



Co zrobić z CV po zakończonej rekrutacji, czyli „dwugłos” MC i UODO

23 stycznia 2019 r. Ministerstwo Cyfryzacji zorganizowało konferencję, na której zaprezentowało objaśnienia wydane na podstawie tzw. „Konstytucji Biznesu”. Na konferencji poruszano kwestię pozostawienia Curriculum Vitae w zasobach potencjalnego pracodawcy, po zakończonym procesie rekrutacji.

Ministerstwo Cyfryzacji przygotowało dość obszerne objaśnienia prawne, w których twierdzi m.in., że „po zakończonej rekrutacji pracodawca ma prawo przechowywać dokumenty rekrutacyjne osób, które nie zostały zatrudnione, w celach ochrony przed ewentualnymi roszczeniami [...]”.

Zauważyć należy, że przepisy Kodeksu pracy oraz wydane na jego podstawie akty wykonawcze nie precyzują przez jaki okres mogą być przechowywane dane kandydata, z którym nie zawarto umowy. W związku z tym istnieje pole do interpretacji w tej materii.

Stanowisko Ministerstwa Cyfryzacji

Po zakończonej rekrutacji pracodawca **ma prawo przechowywać dokumenty rekrutacyjne osób, które nie zostały zatrudnione, w celu ochrony przed ewentualnymi roszczeniami** w związku z uprzednio prowadzoną rekrutacją.

Podstawą prawną takiego działania będzie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – prawnie uzasadniony interes potencjalnego pracodawcy – obrona przed ewentualnymi roszczeniami osoby, która nie została zatrudniona.

A zatem osoba ubiegająca się o pracę – która nie została wybrana na dane stanowisko - może co do zasady przypuszczać, że jej dane nie zostaną usunięte po zakończonym procesie rekrutacji. Kandydat ubiegający się o pracę powinien liczyć się z tym, że jego dane będą przechowywane również po zakończonej rekrutacji.

W przypadku kandydata, który nie został zatrudniony, istnieje bowiem ryzyko wniesienia roszczeń w związku z niezawarciem umowy.

Wedle stanowiska Ministerstwa Cyfryzacji – okres przechowywania takiego dokumentu powinien być jak najkrótszy – oczywiście zakładając, że w doświadczeniu danego administratora nie zdarzyły się sytuacje, w których osoby ubiegające się o pracę na danym stanowisku występowały z roszczeniami przeciwko pracodawcy.

Wtedy też może on termin retencji takiego dokumentu ograniczyć do kilku miesięcy „na wszelki wypadek”. Kolejną metodą jest poinformowanie takiej osoby, że niepodniesienie zarzutów dotyczących rekrutacji w określonym czasie po odmowie zatrudnienia zostanie uznane za domniemanie braku takowych, a dane osobowe zostaną usunięte. Natomiast jeśli pracodawca może liczyć się z tym, że wystąpienie z roszczeniami jest wysokie to okres przechowywania CV





kandydatów będzie wynosił 3 lata (do czasu przedawnienia roszczeń). Przykładem wysokiego poziomu ryzyka jest występowanie bardzo porównywalnych kandydatur.

W objaśnieniach podkreślono, że CV kandydata przechowywane w celu obrony przed roszczeniami, nie może zostać wykorzystane w innym celu, natomiast w przypadku gdy osoba, która została zatrudniona nie podjęła pracy, pracodawca może wyjątkowo skontaktować się z kandydatem i zaproponować mu stanowisko pracy.

Jaka była podstawa prawna wydania objaśnień przez Ministerstwo Cyfryzacji?

Uprawnienie to jest określone w art. 33 ustawy prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r. poz. 1633 ze zm.) w związku z art. 9 ustawy o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U z 2018 r. poz. 648 ze zm.)

Przepisy te pozwalają Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców wnioskować o wydanie wyjaśnień przepisów regulujących podejmowanie, wykonywanie lub zakończenie działalności gospodarczej, dotyczące praktycznego ich stosowania. Są to właśnie tzw. objaśnienia prawne.

Jak podnoszą przedstawiciele Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii – objaśnienia prawne mają na celu zwiększenie pewności prawa, co było jednym z podstawowych założeń Konstytucji Biznesu. W przystępny sposób mają wyjaśnić jakie obowiązki ciążyą na przedsiębiorcy i jak powinien je wykonać. Jeśli przedsiębiorca zastosuje się do objaśnień, może być pewny, że nie poniesie negatywnych skutków stosowania takich przepisów. Ma to być gwarancja dla stosujących prawo.

Dlaczego zatem Rzecznik MiŚP zwrócił się do Ministerstwa Cyfryzacji? Otóż dlatego, że Ministerstwo Cyfryzacji pracowało nad przepisami Kodeksu pracy wdrażającymi RODO.

A zatem objaśnienia nie mają funkcji prawotwórczej, natomiast dają gwarancje przedsiębiorcy w zakresie wskazanych w objaśnieniach, natomiast Urząd Ochrony Danych Osobowych kwestionuje ten przywilej w stosunku do interpretacji RODO.

Stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych

Stanowisko MC jest zgoła odmienne od zaprezentowanego przez Urząd Ochrony Danych Osobowych w poradniku dla pracodawców, w sprawie zatrudnienia, w którym jednoznacznie wskazano, że Curriculum Vitae **powinno zostać usunięte bezpośrednio po zakończonym procesie rekrutacji**.

UODO wskazuje, że w toku rekrutacji nie powstaje żaden stosunek zobowiązaniowy pomiędzy kandydatem do pracy, a pracodawcą. Zdaniem organu nie ma zatem podstaw do uznania, że pracodawca jest uprawniony do przetwarzania danych z uwagi na konieczność ustalenia bądź nie, istnienia roszczenia. Wspomnieć należy, że stanowisko to zostało poddane krytyce przez praktyków jako zbyt restrykcyjne i niezabezpieczające interesu pracodawcy.

Co ciekawe, sama zapowiedź zorganizowania konferencji Ministerstwa Cyfryzacji, na której ogłoszono objaśnienia prawne, spotkała się ze stanowczym głosem Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który ze zdziwieniem przyjął zapowiedź wydania objaśnień w zakresie ochrony danych





osobowych. Urząd docenił chęć rozpowszechniania wiedzy z zakresu ochrony danych osobowych, lecz wskazał, że takie działanie wkracza w kompetencje Prezesa UODO.

Zgodnie z treścią RODO, dokonywanie oficjalnej wykładni leży w wyłącznej kompetencji organów nadzorczych i Europejskiej Rady Ochrony Danych Osobowych. W związku z tym Urząd Ochrony Danych Osobowych jest jedynym organem uprawnionym do wydawania wytycznych i interpretowania przepisów prawa.

Prezes UODO przypomniała, że Urząd nie jest związany formalnymi objaśnieniami dotyczącymi RODO, a objaśnienia Ministerstwa Cyfryzacji mogą narazić przedsiębiorców na negatywne konsekwencje czy utrudnić działalność, a nawet spowodować odpowiedzialność Skarbu Państwa.

Aktualnie Prezes UODO rozważa zaskarżenie wytycznych na drodze sądowej. Czy zatem objaśnienia przyjęte przez niektórych przedsiębiorców i praktyków prawa z entuzjazmem, zostaną usunięte z obrotu?

Dowiedz się jak w zgodzie z RODO prowadzić rekrutację



Dzięki naszemu praktycznemu szkoleniu e-learningowemu, dowiesz się jak w zgodzie z RODO realizować procesy: rekrutacji, zatrudnienia, gromadzenia i usuwania danych, kopiowania dokumentów tożsamości, wykorzystywania wizerunku, udostępniania danych w ramach grup kapitałowych, przekazywania danych podmiotom zewnętrznym m.in.: placówkom medycznym, wykorzystywania monitoringu wizyjnego i poczty elektronicznej w miejscu pracy, realizacji praw i żądań byłego pracownika.

[SPRAWDŹ](#)

Podsumowanie

Czy usunąć CV po zakończonej rekrutacji, a może zostawić w celu obrony przed roszczeniami? Z jednej strony mamy stanowisko UODO zawarte w poradniku dla pracodawców, z drugiej objaśnienia Ministerstwa Cyfryzacji.

Oba organy są umocowane w polskim porządku prawnym, działają na podstawie przepisów prawa. Pamiętać natomiast należy, że to Urząd Ochrony Danych Osobowych prowadzi kontrole i w związku z tym, inspektorzy mogą przychylić się do stanowiska Urzędu wskazanego w poradniku dla pracodawców. Natomiast objaśnienia MC osoby kontrolujące mogą traktować jako wytyczne, a nie wiążące interpretacje.





Zapewne czas pokaże, czy UODO będzie brało objaśnienia przepisów pod uwagę, a może zmieni stanowisko w tym zakresie?

Niezależnie od powyższego trzeba pamiętać, że dane osobowe (w tym zawarte w dokumentach aplikacyjnych) trzeba przechowywać jak najkrócej zgodnie z zasadą ograniczenia czasowego. Administrator powinien przechowywać takie dane nie dłużej niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.

Autor artykułu:

Krystian Dobosz, Starszy specjalista ds. ochrony danych osobowych.

Źródła:

- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018, poz. 1000)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1874 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 ze zm.)
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r. poz. 648)
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r. poz. 1633)
- <https://mc.bip.gov.pl/objasnienia-prawne/objasnienia-prawne.html>
- <https://www.rp.pl/Kadry/301319993-Przetwarzanie-danych-w-rekrutacji--spor-urzedow.html>
- <https://uodo.gov.pl/pl/138/672>

