Warszawa, 28.01.2020 r.

Informacja prasowa

**Zatrudnianie obcokrajowców – co na to RODO?**

**Polska z roku na rok staje się coraz popularniejszym celem podróży i miejscem pracy dla obcokrajowców. Według danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców na początku 2020 roku ważne zezwolenia na pobyt w naszym kraju posiadało ponad 400 tys. cudzoziemców. Na co należy zwrócić uwagę zatrudniając taką osobę, aby być zgodnym z przepisami ochrony danych osobowych? Tłumaczy ekspert z ODO 24.**

Zasady zatrudnienia osób spoza granic Polski reguluje art. 87 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do wykonywania pracy na terytorium naszego kraju uprawnieni są cudzoziemcy, którzy spełniają jeden z warunków określonych w tym artykule, w tym przykładowo posiadają odpowiednie zezwolenie oraz przebywają na terenie Polski na podstawie wizy.

Pracodawca, który chce przyjąć do swojej firmy obcokrajowca musi na etapie rekrutacji pozyskać od niego niezbędne dane, których zakres wynika z Kodeksu pracy i których przetwarzanie stanowi obowiązek prawny ciążący na pracodawcy zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c RODO. W tym przypadku warto pamiętać, aby były one zgodne z zasadami ograniczenia celu, a więc wykorzystywane tylko w celach, do których zostały zebrane, oraz minimalizacji danych, czyli adekwatne, stosowne i ograniczone do tego, co niezbędne do sprawnego przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego (art. 5 RODO).

*Osoby, które są zatrudniane w Polsce, w tym cudzoziemcy, podlegają nie tylko przepisom RODO, ale również polskim aktom prawnym. Z tego powodu proces zatrudniania Polaków i obcokrajowców będzie miał wiele części wspólnych, choć w przypadku cudzoziemców może być on odpowiednio bardziej rozbudowany. Warto podkreślić, że unijne rozporządzenie nie rozróżnia przetwarzania danych osobowych ze względu na obywatelstwo* – wskazuje Agata Kłodzińska, ekspert ds. ochrony danych osobowych, ODO 24.

Na podstawie art. 22[1] Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy podania danych osobowych obejmujących m.in. imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Dodatkowo po podjęciu decyzji co do zatrudnienia danej osoby, pracodawca jest uprawniony do żądania od pracownika innych danych osobowych, np. adresu zamieszkania czy numeru PESEL, a w przypadku jego braku (co często znajduje zastosowanie do obcokrajowców) – rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość (np. paszportu).

*Cudzoziemiec legalnie wykonujący pracę w Polsce ma prawo m.in. do otrzymywania wynagrodzenia nie niższego niż określone w zezwoleniu na pracę/oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę/zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, otrzymania egzemplarza zezwolenia na pracę lub oryginału oświadczenia złożonego przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy i wpisanego tam do ewidencji oświadczeń, a także umowy, będącej podstawą wykonywania pracy, w języku dla siebie zrozumiałym. Wymóg komunikowania się z osobą fizyczną, której danymi osobowymi pracodawca administruje, w jej ojczystym języku wynika także z wyrażonej w RODO zasady przejrzystości. Jest to szczególnie ważne z punktu widzenia tworzonych przez pracodawcę klauzul informacyjnych i klauzul zgód, których treść musi być zrozumiała dla odbiorcy* – mówi Agata Kłodzińska, ekspert ds. ochrony danych osobowych, ODO 24.

W praktyce często wątpliwości budzi, czy pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy informacji o obywatelstwie. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 88 a ust. 1a pkt 3 wprost zezwala na zebranie takiej informacji, natomiast jedynie w stosunku do osób, co do których zapadła już decyzja o zatrudnieniu. Natomiast na etapie rekrutacji istnieje ryzyko, że przetwarzanie informacji o obywatelstwie, dzięki której potencjalny pracodawca przykładowo pozyska informację, że dany kandydat jest cudzoziemcem w rozumieniu ww. ustawy (co będzie implikowało szereg formalności z tym związanych), może doprowadzić do decyzji dyskryminujących.

Pod kątem ochrony danych osobowych Polska nie powinna mieć problemu z przyjmowaniem obcokrajowców do pracy. Warto zwrócić jednak uwagę na inny aspekt. W okresie 2014-2018 do urzędów wojewódzkich wpłynęło ponad 910 tys. wniosków o zezwolenie na pracę. Co więcej, odnotowano ponad 5,8 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi – wynika z danych Najwyższej Izby Kontroli. Jest to duża szansa na znalezienie rąk do pracy w naszym kraju. Jednak przez szybki przyrost migrantów administracja publiczna nie radzi sobie z obsługą lawinowo rosnącej liczby cudzoziemców przyjeżdżających do Polski. Odnotowano nawet przypadki, w których na wydanie pozwolenia czekano ponad trzy lata.

**ODO 24 sp. z o. o.** oferuje kompleksowe rozwiązania w zakresie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji. Dzięki doświadczonemu zespołowi ekspertów z zakresu m.in. prawa, informatyki, zarządzania kryzysowego oraz ciągłości działania dostarcza organizacjom praktyczne rozwiązania, pozwalające skutecznie zabezpieczyć posiadane zasoby informacyjne.

Kontakt dla mediów:

**Triple PR**

**Aneta Gałka**

tel. 570 533 678

aneta.galka@triplepr.pl