

Stołeczne Centrum
Wspierania Organizacji
Pozarządowych

System bezpłatnego wsparcia dla NGO

warszawa.ngo.pl

Rekrutacja i zatrudnienie zgodne z RODO

Justyna Bułdys

22.05.2018



Program

część 1.

Terminologia i podstawy
prawne przetwarzania

część 2.

Etap rekrutacji

część 3.

Przetwarzanie danych
osobowych pracownika

część 4.

Zakończenie współpracy



Słowniczek

Pracownik

- osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę (pojęcie zdefiniowane w KP).

Osoba wykonująca pracę

- osoba, świadcząca pracę/usługę w oparciu o umowę cywilno-prawną (zlecenie) lub jednoosobową działalność gospodarczą (faktura).



Słowniczek

Rekrutacja ukryta - rekrutacja prowadzona przez firmę pośredniczącą, która nie ujawnia tożsamości zleceniodawcy, prowadząc rekrutację w jego imieniu.

Portale / firmy pośredniczące - podmioty, które realizują usługi pośrednictwa w procesach rekrutacyjnych, często zbierające dane osobowe kandydatów za pomocą formularzy.



Słowniczek

Retencja danych - okres przetwarzania danych osobowych przez ADO.

Dane biometryczne - kategoria danych osobowych, powstających poprzez pomiar biometryczny, np. cechy źrenicy, linie papilarne, cechy twarzy, geometria ręki.



Słowniczek

Outsourcing usług dla działu HR -

przekazywanie zadań, funkcji, projektów i procesów do realizacji firmie zewnętrznej.

Udostępnianie danych na żądanie podmiotu

uprawnionego - przekazywanie danych osobowych pracowników organom uprawnionym (głównie publicznym) w celu realizacji przez nie zadań ustawowych, np. ZUS, US, policja, prokuratura, komornik.



Słowniczek

Profilowanie

- dowolna forma zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, które polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej.



Podstawa prawna

Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych w procesach rekrutacyjnych oraz w zatrudnieniu:

- Kodeks Pracy,
- zgoda na przetwarzanie,
- odrębne przepisy,
- konieczność wypełnienia obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.





Etapy przetwarzania

- rekrutacja,
- wykonywanie umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi,
- korzystanie ze świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- zakończenie stosunku pracy.



Rekrutacja – planowanie

Zidentyfikuj wszystkie procesy związane z przetwarzaniem danych w ramach rekrutacji:

- **cel** przetwarzania danych (np. obecna rekrutacja, przyszłe rekrutacje, rekrutacje wewnętrzne itp.),
- **zakres** przetwarzanych danych,
- **sposób pozyskiwania** danych osobowych.



Rekrutacja – planowanie

Odpowiedz na pytania:

- **Jakie procesy rekrutacyjne** prowadzone są w organizacji?
- Czy do rekrutacji wykorzystywane są **narzędzia informatyczne**? Czy dostawca narzędzia ma dostęp do przetwarzanych danych osobowych?
- Gdzie fizycznie dane osobowe są **zlokalizowane**? Czy mogą być przetwarzane **poza terenem Unii Europejskiej**?



Rekrutacja – planowanie

- Czy i ewentualnie jakie **formularze** wykorzystywane są do pozyskiwania danych osobowych?
- Czy w ramach rekrutacji dochodzi do **profilowania**?
- Kto w organizacji / poza organizacją ma **dostęp** do danych?
- W jaki sposób dane osobowe są **chronione**?
- Czy są **usuwane**? Kiedy i w jaki sposób?



Rekrutacja – planowanie: zgoda

Sprawdź, czy:

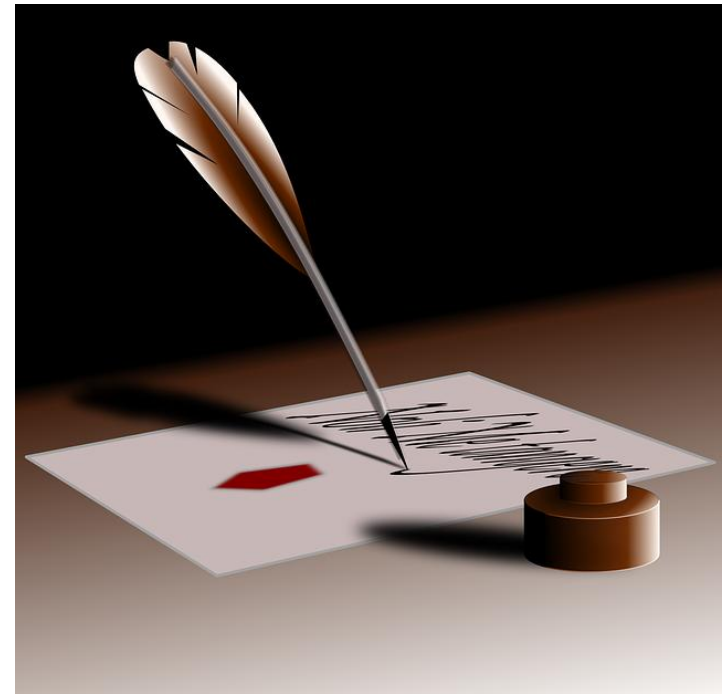
- zgoda jest najbardziej **odpowiednią podstawą prawną** przetwarzania danych osobowych,
- kiedy będziesz **potrzebować** zgody,
- zgoda jest **odrębna** od innych oświadczeń,
- określono różne opcje zgody na **odrębne cele** przetwarzania danych,
- dano możliwość **wycofania** zgody,
- **rejestrowane** jest, kiedy i jak uzyskano zgodę danej osoby oraz o jakiej treści, kiedy ją wycofano.



Rekrutacja – planowanie

Podstawą przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy jest art. 221 § 1 Kodeksu Pracy.

Zbieranie w zakresie tych danych zgody na przetwarzanie danych osobowych będzie **praktyką błędną**.





Rekrutacja – planowanie

Kiedy potrzebujesz zgody?

- umowy cywilno-prawne (w tym DG),
- przetwarzanie do innych celów.



Rekrutacja – planowanie: zakres

Jakich danych możesz żądać w ogłoszeniu (art. 22¹ § 1 KP)

- imię (imiona) i nazwisko,
- data urodzenia,
- dane kontaktowe (adres do korespondencji, adres poczty elektronicznej albo numeru telefonu),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.



Rekrutacja – planowanie

O co jeszcze możesz pytać?

- **udokumentowanie danych** podanych przez kandydata, np. poprzez okazanie przez niego świadectwa pracy,
- nie każdy pracodawca ma prawo zbierać informacje dotyczące **niekaralności** kandydata (musi to wynikać wprost z przepisów prawa),
- **zakaz przetwarzania niektórych danych sensytywnych** dotyczących pracownika (nałogów, informacji o stanie zdrowia, życiu seksualnym, orientacji seksualnej), nawet jeśli wyrazi on na to zgodę.

Wizerunek

- potrzebna zgoda,
- podstawa prawna: RODO, KC (tzw. dobra osobiste), przepisy prawa autorskiego,
- brak zgody nie może być podstawą **niekorzystnego traktowania kandydata** (np. brak możliwości złożenia CV bez zdjęcia).





Rekrutacja – planowanie

Firmy pośredniczące

- umowa powierzenia
- ocena zabezpieczeń
- co po zakończeniu rekrutacji?





Rekrutacja – planowanie

Obowiązek informacyjny (ogłoszenie / formularz)

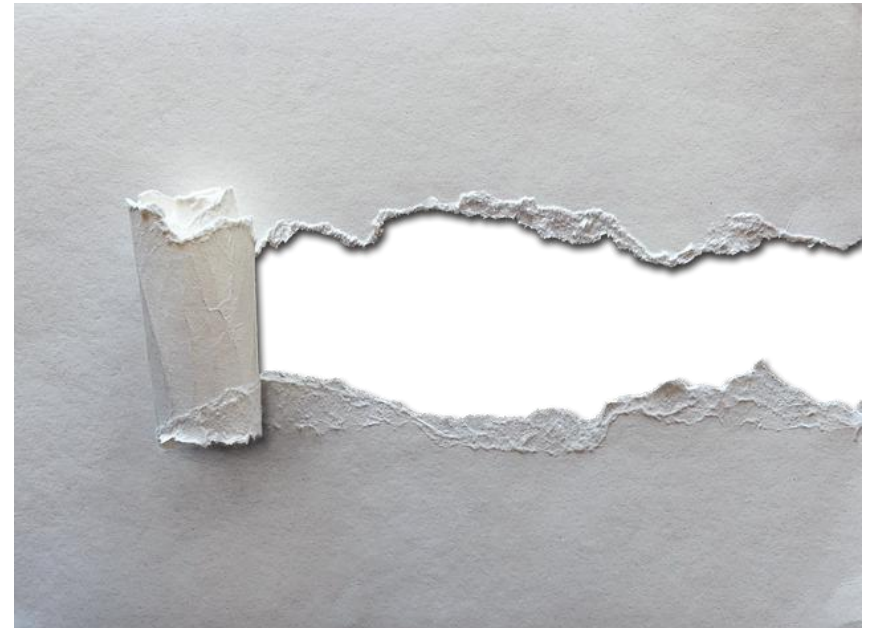
- nazwa **administratora** i jego dane kontaktowe,
- dane kontaktowych **IOD** (jeśli został powołany),
- **cel** przetwarzania oraz **podstawa** prawna,
- informacja o **odbiorcach** danych osobowych lub o kategoriach odbiorców,
- gdy ma to zastosowanie – informacja o zamiarze przekazania danych osobowych do **państwa trzeciego**,
- **okres**, przez który dane osobowe będą przechowywane
- informacja o **prawach** podmiotu,
- informacja, czy osoba, której dane dotyczą, jest zobowiązana do ich podania i jakie są ewentualne **konsekwencje** niepodania danych.



Rekrutacja – planowanie

Rekrutacje ślepe

Czy są zgodne
z RODO?





Rekrutacja – w trakcie

- **upoważnienia** dla osób przetwarzających (rozliczalność!),
- odpowiednie **zabezpieczenia** (tradycyjne, elektroniczne).





Rekrutacja – w trakcie

Kandydat „z polecenia”

- nie bezpośrednio,
- podać **link do ogłoszenia** kandydatowi
- do samodzielnego aplikowania.



Rekrutacja – w trakcie

Wykorzystanie testów psychologicznych:

- jeśli **nie narusza to praw** osobistych kandydata, a dostarcza informacji uznawanych za **istotne do celów** nawiązania stosunku pracy,
- kandydat musi zostać **poinformowany**, jaki jest cel danego testu oraz charakter pytań,
- należy **przekazać wyniki kandydatowi**,
- nie dotyczy to prostszych testów, sprawdzających np. zdolności pracownika.



Rekrutacja – w trakcie

Rekomendacje od byłego pracodawcy:

- **nieuprawnione udostępnienie** danych osobowych pracodawcy,
- źródłem informacji, dotyczących przebiegu pracy zawodowej, powinien być sam kandydat,
- możliwe **regulacje dodatkowe.**



Zatrudnienie

Zakres danych, których podania możesz wymagać od pracownika (dodatkowo)

- adres zamieszkania,
- numer PESEL / rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- inne dane osobowych pracownika, a także dane osobowe **dzieci** pracownika i innych **członków jego najbliższej rodziny**, jeżeli podanie takich danych będzie konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze **szczególnych uprawnień** przewidzianych w prawie pracy.



Zatrudnienie

Dane biometryczne

→ sposób gromadzenia danych biometrycznych -
prawdopodobnie odpowiednie rozporządzenie wykonawcze.

Publikowanie zdjęć pracowników na stronie internetowej pracodawcy → niezbędne **uzyskanie zgody** od pracownika na publikację jego zdjęcia na stronie internetowej pracodawcy.

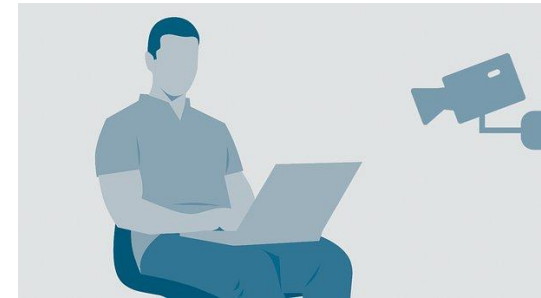


Zatrudnienie

Monitoring

Cel konieczny:

- bezpieczeństwo pracowników,
- ochrona mienia,
- zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.





Zatrudnienie

Monitoring

- nie może być narzędziem stosowanym w celu **nadzoru** pracowniczego,
- pracownik musi zostać **poinformowany nie później niż 14 dni** przed uruchomieniem monitoringu,
- monitoring **nie może być stosowany** w: palarniach, przebieralniach, pomieszczeniach sanitarnych, stołówkach pracowniczych.



Zatrudnienie

Outsourcing usług dla działu HR

Czy to jest powierzenie?



Zatrudnienie

Outsourcing usług dla działu HR

- udostępnianie **za zgodą** pracownika,
- **decydują o celu i środkach** przetwarzania danych osobowych pracowników danego pracodawcy,
- pracodawca **nie może zażądać** od prywatnej kliniki medycznej, z którą ma podpisaną umowę na świadczenie usług zdrowotnych wobec swoich pracowników, **przekazania danych osobowych na temat ich zdrowia.**



Zatrudnienie

Udostępnianie danych pracowników innym organom

- pracodawca **nie musi uzyskać zgody** od pracownika, aby udostępnić podmiotom uprawnionym jego dane osobowe,
- **nie musi informować** pracownika o tym fakcie.





Dokumentacja danych

Rekrutację i procesy księgowo-kadrowe oraz inne czynności związane z przetwarzaniem danych osobowych pracowników należy dokumentować w **rejestrze czynności przetwarzania**.





Zatrudnienie – retencja danych

Jak długo mogę przetrzymywać dane byłych pracowników?

Dokumentacja księgowo-kadrowa - przez cały okres zatrudnienia oraz **przez 50 lat** licząc od dnia zakończenia pracy u danego pracodawcy (art. 125a ust. 4 Ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych).

Usuwanie

- Usunąć lub zablokować także **e-mail służbowy** pracownika.
- Nie przekazywać **laptopa** innemu pracownikowi przed wyczyszczeniem systemu.



Dowiedz się więcej

- ▶ Nagrania oraz prezentacje z wcześniejszych webinarium SCWO:
warszawa.ngo.pl/webinaria
- ▶ Pełna oferta i aktualności SCWO:
warszawa.ngo.pl/scwo
facebook.com/warszawa.ngo

**Stołeczne Centrum
Wspierania Organizacji
Pozarządowych**

SYSTEM BEZPŁATNEGO WSPARCIA DLA NGO

Projekt współfinansuje m.st. Warszawa



**Projekt „Stołeczne Centrum Wspierania Organizacji
Pozarządowych” współfinansuje m.st. Warszawa.**

warszawa.ngo.pl