

Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

dr Magdalena Rycak
radca prawny
kierownik studiów podyplomowych PPIUS
oraz ODIZBI

 **RYCAK**
KANCELARIA PRAWA PRACY I HR



 **CENTRUM Kształcenia Podyplomowego**

Rozwijamy profesjonalne kompetencje

Studia podyplomowe
OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI

ckp.lazarski.pl



 **CENTRUM Kształcenia Podyplomowego**

Rozwijamy profesjonalne kompetencje

Studia podyplomowe
Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych – kadry i płace



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Art. 88 RODO: Państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych **bardziej szczegółowe** przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Przepisy te muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Przepisy kodeksu pracy *mają bezpośrednie zastosowanie do pracodawców i pracowników.*

Swoim zakresem nie obejmują osób wykonujących pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia).



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Art. 22(1)§ 1 k.p.

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) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 22¹ § 1 kodeksu pracy, pracodawca miał prawo żądać od kandydata do pracy danych osobowych w postaci imienia (imion) i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawcy stracili uprawnienie w postaci żądania od kandydatów na pracowników danych osobowych dotyczących imion rodziców oraz miejsca zamieszkania.

Zyskali możliwość żądania podania danych kontaktowych oraz danych związanych z kwalifikacjami zawodowymi kandydatów do pracy.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Przepis art. 22¹ 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).



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4 – 6 (wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia), gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

➤ **Art. 22(1) § 4 kodeksu pracy**

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.

➤ **Art. 51 ust. 1 i 5 Konstytucji RP**

Nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.

Zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji określa ustawa.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Przepis art. 51 ust. 1 Konstytucji wprowadza wymóg ustawowej formy dla ograniczeń prawa do prywatności i autonomii informacyjnej jednostki.

Autonomia informacyjna oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, jeśli znajdują się w posiadaniu innych podmiotów (zob. wyroki TK z: 19 lutego 2002 r., sygn. U 3/01, OTK ZU nr 1/A/2002, poz. 3; 20 listopada 2002 r., sygn. K 41/02).



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o KRK, 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.



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

Każdy potencjalny pracodawca, który zbiera dane od kandydatów do pracy, jest zobowiązany wypełnić obowiązek informacyjny, o którym mowa w art. 13 RODO, czyli min. poinformować te osoby o :

- pełnej nazwie i adresie swojej siedziby,
- danych kontaktowych inspektora ochrony danych (o ile go wyznaczył),
- celu przetwarzania danych oraz podstawie prawnej przetwarzania, czy też
- znanych mu w chwili gromadzenia danych odbiorcach danych (rozumianych szeroko) lub ich kategoriach.



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

Pracodawca ma obowiązek poinformować kandydata do pracy o tych okolicznościach w chwili pozyskiwania tych danych w sposób jasny, czytelny i łatwo dostępny dla kandydata. Może to zrobić np. w treści ogłoszenia o pracę lub w informacji zwrotnej bezpośrednio po otrzymaniu od kandydata aplikacji do pracy (zob. Poradnik PUODO).



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

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 zistoczy się inne przesłanki uprawniające administratora do ich przetwarzania.

Pracodawca po zakończeniu procesu rekrutacji powinien usunąć dane osobowe kandydata, jeżeli jednak kandydat do pracy, w składanych potencjalnemu pracodawcy dokumentach, wyraził zgodę na przetwarzanie jego danych w celu wzięcia udziału w przyszłych rekrutacjach prowadzonych przez pracodawcę, dane te mogą być w tym celu przetwarzane (zob. Poradnik PUODO).



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

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.

Nie ma więc podstaw do uznania, że pracodawca jest uprawniony do przetwarzania danych z uwagi na konieczność ustalenia bądź nie, istnienia roszczenia. Działanie pracodawcy stanowiłoby przetwarzanie danych kandydata „na wszelki wypadek” (zob. Poradnik PUODO).



Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy

Żądanie podania szczególnych kategorii danych, dawniej tzw. danych wrażliwych (o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO) oraz danych, o których mowa w art. 10 RODO) jest co do zasady niedopuszczalne, chyba, że ich otrzymanie jest niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

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

Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia (art. 22(1) § 5 k.p.).



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Oznacza to, że pracodawca nie może ich pozyskiwać w inny sposób, chyba że zezwala na to odrębna ustawa.

W szczególności niedopuszczalne jest przeprowadzanie badań kandydatów do pracy i pracowników - mimo ich zgody - za pomocą poligrafu (wariografu) oraz testów, w których występują pytania dotyczące spraw prywatnych.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

Pracodawcy nie mają prawa żądać od kandydatów czy pracowników poddania się różnego rodzaju testom psychologicznym, kompetencyjnym, na inteligencję czy ocenom okresowym, chyba, że wymóg poddania się takim testom czy ocenom będzie wprost wynikał z przepisów rangi ustawowej.



Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników

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.).



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

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.)).



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

Art. 22(1a) § 2 k.p.

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.



Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników

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.



Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy

Dziękuję za uwagę

www.rycak.pl

 **RYCAK**
KANCELARIA PRAWA PRACY I HR