



**SZEF URZĘDU DO SPRAW
CUDZOZIEMCÓW**

Rafał Rogala

Warszawa, dn. 11.06.2019 r.

BSZ.WKIN.092.1.2019/JWH

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

z kontroli planowanej w zakresie zgodności postępowań związanych z procesem zatrudnienia z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych

Kontrolę przeprowadzono w okresie od dnia 14 maja 2019 r. do dnia 4 czerwca 2019 r. zgodnie z planem kontroli na rok 2019 zatwierdzonym przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, pana Rafała Rogalę.

Celem kontroli było dokonanie oceny zgodności przeprowadzania w Urzędzie do Spraw Cudzoziemców (dalej UdSC) postępowań związanych z procesem zatrudniania z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Zakresem kontroli została objęta legalność i adekwatność przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w Urzędzie, wypełnienie obowiązku informacyjnego w procesie rekrutacji oraz przestrzeganie zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych po zakończeniu rekrutacji. Kontrolii zostały poddane postępowania naborowe na wolne stanowiska pracy niebędące wyższymi w korpusie służby cywilnej oraz na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej przeprowadzone w Urzędzie w okresie od 15 października 2018 r. do 15 marca 2019 r.

Z przekazanego, przy piśmie z dnia 1 kwietnia 2019 r. przez Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego UdSC, panią Katarzynę Feltyńską, zestawienia wynika, iż w UdSC w okresie od 15 października 2018 r. do 15 marca 2019 r. przeprowadzono 33 postępowania na wolne stanowiska pracy niebędące wyższymi stanowiskami w korpusie służby cywilnej oraz 3 nabory na stanowiska niebędące w korpusie służby cywilnej. Kontrolii zostało podanych 100 % przeprowadzonych naborów.

Ocena podmiotu kontrolowanego przeprowadzona została w oparciu o mierniki oceny od 1 do 4, gdzie:

1. **ocena pozytywna** – w przypadku uzyskania przez wszystkie kategorie pozytywnych ocen częściowych;
2. **ocena pozytywna z uchybieniami** – w przypadku uzyskania przez nie więcej niż 2 kategorie oceny pozytywnej z uchybieniami, pozostałe kategorie ocenione pozytywnie;

3. **ocena pozytywna z nieprawidłowościami** – w przypadku uzyskania przez nie więcej niż 2 kategorie oceny pozytywnej z nieprawidłowościami oraz ocenienie trzeciej kategorii pozytywnie lub w przypadku uzyskania przez wszystkie kategorie ocen cząstkowych pozytywnych z uchybieniami;
4. **ocena negatywna** – w przypadku uzyskania przez wszystkie kategorie ocen cząstkowych pozytywnych z nieprawidłowościami lub otrzymanie przez co najmniej jedną kategorię oceny negatywnej.

Czynności kontrolne realizował zespół kontrolny w składzie:

1. ██████████ – główny specjalista w Wydziale Kontroli i Nadzoru Biura Szefa Urzędu UdSC, kierownik zespołu kontrolnego na podstawie upoważnienia Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców nr 1/2019 z dnia 14 maja 2019 r.;
2. Dariusz Mroczkowski – Inspektor Ochrony Danych w Urzędzie do Spraw Cudzoziemców, członek zespołu kontrolnego na podstawie upoważnienia Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców nr 2/2019 z dnia 14 maja 2019 r.

Kontrolerzy złożyli oświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania przez nich kontroli, o której mowa.

Tryb przygotowania i prowadzenia kontroli był zgodny z postanowieniami wytycznych w zakresie zasad i trybu przeprowadzania kontroli w urzędach obsługujących organy lub w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych, stanowiących załącznik do Decyzji Nr 65 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 31 maja 2012 r. (Dz. Urz. Min. Spraw Wew. poz. 43, z późn. zm.).

Osobą pełniącą funkcję Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego w Urzędzie do Spraw Cudzoziemców, w okresie poddanym kontroli, była pani Katarzyna Feltyńska. Stanowisko Naczelnika Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi Biura Dyrektora Generalnego w Urzędzie do Spraw Cudzoziemców (dalej WZZL BDG UdSC) zajmował ██████████.

W okresie poddanym kontroli zakres kontroli regulowało zarządzenie nr 20 Dyrektora Generalnego Urzędu do Spraw Cudzoziemców z dnia 20 kwietnia 2017 r. w sprawie zatwierdzenia wewnętrznego regulaminu organizacyjnego Biura Dyrektora Generalnego Urzędu do Spraw Cudzoziemców, zmienione zarządzeniem nr 10 Dyrektora Generalnego Urzędu do Spraw Cudzoziemców z dnia 21 stycznia 2019 r. Zgodnie z zapisami powyższych zarządzeń do zadań WZZL BDG UdSC należy m.in. koordynacja procesu naboru osób do korpusu służby cywilnej oraz na stanowiska niebędące w służbie cywilnej.

Szczegółowe zasady naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy niebędące wyższymi stanowiskami w korpusie służby cywilnej w Urzędzie w okresie poddanym kontroli regulowało zarządzenie Nr 61 Dyrektora Generalnego Urzędu do Spraw Cudzoziemców z dnia 20 października 2017 r. Natomiast od 1 sierpnia 2018 r. obowiązuje zatwierdzona przez Dyrektora Generalnego UdSC procedura naborowa Urzędu do Spraw Cudzoziemców na stanowiska niebędące w korpusie służby cywilnej.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono:

- I. **Ocena legalności i adekwatności przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w UdSC.**

Ocenie legalności i adekwatności przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w UdSC zostały poddane postępowania naborowe przeprowadzone w okresie od 15 października 2018 r. do 15 marca 2019 r. na wolne stanowiska pracy niebędące wyższymi w korpusie służby cywilnej oraz na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej.

Przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem, stosownie do zapisów art. 6 ust. 1 lit. a, b i c 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) (Dz. U. UE L119 z dnia 4 maja 2016 r.) – dalej rozporządzenie RODO, w następujących przypadkach, gdy:

- osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów,
- przetwarzanie jest niezbędne do wykonywania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy,
- przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.

Zgodnie z art. 22¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U.2018 r. poz.917 z późn. zm.) – dalej Kodeks pracy oraz rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, zmienionego rozporządzeniem z dnia 10 grudnia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 2369) pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;
- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Stosownie do zapisów art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

W przypadku rekrutacji na wolne stanowiska pracy niebędące wyższymi w korpusie służby cywilnej dodatkowa podstawa prawna przetwarzania danych wynika z art. 26 i następnych ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1559 oraz z 2019 r. poz. 730) – dalej ustawa o służbie cywilnej.

Zgodnie z art. 28 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy zamieszcza się w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów drogą elektroniczną za pomocą formularzy umieszczonych na jego stronach internetowych. W treści ogłoszenia zawarta jest zarówno podstawa prawna przetwarzania danych osobowych, jak i również klauzula informacyjna. Zespół kontrolny stwierdził, iż we wszystkich poddanych kontroli ogłoszeniach na wolne stanowiska pracy niebędących wyższymi w korpusie służby cywilnej została zamieszczona podstawa prawna przetwarzania danych osobowych zgodna ze wzorem zamieszczonym w formularzach udostępnionych na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

W skontrolowanych postępowaniach naborowych na wolne stanowiska pracy niebędących w korpusie służby cywilnej nr ogłoszeń: 8/2018, 9/2018, zespół kontrolny stwierdził wskazanie błędnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych, tj. art. 221 Kodeksu pracy. W związku z powyższym pismem nr BSZ.WKiN.092.1.2019/JWH z dnia 28 maja 2019 r. zwrócono się do Dyrektora BDG UdSC o wyjaśnienie przyczyn wskazania w treści przedmiotowych ogłoszeń ww. podstawy prawnej. W odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 31 maja 2019 r., Dyrektor BDG UdSC, pani Katarzyna Feltynowska wskazała, iż „Wskazanie w ogłoszeniach na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej jako podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych art.221 K.P. zamiast art. 22 ze znacznikiem 1 jest omyłką pisarską”. Z kolei w treści ogłoszenia nr 1/2019 nie wskazano żadnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych kandydatów.

W odniesieniu do poddanych kontroli postępowaniach naborowych na wolne stanowiska pracy niebędących w korpusie służby cywilnej nr ogłoszeń: 8/2018, 9/2018 i 1/2019, zespół kontrolny stwierdził brak wskazania w treści ogłoszenia podstawy prawnej wymagania od kandydatów

dostarczenia oświadczenia o niekaralności - o nieskazaniu za przestępstwa wobec wolności seksualnej i obyczajności i przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego oraz o nietoczeniu się wobec kandydata żadnego postępowania karnego ani dyscyplinarnego w tym zakresie. We wszystkich ww. ogłoszeniach jako podstawę prawną przetwarzania danych osobowych wskazano art. 22¹ Kodeksu pracy, który nie obejmuje żądania przez pracodawcę od osób ubiegających się o zatrudnienie podania informacji o niekaralności.

Zespół kontrolny pismem nr BSZ.WKIN.092.1.2019/JWH z dnia 28 maja 2019 r. zwrócił się do Dyrektora BDG UdSC o wskazanie podstawy prawnej żądania od kandydatów na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej oświadczenia o niekaralności. W odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 31 maja 2019 r., Dyrektor BDG UdSC, pani Katarzyna Feltynowska wskazała, iż *„Oświadczenie o niekaralności jest wymagane od kandydatów na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej, ponieważ charakter zadań i obowiązków jest zbliżony z zakresami obowiązków osób zatrudnionych na stanowiskach w korpusie służby cywilnej. Wymaga tego także konieczność posiadania przez osoby zatrudniane na etatach niebędących w korpusie służby cywilnej szczególnych uprawnień, np. posiadanie dostępu do informacji niejawnych. Art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy uprawnia pracodawcę do żądania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3 art. 22¹ gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnień”*.

W ocenie zespołu kontrolnego wskazanie w treści ogłoszeń jako podstawy prawnej art. 22¹ Kodeksu pracy nie stanowi podstawy prawnej żądania od kandydatów do pracy na wolne stanowiska pracy niebędące w służbie cywilnej oświadczenia o niekaralności. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1218) prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, przysługuje pracodawcom, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

W związku ze stwierdzeniem braku wskazania w treści poddanych kontroli ogłoszeń na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej podstawy prawnej żądania od kandydatów oświadczeń o niekaralności, wskazania błędnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych art. 221 Kodeksu pracy zamiast art. 22¹ Kodeksu pracy oraz braku zamieszczenia w treści ogłoszenia nr 1/2019 podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych kandydatów, powyższą kategorię oceniono pozytywnie z nieprawidłowościami.

II. Ocena wypełnienia obowiązku informacyjnego w procesie rekrutacji.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia RODO pracodawca ma obowiązek poinformować kandydata do pracy w sposób jasny, czytelny i łatwo dostępny o:

- pełnej nazwie i adresie swojej siedziby,
- danych kontaktowych inspektora ochrony danych,
- celu przetwarzania danych,
- podstawie prawnej przetwarzania danych,
- okresie, przez który dane będą przetwarzane bądź kryteriach ustalania tego okresu,
- przysługujących jej prawach do żądania dostępu do danych, w tym otrzymania ich kopii, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania,
- prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed cofnięciem,
- prawie wniesienia skargi do organu nadzorczego,
- dobrowolności lub obowiązku podania danych i konsekwencjach ich nie podania.

Obowiązek informacyjny można wypełnić m.in.:

- w treści ogłoszenia o pracę,

- bezpośrednio po otrzymaniu CV kandydata,
- w formie automatycznej odpowiedzi, w przypadku komunikacji za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Zespół kontrolny stwierdził, iż we wszystkich poddanych kontroli ogłoszeniach na wolne stanowiska pracy niebędących wyższymi w korpusie służby cywilnej została zamieszczona klauzula informacyjna dotycząca danych osobowych zgodna ze wzorem zamieszczonym w formularzach udostępnionych na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Zespół kontrolny stwierdził, iż w treści ogłoszenia nr 1/2019 na stanowisko pracy niebędące w korpusie służby cywilnej nie zamieszczono klauzuli informacyjnej danych osobowych. W związku z powyższym pismem nr BSZ.WKIN.092.1.2019/JWH z dnia 28 maja 2019 r. zwrócono się do Dyrektora BDG UdSC o wyjaśnienie powyższej okoliczności. Dyrektor BDG UdSC, pani Katarzyna Feltyńska, w piśmie z dnia 31 maja 2019 r. stwierdziła, iż „*Klauzula Informacyjna oraz informacja gdzie kandydaci mogą zapoznać się z jej treścią omyłkowo nie zostały zamieszczone w ogłoszeniu nr 1/2019*”.

W związku z brakiem zamieszczenia w treści ogłoszenia nr 1/2019 na stanowisko pracy niebędące w korpusie służby cywilnej klauzuli informacyjnej dotyczącej danych osobowych, powyższą kategorię oceniono pozytywnie z uchybieniami.

III. Ocena przestrzegania zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych po zakończeniu rekrutacji.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia RODO pracodawca ma obowiązek przestrzegania zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych po zakończeniu rekrutacji. Zgodnie z powyższą zasadą przechowywanie w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy rozporządzenia RODO w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą. Przechowywanie danych na wypadek ewentualnych roszczeń.

Zgodnie z zapisami art. 33 ustawy o służbie cywilnej jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, dyrektor generalny urzędu może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród kandydatów.

W klauzuli informacyjnej danych osobowych zawartej w treści ogłoszeń poddanych kontroli zawarto informację, iż okresem przechowywania danych jest czas niezbędny do przeprowadzenia naboru na stanowisko pracy w służbie cywilnej lub na stanowisko pracy niebędące w korpusie służby cywilnej (z uwzględnieniem 3 miesięcy, w których dyrektor generalny urzędu ma możliwość wyboru kolejnego wyłonionego kandydata, w przypadku, gdy ponownie zaistnieje konieczność obsadzenia tego samego stanowiska).

Powyższego obowiązku nie dopełniono w ogłoszeniu nr 1/2019 z uwagi na brak umieszczenia w treści ogłoszenia klauzuli informacyjnej. Z uwagi, iż powyższe zostało wskazane jako uchybienie w kategorii II zespół kontrolny odstąpił od ponownej oceny w niniejszej kategorii.

Zespół kontrolny nie stwierdził w odniesieniu do wszystkich skontrolowanych postępowań naborowych naruszenia zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych po zakończeniu rekrutacji.

W związku z tym, iż nie stwierdzono nieprawidłowości lub uchybień powyższy obszar oceniono pozytywnie.

Podsumowanie:

Biorąc pod uwagę oceny w poszczególnych kategoriach należy pozytywnie z nieprawidłowościami ocenić kontrolowany obszar działalności Urzędu.

Wnioski i zalecenia pokontrolne:

1. Wskazywanie w treści ogłoszeń na wolne stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej prawidłowej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych, tj. art. 22¹ Kodeksu pracy.
2. Zwiększenie nadzoru Naczelnika Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi Biura Dyrektora Generalnego UdSC nad dołączaniem do ogłoszeń na wolne stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej klauzuli informacyjnej dotyczącej danych osobowych.
3. Każdorazowo przeprowadzanie analizy zasadności zamieszczania w treści ogłoszeń na stanowiska pracy niebędące w korpusie służby cywilnej wymogu dostarczenia przez kandydatów oświadczenia o niekaralności, a jeśli zaistnieje taka potrzeba wskazywanie w treści powyższych ogłoszeń podstawy prawnej żądania od kandydatów oświadczeń o niekaralności.

Na podstawie § 32 ust 4 pkt 3 wytycznych w zakresie zasad i trybu przeprowadzania kontroli w urzędach obsługujących organy lub w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych, stanowiących załącznik do Decyzji Nr 65 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 31 maja 2012 r. (Dz. Urz. Min. Spraw Wew. poz. 43, z późn. zm.) proszę o poinformowanie mnie w terminie 60 dni od dnia otrzymania niniejszego dokumentu o wykonaniu zaleceń, a także o podjętych działaniach lub przyczynach ich niepodjęcia.

↓ poważaniem

w zastępstwie Szefa
Urzędu do Spraw Cudzoziemców
Dyrektora Generalny
Arkadiusz SZYMANSKI