszkodzeniem lub zniszczeniem – podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 7 Kodeksu Pracy).

Tyle przepisy prawa. W praktyce więc stosujemy takie środki, aby np. CV kandydatów nie dostały się do osób nieuprawnionych. Będzie to więc fizyczne bezpieczeństwo pomieszczeń, w których przechowywane są takie dokumenty. Czy to odpowiednia gospodarka kluczami, czy system kontroli dostępu, czy system alarmowy przeciwwłamaniowy. Dokumenty rekrutacyjne powinny być przechowywane w zamykanych szafach, bez większego znaczenia czy w metalowych, czy w niemetalowych. Bezwzględnie natomiast powinna być przestrzegana zasada czystego biurka, tj. w przypadku dłuższej nieobecności przy stanowisku pracy lub po jej zakończeniu pracownik jest zobowiązany umieścić wszelkie dokumenty i nośniki zawierające dane osobowe w bezpiecznym miejscu, np. zamykanej szafce, w celu uniemożliwienia dostępu do nich osobom nieuprawnionym. Nie należy również zostawiać dokumentów i nośników w łatwo dostępnych miejscach, np. przy urządzeniach drukujących.

CZY PO ZAKOŃCZONYM PROCESIE REKRUTACJI CV KANDYDATÓW TRZEBA ZNISZCZYĆ?

CV przeznaczone do usunięcia niszczymy w taki sposób, aby uniemożliwić ponowny odczyt danych, identyfikację osób. Pomocna może tu być niszczarka dokumentów. Nie przekazujemy CV kandydatów do pracy innym pracownikom, nieupoważnionym do przetwarzania danych w celach rekrutacji. Po rozpatrzeniu CV przez uprawnione osoby aplikacje powinny wrócić do działu kadr, a ze skrzynek poczty elektronicznej, zwłaszcza potencjalnych bezpośrednich przełożonych, powinny być usunięte.

Autor: Piotr Glen

STOPKA REDAKCYJNA

Redaktor: Wioleta Szczygielska

ISBN: 978-83-269-5718-5

E-book nr: 2HH0515

Wydawnictwo: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Adres: 03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

Kontakt: Telefon 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: *cok@wip.pl*

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy
XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego:
200.000 zł

Copyright by: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o. Warszawa 2016