

OKRES RETENCJI DANYCH OSOBOWYCH POZYSKANYCH W TRAKCIE REKRUTACJI PERSONELU

W ostatnim czasie, zarówno Ministerstwo Cyfryzacji jak i Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) opublikowały wyjaśnienia dotyczące praktycznych kwestii w zakresie ochrony danych osobowych kandydatów do pracy zawartych w CV. Co ciekawe, stanowiska te są całkowicie przeciwstawne, a ton oświadczeń tych dwóch organów związany ze sporem kompetencyjnym pomiędzy nimi wydaje się być bez precedensu (zważywszy na to, że sprawa nie dotyczy kwestii politycznych/ publicznych). Powyższa sytuacja prowadzi do dużej niepewności w tym obszarze i rodzi spore ryzyka dla pracodawców.

Poniżej przedstawiamy podejście Ministerstwa i UODO do kwestii dopuszczalnego okresu retencji (przechowywania) CV kandydatów do pracy.

STANOWISKO URZĘDU OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

W październiku 2018 r. UODO opublikował poradnik dla pracodawców dotyczący ochrony danych osobowych w miejscu pracy. Zgodnie z zawartym tam stanowiskiem, dane osobowe kandydatów, wobec których proces rekrutacyjny nie zakończył się zatrudnieniem, powinny być usuwane (względnie odsyłane, jeśli były przechowywane w wersji papierowej) natychmiast po zakończeniu rekrutacji, a jeśli w danym czasie nabór w ogóle nie jest prowadzony – w zasadzie niezwłocznie po otrzymaniu CV (o ile w krótkim czasie pracodawca nie zdecyduje się jednak rozpocząć rekrutacji takiego kandydata). Argument o konieczności przechowywania CV i innych dokumentów związanych z rekrutacją przez określony czas w celu obrony przed potencjalnymi roszczeniami z tytułu dyskryminacji w procesie rekrutacji, nie wpływa na stanowisko urzędu. UODO stwierdził, że pracodawca może w pełni chronić się przed takimi roszczeniami także nie mając żadnej dokumentacji dot. nieudanej rekrutacji kandydata, podnoszącego takie roszczenia.

Zagadnienia

- Stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych
- Stanowisko Ministerstwa Cyfryzacji

STANOWISKO MINISTERSTWA CYFRYZACJI

Powyższe stanowisko UODO wprowadziło w konsternację prawników i przedsiębiorców, ponieważ było ono sprzeczne z dotychczasowym powszechnie przyjmowanym poglądem oraz praktyką rynkową. W efekcie licznych zastrzeżeń i pytań, Polskie Ministerstwo Cyfryzacji opublikowało 23.01.2019 r. objaśnienia prawne dotyczące okresów przechowywania CV kandydatów do pracy, którzy po zakończeniu postępowania rekrutacyjnego nie zostali zatrudnieni. Stanowisko to odpowiada generalnie racjonalnym potrzebom przedsiębiorców. Zgodnie z objaśnieniami Ministerstwa, możemy mieć do czynienia z dwoma rodzajami sytuacji:

- CV spływają do firm, bez związku z konkretnym procesem rekrutacji – w takim przypadku, okres przechowywania CV może być w zasadzie nieograniczony, ponieważ złożenie CV należy traktować jako zgodę na nieograniczone czasowo przetwarzanie danych osobowych (o ile, jak rozumiemy, kandydat wyraźnie nie oznaczył węższego zakresu takiej zgody). Zgoda może być oczywiście przez kandydata w dowolnym momencie wycofana;
- CV spływają do firm w ramach prowadzonego procesu rekrutacyjnego – dane kandydatów można przechowywać nie dłużej niż trzy lata, czyli do upływu okresu przedawnienia potencjalnych roszczeń. Taki okres powinien być jednak stosowany tylko w przypadku wysokiego ryzyka wszczęcia takiego postępowania przez kandydata. W przeciwnym wypadku, Ministerstwo wskazuje, że okres kilkumiesięcznego oczekiwania na ewentualne roszczenia powinien być wystarczający i potem CV powinny zostać zniszczone.

CIĄG DALSZY SPORU

Reakcja UODO na objaśnienia była zdecydowana. UODO w swoim oświadczeniu stwierdził, że tylko Urząd jest uprawniony do wydawania interpretacji przepisów o ochronie danych osobowych i zasugerował, że konsekwencją zastosowania się do takich objaśnień Ministerstwa może być w przyszłości odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa wobec przedsiębiorców, na których UODO nałoży karę za naruszenie RODO polegające na przechowywaniu CV przez okres dłuższy niż wynika to z wytycznych UODO.

Jakkolwiek uważamy, że istnieją liczne argumenty wskazujące na nietrafność stanowiska UODO (i jednocześnie, uzasadniające stanowisko MC), to w praktyce niestosowanie się do tego stanowiska może rodzić ryzyko kar ze strony UODO, tym bardziej, że treść i ton ostatniego oświadczenia UODO wskazuje na ambicjonalne podejście Urzędu do tego tematu.

Gdyby zastanawiali się Państwo czy i jak zmienić swoją politykę w zakresie przechowywania CV w obliczu powyższej sytuacji, służymy naszą poradą.

KONTAKT

Marcin Bartnicki
Partner

T +48 22 627 11 77
E marcin.bartnicki
@cliffordchance.com

Tomasz Derda
Counsel

T +48 22 627 11 77
E tomasz.derda
@cliffordchance.com

Krzysztof Hajdamowicz
Counsel

T +48 22 627 11 77
E krzysztof.hajdamowicz
@cliffordchance.com

Grzegorz Nowaczek
Senior Associate

T +48 22 627 11 77
E grzegorz.nowaczek
@cliffordchance.com

Aleksandra Ulatowska
Junior Lawyer

T +48 22 627 11 77
E aleksandra.ulatowska
@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju

www.cliffordchance.com

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660
Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance, Janicka, Krużewski,
Namiotkiewicz i wspólnicy spółka
komandytowa

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.