Álláshirdetésekhez kapcsolódó adatkezelések kérdései

A megüresedett állás betöltéséhez szükséges kiválasztási folyamat során szükséges a jelentkezők személyes adatainak kezelése.

I. Az adatkezelés jogalapja

Az önéletrajz, a motivációs levél és az esetlegesen a jelentkező által megküldött további személyes adatok kezelésére a jogalapot a Rendelet 6. cikk (1) bekezdés b) pontja ad. A Rendelet e pontja szerint jogszerű az adatkezelés, amennyiben az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges. A meghirdetett állásra történő jelentkezés esetében a jelentkező által megküldött adatok kezelésének jogalapja ez esetben tehát az, hogy az érintett kérésére a Társaság lépéseket tegyen a felek közötti munkaviszony létesítésére vonatkozó szerződés megkötését megelőzően.

A személyes adatok kezelésére jogalapot adhat továbbá a Rendelet 6. cikk (1) bekezdés a) (hozzájárulás) és f) (jogos érdek) pontja is attól függően, hogy az adatkezelő mely jogalap használatát tartja a leginkább hatékonynak.

II. Előzetes tájékoztatás teljesítése

A megüresedett állásra történő jelentkezés során megküldött személyes adatok kezelésének jellemzőiről az adatkezelőnek tájékoztatnia kell az érintetteket az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (továbbiakban: Rendelet vagy GDPR) 13. cikke szerint.

Jelen esetben az érintettnek a jelentkezése megküldése előtt, vagy azzal egyidejűleg **szükséges tájékoztatást adni az adatkezelés jellemzőiről, mely több módon történhet, az alábbiak szerint.**

1.
Az állásjelentkezéshez kapcsolódó személyesadat-kezelés jellemzőire vonatkozó **tájékoztatót ajánlott közzétenni** könnyen megtalálható helyen **a Társaság honlapján**, valamint a **tájékoztatóra mutató linket, vagy utalást szükséges elhelyezni az online álláshirdetésben**. A link elhelyezésével biztosítható az előzetes tájékoztatás, hiszen az önéletrajz megküldésének feltétele a tájékoztatás megismerése.

Vannak már olyan álláshirdetési portálok, ahol lehetséges csatolmányokat is feltölteni az egyes hirdetésekhez. Ilyen esetben csak fel kell tölteni a tájékoztatót az álláshirdetéshez.

2.
Amennyiben a link elhelyezésére nincs lehetőség online módon vagy az álláshirdetés a helyi újságban, esetleg kiplakátozva jelenik meg, akkor **a hirdetés szövegében utalni kell arra, hogy a honlapon megtalálható a tájékoztató**, annak megismerése szükséges a jelentkezés megküldését megelőzően.

3.

Amennyiben az állásjelentkezés megküldését megelőzően az adatkezelőnek nincs lehetősége arra, hogy bizonyíthatóan lehetőséget biztosítson az érintett számára, hogy a tájékoztatót megismerje, akkor **a jelentkezés fogadását követően haladéktalanul tájékoztatnia kell az érintettet a személyes adatkezelés jellemzőiről.**

Ez legegyszerűbben a tájékoztató, vagy a linkje megküldésével teljesíthető az érintett által megadott e-mail címre.

Válaszlevél javaslatunk:

„Tisztelt .....!

Köszönjük, hogy jelentkezett a PERKONS DHŐ Dunaújvárosi Hőszolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság által meghirdetett (.....) pozícióra. Pályázatának elbírálása folyamatban van. Szíves türelmét kérjük a döntés meghozataláig.

A pályázati anyagában megküldött személyes adatokat az alábbi linken elérhető / a jelen levélhez csatolt adatkezelési tájékoztatóban írtak szerint kezeljük.

Üdvözlettel,

...”

4.
„Berepülő” (nem kért/várt) önéletrajzok esetében szükséges személyes átvétel esetén az **átvételkor az adatkezelési tájékoztatót rendelkezésre bocsátani** az érintett részére.

Elektronikusan „berepülő” önéletrajzok esetén a 3. pontban írtak szerint szükséges eljárni.

*****

III. Szervezeten belüli hozzáférések szabályozása

Szükséges a jelentkezők személyes adataihoz történő Társaságon belüli hozzáférések pontos szabályozása annak biztosítására, hogy ne ismerhessék meg illetéktelenek ezen adatokat. A személyes adatok megismerésére kizárólag a kiválasztási folyamatban javaslattételi vagy döntési jogosultsággal rendelkező munkavállalók vehetnek részt.

IV. Az adatkezelés időtartama

Egy konkrét munkakör betöltéséhez kapcsolódó adatkezelésre általánosságban az állás végleges betöltéséig, tehát akár a próbaidő lejártáig lehet jogszerűen lehetőség. A kiválasztási folyamat végleges lezárását követően szükséges az e-mailben és papír alapon kapott önéletrajzok megsemmisítése, amennyiben az adatkezelés célja kizárólag az állás betöltése volt. Az adatkezelőnek visszamenőlegesen is törölnie kell az e-mailben tárolt, korábbi álláshirdetések kapcsán kapott önéletrajzokat is.

Előfordulhat olyan eset, hogy a kiválasztási folyamat valami miatt megakad, esetleg a kiválasztás során születik döntés arról, hogy mégsem kerül betöltésre a pozíció, ilyen esetre pedig szükséges egy objektív adatkezelési határidő meghatározása is. Javasolt ezért az álláhirdetés feladásától számított legfeljebb egy-másfél évben meghatározni az objektív időtartamot is.

Amennyiben a Társaság önéletrajz adatbázis kíván létrehozni, ez elkülönül adatkezelési célnak minősül és csak előzetes hozzájárulás alapján lehetséges. Az önéletrajz adatbázishoz kapcsolódó adatkezeléshez szükséges hozzájárulás megszerezhető akár később, a személyes interjú során is.