

Informacje dotyczące ochrony danych osobowych dla kandydatów do zatrudnienia

Na poniższych stronach informujemy o przetwarzaniu przez nas danych osobowych w ramach ubiegania się o pracę. Przedstawiamy również informacje o prawach kandydatów zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych UE (RODO UE). Informacje te mają charakter ogólny i obowiązują wszystkich kandydatów. W zależności od wybranego kanału komunikacji poniższe fragmenty mogą częściowo nie obowiązywać w przypadku niektórych kandydatów.

Administrator danych osobowych:

BADER GmbH & Co. KG
Metzgerstraße 32 - 34
73033 Göppingen
Tel.: 07161 – 6728 411
E-mail: personal@bader-leather.com

Dane kontaktowe (zewnętrznego) Inspektora Ochrony Danych osobowych:

HUBIT Datenschutz GmbH & Co. KG
Rudolf-Diesel-Str. 6
28816 Stuhr
Tel.: 0421-331143-00
E-mail: info@hubit.de

Źródła danych osobowych z jakich korzystamy: Przetwarzamy dane osobowe, które otrzymujemy od kandydatów.

Źródła ogólnodostępne (np. Internet, platformy mediów społecznościowych), jeżeli chodzi o informacje dotyczące pracy.

Dane osobowe z innych źródeł będą przez nas gromadzone i przetwarzane wyłącznie na podstawie wyrażonej zgody.

Rodzaj przetwarzanych danych.

Zasadniczo przetwarzamy:

- Imię i nazwisko
- Dane kontaktowe (adres, numer kontaktowy, e-mail itp.)
- Dokumenty aplikacyjne (np. świadectwa, podanie, życiorys)
- Informacje dotyczące pracy z ogólnodostępnych źródeł (np. Internet)

Cel przetwarzania danych osobowych kandydatów.

Wyżej wymienione dane osobowe przetwarzamy w niezbędnym zakresie w celu wyboru kandydata oraz podjęcia decyzji o nawiązaniu stosunku pracy.

Są przy tym uwzględniane postanowienia ustawowe, w szczególności RODO UE oraz federalna ustawa o ochronie danych osobowych (BDSG).

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych dla kandydatów.

- Cele związane ze stosunkiem pracy § 26 ust. 1 BDSG

Do kolejnych podstaw prawnych należy:

- Podjęcie działań w celu zawarcia umów oraz realizacja umów artykuł 6 ust. 1 lit. b RODO

Przetwarzanie danych osobowych odbywa się w celu podjęcia działań w ramach zawarcia umowy lub realizacji umowy (ustnej lub pisemnej), którą kandydat zawarł z nami lub chce z nami zawrzeć.

- Prawnie uzasadniony interes administratora artykuł 6 ust. 1 lit f RODO UE

Prawnie uzasadniony interes występuje np. wtedy, gdy dane przetwarzane są w celu obrony poszczególnych roszczeń prawnych związanych z procesem rekrutacyjnym.

- Zgoda osoby, której dane dotyczą artykuł 6 ust. 1 lit a RODO UE

Jeżeli nie możemy zaproponować kandydatowi miejsca pracy, ale byłoby to możliwe w przyszłości, kandydat może wyrazić zgodę na przetwarzanie danych przez okres dłuższy niż podany poniżej.

Jeżeli między kandydatem a nami zostanie zawarty stosunek pracy, otrzymane dane będą nadal przetwarzane w celu realizacji tego stosunku pracy zgodnie z § 26 ust. 1 BDSG oraz artykułem 6 ust. 1 lit. b RODO.

Przekazywanie danych osobowych kandydatów innym podmiotom. W obrębie naszego przedsiębiorstwa/ naszej grupy przedsiębiorstw do danych kandydatów mają dostęp te osoby, które są bezpośrednio zaangażowane w proces rekrutacji.

Przekazywanie danych odbywa się w ramach przepisów ustawowych, w szczególności RODO UE oraz BDSG.

- Korzystamy z portali dostawców zewnętrznych dla osób szukających pracy, aby za ich pośrednictwem kandydaci mogli składać podania o pracę.

Jeżeli zgoda na przekazywanie danych została wyrażona, dane mogą być przekazywane do dostawcy tego portalu.

Czy dane osobowe są przekazywane poza obszar Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)?

Tak, przetwarzanie danych odbywa się w kraju trzecim (poza UE lub EOG). W tym przypadku zaangażowane przedsiębiorstwa lub instytucje są zobowiązane przez standardowe klauzule umowne EU do przestrzegania ochrony danych osobowych zgodnie z wymogami europejskimi.. Przetwarzanie danych poza UE jest wyłącznie możliwe w lokalizacjach grupy BADER, w szczególności w ramach procesu rekrutacyjnego lub realizacji projektów międzynarodowych.

Okres przechowywania danych osobowych.

Dane są przetwarzane lub przechowywane przez nas tak długo, jak jest to niezbędne do podjęcia decyzji dotyczącej kandydata oraz obsadzenia wolnego stanowiska. Dokumenty aplikacyjne odrzuconych kandydatów są usuwane z reguły trzy miesiące po ogłoszeniu decyzji o obsadzeniu stanowiska pracy. Jeżeli dłuższe przetwarzanie danych jest niezbędne w celu obrony ewentualnych roszczeń, dane są usuwane dopiero po zakończeniu sporu.

Dane nie są usuwane, jeżeli kandydat wyraził zgodę na dłuższe przechowywanie danych w związku z zamiarem uczestniczenia w przyszłych procesach rekrutacyjnych.

Informacje o prawach w ramach ochrony danych osobowych.

Osoba, której dane dotyczą – czyli osoba, której dane są przetwarzane – ma prawo do:

- Dostępu do danych zgodnie z artykułem 15 RODO UE
- Sprostowania fałszywych danych zgodnie z artykułem 16 RODO UE
- Usunięcia danych zgodnie z artykułem 17 RODO UE
- Ograniczenia przetwarzania danych zgodnie z artykułem 18 RODO UE

- Przenoszenia danych zgodnie z artykułem 20 RODO UE
- Wniesienia sprzeciwu zgodnie z artykułem 21 RODO UE
- Wycofania zgody zgodnie z artykułem 7 RODO UE
- Wniesienia skargi do organu nadzorczego zgodnie z artykułem 77 RODO UE

W przypadku wyrażenia zgody na długotrwałe przetwarzanie danych, można ją w każdej chwili wycofać. Wycofanie zgody dotyczy wyłącznie przetwarzania danych w przyszłości i nie może zostać zastosowane do przetwarzania danych, które już nastąpiło. W tym wypadku podanie o pracę nie będzie mogło zostać uwzględnione w innych rekrutacjach.

Istnieje możliwość wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych, którego podstawę prawną stanowi uzasadniony interes. W tym przypadku dalsze przetwarzanie tych danych nie jest możliwe, jeżeli administrator nie posiada ważnych i uzasadnionych powodów do przetwarzania lub jeżeli przetwarzanie nie służy dochodzeniu, wykonaniu lub obronie roszczeń prawnych.

W celu skorzystania z powyższych praw prosimy o skontaktowanie się z nami lub z naszą osobą kontaktową ds. ochrony danych osobowych (patrz wyżej).

Obowiązki. Kandydat nie jest zobowiązany do udostępniania nam swoich danych osobowych. Jednakże bez tych danych podanie o pracę nie zostanie rozpatrzone i nie będzie możliwe nawiązanie stosunku pracy.

Czy ma miejsce zautomatyzowane podejmowanie decyzji?

Nie, decyzje nie są podejmowane w sposób zautomatyzowany.

Czy stosowane jest profilowanie?

Nie, profile kandydatów nie są tworzone.

Stan na: 18.06.2019 r.