

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH INFORMACJA DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

W związku z realizacją wymogów 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 przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych „RODO”), Eurodiagnosis Spółka z o. o. z siedzibą w Warszawie, ul. Postępu 15c, 02-676 Warszawa, dla której akta rejestrowe prowadzi Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000817988, NIP: 5213884787, kapitał zakładowy: 5 000,00 zł, informuje o zasadach przetwarzania danych osobowych oraz o przysługujących prawach z tym związanych.

Eurodiagnosis sp. z o.o. w postępowaniu rekrutacyjnym jest Administratorem danych osobowych. To oznacza, że odpowiada za wykorzystanie danych osobowych w sposób bezpieczny i zgodny z obowiązującymi przepisami.

W jakim celu, na jakiej podstawie i przez jaki czas Administrator przetwarza dane osobowe osoby ubiegającej się o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę/ umowy cywilnoprawnej?

Administrator wykorzystuje (przetwarza) dane osobowe w następujących celach:

1/ podjęcia działań zmierzających do zawarcia umowy o pracę/ umowy cywilnoprawnej;

przez czas trwania rekrutacji oraz przez czas potrzebny do zawarcia umowy o pracę/ umowy cywilnoprawnej (podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. b i c RODO); Jeżeli osoba ubiegająca się o zatrudnienie wyrazi zgodę na wykorzystywanie podanych danych osobowych do celów przyszłych rekrutacji, dane osobowe mogą być przetwarzane do czasu odwołania przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie zgody (podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. a RODO) lub do czasu realizacji celu, w którym dane są zbierane, w zależności, co nastąpi wcześniej, jednak nie dłużej niż 1 rok od pozyskania danych;

- Administrator od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę będzie żądać podania danych osobowych wskazanych w art. 221 § 1 Kodeksu pracy. Ponadto Administrator może żądać podania innych danych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Podanie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie powyższych danych osobowych jest niezbędne, aby uczestniczyć w postępowaniu rekrutacyjnym.
- Administrator od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej będzie żądać podania

danych niezbędnych do zawarcia i realizacji umowy. Ponadto Administrator może żądać podania innych danych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Podanie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie powyższych danych jest niezbędne, aby uczestniczyć w postępowaniu rekrutacyjnym.

Podanie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę/ umowy cywilnoprawnej wszelkich innych danych jest dobrowolne. Podanie innych danych w zakresie nieokreślonym przepisami prawa, zostanie potraktowane jako zgoda na przetwarzanie danych osobowych.

Jeżeli w CV (życiorysie), liście motywacyjnym lub innych załączonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie dokumentach są zawarte inne dane szczególnych kategorii, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO (np. dane o stanie zdrowia, o przynależności do związków zawodowych, poglądach politycznych) konieczna będzie odrębna zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie na ich przetwarzanie.

2/ udowodnienia należytego wykonania ciążących na Administratorsze obowiązków w zakresie przetwarzania danych osobowych (np. przekazania niniejszej informacji)

przez czas, w którym Administrator może ponieść konsekwencje prawne niewykonania obowiązku, np. otrzymać karę finansową od urzędów państwowych - zasadniczo 5 lat od dnia naruszenia prawa albo wystąpienia skutków naruszenia prawa - (podstawa prawna: art. 6 ust. 1 f RODO oraz art. 189g Kodeksu postępowania administracyjnego) i kolejne 3 miesiące;

3/ ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń (podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. f) RODO prawnie uzasadniony interes Administratora – do momentu przedawnienia ewentualnych roszczeń – dotyczy to roszczeń, które osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub Administrator mogą w przyszłości formułować, np. w związku z przekazaniem nieprawdziwych informacji.

Profilowanie danych/ Automatyczne podejmowanie decyzji

Administrator nie dokonuje profilowania danych osobowych (profilowanie to automatyczna analiza danych osobowych wykonywana elektronicznie - przez przeznaczone do tego oprogramowanie), ani nie dokonuje automatycznego podejmowania decyzji.

Komu Administrator przekazuje dane osoby ubiegającej się o zatrudnienie?

Dane możemy w niektórych przypadkach przekazać podmiotom przetwarzającym dane w naszym imieniu - podmiotom świadczącym nam usługi, działającym na nasze zlecenie np. prawnikom, osobom prowadzącym usługi księgowe lub kadrowe, podmio-

tom obsługującym nasz system teleinformatyczny, podmiotowi zapewniającemu hosting poczty elektronicznej (podstawa prawa: art. 6 ust. 1 lit f RODO - nasz prawnie uzasadniony interes).

Czy dane osoby ubiegającej się o zatrudnienie trafiają poza Europejski Obszar Gospodarczy (EOG)?

Dane osobowe osoby ubiegającej się o zatrudnienie nie podlegają przekazaniu poza EOG (obejmujący Unię Europejską, Norwegię, Liechtenstein i Islandię).

Przysługujące osobie ubiegającej się o zatrudnienie uprawnienia:

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie może złożyć do Administratora wnioski (dotyczący danych osobowych) o:

- 1/ sprostowanie (poprawienie) nieprawidłowych danych lub uzupełnienie danych;
- 2/ usunięcie danych przetwarzanych bezpodstawnie;
- 3/ ograniczenie przetwarzania (wstrzymanie operacji na danych lub nieusuwanie danych - stosownie do złożonego wniosku);
- 4/ dostęp do danych (między innymi: o informację o przetwarzanych przez Administratora danych, celach przetwarzania, odbiorcach danych lub kategoriach odbiorców) oraz o kopię danych;
- 5/ przeniesienie danych do innego administratora danych.

Z tych praw osoba ubiegająca się o zatrudnienie może skorzystać, składając wniosek w siedzibie Administratora pod adresem wskazanym na końcu tej informacji, mejlowo lub w dowolny inny sposób. Zakres każdego z tych praw oraz sytuacje, w których można z nich skorzystać, wynikają z przepisów prawa. To, z którego uprawnienia osoba ubiegająca się o zatrudnienie może skorzystać, zależy będzie np. od podstawy prawnej wykorzystywania przez Administratora danych osobowych oraz od celu ich przetwarzania. Oznacza to, że w niektórych przypadkach Administrator może odmówić uwzględnienia wniosku. W takich przypadkach Administrator wyjaśni motywy decyzji i poda jej podstawę prawną. W każdym przypadku Administrator będzie niezwłocznie udzielać niezbędnych wyjaśnień i pomocy w wykonywaniu praw.

Prawo sprzeciwu

W szczególnych sytuacjach osoba ubiegająca się o zatrudnienie może w dowolnym momencie wnieść sprzeciw wobec przetwarzania przez Administratora danych osobowych, jeśli podstawą

wykorzystania danych jest prawnie uzasadniony interes. W takiej sytuacji, po rozpatrzeniu wniosku, Administrator nie będzie już mógł przetwarzać danych osobowych objętych sprzeciwem na tej podstawie, chyba że wykaże, iż istnieją:

- 1/ ważne prawnie uzasadnione podstawy do przetwarzania danych, które według prawa uznaje się za nadrzędne wobec interesów, praw i wolności osoby ubiegającej się o zatrudnienie, lub
- 2/ podstawy do ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami.

Zgoda

Jeżeli wykorzystanie przez Administratora danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie nie jest konieczne do zawarcia umowy, realizacji obowiązku prawnego lub nie stanowi prawnie uzasadnionego interesu, Administrator poza zgodą, o której mowa w omówieniu pierwszego celu przetwarzania (powyżej) może prosić o wyrażenie zgody na inne określone sposoby wykorzystania danych osobowych.

Osobie ubiegającej się o zatrudnienie w każdej chwili przysługuje prawo do wycofania zgody na przetwarzanie danych osobowych, której udzieliła.

Cofnięcie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania pomiędzy jej udzieleniem i wycofaniem. Oświadczenie o wycofaniu zgody można przesłać na adres wskazany poniżej (kontakt i informacje).

Brak zgody lub jej wycofanie, nie będzie podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a także nie będzie powodować wobec niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie będzie stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia.

Skarga

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie ma prawo wnieść skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (na adres Urzędu Ochrony Danych Osobowych ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa), jeżeli uważa, że przetwarzanie danych osobowych narusza przepisy prawa.

Kontakt i informacje

Nasze dane kontaktowe:

Eurodiagnosis Sp. z o. o., ul. Ceramiczna 1, 20-150 Lublin
Inspektor Ochrony Danych Osobowych: iod@eurodiagnosis.pl

Zapoznałam/em z informacją:

.....
(data, czytelny podpis)