

## INFORMACJA DLA KANDYDATÓW DO ZATRUDNIENIA

### W SPRAWIE PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH W GRUPIE PARK – M

#### 1. Kto jest Administratorem Danych Osobowych?

W ramach Grupy Park – M przyjęto założenie współadministrowania danymi osobowymi, na co zezwalają przepisy prawa, w tym przypadku art. 26 Rozporządzenia 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 takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej: RODO). Podmiotami współadministrującymi są:

- Park M Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starym Sączu (33-340), ul. Piaski 12, NIP: 734-33-53-983, KRS: 0000322642

- BKW Usługi Komunalne Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Brzeznej 576, 33-386 Podegrodzie, NIP: 521-36-16-383, KRS: 0000395890

- Park – M Poland Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starym Sączu (33-340), ul. Piaski 12, NIP: 734-35-16-480, KRS: 0000430121

- Park – M Produkcja Roślin Krzysztof Mróz, wykonujący działalność rolniczą pod adresem ul. Trakt Św. Kingi 8, 33-340 Stary Sącz, REGON: 49040932400023

- Park – M Krzysztof Mróz, prowadzący działalność gospodarczą pod adresem ul. Trakt Św. Kingi 8, 33-340 Stary Sącz, NIP: 734-101-35-10

Należy zaznaczyć, że Grupa Park – M nie jest administratorem danych osobowych w zakresie danych przetwarzanych w celu realizacji usług świadczonych drogą elektroniczną przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie pośredniczenia w rekrutacji personelu poprzez prowadzenie ich własnych serwisów internetowych. W przypadku, gdy kandydat zdecyduje się na udostępnienie danych osobowych za pośrednictwem takich serwisów, podmioty Grupy Park – M pozyskają je od tego usługodawcy, na zasadach określonych przez obowiązujący u niego Regulamin i na podstawie zgody kandydata – użytkownika.

#### 2. Ogólne informacje o podstawie i celach przetwarzania Twoich danych osobowych

Poniżej przedstawiono listę celów (tj. powodów) dla których dane mogą być przetwarzane na etapie rekrutacji. Obecnie polski kodeks pracy daje możliwość pracodawcy pozyskania następujących kategorii danych na etapie rekrutacji: *imię (imiona) i nazwisko; imiona rodziców; datę urodzenia; miejsce zamieszkania (adres do korespondencji); wykształcenie; przebieg dotychczasowego zatrudnienia*. W zakresie tych danych przetwarzanie następuje na podstawie przepisów prawa (kodeks pracy).

Jeżeli przepis szczególny (tj. poza kodeksem pracy) daje podstawę przetwarzania danych (np. w zakresie danych wrażliwych) to pracodawca będzie je pozyskiwać w oparciu o tę podstawę prawną.

Tam gdzie nie ma podstawy prawnej w kodeksie pracy i przepisach szczególnych – udostępnienie przez Ciebie danych osobowych może opierać się na Twojej zgodzie, z tym

zastrzeżeniem, że przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 i art. 10 RODO (tj. dane wrażliwe oraz dotyczące wyroków skazujących i naruszeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa) jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa i w związku z tym nie będzie zbierana w tym zakresie zgoda.

**Jeżeli prześlesz więcej danych niż to wynika wyraźnie z przepisów prawa (zakres danych wymienionych powyżej tj. kodeks pracy i ewentualnie przepisy szczególne nakładające na pracodawcę obowiązek pozyskania innych danych osobowych), takie zachowanie będziemy traktować jako Twoją zgodę na przetwarzanie danych osobowych w celu rekrutacyjnym. Natomiast jeżeli chcesz aby Twoje dane osobowe były wykorzystane do przyszłych procesów rekrutacyjnych musisz wyrazić wyraźną zgodę (checkbox na formularzu rekrutacyjnym).**

Zgoda (w tym na wykorzystanie danych do przyszłych rekrutacji) jest zawsze dobrowolna i nie musisz jej wyrażać, w szczególności gdy uważasz, że byłoby to dla Ciebie niekorzystne. Jeżeli dochodziłoby do przetwarzania danych osobowych w oparciu o zgodę, kandydat może w dowolnym momencie wycofać zgodę. Wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem. Brak zgody lub jej wycofanie, nigdy nie jest podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia.

W przypadku wyrażenia zgody (checkbox na formularzu rekrutacyjnym) na udostępnienie danych do Grupy Park – M, dane osobowe podane przez kandydata mogą być przekazane do tych podmiotów przez okres 3 miesięcy od daty złożenia CV lub przez okres dłuższy w przypadku wyrażenia zgody przez kandydata na wykorzystanie danych osobowych w przyszłych procesach rekrutacyjnych (przez okres możliwego wykorzystania danych na potrzeby przyszłych rekrutacji zgodnie z niniejszą klauzulą informacyjną). Cele wykorzystania danych, zakres danych, podstawy prawne oraz okresy wykorzystania danych przez odbiorcę w oparciu o zgodę na udostępnienie danych odpowiadać będą celom opisanym w niniejszej klauzuli informacyjnej. Zgoda na udostępnienie danych może być w każdej chwili wycofana za zasadach opisanych w niniejszej klauzuli informacyjnej. W przypadku wycofania zgody na udostępnienie danych nie będą one już udostępniane. Odbiorca danych uzyskanych o zgodę na udostępnienie danych staje się samodzielnym administratorem danych. Odbiorcy danych (podmioty Grupy Park - M) zostaną poinformowani w jakich celach, w jakim zakresie, na jakich podstawach prawnych oraz jak długo mogą wykorzystać udostępnione im dane osobowe kandydata (elementy wskazane w niniejszej klauzuli informacyjnej).

### **3. Szczegółowy wykaz celów przetwarzania danych osobowych pozyskanych od kandydatów na etapie rekrutacji**

*Cele główne:*

- A. Rekrutacja na określone stanowisko (w tym ocena kwalifikacji i wybór kandydata);
- B. Wykorzystanie danych osobowych w przyszłych procesach rekrutacyjnych (poza trwającą rekrutacją lub gdy nie jest w ogóle prowadzona);

*Cele dodatkowe:*

- C. Realizacja obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej – w przypadku zatrudnienia – w zakresie w jakim obowiązek przetwarzania danych kandydatów wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika;
- D. Realizacja obowiązków wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych (w tym praw kandydatów);

E. Dochodzenie, ustalenie i obrona przed roszczeniami związanymi z rekrutacją.

**Poniższy wykaz zawiera wskazanie podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych pozyskiwanych na etapie rekrutacji w ramach w/w celów oraz ich retencji** [retencja = maksymalna długość przetwarzania danych - po upływie tego okresu dane osobowe nie będą wykorzystywane do danego celu – uwaga! W ramach różnych celów te same kategorie danych mogą mieć różne okresy retencji (przechowywania)]

**Ad. A.** Rekrutacje -> retencja: 3 miesiące od daty złożenia CV lub do momentu wycofania zgody (na dodatkowe dane) lub do momentu zgłoszenia skutecznego sprzeciwu (gdzie podstawą przetwarzania danych osobowych będzie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO w zależności od tego które zdarzenie miało wcześniej miejsce -> podstawa:

- *W zakresie danych wskazanych w kodeksie pracy:* podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. c) RODO i k.p. tj. obowiązek pracodawcy / bez potrzeby zbierania zgody od kandydata.

- *W zakresie danych wskazanych w przepisach szczególnych:* podstawa prawna -> art. 6 ust. 1 lit. c) RODO i te przepisy szczególne tj. obowiązek pracodawcy / bez potrzeby zbierania zgody od kandydata.

- *W zakresie dodatkowych danych udostępnionych przez kandydata za jego zgodą -> podstawą jest art. 6 ust. 1 lit. a) RODO tj. dobrowolna zgoda kandydata].*

- *W zakresie dodatkowych danych o preferowanym wynagrodzeniu -> podstawą jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. uzasadniony interes administratora danych (pracodawca ma uzasadniony ekonomicznie interes poznać oczekiwania finansowe kandydata).*

- *W zakresie danych osobowych „wytworzonych” przez pracodawcę w toku rekrutacji np. formularze oceny kandydata -> podstawą jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. uzasadniony interes administratora danych (bez tego wybór odpowiedniego kandydata może być utrudniony lub wręcz niemożliwy).*

**Ad. B.** Przyszłe rekrutacje -> retencja: 36 miesięcy od daty wyrażenia zgody na przetwarzanie danych w przyszłych procesach rekrutacyjnych lub do momentu jej wycofania w zależności od tego które zdarzenie miało wcześniej miejsce -> podstawa: art. 6 ust. 1 lit. a) RODO -> dobrowolna zgoda;

**Ad. C.** Obowiązki dokumentacyjne (w przypadku zatrudnienia) -> retencja: przez okres obligatoryjnego przetwarzania danych zamieszczonych w dokumentacji pracowniczej (aktach osobowych) -> podstawa: art. 6 ust. 1 lit. c) RODO (obowiązek administratora danych wynikający z przepisów prawa);

**Ad. D.** Realizacja obowiązków wynikających z RODO, w tym w ramach praw osób których dane są przetwarzane -> retencja: W tym celu dane mogą być przetwarzane wyłącznie przez okres przedawnienia roszczeń (w tym w celu wykazania działania zgodnego z RODO -> podstawa: art. 6 ust. lit. c) RODO (obowiązek administratora danych wynikający z przepisów prawa);

**Ad. E.** Obrona przed roszczeniami dotyczącymi etapu rekrutacji -> retencja: 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 zob. poniżej; art. 6 ust. lit. f) RODO (uzasadniony interes administratora danych -> bez tego obrona przed roszczeniami lub ich dochodzenie nie byłoby możliwe).

Podanie danych osobowych, o których mowa w kodeksie pracy (wymienionych powyżej m.in. imię i nazwisko, etc.) oraz gdy dotyczy to danej rekrutacji danych wynikających z odrębnych przepisów - a także informacji o preferowanym wynagrodzeniu - jest dobrowolne, ale konieczne do wzięcia udziału w rekrutacji. Podanie innych danych i wyrażenie zgód, o których mowa powyżej jest dobrowolne i nie wpływa na możliwość udziału w rekrutacji (nie będzie podstawą niekorzystnego traktowania kandydata i nie będzie stanowiło przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia).

#### 4. Jakie przysługują Ci prawa w zakresie przetwarzania Twoich danych osobowych?

Przysługuje Ci prawo dostępu do danych, w tym uzyskania kopii danych, prawo do przenoszenia danych, prawo do sprostowania i usunięcia danych, ograniczenia przetwarzania i prawo do tego, by nie podlegać decyzji, która opiera się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i wywołuje skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nią wpływa (zob. więcej: [www.uodo.gov.pl](http://www.uodo.gov.pl)). Zachęcamy także do zapoznania się z ulotką na temat przysługujących Ci praw dostępną na <https://www.gov.pl/cyfryzacja/rodo-informator>. Skuteczność zgłoszonych żądań oceniana będzie przez administratora danych przez pryzmat obowiązujących przepisów. Przykładowo – pomimo zgłoszonego żądania usunięcia danych - administrator danych może je dalej przetwarzać w zakresie w jakim przetwarzanie jest niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.

Przysługuje Ci także prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych).

W przypadku wątpliwości co do tego czego dotyczy wycofanie zgody (dodatkowych danych, przysyłanych rekrutacji) możesz zostać poproszony o doprecyzowanie żądania.

## **5. Prawo sprzeciwu**

Pamiętaj, że za każdym razem, gdy dane osobowe będą przetwarzane na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO (zob. powyżej), czyli w przypadku tzw. uzasadnionego interesu Spółki, możesz w dowolnym momencie wnieść sprzeciw – z przyczyn związanych ze szczególną sytuacją – wobec przetwarzania danych osobowych. Po wniesieniu sprzeciwu Spółka nie będzie mogła już przetwarzać danych osobowych, chyba że wykaże on istnienie ważnych prawnie uzasadnionych podstaw do przetwarzania, nadrzędnych wobec interesów, praw i wolności osoby, której dane dotyczą, lub podstaw do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.

Sprzeciw możesz zgłosić w sposób wskazany poniżej (w części jak się z nami kontaktować)

## **6. Kto ma dostęp do Twoich danych osobowych?**

Do Twoich danych osobowych będą mieć dostęp wyłącznie upoważnieni pracownicy lub współpracownicy działający w ramach polecenia administratora. Dane mogą być ujawnione także podmiotom wspierającym rekrutację w imieniu pracodawcy (po wcześniejszym zawarciu stosownych umów powierzenia z tymi podmiotami).

## **7. Jak możesz zgłosić nam swoje prawa lub inne kwestie dotyczące Twoich danych osobowych?**

We wszelkich sprawach związanych z ochroną danych osobowych (w tym w celu zgłoszenia sprzeciwu czy wycofania zgody oraz w związku z zaobserwowanym naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych lub realizacją Twoich innych praw) możesz skontaktować się drogą mailową: [koordynatorodo@park-m.pl](mailto:koordynatorodo@park-m.pl) lub pod adresem *do korespondencji*: Park-M Krzysztof Mróz, ul. Trakt św. Kingi 9, 33-340 Stary Sącz.

W odpowiedzi na zgłoszone żądanie możesz zostać poproszony o podanie danych niezbędnych do zweryfikowania Twojej tożsamości lub podanie dodatkowych informacji potrzebnych do prawidłowego zrealizowania wniosku.