

Danych kandydata do służby cywilnej nie można przetwarzać bez jego zgody

Informacje o osobach aspirujących do pracy w urzędzie, i to tylko te wymagane przepisami, można przechowywać jedynie przez trzy miesiące. Po zakończeniu procesu rekrutacji należy je zniszczyć lub odesłać

Karolina Niewęgłowska
dgp@infoprl

Przeprowadzenie naboru na wolne stanowisko w służbie cywilnej wiąże się z koniecznością gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydatów ubiegających się o zatrudnienie.

Na piśmie

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (dalej u.o.d.o.) przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne m.in. wówczas, gdy osoba, której dotyczy, wyrazi na to zgodę. Jest to podstawowa zasada dotycząca przetwarzania danych osobowych w rekrutacji.

Treść takiego oświadczenia rekomendowana do stosowania przez kandydatów do pracy w służbie cywilnej brzmi:

„Oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych do celów naboru na stanowisko... w...”.

Pracodawca

administruje

Pracodawca, gromadząc dane osobowe kandydatów, staje się ich administrato-

rem. Klauzula o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych kandydata daje administratorowi upoważnienie do ich przetwarzania jedynie w zakresie wynikającym z jej treści. Administrator jest obowiązany poinformować kandydata m.in. o adresie swojej siedziby i pełnej nazwie, celu zbierania danych, a w szczególności o znanych mu w czasie udzielania informacji lub przewidywanych odbiorcach, prawie dostępu do treści danych oraz ich poprawiania, dobrowolności albo obowiązku ich podania, a jeśli taki obowiązek istnieje, o jego podstawie prawnej oraz możliwości odwołania się do organu nadzorczego.

W każdym momencie rekrutacji kandydatowi przysługuje prawo do cofnięcia zgody. Osoba, która chciałaby cofnąć zgodę na udział w procesie rekrutacyjnym i usunąć swoją aplikację z bazy danych, powinna przesłać do pracodawcy prośbę o wykasowanie dokumentów aplikacyjnych.

Pracodawca, gromadząc dane osobowe kandydatów, staje się ich administrato-

rem. Klauzula o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych kandydata daje administratorowi upoważnienie do ich przetwarzania jedynie w zakresie wynikającym z jej treści. Administrator jest obowiązany poinformować kandydata m.in. o adresie swojej siedziby i pełnej nazwie, celu zbierania danych, a w szczególności o znanych mu w czasie udzielania informacji lub przewidywanych odbiorcach, prawie dostępu do treści danych oraz ich poprawiania, dobrowolności albo obowiązku ich podania, a jeśli taki obowiązek istnieje, o jego podstawie prawnej oraz możliwości odwołania się do organu nadzorczego.

Pracodawca jako administrator musi pamiętać, że przetwarzanie danych oso-

bowych dopuszczalne jest jedynie wówczas, gdy:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych,
- jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnień lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa,
- jest to konieczne do realizacji informacji o kandydacie, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na zlecenie lub o dzieło,
- wymaga tego wykonanie określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego,
- jest związane z wypełnieniem prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby mające upoważnienie nadane przez administratora danych.

Przechować przez trzy miesiące

Kandydaci uczestniczący w naborach składają oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych do celów rekrutacji. Niedopuszczalne jest przetwarzanie tych danych, w tym ich przechowywanie, w innych celach niż cel związany z rekrutacją na stanowisko. Pracodawca ma więc prawo do gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydatów do czasu zakończenia rekrutacji. Należy jednak mieć na uwadze brzmienie art. 33 ustawy o służbie cywilnej zgodnie z którym jeżeli w ciągu trzech miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru zaistnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, dyrektor generalny urzędu może zażądać od kandydata, który wyrażał zgodę na przetwarzanie danych osobowych, aby przedłożył kopie dokumentów potwierdzających niepełnosprawność.

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo przedstawić dokumenty potwierdzające umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy lub inne zaświadczenia o okresach zatrudnienia, obejmujące wcześniejsze lata oraz takie, które stanowią podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

OPINIA EKSPERTA



MAŁGORZATA KALUŻYŃSKA-JASAK
rzecznik prasowy GIGDO

Jeżeli przepisy prawa nie pozwalają pracodawcy na żądanie od osoby ubiegającej się o pracę wszystkich danych zawartych w dowodzie osobistym, to pozyskiwanie informacji o kandydacie poprzez skserowanie jego dowodu narusza ustawę o ochronie danych osobowych. Przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych nie regulują sposobu pozyskiwania danych osobowych z punktu widzenia przepisów tej ustawy istotne jest, aby gromadzenie danych (odbijające się np. przez kopiowanie dokumentów, było zgodne z prawem i nie prowadziło do zebrania danych w zakresie szerszym, niż to jest konieczne dla realizacji celu, jakim dane są przetwarzane (art. 26 ust. 1 pkt 1 i 3).

Stanowisko takie znalazło potwierdzenie w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego, który w wyroku z 19 grudnia 2001 r. (sygn. akt II SA 2869/00) orzekł, iż „gromadzenie danych osobowych przez wykonanie kopii dokumentu zawierającego te dane jest kwestią techniczną, obojętną dla prowadzący regulamentującego w ustawie o ochronie danych osobowych przetwarzanie tego rodzaju danych. Inaczej mówiąc, posługiwanie się taką czy inną techniką utrwalania danych (kopiowanie lub przepisywanie) nie przesądza samo przez się o legalności albo nielegalności tego utrwalania (przetwarzania). Dla takich ocen istotne znaczenie mają przede wszystkim: podstawa prawna przetwarzania danych (art. 23 ustawy), rodzaj przetwarzanych danych (art. 27) oraz granice przetwarzania (art. 26 ust. 1 pkt 3)”.

Kwestia postępowania z dokumentami po zakończonym naborze nie została uregulowana ani w kodeksie pracy, ani w u.o.d.o. To pracodawca decyduje o sposobie postępowania ze zgromadzonymi w toku naboru dokumentami kandydatów. Może więc je kandydatowi odesłać, zniszczyć lub zmodyfikować (zanonimizować) w sposób uniemożliwiający identyfikację. Nieuszkodzone wydaje się jednak przechowywanie danych osobowych kandydatów przez okres trzech lat od zakończenia naboru, np. na wypadek gdyby kandydat miał wystąpić przeciwko urzędowi z roszczeniem dotyczącym stosunku pracy. Taka sytuacja nie mieści się w pojęciu celów rekrutacji.

Jaka odpowiedzialność
Obowiązkiem administratora danych osobowych jest dożalenie szczegółowej staranności. Przy niedopełnieniu obowiązku ustawodawca przewidział odpowiedzialność karną. Gdy pracodawca przetwarza dane pracowników, mimo tego, iż ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do których przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

Gdy dotyczy to danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partijną lub związkową, dane o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nalo-

gach lub życiu seksualnym, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności jest zwiększona do lat trzech. Udostępnienie lub umożliwienie dostępu do danych osobowych osobom nieupoważnionym podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. Jeżeli sprawa działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

Naruszenie, choćby nieumyślne, przez administratora danych obowiązku zabezpieczenia ich przed zabraniem przez osobę nieuprawnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Podstawa prawna
Art. 23 ust. 1 pkt 1, art. 26 ust. 1 pkt 1, art. 29-34 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 930 ze zm.).
Art. 20 ustawy z 26 czerwca 1997 r. - Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 26 ze zm.).
Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników (Dz.U. nr 62, poz. 286, ze zm.).
Art. 4, art. 28 ust. 20, art. 33, art. 59 ust. 6 ustawy z 2 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. nr 227, poz. 1505 ze zm.).