

Polityka prywatności w czasie rekrutacji Castorama Polska Sp. z o.o. Oddział I w Warszawie

1. Ochrona prywatności w czasie rekrutacji

Castorama Polska Sp. z o.o. Oddział I w Warszawie zobowiązuje się do ochrony prywatności i zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych kandydatów biorących udział w rekrutacji.

Niniejsza polityka opisuje, w jaki sposób zbieramy i wykorzystujemy dane osobowe kandydatów w trakcie i po zakończeniu procesu rekrutacji. Dotyczy to wszystkich osób składających podania o pracę zarówno aktualnie prowadzonych procesów rekrutacyjnych, jak i byłych kandydatów na pracowników.

Castorama Polska Sp. z o.o. Oddział I w Warszawie jest „administratorem danych” w odniesieniu do danych osobowych kandydatów, które posiadamy w związku z ich udziałem w naszych procesach rekrutacyjnych. Oznacza to, że jesteśmy odpowiedzialni za podejmowanie decyzji o tym, w jaki sposób przechowujemy i wykorzystujemy dane osobowe, kandydatów.

Niniejsza polityka nie stanowi części umowy o pracę ani innej umowy dotyczącej świadczenia usług, która jest oferowana zatrudnianym przez nas kandydatom.

Kandydaci powinni zapoznać się z treścią niniejszej polityki, a także wszelkimi innymi informacjami dotyczącymi ochrony prywatności, które możemy im przekazać w konkretnych sytuacjach, w których zbieramy lub przetwarzamy ich dane osobowe, tak aby wiedzieli, jak wykorzystywane są ich dane i dlaczego.

2. Zasady ochrony danych osobowych

Przestrzegamy przepisów o ochronie danych osobowych, co oznacza, że posiadane przez nas dane osobowe muszą być:

- Wykorzystywane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty, dla osoby, której dane dotyczą.
- Zbierane wyłącznie w konkretnych i prawnie uzasadnionych celach, które zostały przez nas wyjaśnione, przy czym nie mogą zostać użyte w żaden inny sposób, który jest niezgodny z tymi celami.
- Istotne dla celów, do których je wykorzystujemy.
- Prawidłowe i uaktualniane.
- Przechowywane tylko tak długo, jak to konieczne do celów, dla których je wykorzystujemy.
- Przechowywane w sposób bezpieczny i poufny.

3. Rodzaj informacji, które posiadamy na temat kandydatów

Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej, którą można zidentyfikować. Określenie to nie obejmuje danych, w których elementy identyfikujące zostały usunięte (dane anonimowe).

Zbieramy, przechowujemy i wykorzystujemy następujące kategorie danych osobowych, zgodnie z przepisami prawa:

- imię i nazwisko,
- informacje dotyczące wykształcenia, odbytych kursów, kwalifikacji i umiejętności,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
- dane zawarte w dokumentach potwierdzających prawo do pracy,

A także inne dane przekazane nam za zgodą kandydata, takie jak przykładowo:

- numer telefonu, adres e-mail kandydata,
- informacje o dyspozycyjności kandydata,

4. W jaki sposób zbierane są dane osobowe kandydatów?

Zbierane przez nas dane osobowe pochodzą zazwyczaj bezpośrednio od kandydatów i są przekazywane w ramach składania podań o pracę.

Możemy także zbierać dane osobowe kandydatów otrzymane od agencji zatrudnienia. Po uprzednim uzyskaniu zgody Kandydata, możemy także zbierać dodatkowe informacje od stron trzecich, w tym byłych pracodawców.

5. Kiedy i w jaki sposób będziemy wykorzystywać dane osobowe kandydatów?

Dane osobowe będą wykorzystywane tylko w takim zakresie, jaki jest dozwolony przez prawo. Cele przetwarzania przez nas danych osobowych kandydatów zostały wymienione poniżej wraz z podstawą prawną każdego przetwarzania:

- Identyfikowanie kandydatów do potencjalnego zatrudnienia, a także pełnienia w przyszłości ról, które mogą stać się dostępne w danej organizacji (Prawnie uzasadnione interesy);
- Podejmowanie decyzji o rekrutacji lub nominacji (Prawnie uzasadnione interesy);
- Określanie warunków zatrudnienia kandydata (Prawnie uzasadnione interesy);
- Sprawdzenie, czy dany kandydat jest uprawniony do pracy na danym stanowisku (Obowiązki prawne);
- Przestrzeganie nałożonych na nas zobowiązań prawnych i regulacyjnych dotyczących zatrudnienia, na przykład badania wstępne przed dopuszczeniem do pracy (Obowiązki prawne);
- Zapobieganie, obrona przed roszczeniami i uczestnictwo w sporach prawnych z udziałem kandydatów i ochrona naszych praw w zakresie dopuszczalnym lub dozwolonym przez prawo. (Prawnie uzasadnione interesy);
- Przestrzeganie zobowiązań związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem (Obowiązki prawne);
- Prowadzenie ewidencji dotyczącej naszych procesów rekrutacyjnych (Prawnie uzasadnione interesy).

Niektóre z powyższych celów przetwarzania danych osobowych będą się pokrywać i może istnieć jednocześnie kilka podstaw uzasadniających wykorzystanie przez nas danych osobowych.

Ponadto wymagamy dodatkowej podstawy prawnej, jeśli dane informacje należą do „szczególnej kategorii” danych osobowych.

6. Co w przypadku niepodania danych osobowych przez kandydata?

Jeśli kandydat zostanie poproszony o podanie określonych danych osobowych, które w świetle przepisów prawa są niezbędne do rozpatrzenia jego podania o pracę, a ich nie dostarczy, wówczas nie będziemy w stanie skutecznie przeanalizować jego podania o pracę.

7. Zautomatyzowane podejmowanie decyzji

Zautomatyzowane podejmowanie decyzji ma miejsce, gdy system elektroniczny wykorzystuje dane osobowe w celu podjęcia istotnej decyzji bez interwencji człowieka.

W ramach prowadzonych przez nas rekrutacji dane mogą być przetwarzane w sposób zautomatyzowany, w tym w formie profilowania. Zautomatyzowane podejmowanie decyzji będzie się opierać na zgodzie (art. 6 ust. 1 lit. a RODO) i polegać będzie na ocenie podanych informacji. Konsekwencją takiego działania będzie zaproponowanie kandydatowi jak najlepszej oferty, odpowiedniej do kwalifikacji. Profilowanie usprawni i przyspieszy proces rekrutacyjny. Przekazane w formularzu dane zostaną poddane zautomatyzowanemu przetwarzaniu, w rezultacie którego zostaną przesłane dopasowane do kwalifikacji kandydata oferty pracy.

W związku ze zautomatyzowanym podejmowaniem decyzji dotyczącej oceny podanych informacji kandydat ma prawo do zakwestionowania tej decyzji, do wyrażenia własnego stanowiska lub do uzyskania interwencji człowieka (tj. przeanalizowania danych i podjęcia decyzji przez człowieka).

W przypadku, gdy powiadomiliśmy kandydata o decyzji, dany kandydat ma miesiąc, aby zażądać ponownego rozpatrzenia jego kandydatury, w sposób nie opierający się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych.

8. Udostępnianie danych osobowych kandydata stronom trzecim

Udostępniamy dane osobowe kandydata stronom trzecim wyłącznie w celu rozpatrzenia podania o pracę złożonego przez kandydata. Strony trzecie obejmują zewnętrznych dostawców usług (w tym wykonawców i wyznaczonych przedstawicieli), którzy świadczą usługi w zakresie rekrutacji kandydatów, rozmów kwalifikacyjnych i oceny kandydatów.

Wszyscy nasi zewnętrzni dostawcy usług są zobowiązani do podjęcia odpowiednich środków bezpieczeństwa w celu ochrony danych osobowych kandydata zgodnie z naszą polityką. Nie zezwalamy naszym zewnętrznym dostawcom usług na wykorzystywanie danych osobowych kandydatów do własnych celów. Zezwalamy im jedynie na przetwarzanie danych osobowych kandydata w określonych celach i zgodnie z naszymi instrukcjami.

9. Zabezpieczanie danych osobowych

Wprowadziliśmy odpowiednie środki bezpieczeństwa, aby zapobiec przypadkowej utracie danych osobowych kandydata, ich wykorzystaniu lub udostępnieniu w nieautoryzowany sposób, a także ich modyfikacji lub ujawnieniu. Ponadto dostęp do danych osobowych kandydata jest ograniczony i przysługuje tylko tym pracownikom, przedstawicielom, wykonawcom i innym stronom trzecim, którzy mają do tego uzasadnioną podstawę. Podmioty te będą przetwarzać dane osobowe kandydata wyłącznie zgodnie z naszymi instrukcjami i podlegać obowiązkowi zachowania poufności. Aby uzyskać szczegółowe informacje na temat tych środków bezpieczeństwa, można skontaktować się z nami, korzystając z przedstawionych poniżej danych kontaktowych – zob. część „Dane kontaktowe”.

Wprowadziliśmy procedury postępowania na wypadek wystąpienia jakichkolwiek podejrzeń dotyczących naruszenia bezpieczeństwa danych i powiadomimy kandydata oraz wszelkie odpowiednie organy nadzoru o podejrzeniu naruszenia ochrony danych w sytuacji, gdy będziemy do tego prawnie zobowiązani.

10. Jak długo wykorzystywane są dane osobowe kandydatów

Zarówno, jeśli udział kandydata w procesie rekrutacyjnym zakończy się jego zatrudnieniem, jak również, gdy kandydat nie zostanie zatrudniony, jego dane osobowe są przez nas przechowywane przez okres 12 miesięcy od daty złożenia aplikacji. Przechowujemy dane osobowe kandydata przez ww. okres, aby w przypadku wystąpienia roszczenia można było wykazać, że nie dyskryminowaliśmy kandydatów oraz że przeprowadziliśmy procedurę rekrutacji w sposób rzetelny i przejrzysty. Po tym okresie zniszczymy dane osobowe kandydata w sposób bezpieczny oraz zgodny z polityką.

Jeśli kandydat wyrazi na to zgodę, zachowamy dane kandydata na potrzeby innych rekrutacji prowadzonych w przyszłości przez okres 12 miesięcy od daty złożenia aplikacji, ponieważ może pojawić się kolejna szansa zatrudnienia i możemy chcieć rozważyć kandydaturę danej osoby.

11. Prawa kandydata dotyczące jego danych osobowych

Kandydat ma prawo do wyrażenia w określonych okolicznościach sprzeciwu wobec przetwarzania jego danych osobowych. Kandydat ma również prawo do wyrażenia sprzeciwu wobec przetwarzania jego danych osobowych do celów marketingu bezpośredniego.

W określonych okolicznościach kandydat ma również prawo:

- Zażądać uzyskania dostępu do własnych danych osobowych. Umożliwia to kandydatowi otrzymanie kopii danych osobowych, które posiadamy na temat kandydata oraz sprawdzenie, czy przetwarzamy je zgodnie z prawem.
- Zażądać, aby dane osobowe kandydata, które przechowujemy, zostały poprawione. Umożliwia to kandydatowi otrzymanie sprostowania wszelkich niekompletnych lub nieprawidłowych informacji na jego temat.
- Zażądać, aby dane osobowe kandydata, zostały usunięte. Dzięki temu kandydat może poprosić nas o usunięcie danych osobowych, gdy nie ma żadnego uzasadnionego powodu do dalszego przetwarzania przez nas tych danych. Kandydat ma także prawo poprosić nas o skasowanie lub usunięcie dotyczących go danych osobowych, jeżeli kandydat skorzystał z prawa do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych (patrz wyżej). Należy pamiętać, że prawo to w niektórych przypadkach nie ma zastosowania, np. gdy ciąży na nas obowiązek prawny zatrzymania danych lub gdy dane są nam potrzebne do wniesienia lub obrony roszczenia.
- Zażądać, aby przetwarzanie jego danych osobowych zostało ograniczone. Dzięki temu, kandydat może poprosić o zawieszenie przetwarzania jego danych osobowych, na przykład, jeśli chce, abyśmy ustalili prawidłowość tych danych lub przyczynę ich przetwarzania.
- Zażądać, aby jego dane osobowe zostały przekazane innemu podmiotowi.

Kandydat nie musi uiszczać żadnej opłaty za uzyskanie dostępu do swoich danych osobowych (lub za korzystanie z jakichkolwiek innych praw). Rozsądnej wysokości opłata może jednak zostać naliczona, w przypadku kolejnego żądania wydania kopii danych osobowych kandydata.

W przypadku podania zbyt małej ilości informacji o kandydacie, będziemy mogli prosić o podanie dodatkowych danych, które pozwolą nam potwierdzić tożsamość kandydata i zagwarantują mu prawo kandydata do uzyskania dostępu do danych (lub do skorzystania z innych przysługujących mu praw). Jest to kolejny stosowny środek bezpieczeństwa, który ma zagwarantować, że dane osobowe nie zostaną ujawnione żadnej osobie, która nie ma prawa ich otrzymać.

Aby skorzystać z powyższych praw, należy skontaktować się z nami, korzystając z danych podanych poniżej w części „Dane kontaktowe”.

12. Prawo do cofnięcia zgody

W określonych sytuacjach, w których kandydat mógł udzielić zgodę na zbieranie, przetwarzanie i przekazywanie jego danych osobowych w określonym celu, kandydat ma prawo w dowolnym momencie cofnąć zgodę na określone przetwarzanie. Aby wycofać zgodę, należy skontaktować się z nami, korzystając z danych podanych poniżej w części „Dane kontaktowe”.

Po otrzymaniu powiadomienia o wycofaniu zgody przez kandydata, nie będziemy kontynuować przetwarzania danych osobowych kandydata do celów, których dotyczyła pierwotna zgoda, chyba że istnieje inna uzasadniona podstawa do takiego działania.

13. Dane kontaktowe

Jeśli kandydat ma jakiegokolwiek pytania dotyczące niniejszej Polityki prywatności w czasie rekrutacji lub sposobu obchodzenia się z jego danymi osobowymi, lub jeśli kandydat chciałby skorzystać z któregoś z praw określonych w zamieszczonej powyżej części „Prawa kandydata dotyczące jego danych osobowych”, prosimy o kontakt za pomocą którejś z poniższych metod:

- Adres e-mail: iod@castorama.pl
- Adres pocztowy: **Castorama Polska Sp. z o.o. Oddział I w Warszawie**, ul. Krakowiaków 78, 02-255 Warszawa

14. Skargi

Jeśli kandydat uważa, że jego dane osobowe są przetwarzane niezgodnie z prawem, może złożyć skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.