

Konsultacje Kodeksu Ochrony Danych Osobowych w Rekrutacji

Zapraszamy do udziału w konsultacjach pierwszej części Kodeksu Ochrony Danych Osobowych w Rekrutacji. **Pod dyskusję poddajemy rozdziały dotyczące zastosowanych pojęć, a także szczegółowy opis podstawowych modeli rekrutacji.** Będziemy wdzięczni za czas poświęcony na zapoznanie się z dokumentem, a także przesłanie komentarzy i uwag do Kodeksu.

Aby wziąć udział w konsultacjach, wyrazić swoją opinię lub zgłosić zastrzeżenia prosimy o **przesłanie wiadomości na adres e-mail: kodeks@erecruiter.pl.**

W tytule wiadomości prosimy wpisać: „**Kodeks ochrony danych osobowych w rekrutacji. Konsultacje tura 1**”. W treści wiadomości rekomendujemy posługiwanie się schematem z poniższego formularza:

Numer rozdziału:	<i>np. 2. Modele rekrutacji</i>
Punkt, którego dotyczy uwaga:	<i>np. 1. Rekrutacja zwykła (Opis modelu) lub 1. Rekrutacja zwykła (Tabela przepływu w modelu)</i>
Treść komentarza:	<i>np. Praktyka rekrutacji pokazuje, że takie rozwiązanie nie będzie miało zastosowania ze względu na.....</i>
Propozycja zmiany zapisu:	<i>np. Rekomendujemy, aby czas przetwarzania danych w modelu A wynosił.....</i>

Przed wysłaniem wiadomości prosimy o zapoznanie się z treścią poniższej Klauzuli Informacyjnej.

KLAUZULA INFORMACYJNA W RAMACH KONSULTACJI BRANŻOWYCH KODEKSU OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W REKRUTACJI („KODEKS”)

Administratorem danych osobowych jest eRecruitment Solutions sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, przy ulicy Prostej 68, 00-838 Warszawa („Administrator”).

Dane kontaktowe:

– Administratora: kontakt@eRecruiter.pl

– Inspektora Ochrony Danych: iod@pracuj.pl

Dane osobowe będą przetwarzane w celu analizy i konsultacji zgłaszanych uwag do Kodeksu oraz wymiany korespondencji w tym zakresie, w oparciu o prawnie uzasadniony interes Administratora, polegający na możliwości kontaktu z osobami, które zgłaszają uwagi do Kodeksu i wymiany informacji dotyczących zgłoszonych uwag (podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

Dane osobowe nie będą upubliczniane, chyba, że zgłaszający uwagi wyrazi na to odrębną zgodę.

Następującą treść zgody należy umieścić w wiadomości z uwagami:

Wyrażam zgodę na opublikowanie moich danych osobowych przez eRecruitment Solutions sp. z o.o. (Administrator), wskazanych w przesłanych uwagach, na stronie internetowej rodowrekrutacji.pl oraz na innych stronach internetowych Administratora dotyczących prac nad Kodeksem Ochrony Danych Osobowych w Rekrutacji.

W przypadku wyrażenia zgody przysługuje Pani/Panu prawo cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem. Zgodę można cofnąć poprzez wysłanie emaila na adres: kodeks@erecruiter.pl lub na adres Administratora wskazany powyżej.

Istnieje także możliwość oznaczenia uwag pseudonimem.

Podanie danych i wyrażenie zgód, o których mowa powyżej jest dobrowolne i nie wpływa na możliwość wzięcia udziału w konsultacjach.

Podane dane osobowe mogą być udostępniane do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w ramach konsultacji, partnerom merytorycznym prac nad Kodeksem (wskazanych na stronie www.rodowrekrutacji.pl w zakładce Inicjatorzy i Patroni) a także w gronie osób biorących udział w pracach nad Kodeksem, w celu analizy zgłoszonych uwag.

Dane osobowe będą przetwarzane przez okres niezbędny do przeprowadzenia konsultacji, także z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych, chyba, że wcześniej zostanie zgłoszony skuteczny sprzeciw (zob. poniżej). Dane przetwarzane w oparciu o zgodę mogą być przetwarzane krócej w przypadku skutecznego cofnięcia zgody i braku innych podstaw prawnych do przetwarzania danych osobowych.

Dane osobowe nie będą przekazywane do państwa trzeciego (poza EOG).

Przysługuje Pani/Panu prawo: dostępu do danych osobowych, w tym uzyskania ich kopii, sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania danych oraz prawo do przeniesienia danych do innego administratora.

Przysługuje Pani/Panu prawo do sprzeciwu wobec przetwarzania danych.

Przysługuje Pani/Panu także prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (<https://uodo.gov.pl/pl/83/155>).

Informujemy, iż Pani/Pana dane osobowe mogą być przetwarzane w sposób zautomatyzowany na etapie przekazywania uwag, w celu weryfikacji prawidłowości podanych danych. W żadnym przypadku nie będzie to jednak prowadziło do zautomatyzowanego podejmowania decyzji wobec Pani/Pana.

O inicjatywie

Kodeks ochrony danych osobowych w rekrutacji jest tworzony przez podmioty reprezentujące Administratorów i podmioty przetwarzające związane z branżą rekrutacyjną. Inicjatorem projektu jest **Pracuj.pl** – czołowy serwis pracy w Polsce oraz **eRecruiter** – dostawca systemu rekrutacyjnego. W prace nad Kodeksem zaangażowanych jest **ponad 80 uczestników**, a wokół tematu zgromadziło się ponad **200 obserwatorów**. W spotkaniach grup roboczych uczestniczyli zarówno praktycy rekrutacji jak i ochrony danych osobowych oraz przedstawiciele nauki.

Nad zawartością merytoryczną Kodeksu czuwali **radcowie prawni z GKK Gumularz Kozik Kancelaria** oraz **Grupy Pracuj**. Patronat nad inicjatywą objęli **Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia** oraz **Związek Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej**. W projekt włączyli się także przedstawiciele **SABI – Stowarzyszenie Inspektorów Ochrony Danych**.

W prace nad projektem Kodeksu w szczególności zaangażowały się następujące osoby:

- Mirosław Gumularz, Partner, GKK Gumularz Kozik Radcowie Prawni
- Patrycja Kozik, Partner, GKK Gumularz Kozik Radcowie Prawni
- Agnieszka Wiśniewska, Inspektor Ochrony Danych w Grupie Pracuj
- Tomasz Izydorczyk, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
- Izabela Kowalczyk-Pakuła, Partner, Bird & Bird
- Karol Kozieł, radca prawny

Realizację projektu koordynuje: Katarzyna Trzaska, ekspert eRecruiter.

1. ZASTOSOWANE POJĘCIA

1.1. Wszystkie pojęcia określone w Rozporządzeniu 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 mają zastosowanie w niniejszym dokumencie.

1.2. Dodatkowo na potrzeby niniejszego Kodeksu zostały zdefiniowane następujące pojęcia:

- 1) **Administrator** – administrator w rozumieniu art. 4 pkt 7 RODO, tj. podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych;
- 2) **Agencja doradztwa personalnego (ADP)** – podmiot świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub innych przepisach, które w przyszłości zastąpią tę ustawę;
- 3) **Agencja pracy tymczasowej (APT)** – podmiot świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy tymczasowej na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub innych przepisach, które w przyszłości zastąpią tę ustawę;
- 4) **Dostawca usług online** – podmiot świadczący usługi drogą elektroniczną, wspierające prowadzenie Rekrutacji przez Pracodawcę, m.in. w zakresie publikacji ogłoszeń o pracę lub zarządzania procesem Rekrutacji (w tym dostawca internetowej platformy do zarządzania procesami Rekrutacji i bazą Kandydatów, tzw. *applicant tracking system*);
- 5) **Kandydat** – osoba fizyczna ubiegająca się o zatrudnienie, której dane są przetwarzane przez Pracodawcę lub podmiot przetwarzający dane w imieniu Pracodawcy w procesie Rekrutacji (niezależnie od tego czy ostatecznie zostanie zatrudniona);
Uwaga: Na potrzeby niniejszego Kodeksu rozróżnione zostały pojęcia „Kandydat” oraz „Rekrutowany”. Wyróżnienie uzasadnione jest odmiennymi podstawami przetwarzania (często tych samych kategorii) danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w zależności od celów przetwarzania i kategorii Administratora (Pracodawca, ADP);
- 6) **Kodeks** – niniejszy Kodeks Ochrony Danych Osobowych w Rekrutacji;
- 7) **Kodeks pracy (KP)** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub inne przepisy, które w przyszłości zastąpią tę ustawę;
- 8) **Obcokrajowiec** – osoba nieposiadająca polskiego obywatelstwa;
- 9) **Organ nadzorczy** – Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- 10) **Podmioty powiązane** – pojęcie obejmuje grupę przedsiębiorstw w rozumieniu art. 4 pkt 19 RODO oraz inne rodzaje powiązań np. franczyza, które z punktu widzenia osoby, której dane dotyczą, występują jako grupa przedsiębiorstw;
- 11) **Powierzenie** – relacja, o której mowa w art. 28 RODO, tj. pomiędzy Procesorem i Administratorem lub pomiędzy Procesorem i dalszym Procesorem (tzw. podprocesorem);
- 12) **Pracodawca** – podmiot w rozumieniu Kodeksu pracy, który zatrudnia Pracowników lub ma na celu zatrudnienie Pracowników, który pełni rolę Administratora danych Kandydatów;

- 13) **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 14) **Pracownik tymczasowy** – Pracownik zatrudniony przez Agencję pracy tymczasowej (APT) wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem Pracodawcy użytkownika, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na umowę zlecenia;
- 15) **Pracodawca użytkownik** – Pracodawca lub podmiot niebędący Pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający Pracownikowi skierowanemu przez Agencję pracy tymczasowej (APT) zadania i kontrolujący ich wykonanie;
- 16) **Pracownik delegowany** (pojęcie dotyczy wyłącznie pracownika delegowanego z terytorium RP) – Pracownik w rozumieniu państwa członkowskiego, do którego jest delegowany Pracownik, wykonujący pracę na terytorium RP, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego Państwa przez Pracodawcę delegującego Pracownika z terytorium RP;
- 17) **Pracodawca delegujący z terytorium RP** - Pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium RP, kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:
- a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
 - b) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
 - c) jako agencja pracy tymczasowej;
- 18) **Pracodawca outsourcujący** – Pracodawca, który kieruje Pracownika do wykonywania pracy u Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego w związku ze świadczeniem przez niego (Pracodawcę outsourcującego) na rzecz Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego usługi „body leasing” (z ang. leasing pracowniczy) w oparciu o umowę zawartą między tymi podmiotami.
- 19) **Odbiorca usługi outsourcingu pracowniczego** – podmiot, do którego w związku z realizacją usługi leasingu pracowniczego zostaje skierowany Pracownik Pracodawcy outsourcującego, który wykonuje pracę w jego siedzibie i na jego rzecz (stroną umowy o pracę z takim Pracownikiem pozostaje Pracodawca outsourcujący);
- 20) **Procesor** – podmiot przetwarzający w rozumieniu art. 4 pkt 8 RODO, tj. osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który przetwarza dane osobowe w imieniu Administratora;
- 21) **Rekrutacja** – jest to jeden lub więcej procesów określonych przez Pracodawcę, który planuje zatrudnić Pracowników. Proces Rekrutacji może mieć różne cele określone przez Pracodawcę, w szczególności celem może być: budowanie zbioru Kandydatów do pracy, wybór jednego lub więcej Kandydatów, którym zostanie zaproponowane zawarcie umowy o pracę, przygotowanie do zawarcia umowy o pracę, badanie satysfakcji z procesu Rekrutacji (tzw. candidate experience). Rekrutacja może, ale nie musi zakończyć się zatrudnieniem Kandydata;
- 22) **Rekrutowany** - osoba, której dane osobowe są zbierane lub udostępniane przez ADP lub APT (działającym jako Administrator) potencjalnym Pracodawcom;
- 23) **RODO** – 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;

24) **Test zgodności celu** – dokonanie przez Administratora oceny, czy przetwarzanie danych osobowych w nowym, innym celu niż ten, w którym zostały pierwotnie zebrane jest zgodne z celem pierwotnym (art. 6 ust. 4 RODO);

25) **Test uzasadnionego interesu** – test o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, na który składa się ocena:

- **niezbędności przetwarzania** – czy przetwarzanie danych jest niezbędne do osiągnięcia określonego celu,
- **celowości** – czy dane osobowe będą zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach,
- **równowagi** – ocena, o której mowa w art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, tj. weryfikacja czy nadrzędny charakter wobec interesów Administratora mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą jest dzieckiem,

W ramach Testu równowagi należy uwzględnić:

a) naturę (kategorię) przetwarzanych danych,

b) uzasadnione oczekiwania - czy w czasie i w kontekście, w którym zbierane są dane osobowe, osoba, której dane dotyczą ma rozsądne przesłanki by spodziewać się, że może nastąpić przetwarzanie danych w danym celu. W tym zakresie należy rozważyć m.in.:

- charakter relacji zachodzącej pomiędzy Administratorem i osobą, której dane dotyczą,
- sposób wykorzystania danych osobowych w przeszłości,
- czy dane zostały zebrane bezpośrednio od tej osoby czy z innego źródła,
- sposób komunikacji celów przetwarzania danych w momencie pozyskiwania danych,
- jeżeli dane zostały pozyskane z innego źródła (niż osoba, której dotyczą), czy i w jaki sposób podmiot ten spełnił obowiązek informacyjny,
- jak dawno dane zostały pozyskane,
- czy wykorzystywane są "zrozumiałe" narzędzia technologiczne, tj. czy technologiczne wykorzystanie danych może być zaskakujące dla osoby, której dane dotyczą,
- czy zgoda nie jest bardziej odpowiednią przesłanką (przesłanka zgody wymaga dobrowolności).

26) **Uczestnik rekrutacji** – pojęcie zbiorcze obejmujące łącznie Kandydata i Rekrutowanego;

27) **Umowa powierzenia** – umowa, o której mowa w art. 28 RODO regulująca Powierzenie.

2. Modele Rekrutacji

Celem niniejszego rozdziału jest opis relacji (modeli) jakie mogą zachodzić pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w proces Rekrutacji (m.in. Pracodawcami, ADP, APT).

Ważne:

- w danym procesie Rekrutacji określone modele Rekrutacji mogą się ze sobą krzyżować tzn. kilka modeli Rekrutacji może występować jednocześnie;
- jeżeli Kodeks wskazuje, że określony cel przetwarzania danych osobowych może być realizowany w oparciu o uzasadniony interes Administratora, należy w danym stanie faktycznym zweryfikować istnienie podstawy do przyjęcia tej podstawy przetwarzania danych osobowych (przeprowadzić Test uzasadnionego interesu).

Każdy model Rekrutacji zawiera: (1) opis modelu, (2) schemat modelu, (3) rekomendacje dla modelu oraz (4) opis przepływu danych w modelu.

Legenda:



Kandydat



Grupa podmiotów



Odbiorca usługi



Rekrutowany



ADP/APT



Dostawca usługi
online



Pracodawca

1. Rekrutacja zwykła

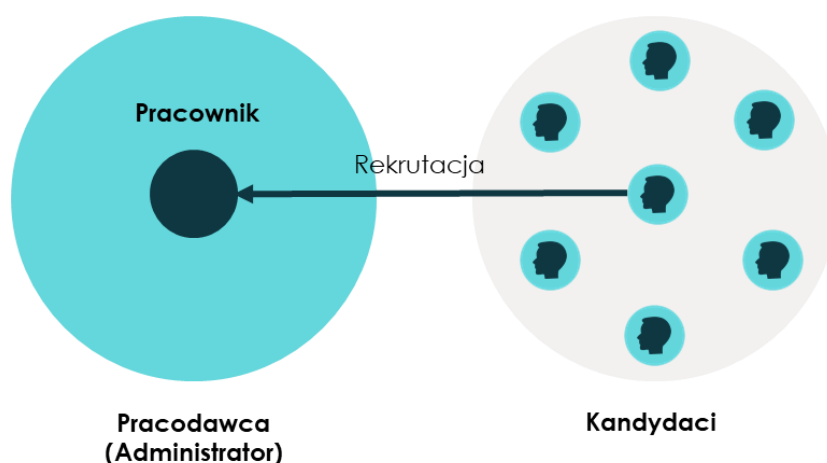
Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę za pomocą swojego personelu, bez udziału podmiotów zewnętrznych.

Opis modelu:

W tym modelu Rekrutacji Pracodawca samodzielnie pozyskuje dane Kandydatów, np. poprzez umieszczenie ogłoszenia na swojej stronie internetowej w zakładce „Kariera”. Charakterystyczną cechą tego modelu jest brak korzystania przez Pracodawcę z pomocy podmiotów zewnętrznych i koordynowanie procesu Rekrutacji jedynie przez członków swojego personelu.

Przez członków personelu Pracodawcy należy rozumieć podmioty, o których mowa w art. 29 oraz art. 32 ust. 4 RODO tj. każdą osobę fizyczną działającą z upoważnienia Administratora, która ma dostęp do danych osobowych i przetwarza je wyłącznie na polecenie Administratora.

Schemat:



Rekomendacje:

W odniesieniu do danych osobowych Kandydata Pracodawca powinien przede wszystkim określić:

- cele przetwarzania;
- niezbędny zakres danych (spójny z celami przetwarzania);
- podstawę prawną przetwarzania danych;
- okres retencji danych.

Cel przetwarzania	Podstawa prawna ¹	Okres retencji (przechowywania)
a) Rekrutacja na określone stanowisko (w tym ocena kwalifikacji na określone stanowisko)	W zakresie danych wskazanych w Kodeksie pracy: podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. c) RODO i przepisy KP tj. obowiązek pracodawcy / w tym zakresie bez potrzeby zbierania zgody od Kandydata. - W zakresie danych wskazanych w przepisach szczególnych: podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. c) lub art. 9 ust. 2 lit. b) RODO i te przepisy szczególne tj. obowiązek pracodawcy / w tym zakresie bez potrzeby zbierania zgody od Kandydata. - W zakresie dodatkowych danych udostępnionych przez Kandydata za jego zgodą (inne dane niż wskazane w Kodeksie pracy i przepisach szczególnych): podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. a) RODO lub art. 9 ust. 2 lit. a) RODO, tj. dobrowolna zgoda Kandydata. - W zakresie dodatkowych danych (np. o preferowanym wynagrodzeniu): podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. uzasadniony interes Administratora, jeżeli Pracodawca podejmuje decyzje, że przetwarzanie tych danych (w tym podanie przez Kandydata) jest konieczne celem przeprowadzenia Rekrutacji. - W zakresie danych „wytworzonych” przez Pracodawcę w toku rekrutacji np. formularze oceny kandydata: podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. uzasadniony interes Administratora.	X miesięcy od daty złożenia (przesłania) CV lub do momentu wycofania zgody (na dodatkowe dane) lub zgłoszenia skutecznego sprzeciwu (gdy dane osobowe są przetwarzane w oparciu o art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) w zależności od tego, które zdarzenie miało miejsce wcześniej.
b) Przyszłe Rekrutacje (poza obecną Rekrutacją na określone stanowisko lub gdy Rekrutacja nie jest w ogóle prowadzona)	Art. 6 ust. 1 lit. a) RODO tj. dobrowolna zgoda Kandydata.	X miesięcy od daty wyrażenia zgody na przetwarzanie danych w przyszłych Rekrutacjach lub do momentu jej wycofania, w zależności od tego, które zdarzenie miało miejsce wcześniej. Uwaga: Pracodawca powinien wskazać Kandydatowi jak długo jego dane osobowe będą przetwarzane na potrzeby Przyszłych Rekrutacji.

¹ Gdy podstawą przetwarzania danych jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO należy zawsze przeprowadzić Test uzasadnionego interesu.

c) Realizacja obowiązków wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych (w tym praw Kandydatów)	Art. 6 ust. 1 lit. c) RODO	W tym celu dane mogą być przetwarzane wyłącznie przez okres niezbędny do wykazania działania zgodnego z RODO (w tym przedawnienia roszczeń z tym związanych).
d) Dochodzenie, ustalenie i obrona przed roszczeniami	Art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, tj. uzasadniony interes Administratora (bez tego obrona przed roszczeniami lub ich dochodzenie nie byłoby możliwe)	W tym celu dane mogą być przetwarzane wyłącznie przez okres przedawnienia roszczeń lub zgłoszenia skutecznego sprzeciwu, w zależności od tego, które zdarzenie miało miejsce wcześniej

Pracodawca projektując proces Rekrutacji powinien odpowiedzieć co najmniej na następujące pytania:

- jakich danych osobowych będzie wymagał od Kandydatów?
- czy będzie wymagał danych w zakresie szerszym niż to wynika z przepisów Kodeksu pracy i przepisów szczególnych? Jeżeli tak, to czy ma w tym zakresie uzasadniony interes?
- czy dopuszcza dobrowolne (w oparciu o zgodę) przekazanie danych (w przypadku danych wrażliwych, których podanie nie wynika z przepisów szczególnych – dane mogą być podane wyłącznie z inicjatywy Kandydata za wyraźną zgodą, z wyłączeniem danych wskazanych w art. 10 RODO tj. m.in. informacji o karalności)?
- czy dopuszcza dobrowolne podanie danych, ale z inicjatywy Pracodawcy (np. pole na formularzu „fakultatywne”)?
- jak będzie reagował na przekazanie przez Kandydatów danych, o których mowa w art. 10 RODO tj. m.in. o karalności (jeżeli obowiązek ich podania nie wynika z przepisów prawa)?
- jak będzie reagował na przekazanie przez Kandydatów danych wrażliwych, które Kandydat może podać wyłącznie dobrowolnie z własnej inicjatywy, ale za wyraźną zgodą (w przypadku braku tej wyraźnej zgody)?

Odpowiadając na powyższe pytania należy uwzględnić treść poniższej tabeli²:

² Uwaga: poniższa tabela odwołuje się do przepisów projektu zmian w Kodeksie pracy. Należy zweryfikować ostateczne brzmienie wskazanych przepisów (zob. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12302951>).

Cel – obecna Rekrutacja (zgodnie z projektem zmian w Kodeksie pracy – z dnia 22.10.2018 r.)

Zakres danych	Podstawa	W którym momencie rekrutacji zwykle informacje są zbierane?	Czy można zażądać?	Czy może dotyczyć danych wrażliwych?	Czy Kandydat może zostać wykluczony z rekrutacji z powodu niepodania danych?	Czy dane mogą być przekazane z inicjatywy pracodawcy?	Czy potrzebna jest zgoda?	Czy kandydat może skutecznie kwestionować przetwarzanie tych danych (np. zgłosić sprzeciw i nie podać żądanych danych)?
Wskazane w projekcie KP: 1) imię (imiona) i nazwisko; 2) datę urodzenia; 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę; 4) wykształcenie; 5) kwalifikacje zawodowe; 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia	Art. 6 ust. 1 lit. c) RODO w zw. z przepisami KP	Zwykle na początku Rekrutacji	Tak, z tym zastrzeżeniem, że w zakresie danych wskazanych w pkt 4-6, tylko gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.	Nie	Tak	Tak, z wyłączeniem informacji o wykształceniu; kwalifikacjach zawodowych; przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, gdy nie jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Uwaga: w tym przypadku wskazane kategorie danych mogą być pozyskane z inicjatywy Pracodawcy w oparciu o zgodę tj. dobrowolnie.	Nie	Nie
Wskazane w przepisach szczególnych np. karalność	Art. 6 ust. 1 lit. c) RODO lub art. 9 ust. 2 lit. b) w zw. z przepisami kodeksu pracy	Zwykle w toku Rekrutacji	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie
Niewskazane w KP i przepisach szczególnych, ale podane przez kandydata (np. zdjęcie na CV, informacja o hobby)	Art. 6 ust. 1 lit. a) RODO lub art. 9 ust. 2 lit. a) RODO	Zwykle na początku Rekrutacji	Nie	Tak, z wyłączeniem art. 10 RODO (tj. m.in. dane o karalności) oraz – w pozostałym zakresie danych wrażliwych – wyłącznie z inicjatywy osoby, której dane dotyczą za wyraźną jej zgodą	Nie	Tak z wyłączeniem danych wrażliwych	Tak ale tylko w przypadku danych wrażliwych (art. 9 ust. 1 RODO) zgoda wyraźna)	Tak -> możliwe jest wycofanie zgody w każdej chwili
Niewskazane w KP i przepisach szczególnych, ale które pracodawca ma uzasadniony interes przetwarzać w celu prowadzenia Rekrutacji (np. w pewnych sytuacjach informacja o wynagrodzeniu / określone testy kompetencyjne)	Art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – jeżeli w danym przypadku Pracodawca ma uzasadniony interes przetwarzać te dane	Zwykle w toku rekrutacji	Tak (jeżeli Test uzasadnionego interesu, w tym Test równowagi wskazuje na taką możliwość)	Nie	Tak (jeżeli Test uzasadnionego interesu, w tym Test równowagi wskazuje na taką możliwość)	Tak	Nie	Tak -> możliwe jest zgłoszenie sprzeciwu i kwestionowanie zasadności pozyskiwania danych przez Pracodawcę

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Typowe zagrożenia					
Charakterystyczne dla każdego rodzaju przetwarzania.					

2. Rekrutacja-dostawca usług online

Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę z wykorzystaniem Dostawcy usług online – Procesora.

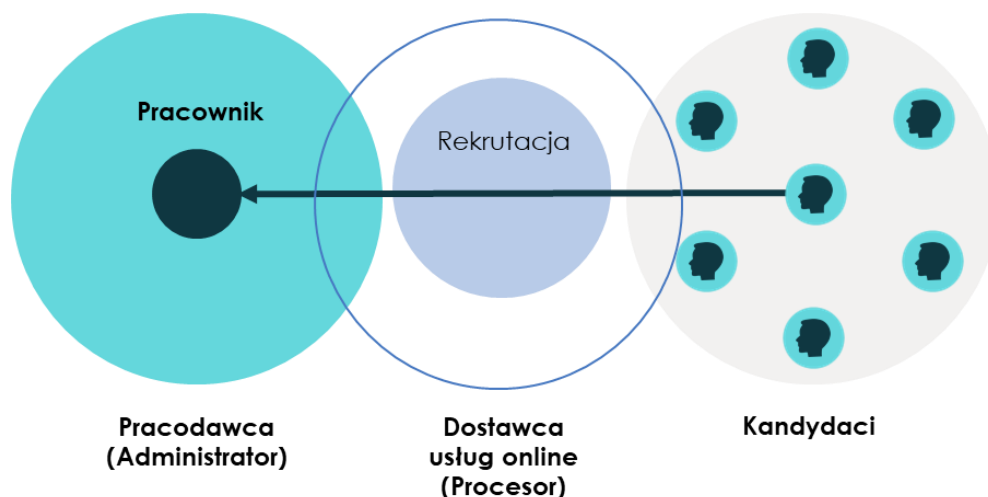
Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracodawca korzysta w procesie Rekrutacji z usług Dostawcy usług online, z uwzględnieniem specyfiki świadczenia usług drogą elektroniczną i wymagań związanych z korzystaniem z zewnętrznego systemu/aplikacji (m.in. wymagań technicznych, systemowych lub dotyczących bezpieczeństwa systemu/aplikacji).

Dostawca usług online w ramach usługi świadczonej na rzecz Pracodawcy jest Procesorem danych Kandydatów (dostarcza określone narzędzie IT). Z uwagi na uwarunkowania techniczne, systemowe lub związane z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa danych Kandydatów w systemie/aplikacji, Dostawca usług online może określić na poziomie wymogów technicznych systemu/aplikacji, że konieczne będzie pozyskanie przez Pracodawcę określonych danych od Kandydatów, które są niezbędne do prawidłowego korzystania z systemu/aplikacji. W tym przypadku Dostawca usług online przekazuje wyraźnie taką informację Pracodawcy.

W szczególności dotyczy to danych, które umożliwią jednoznaczną identyfikację Kandydata w systemie/aplikacji (m.in. na potrzeby realizacji praw i żądań Kandydatów) i są powszechnie używane w ramach korzystania z usług świadczonych drogą elektroniczną (m.in. adres e-mail Kandydata).

Schemat:



Rekomendacje:

W tym modelu Pracodawca może wymagać od Kandydata podania danych, które nie są określone w przepisach Kodeksu pracy/przepisach szczególnych, w oparciu o swój prawnie uzasadniony interes (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO), polegający na możliwości skorzystania z systemu/aplikacji, które wspomogą go w efektywnym prowadzeniu Rekrutacji i zapewnieniu bezpieczeństwa danych Kandydatów w dedykowanym do tego narzędziu.

Pracodawca powinien:

- (i) zamieścić już w ogłoszeniu o pracę lub w innej komunikacji dotyczącej prowadzenia Rekrutacji informację, że korzysta z zewnętrznego systemu/aplikacji do celów prowadzenia Rekrutacji i korzystanie z takich narzędzi wymaga podania danych przez Kandydata, niezbędnych m.in. do jego jednoznacznej identyfikacji w określonym systemie/aplikacji;
- (ii) przeprowadzić Test uzasadnionego interesu.

Pracodawca powinien także zobowiązać Dostawcę usług online w odpowiedniej umowie, że ma obowiązek komunikować Kandydatowi swoją rolę jako Procesora w ramach Rekrutacji.

Pracodawca powinien także zidentyfikować rolę Dostawcy usług on-line, to znaczy w jakim zakresie Dostawca usług online działa w jego imieniu jako Procesor, a w jakim działa jako Administrator w ramach (swojej) odrębnej relacji z Kandydatem, np. świadcząc na rzecz Kandydata usługę drogą elektroniczną w ramach prowadzonego serwisu online. W tym drugim przypadku Pracodawca powinien zweryfikować, na jakiej podstawie prawnej (i w jakim zakresie) Dostawca usług online może udostępniać dane Rekrutowanych do Pracodawcy (jeżeli świadczy taką usługę). W zakresie tego udostępnienia zastosowanie znajdują postanowienia Kodeksu dotyczące modelu ADP - Administrator. Należy pamiętać, że Dostawca usług on-line (działając jako Administrator), który świadczy usługę na rzecz Rekrutowanego, nie jest związany ograniczeniami wynikającymi z Kodeksu pracy.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	Dostawca usług online	Powierzenie Kierunek Powierzenia Pracodawca → Dostawca usług online	Umowa powierzenia

Typowe zagrożenia
Wykorzystanie przez Dostawcę usług online danych Kandydatów do własnych celów bez podstawy prawnej („wyjście poza rolę Procesora”). Brak podstawy prawnej do wymagania od Kandydata podania danych, które nie są wskazane w Kodeksie pracy, ale są niezbędne do korzystania z elektronicznego systemu/aplikacji; Zakwestionowanie możliwości przetwarzania takich danych w oparciu o prawnie uzasadniony interes Pracodawcy.

3. ADP jako Administrator

Pracodawca pozyskuje dane osobowe od ADP - Administratora.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracodawca pozyskuje dane osobowe Kandydatów z bazy Rekrutowanych prowadzonej we własnym imieniu przez ADP, np. ADP zamieszcza ogłoszenie o pracę i zbiera dane Rekrutowanych za pomocą takiego ogłoszenia dla realizacji własnych celów. Własne cele ADP polegają na gromadzeniu danych Rekrutowanych, aby je następnie udostępniać potencjalnym Pracodawcom, którzy po ich otrzymaniu stają się odrębnymi Administratorami. Jest to jeden z najczęściej stosowanych modeli w relacji Pracodawca-ADP.

ADP jest Administratorem z uwagi na duży stopień niezależności, w szczególności:

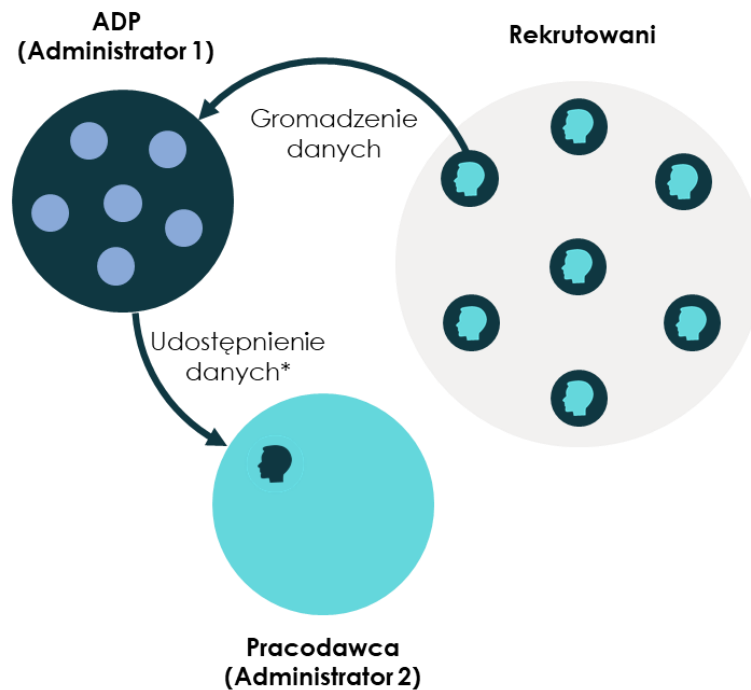
- ADP dokonuje własnej oceny, które z danych osobowych Rekrutowanego są istotne dla konkretnej Rekrutacji i którego Rekrutowanego ADP przedstawi Pracodawcy (dokonuje tzw. preselekcji);
- w sferze uznania ADP pozostaje, które dane osobowe przechowywać oraz aktywnie wykorzystać w procesie Rekrutacji, oraz które dane przechowywać, aby wspierać Rekrutowanego w trakcie ewentualnych przyszłych procesów;
- ADP decyduje, których Rekrutowanych przedstawić Pracodawcom i przekazać ich dane osobowe, a których odrzucić.
- ADP decyduje o środkach przetwarzania danych Rekrutowanych, gdyż ma kontrolę nad środkami technicznymi i organizacyjnymi używanymi do zabezpieczenia bazy danych Rekrutowanych oraz decyduje, za pomocą jakich kanałów będzie publikować ogłoszenia o pracę w celu pozyskania danych Rekrutowanych.

W tym modelu dochodzi do udostępnienia danych między dwoma niezależnymi Administratorami – ADP oraz Pracodawcą.

ADP jako Administrator nie jest formalnie związany przepisami Kodeksu pracy. Oznacza to, że ADP nie przetwarza danych osobowych Kandydatów w rozumieniu Kodeksu pracy, a jedynie dane osobowe Rekrutowanych i nie dotyczą jej obowiązki co do zakresu, celu i podstawy prawnej przetwarzania danych Kandydatów, jakie obowiązują Pracodawcę na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Natomiast dla Pracodawcy taka osoba jest Kandydatem i przetwarzanie jej danych regulowane jest treścią Kodeksu pracy.

Schemat:



*W momencie udostępnienia przez ADP danych do Pracodawcy, Rekrutowany staje się Kandydatem.

Rekomendacje:

W tym modelu ADP powinna zweryfikować, jaką ma podstawę prawną przetwarzania danych osobowych:

- (i) w celu zbudowania własnej bazy osób Rekrutowanych;
- (ii) w celu udostępnienia danych Rekrutowanego do potencjalnych Pracodawców.

Pracodawca, który pozyska dane osobowe od ADP będzie je przetwarzał (jako dane Kandydatów) zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Podstawą prawną przetwarzania danych przez ADP, która buduje własną bazę Rekrutowanych, może być:

- (i) prawnie uzasadniony interes ADP oraz Pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO);
- (ii) niezbędność do realizacji umowy (art 6 ust 1 lit. b) RODO) albo
- (iii) zgoda Rekrutowanego (art. 6 ust. 1 lit. a) RODO).

Pracodawca powinien zweryfikować, czy ADP dysponuje podstawą prawną do udostępnienia danych osobowych do Pracodawcy. Należy przyjąć, że podstawą prawną do udostępnienia danych pomiędzy ADP i Pracodawcą w typowych sytuacjach będzie:

- (a) zgoda Rekrutowanego na udostępnienie danych (art. 6 ust. 1 lit. a) RODO);
- (b) wykonanie umowy (art. 6 ust. 1 lit. b) RODO) pomiędzy ADP a Rekrutowanym (jeżeli w konkretnym stanie faktycznym istnieje taka umowa, np. na reprezentowanie Rekrutowanego przez ADP);
- (c) prawnie uzasadniony interes ADP (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

Ad. a)

Zgoda na udostępnienie danych Rekrutowanych do Pracodawców współpracujących z ADP może być w uzasadnionych przypadkach ogólna (np. obejmować określone kategorie Pracodawców bez wskazywania danych konkretnych Pracodawców). W określonych sytuacjach oczekiwanie Rekrutowanego jest takie, że jego dane będą przekazywane różnym Pracodawcom i na moment udzielania zgody nie będzie on znał nazwy konkretnego Pracodawcy. Takie dane będą mu jednak przekazane przez Pracodawcę niezwłocznie po dokonaniu udostępnienia (w oparciu o art. 14 RODO).

Ad. b)

Jeżeli ADP świadczy usługi pośrednictwa pracy w ramach prowadzenia serwisu online i tym samym świadczy na rzecz Rekrutowanych usługi drogą elektroniczną (Rekrutowany jest użytkownikiem określonego serwisu online) to podstawą przetwarzania i udostępniania danych takich Rekrutowanych potencjalnym Pracodawcom może być także art. 6 ust. 1 lit. b) RODO tj. w zakresie, w jakim jest to niezbędne do wykonania umowy pomiędzy użytkownikiem (Rekrutowanym) a ADP, np. udostępnianie danych użytkownika (Rekrutowanego) stanowi istotę odrębnej usługi ADP na rzecz użytkownika (Rekrutowanego).

Ad. c)

Jeżeli ADP udostępnia skrzynkę lub inną funkcjonalność na stronie internetowej, na którą Rekrutowani mogą przysyłać swoje CV, udostępnianie danych osobowych takich Rekrutowanych Pracodawcom będzie odbywało się ramach prawnie uzasadnionego interesu ADP polegającego na przekazywaniu CV Rekrutowanych jak najszerzej grupie Pracodawców, zgodnie z oczekiwaniami Rekrutowanego samodzielnie przysyłającego swój życiorys. Intencja Rekrutowanego oraz jego świadomość korzystania z usług ADP jest kluczowym czynnikiem dla oceny możliwości udostępniania jego danych Pracodawcom w ramach uzasadnionego interesu ADP.

W przypadku udostępniania danych w oparciu o prawnie uzasadniony interes wymaga to przeprowadzenia przez ADP Testu uzasadnionego interesu. Przetwarzanie danych Rekrutowanego

dokonywane jest w jego interesie, który polega na rozwijaniu jego kariery zawodowej lub podejmowaniu potencjalnych działań w tym zakresie.

W każdym przypadku Pracodawca musi dodatkowo zweryfikować czy zakres udostępnianych mu danych nie narusza zakresu, jaki sam może żądać od Kandydata zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Rekrutowany Kandydat (od momentu udostępnienia danych Pracodawcy)	ADP	Pracodawca	nie dotyczy	Udostępnienie odbiorcy (Administratorowi) Kierunek zazwyczaj ADP → Pracodawca	Zgoda (art. 6 ust. 1 lit. a) Wykonanie umowy zawartej z Rekrutowanym (art. 6 ust. 1 lit. b RODO) lub prawnie uzasadniony interes ADP art. 6 ust. 1 lit. f RODO) w zależności od modelu pozyskania danych Rekrutowanego o przez ADP – zob. uwagi powyżej)
Typowe zagrożenia					
Brak podstawy prawnej udostępnienia danych pomiędzy ADP a Pracodawcą (zgoda, umowa, etc.). Brak podstawy otrzymania informacji zwrotnej od Pracodawcy do ADP np. o decyzji o zatrudnieniu. Udostępnienie szerszego zakresu danych niż niezbędne dla Pracodawcy i dopuszczalne w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Brak weryfikacji przez ADP podstawy prawnej udostępnienia danych. Brak wyraźnej identyfikacji ról po udostępnieniu danych Rekrutowanych do Pracodawcy (np. ADP prowadzi rozmowy co do warunków finansowych w imieniu Pracodawcy).					

4. ADP jako Procesor

Pracodawca na każdym etapie Rekrutacji może zlecić ADP (jako Procesorowi) prowadzenie w jego imieniu Rekrutacji (w całości lub części).

Opis modelu:

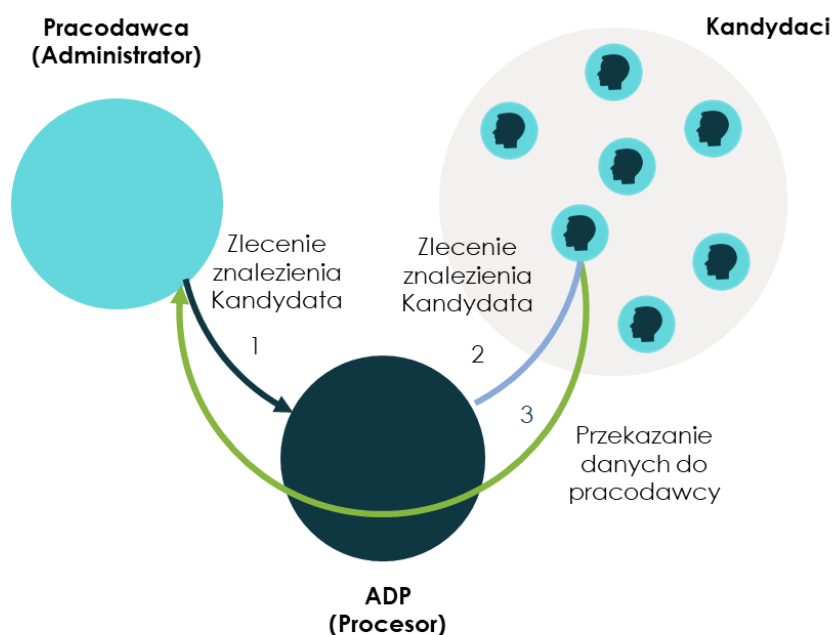
Ten model zakłada, że Pracodawca korzysta w procesie Rekrutacji z usług Procesora (ADP) i udziela ADP instrukcji np. poprzez zlecenie jej:

- (i) zrekrutowania konkretnych Kandydatów (określonych co do tożsamości), np. spośród pięciu dyrektorów w danym sektorze (tzw. *Executive search*);
- (ii) przeprowadzenie czynności technicznych związanych z Rekrutacją (np. zebranie zgód na przetwarzanie danych osobowych od Kandydata w imieniu Pracodawcy lub przedstawienie mu w imieniu Pracodawcy klauzuli informacyjnej, przedstawienie i zawarcie umowy o pracę).

W tym modelu ADP nie jest Administratorem (nie decyduje o celach i sposobach przetwarzania, tak jak w modelu „ADP jako Administrator”). ADP wykonuje jedynie instrukcje Pracodawcy, np. ADP wyszukuje Kandydata wyłącznie na potrzeby konkretnego Pracodawcy i według jego instrukcji (nie korzysta z własnej bazy Rekrutowanych lub nie wykorzystuje danych Rekrutowanych zebranych przy realizacji zlecenia na potrzeby współpracy z innymi Pracodawcami).

Model „ADP jako Administrator i „ADP jako Procesor” mogą występować w tej samej relacji biznesowej w ramach jednego zlecenia, tj. w tej samej relacji ADP będzie jednocześnie pełnić rolę Administratora i Procesora danych Kandydatów.

Schemat:



Rekomendacje:

W tym modelu Pracodawca powinien wyraźnie określić własny cel przetwarzania danych Kandydatów, wskazać, że cel ten będzie realizowany w jego imieniu przez ADP oraz przesądzić w Umowie powierzenia zawartej z ADP, że ADP ma obowiązek wyraźnie komunikować Kandydatowi swoją rolę jako Procesora, realizując w imieniu Pracodawcy obowiązek informacyjny z RODO (w szczególności art. 13 RODO).

Jeżeli ADP będzie udostępniała Pracodawcy dane osobowe Rekrutowanych zebrane wcześniej dla własnych celów (tj. w modelu ADP - Administrator), a następnie po ich udostępnieniu Pracodawcy będzie działała dalej wyłącznie w imieniu Pracodawcy jako Procesor (model współpracy łączący dwa modele: ADP jako Administrator oraz ADP jako Procesor), należy położyć szczególny nacisk na zapewnienie realizacji wymogu przejrzystości przetwarzania danych. Kandydat musi uzyskać jasną informację, który z tych podmiotów i na jakim etapie Rekrutacji, działa we własnym imieniu jako Administrator.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	ADP	Powierzenie Kierunek Powierzenia Pracodawca → ADP	Umowa powierzenia
Typowe zagrożenia					
Brak spełnienia obowiązku informacyjnego w momencie pozyskiwania danych (np. przez ADP zbierającą dane w imieniu Pracodawcy).					
Brak dowodu realizacji obowiązku informacyjnego – zasada rozliczalności.					
Zebranie przez ADP nadmiarowych danych osobowych Rekrutowanego – działanie poza zakresem Umowy powierzenia. W tej sytuacji ADP staje się odrębnym Administratorem i ponosi odpowiedzialność jako Administrator.					
Wykorzystanie przez ADP danych do własnych celów bez podstawy prawnej („wyjście poza rolę Procesora”).					
Brak wyraźnego uzgodnienia w umowie pomiędzy Pracodawcą i ADP roli ADP i wskazania, że będzie występować jako Procesor.					

5. Rekrutacja wewnętrzna

Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę wśród obecnych Pracowników.

Opis modelu:

Model zakłada, że Pracodawca przeprowadza Rekrutację spośród własnych Pracowników, umożliwiając im zmianę zajmowanego stanowiska. Charakterystyczną cechą modelu jest to, że Pracodawca prowadzi wewnętrzny nabór i Rekrutacja nie jest komunikowana na zewnątrz organizacji. Obecni Pracownicy mogą stać się Kandydatami.

Schemat:



Rekomendacje:

W rekrutacji prowadzonej według tego modelu realizowanej wśród Pracowników przez Pracodawcę, Pracodawca powinien uwzględniać w procesie wyłącznie te osoby, które aktywnie się do Rekrutacji zgłosiły, z tym, że może zaprosić do Rekrutacji wszystkich Pracowników. Wykorzystanie aktualnie przetwarzanych przez Pracodawcę danych osobowych do celów rekrutacyjnych na inne stanowiska, może nastąpić wyłącznie za zgodą Kandydata (obecnego Pracownika). Należy pamiętać, że stosownie do RODO zgoda to także wyraźne działanie potwierdzające. W związku z tym – przy uwzględnieniu wszystkich wymogów RODO m.in. dotyczących skuteczności zgody i wymogów informacyjnych – zgoda może być wyrażona także poprzez świadome przystąpienie Kandydata do takiej Rekrutacji wewnętrznej. Prowadząc Rekrutację wewnętrzną należy uwzględnić zakres danych, których Pracodawca może żądać od Kandydata zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Odmowa Pracownika na wzięcie udziału w danej Rekrutacji wewnętrznej nie może negatywnie wpływać na realizację stosunku pracy pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem.

(np. zmiana zakresu obowiązków, zmiana warunków pracy, zablokowanie możliwości Rekrutacji na inne stanowiska).

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Pracownik, który w momencie zgłoszenia się na Rekrutację, staje się Kandydatem	Pracodawca	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Typowe zagrożenia					
Wykorzystanie danych osobowych aktualnych Pracowników do celów rekrutacyjnych bez ich świadomości i bez podstawy prawnej zmiany celu przetwarzania danych osobowych. Wykorzystanie danych charakterystycznych w związku ze stosunkiem pracy do celów rekrutacyjnych (szerszy zakres danych).					

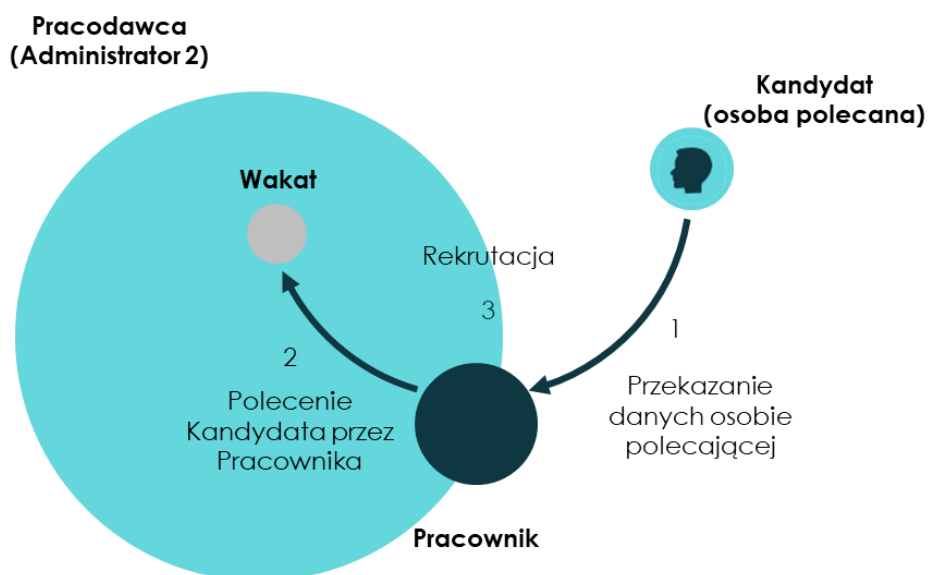
6. Rekrutacja z polecenia pracownika

Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę uwzględniająca Kandydata poleconego przez Pracownika.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracownicy polecają Kandydatów do pracy u Pracodawcy spośród osób niezwiązanych z Pracodawcą (np. Pracownik działu technicznego przekazuje Pracodawcy CV swojego kolegi zatrudnionego u innego przedsiębiorcy). Charakterystyczną cechą modelu jest udział innych Pracowników (nie tylko działu HR) w procesie rekrutacyjnym związany z przekazaniem Pracodawcy danych Kandydata np. kolega / znajoma Pracownika.

Schemat:



Rekomendacje:

Pracodawca powinien pozyskiwać minimalny zakres danych Kandydata od polecającego Pracownika. Pracodawca powinien starać się Pozyskiwać dane osobowe bezpośrednio od Kandydata. Pracodawca powinien weryfikować czy polecana osoba wyraziła zgodę na udostępnienie (przez osobę polecającą) jego danych do Pracodawcy (np. na podstawie przygotowanego wcześniej formularza) oraz powinien spełnić niezwłocznie obowiązek informacyjny względem Kandydata.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych		Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat polecony przez Pracownika	Pracownik polecających, jako osoba przekazująca Pracodawcy dane polecanego (nie ma zastosowania wobec niego RODO, nie jest Administratorem)	Pracodawca	nie dotyczy	Pracownik polecający udostępnia dane swojemu Pracodawcy	Zgoda osoby polecanej na przekazanie danych do konkretnego Pracodawcy
Typowe zagrożenia					
Brak spełnienia obowiązku informacyjnego wobec osoby polecanej (osoba polecana może nie wiedzieć, że jej dane są uwzględniane w procesie rekrutacyjnym).					

7. Wspólna Rekrutacja w grupie podmiotów powiązanych

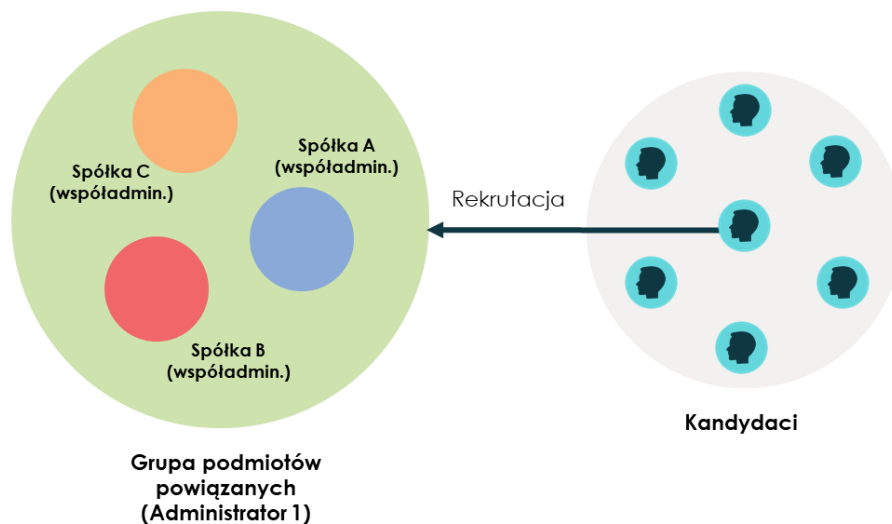
Rekrutacja prowadzona łącznie przez Podmioty powiązane z założeniem, że Uczestnik rekrutacji może zostać Pracownikiem każdego z tych podmiotów.

Opis modelu:

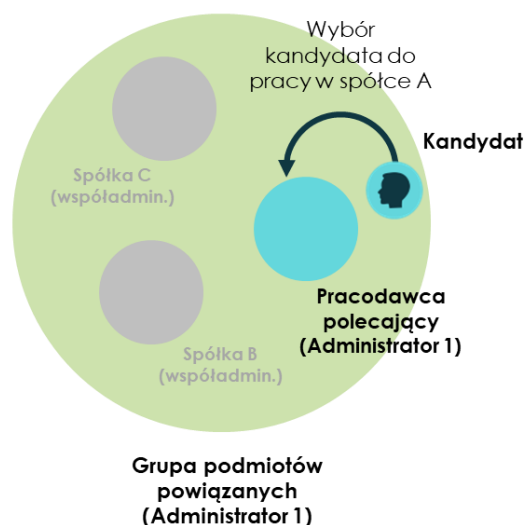
Rekrutacja prowadzona łącznie przez podmioty powiązane z założeniem, że Kandydat może być Pracownikiem każdego z tych podmiotów (np. spółki A, B i C wspólnie szukają Kandydatów do pracy, a Kandydat potencjalnie może być zatrudniony w każdej ze spółek). Charakterystyczną cechą modelu jest to, że poprzez wspólny proces rekrutacyjny Podmioty powiązane wspólnie decydują o celach i sposobach przetwarzania danych Kandydata. Na wstępnym etapie Rekrutacji mają ten sam „wspólny” (a nie tylko taki sam) interes w przetwarzaniu danych osobowych.

Schemat:

1.



2.



Rekomendacje:

W tym modelu przyjęcie konstrukcji współadministrowania w rozumieniu art. 26 RODO możliwe jest wyłącznie po wykazaniu wspólnej tej samej (a nie tylko takiej samej) podstawy przetwarzania danych.

Możliwe jest przyjęcie, że podstawą prawną dla każdego ze współadministratorów będzie art. 6 ust. 1 lit f) – uzasadniony interes każdego ze współadministratorów. Oprócz tego muszą być spełnione inne przesłanki z art. 26 RODO.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat – w ramach wspólnej Rekrutacji	Współadministratorzy na etapie wyboru Kandydatów	Pracodawca – jeden z pierwotnych współadministratorów (na etapie rozmów w konkretnym Kandydacie)	nie dotyczy	Brak Jednakże współadministrator zaczyna przetwarzać dane osobowe w swoim celu i staje się samodzielnym Administratorem	Na etapie współadministrowania – uzasadniony interes współadministratorów następnie obowiązek wynikający z przepisów Kodeksu pracy i inne niezbędne do zatrudnienia
Typowe zagrożenia					
Jeden ze współadministrujących zaczyna przetwarzać dane osobowe w swoim celu bez podstawy prawnej. Naruszenie wspólnego porozumienia dotyczącego współadministrowania. Brak wykonania obowiązku informacyjnego przed jednym z Administratorów o nowych celu przetwarzania.					

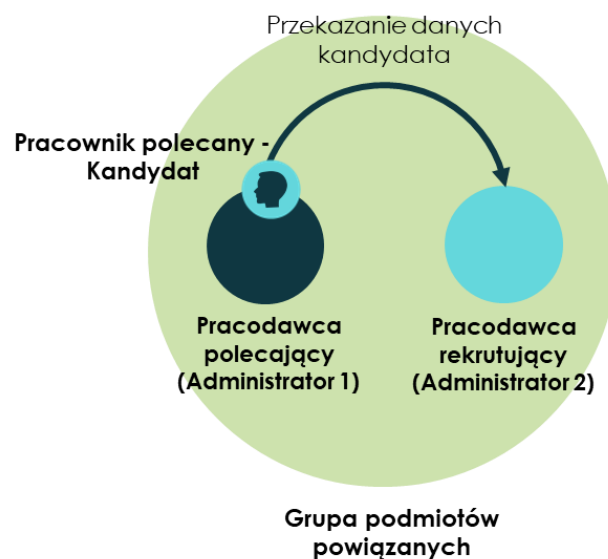
8. Rekrutacja wewnętrzna w ramach podmiotów powiązanych

Rekrutacja prowadzona wśród Pracowników Podmiotów powiązanych (np. jeden Pracodawca z grupy poleca Pracownika innemu Pracodawcy z grupy).

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Podmioty powiązane prowadzą wewnętrzną Rekrutację w grupie, w ramach której Kandydat będący Pracownikiem jednego Podmiotu powiązanego ma możliwość ubiegania się o pracę u innego Podmiotu (np. jeden Pracodawca z grupy poleca Pracownika innemu Pracodawcy z grupy). Charakterystyczną cechą modelu jest przekazywanie danych między dwoma Administratorami – aktualnym Pracodawcą i Pracodawcą rekrutującym, będącymi jednocześnie Podmiotami powiązanymi. W ramach niniejszego modelu możliwe jest krzyżowanie się z modelem „Rekrutacji wewnętrznej” w zależności od przyjętych przez Pracodawcę w grupie sposobów zarządzania danymi Kandydatów oraz organizacji procesu Rekrutacji.

Schemat:



Rekomendacje:

W tym modelu przyjęcie konstrukcji współadministrowania w rozumieniu art. 26 RODO możliwe jest wyłącznie po wykazaniu wspólnej (a nie tylko takiej samej) podstawy przetwarzania danych i wspólnego celu przetwarzania danych w stosunku do tych samych osób. Możliwe jest przyjęcie, że podstawą prawną dla każdego ze współadministratorów będzie art. 6 ust. 1 lit f) RODO – uzasadniony interes każdego ze współadministratorów. Oprócz tego muszą być spełnione inne przesłanki z art. 26 RODO.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat polecony przez innego Pracodawcę grupy Podmiotów powiązanych	Pracodawca z grupy Podmiotów powiązanych	Potencjalny Pracodawca z grupy Podmiotów powiązanych	nie dotyczy	Udostępnienie Kierunek Pracodawca → Potencjalny Pracodawcy z grupy Podmiotów powiązanych	Zgoda Pracownika polecanego lub uzasadniony interes udostępniającego i odbiorcy w zależności od analizy stanu faktycznego i Testu uzasadnionego interesu.
Typowe zagrożenia					
Brak spełnienia obowiązku informacyjnego wobec osoby polecanej (osoba polecana może nie wiedzieć, że jej dane są uwzględniana w procesie rekrutacyjnym). Ujawnienie Pracodawcy polecającemu, bez podstawy prawnej, wysokości wynagrodzenia osoby polecanej na nowym stanowisku.					

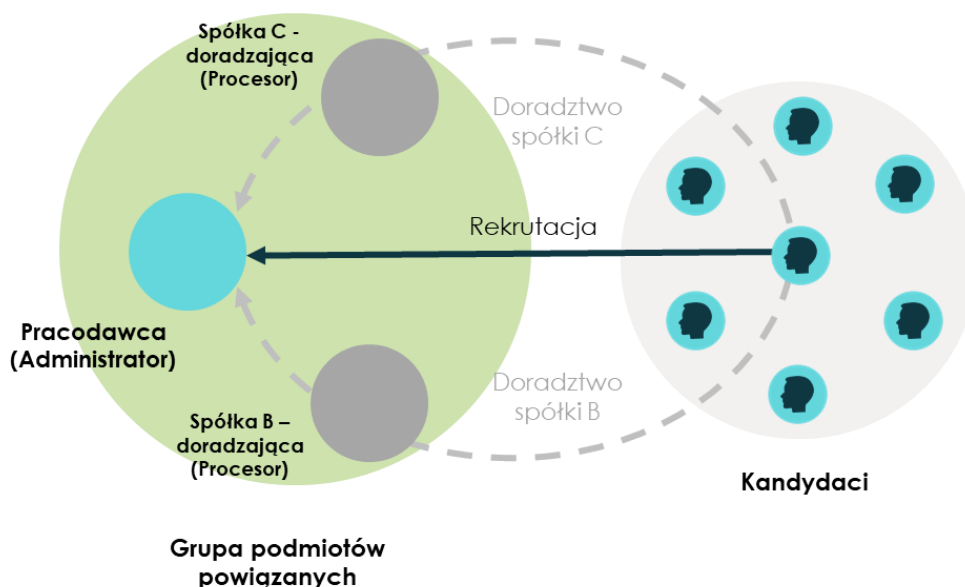
9. Rekrutacja prowadzona przy udziale Podmiotów powiązanych

Rekrutacja prowadzona przez jednego Pracodawcę przy udziale innych Podmiotów powiązanych w roli doradczej.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracodawca rekrutujący Kandydatów korzysta w procesie Rekrutacji z pomocy innego Podmiotu powiązanego, który wspiera go w wyborze Kandydata.

Schemat:



Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	pozostałe Podmioty powiązane	Powierzenia Kierunek: Pracodawca → pozostałe Podmioty powiązane	Umowa powierzenia przetwarzania
Typowe zagrożenia					
Wyjście z roli Procesora przez podmiot z grupy i wykorzystanie danych przez ten podmiot do własnych celów bez zgody Kandydata.					

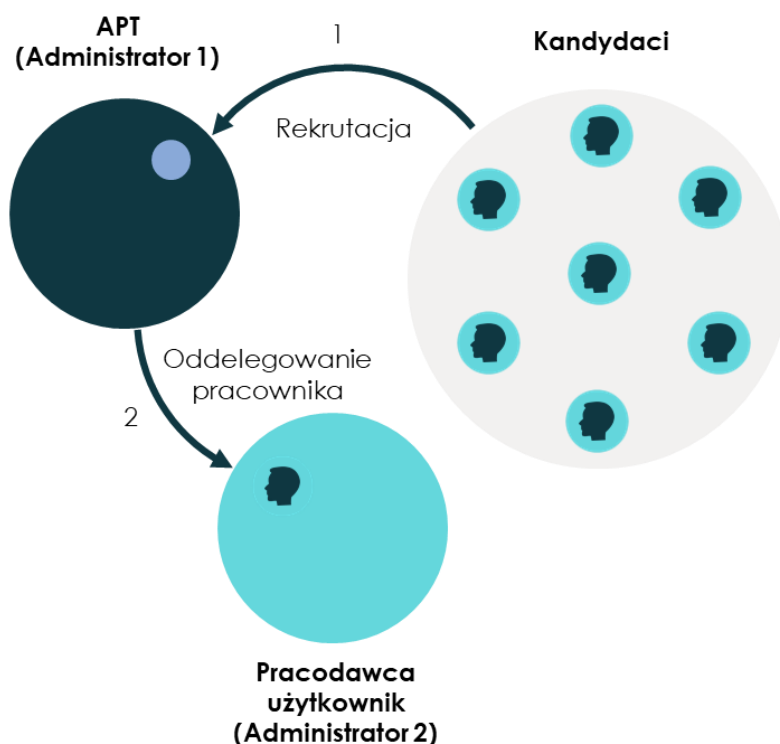
10. Rekrutacja jako APT

Rekrutacja prowadzona przez APT w celu zawarcia umowy przez APT.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że APT prowadzi Rekrutację celem pozyskania Pracowników tymczasowych, którzy mają być następnie skierowani do pracy u danego Pracodawcy użytkownika. Na etapie przed formalnym zatrudnieniem APT ma obowiązek zweryfikować (do czego niezbędne jest udostępnienie danych) czy dana osoba spełnia kryteria prawne skierowania do pracy u danego Pracodawcy użytkownika (np. czy nie przekracza dopuszczalnego limitu czasu pracy u danego Pracodawcy użytkownika). Charakterystyczną cechą modelu jest to, że Kandydatów pozyskuje APT, która jest także stroną zawartej z Pracownikami tymczasowymi umowy o pracę. Dane Pracowników tymczasowych są następnie udostępniane do Pracodawcy użytkownika.

Schemat:



Rekomendacje:

W tym modelu, w przypadku pozyskiwania przez APT szczególnych kategorii danych, ze względu na charakter pracy wykonywanej u Pracodawcy użytkownika (np. praca z żywnością, praca w służbie zdrowia), podstawą prawną do przetwarzania takich danych będzie art. 9 ust. 2 lit. b) RODO – tj. przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw Administratora lub osoby, której dane dotyczą.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	APT w roli Pracodawcy w rozumieniu KP	Pracodawca użytkownik	Co do zasady brak. Nie jest wykluczone, że APT lub Pracodawca użytkownik powierzą wybrane czynności przetwarzania w imieniu drugiej strony.	Udostępnienie Kierunek: dwukierunkowo APT ↔ Pracodawca użytkownik	1) w celu weryfikacji długości zatrudnienia – obowiązek wynikający z przepisów prawa (ustawy o APT) – podstawa ujawniania art. 6 ust. 1 lit. c) RODO 2) w celu swobodnego wyboru Kandydata – zgoda Kandydata lub art. 6 ust. 1 lit. f) RODO
Typowe zagrożenia					
Udostępnienie danych Kandydata do Pracodawcy użytkownika w innych celach niż weryfikacja długości zatrudnienia na umowę o pracę tymczasową bez podstawy prawnej. Brak wykonania obowiązku informacyjnego przez Pracodawcę użytkownika wobec Kandydatów na Pracowników tymczasowych. Brak poinformowania Kandydata o odbiorcach danych (Pracodawców użytkowników) przez APT względem Pracowników tymczasowych.					

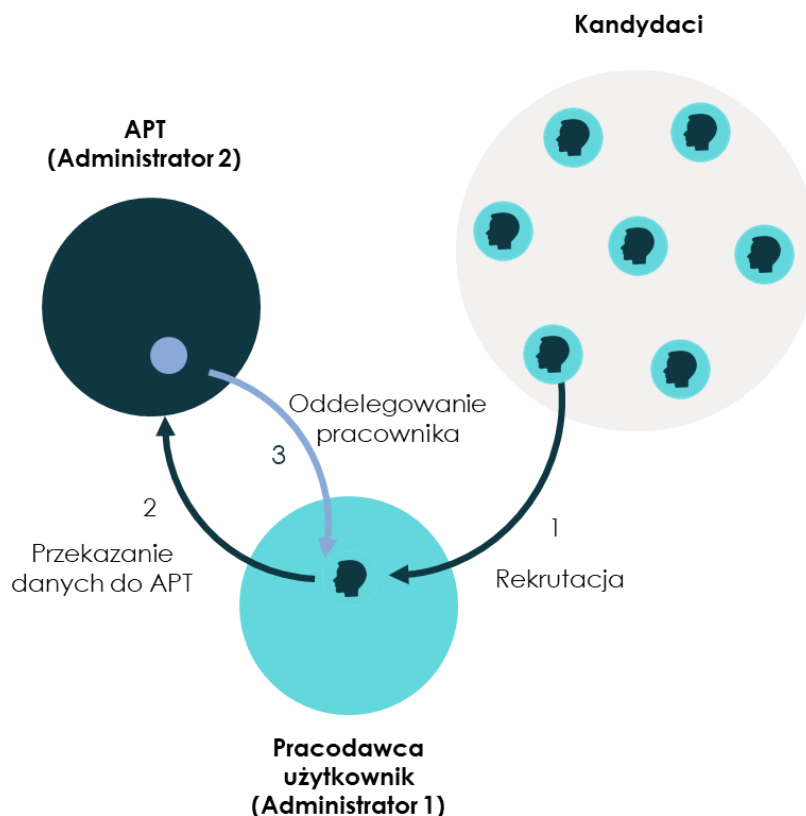
11. Rekrutacja pracownika tymczasowego przez Pracodawcę użytkownika

Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę użytkownika w celu udostępnienia danych APT, a następnie zatrudnienie przez APT.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracodawca użytkownik jest stroną inicjującą Rekrutację, chociaż Pracownik formalnie zatrudniony zostanie przez APT. Charakterystyczną cechą modelu jest, że Pracodawca użytkownik inicjujący Rekrutację działa we własnym imieniu i przekazuje dane przyszłego pracownika do APT.

Schemat:



Rekomendacje:

APT powinna wskazać ten model rekrutacji już w ogłoszeniu (dla kogo prowadzona jest Rekrutacja).

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
1) Uczestnik Rekrutacji 2) Kandydat dla ATP po udostępnieniu danych do ATP	Pracodawca użytkownik	APT	nie dotyczy	Udostępnienie Kierunek: Pracodawca użytkownik → APT	Zgoda Uczestnika Rekrutacji
Typowe zagrożenia					
Brak podstawy (lub brak zweryfikowania podstawy) prawnej do udostępnienia danych przez Pracodawcę użytkownika do APT. Zebranie nadmiarowych, nieadekwatnych danych przez Pracodawcę użytkownika i udostępnienie ich w tym zakresie do APT.					

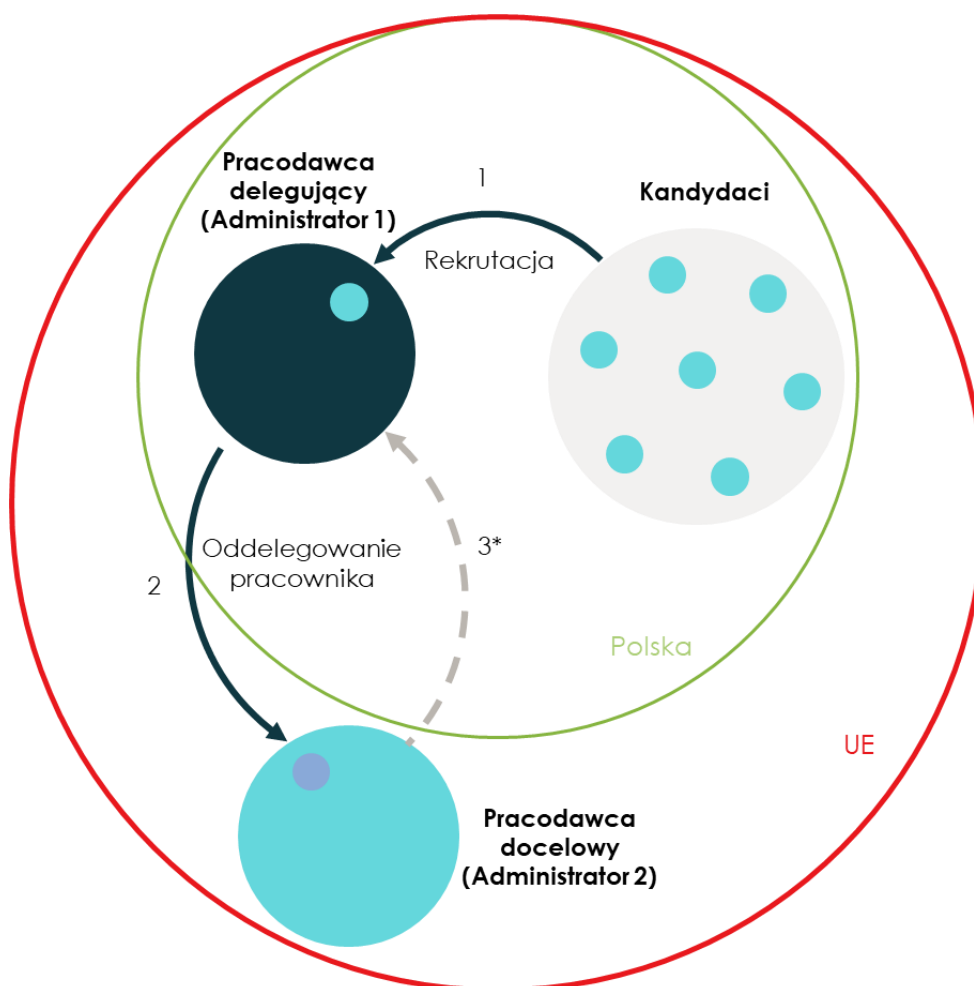
12. Rekrutacja-praca delegowana na terenie UE

Rekrutacja prowadzona na potrzeby pracy delegowanej zgodnie z przepisami Ustawy o pracy delegowanej.

Opis modelu:

Charakterystyczną cechą modelu jest przekazanie danych Pracowników delegowanych z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do podmiotów z innych Państw Unii Europejskiej, u których będą oni wykonywali pracę w ramach delegowania. Często w ramach porządków prawnych państw UE, do których skierowana będzie dana osoba przepisy prawa lokalnego przewidują inne wymagania, które musi spełnić Pracownik, a których nie ma na gruncie prawa polskiego (np. przetwarzanie danych wrażliwych – zaświadczenie o niekaralności dla opiekunów osób starszych).

Schemat:



3* Stosowanie wobec pracownika przepisów lokalnych obszaru, z którego został oddelegowany

Rekomendacje:

W tym modelu określając podstawy przetwarzania danych należy uwzględnić przepisy kraju delegowania i wymogi, jakie musi spełniać Pracownik kierowany do pracy w danym kraju. Pracodawca delegujący powinien zidentyfikować i udokumentować przepisy kraju delegowanego oraz uzasadnić, niezbędną zastosowania tych przepisów, w szczególności w zakresie przetwarzania danych osobowych wrażliwych. Jeżeli zakres przetwarzania danych osobowych w związku z przepisami kraju, na którego terytorium ma być świadczona praca, jest szerszy niż wynikający z krajowych przepisów, zakres ten przetwarzany będzie na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) – uzasadniony interes Pracodawcy delegującego. W przypadku, gdy ten dodatkowy zakres danych dotyczy danych szczególnych kategorii danych, podstawą prawną do przetwarzania takich danych będzie art. 9 ust. 2 lit. b) – przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw Administratora lub osoby, której dane dotyczą.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca (delegujący)	Pracodawca docelowy, u którego będzie pracował Pracownik delegowany	nie dotyczy	Udostępnienie dwukierunkowe Kierunek: Pracodawca (delegujący) użytkownik ↔ Pracodawca docelowy	Zgoda Kandydata lub uzasadniony interes w zależności od oceny danego stanu faktycznego
Typowe zagrożenia					
Możliwe naruszenie przepisów krajowych w zakresie zbierania nadmiarowych danych z uwagi na uwzględnienia przepisów kraju docelowego, gdzie będzie pracował delegowany Pracownik.					

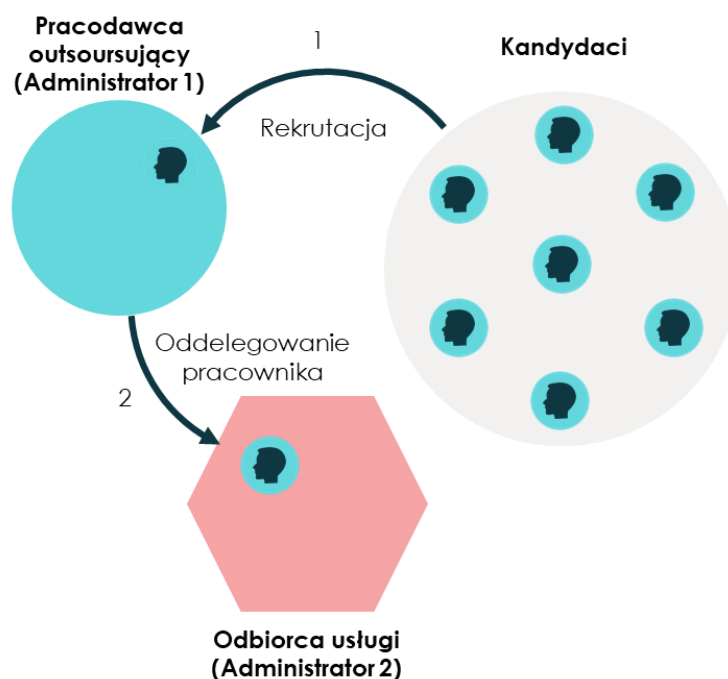
13. Pracodawca outsourcujący → Odbiorca usługi outsourcingu pracowniczego

Rekrutacja prowadzona przez Pracodawcę outsourcującego z założeniem, że Kandydat - po zawarciu umowy o pracę - zostanie skierowany do pracy w siedzibie Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego i na jego rzecz, w związku z czym już na etapie Rekrutacji dane Kandydata mogą być udostępniane do Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego.

Opis modelu:

Charakterystyczną cechą tego modelu jest przekazanie danych Kandydata przez Pracodawcę outsourcującego (Administratora) do Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego, do którego po zakończeniu Rekrutacji zostanie skierowany Pracownik (odrębnego Administratora). Ten model potocznie zwany jest na rynku „body leasing” (z ang. leasing pracowniczy).

Schemat:



Rekomendacje:

Istotne jest dodanie informacji o modelu już w ogłoszeniu o pracę. Dzięki temu Kandydat może oczekiwać, że jego dane będą przekazane do Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego już na etapie Rekrutacji. Wówczas podstawą prawną do udostępnienia danych pomiędzy Pracodawcą outsourcującym, a Odbiorcą usługi outsourcingu pracowniczego może być prawnie uzasadniony interes obydwu Administratorów (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

W przypadku, gdy w danym stanie faktycznym nie będzie uzasadnione przyjęcie, iż podstawą wzajemnego udostępniania danych (pomiędzy w/w Administratorami) jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO (np. gdy Kandydat może być tym faktem zaskoczony) należy rozważyć zebranie w tym celu zgody od Kandydata.

Należy zwrócić szczególną uwagę na poinformowanie Kandydata (przez Pracodawcę outsourcingowego) zarówno o tym, że jego dane będą udostępniane do Odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego, jak i na odwrót.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca outsourcingowy	Odbiorca usługi outsourcingu pracowniczego	nie dotyczy	Udostępnienie dwukierunkowe Kierunek: Pracodawca outsourcingowy użytkownik ↔ Odbiorca usługi outsourcingu pracowniczego	Uzasadniony interes obydwu Administratorów lub zgoda Kandydata
Typowe zagrożenia					
Brak poinformowania Kandydata o odbiorcach danych (potencjalnych odbiorcach usługi outsourcingu pracowniczego) na etapie Rekrutacji.					
Brak podstaw prawnych udostępnienia nadmiarowego zakresu danych przez Pracodawcę outsourcingowego do odbiorcy usługi outsourcingu pracowniczego.					
Brak wykonania obowiązku informacyjnego przez odbiorcę usługi outsourcingu pracowniczego po otrzymaniu danych od Pracodawcy outsourcingowego.					

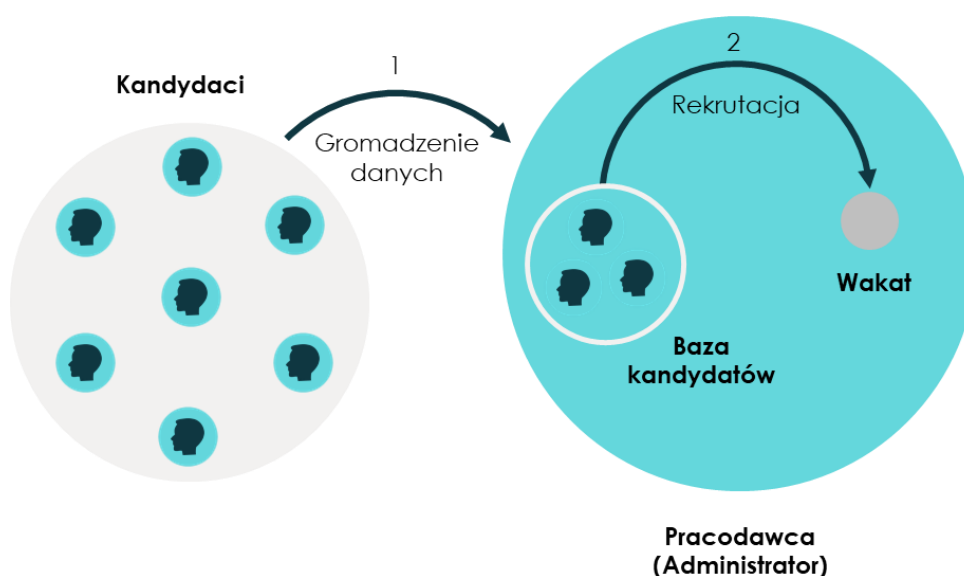
14. Rekrutacja przyszła/spontaniczna

Zbieranie jak największej liczby Kandydatów do bazy danych Kandydatów.

Opis modelu Rekrutacji:

Ten model zakłada, że pozyskiwane są dane Kandydatów bez prowadzenia Rekrutacji na konkretne stanowisko – tworzona jest baza danych „przyszłych Kandydatów”. Może to być element innej Rekrutacji - gdy Kandydat zostanie zapytany o zgodę na to, żeby poza daną Rekrutacją wziął udział także w przyszłych Rekrutacjach. Rekrutacja przyszła w rozumieniu niniejszego Kodeksu może dotyczyć także sytuacji, gdy Pracodawca, wprowadzając nie prowadzi Rekrutacji na konkretne stanowisko, nie mniej ogłasza ogólną chęć pozyskiwania danych Kandydatów (np. ogłasza na swojej stronie internetowej, że buduje bazę potencjalnych Kandydatów, których dane wykorzysta w momencie poszukiwania Kandydata na konkretne stanowisko).

Schemat:



Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	jest możliwe	nie dotyczy	Zgoda (przekazanie danych przez osobę, Pracodawca traktuje jako pozyskanie zgody) ³
Typowe zagrożenia					
Brak wykonania obowiązku informacyjnego pomimo przekazania danych (CV) przez Kandydata. Brak określenia terminu usuwania danych z uwagi na permanentność procesu – celu przetwarzania. Brak spełnienia obowiązku informacyjnego w przypadku tworzenia bazy danych pozyskiwanych z innych źródeł niż od Kandydata (np. LinkedIn).					

³ Uwaga: aby Administrator mógł przyjąć, że pozyskał zgodę świadomą, powinien przynajmniej na swojej stronie internetowej w „polityce prywatności” czy innym miejscu, gdzie informuje podmioty danych o okolicznościach przetwarzania, zawrzeć informację, że nieplanowane przekazanie swojego CV, będzie traktował jako zgodę na przetwarzanie danych osobowych.

15. Rekrutacja nieplanowana

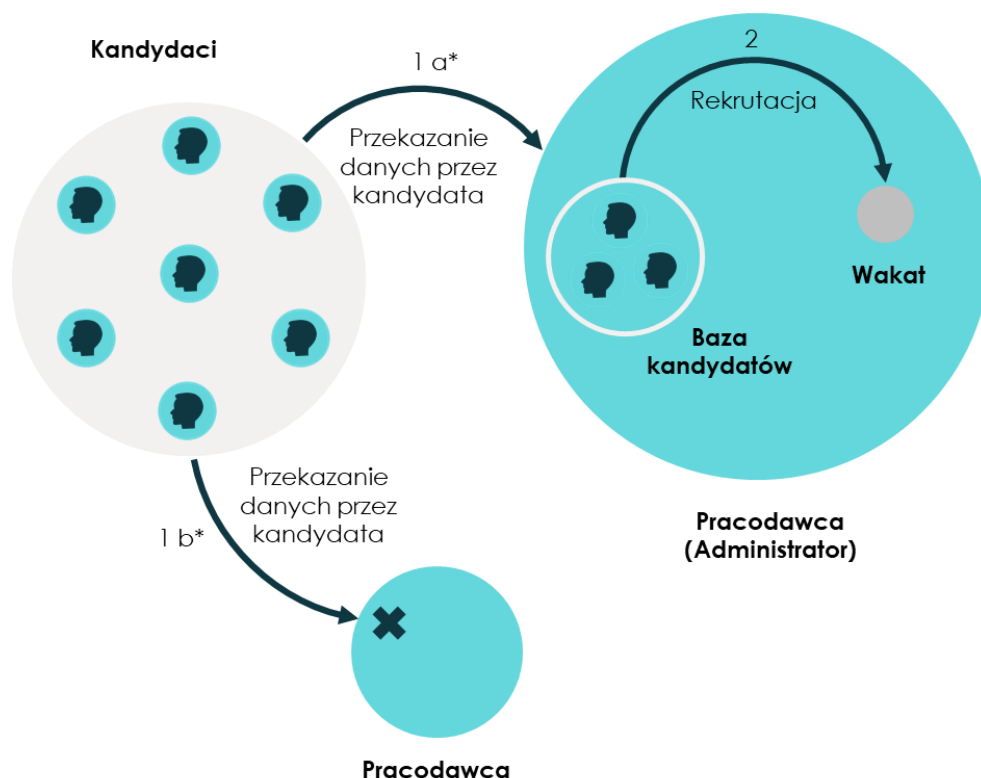
Przekazanie CV w dowolnej formie, dowolnym kanałem bez intencji po stronie Pracodawcy zbierania takich danych.

Opis modelu:

Ten model zakłada, że Pracodawca nie pozyskuje intencjonalnie CV Kandydatów do pracy np. poprzez opublikowanie ogłoszenia o pracę, niemniej jednak w razie otrzymania CV Pracodawca dokonuje wstępnej weryfikacji i podejmuje decyzję czy zatrzymać przekazane mu dane osobowe (CV). Charakterystyczną cechą modelu jest brak intencji Pracodawcy w zbieraniu danych na etapie ich przekazania Pracodawcy.

Różnica pomiędzy modelem „Rekrutacji nieplanowanej” i „Rekrutacji przyszłej” polega na tym, że o ile w pierwszym przypadku rekrutujący w żaden sposób nie ogłasza chęci pozyskiwania danych, o tyle w drugim, rekrutujący wyraźnie ujawnia (np. ogłaszając nabór na swojej stronie internetowej). W obu przypadkach dane mogą być wykorzystane w przyszłości, w oderwaniu od konkretnej (trwającej już) Rekrutacji.

Schemat:



*1a – Pracodawca zatrzymuje dane Kandydata

*1b – Pracodawca niezwłocznie usuwa dane Kandydata

Rekomendacje:

Rozróżnienie wariantów:

1. Pracodawca decyduje się usunąć otrzymane dane – nie ma obowiązku informowania Kandydata o usunięciu;
2. Pracodawca decyduje się zatrzymać dane – musi spełnić obowiązek informacyjny.

Podstawą jest wtedy uzasadniony interes. Model przechodzi w Rekrutację spontaniczną. Nie jest wymagana zgoda pod warunkiem niezwłocznego spełnienia obowiązku informacyjnego.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	zazwyczaj nie dotyczy	nie dotyczy	Zgoda (przekazanie danych przez osobę, Pracodawca traktuje jako pozyskanie zgody) ⁴
Typowe zagrożenia					
Brak wykonania obowiązku informacyjnego pomimo przekazania danych (CV) przez Kandydata i wykorzystaniu tych danych przez Pracodawcę do celów rekrutacyjnych. Brak określenia procesu rekrutacyjnego, w związku z którym przetwarzane są dane osobowe. Brak zgody na Rekrutację przyszłą.					

⁴ Uwaga: aby Administrator mógł przyjąć, że pozyskał zgodę świadomą, powinien przynajmniej na swojej stronie internetowej w „polityce prywatności” czy innym miejscu, gdzie informuje podmioty danych o okolicznościach przetwarzania, zawrzeć informację, że nieplanowane przekazanie swojego CV, będzie traktował jako zgodę na przetwarzanie danych osobowych.

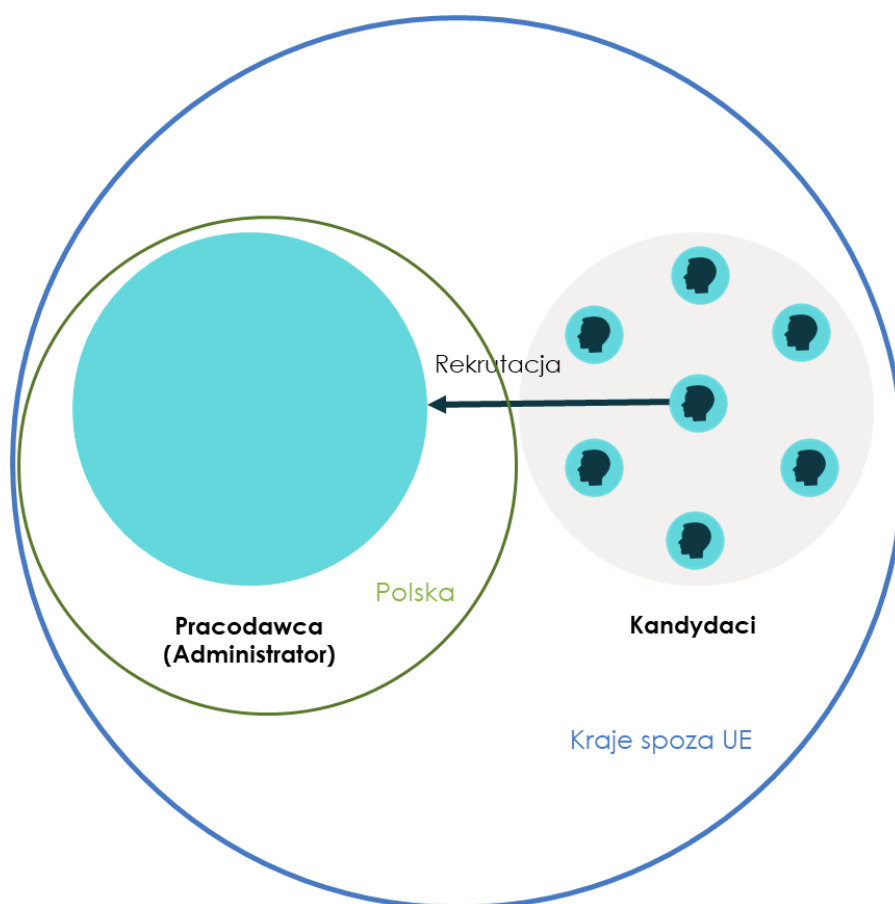
16. Rekrutacja osoby spoza UE

Rekrutacja prowadzona z udziałem Kandydatów poza UE.

Opis modelu:

Model zakłada, że Kandydaci do pracy będą pozyskiwani spoza Unii Europejskiej (spośród osób nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE). Charakterystyczną cechą modelu jest konieczność uzyskania dodatkowych zezwoleń oraz obowiązek przekazania (ujawniania) wymaganych prawem informacji właściwemu organowi administracji w kontekście zatrudniania cudzoziemców.

Schemat:



Rekomendacje:

W tym modelu każdy Obcokrajowiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcący podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie zezwolenie, o które występuje Pracodawca – w związku z powyższym Pracodawca na etapie Rekrutacji może być zobowiązany do pozyskania od Rekrutowanego dodatkowych informacji oraz przekazania ich w związku z procedurą uzyskania

zezwolenia do właściwego wojewody lub starosty (w zależności od typu zezwolenia). Podstawą prawną do przetwarzania takich danych będzie art. 6 ust. 1 lit. c) w zw. z art. 6 ust. 1 lit. b) RODO.

Przepływy w modelu:

Podmiot danych	Administrator (1)	Administrator (2)	Procesor	Rodzaj ujawniania danych	Podstawa ujawniania danych
Kandydat	Pracodawca	nie dotyczy	zazwyczaj nie dotyczy	Udostępnienie do właściwego organu nadzorującego zatrudnianie cudzoziemców w przypadku obowiązku uzyskania zezwolenia	nie dotyczy
Typowe zagrożenia					
Brak zweryfikowania prawa właściwego dla konkretnej umowy z danym Kandydatem.					