

Nowe technologie w rekrutacji a RODO

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Spis treści

O Autorach	XV
Wykaz skrótów	XXIII
Wykaz literatury	XXIX
Wprowadzenie	XLI
Rozdział I. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w przypadku rekrutacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii (Marlena Sakowska-Baryła) .	1
1. Uwagi wstępne	1
2. Ewolucja korzystania z narzędzi technologicznych w rekrutacji	2
3. Praktyka korzystania z najnowszych technologii w procesach rekrutacyjnych	3
3.1. Uwagi ogólne	3
3.2. Platformy cyfrowe i media społecznościowe	4
3.3. Sztuczna inteligencja (AI) i uczenie maszynowe (ML)	5
3.3.1. Przesiewanie, ranking i dopasowywanie kandydatów	5
3.3.2. Chatboty rekrutacyjne i symulacje rozmów kwalifikacyjnych	5
3.3.3. Analiza wideorozmów	5
3.3.4. Predykcyjna analityka w rekrutacji i planowaniu zasobów ludzkich .	5
3.3.5. Przetwarzanie języka naturalnego (NLP) w ocenie kandydatów	6
3.4. <i>Big Data Analytics</i> (analiza dużych zbiorów danych)	6
3.5. Rzeczywistość wirtualna (VR) i rzeczywistość rozszerzona (AR)	7
3.6. Grywalizacja (<i>gamification</i>)	7
3.7. Oceny (testy) psychometryczne	8
3.8. Systemy śledzenia kandydatów (ATS – <i>Applicant Tracking Systems</i>)	8
4. Charakterystyka podstaw prawnych przetwarzania w procesie rekrutacyjnym ...	9
5. Kluczowe problemy zgodności z RODO w zakresie korzystania z nowych technologii na etapie rekrutacji	17
5.1. Wątpliwa zgoda	17
5.2. Prawnie uzasadniony interes	19
5.3. Nadmierne gromadzenie danych	19
5.4. Zakaz wyłącznie zautomatyzowanych decyzji i wymóg ludzkiej ingerencji .	20

5.5. Przetwarzanie danych osobowych przez podmioty trzecie i dostawców technologii rekrutacyjnych	20
5.6. Transfery danych	20
6. Podsumowanie	21
Rozdział II. Procesy rekrutacyjne – prawo, ryzyka i realia rynku pracy	
<i>(Dominika Dörre-Kolasa)</i>	23
1. Uwagi wstępne	23
2. Pojęcie, rodzaje i metody rekrutacji	27
3. Modele, metody i techniki z perspektywy RODO – uwagi wprowadzające	29
4. Analiza dokumentów aplikacyjnych	31
5. Rozmowa kwalifikacyjna	33
6. Testy kompetencyjne i psychometryczne	34
7. <i>Assessment Centre</i>	35
8. Rekrutacja wspomagana sztuczną inteligencją	36
9. Rekrutacja wspomagana sztuczną inteligencją – badania empiryczne i wnioski z badań	37
10. Korzyści z procesu rekrutacyjnego wspieranego przez AI	40
11. Ryzyka prawne i etyczne związane z korzystaniem z AI w procesie rekrutacji	40
12. Podsumowanie	41
Rozdział III. Zakres danych osobowych przetwarzanych w procesach rekrutacyjnych przeprowadzanych w modelu tradycyjnym i z wykorzystaniem nowoczesnych technologii	
<i>(Dominik Lubasz, Joanna Łuczak-Tarka)</i>	43
1. Uwagi wstępne	43
2. Ramy prawne przetwarzania danych w rekrutacji	44
2.1. RODO i Kodeks pracy	44
2.2. Legalizacja przetwarzania danych w rekrutacji	47
2.3. RODO a AI Act	49
3. Model tradycyjny rekrutacji	51
3.1. Uwagi wstępne	51
3.2. Podstawowy zakres danych osobowych	52
3.3. Dodatkowe dane pozyskiwane na etapie rekrutacji	53
3.4. Analiza ryzyka	55
4. Rekrutacja z wykorzystaniem nowoczesnych technologii	56
4.1. Automatyzacja procesów rekrutacyjnych	56
4.1.1. Systemy ATS	56
4.1.2. Sztuczna inteligencja	57
4.2. <i>Social media screening</i> i <i>web scraping</i>	61
4.3. Testy <i>online</i> i grywalizacja	61
5. Porównanie katalogów danych: tradycja vs. nowoczesne technologie	62
5.1. Macierz danych – które kategorie pojawiają się wyłącznie w nowoczesnych procesach	62

5.2. Intensywność vs. adekwatność – czy zakres jest proporcjonalny do celu?	62
5.3. Szczególne kategorie danych – ryzyko niezamierzonego przetwarzania danych o zdrowiu, pochodzeniu rasowym, poglądach	63
5.4. Zautomatyzowane decyzje i art. 22 RODO – wyzwania informacyjne	63
6. Matryca retencji danych – scenariusze usuwania vs. anonimizacji	65
7. <i>Impact Assessment</i> & audyt AI – cykliczne przeglądy, <i>bias testing</i> , udział działu prawnego i HR	65
8. Podsumowanie	66
Rozdział IV. Korzystanie z narzędzi AI w procesie rekrutacji (<i>Krzysztof Stefański</i>)	69
1. Uwagi wstępne	69
2. Narzędzia AI w rekrutacji	69
3. Korzyści ze stosowania sztucznej inteligencji w rekrutacji	71
4. Wyzwania związane ze stosowaniem AI w rekrutacji	72
5. Rekomendacje i uwagi końcowe	76
Rozdział V. Przeprowadzanie rozmów rekrutacyjnych z zastosowaniem sztucznej inteligencji (<i>Krzysztof Wygoda</i>)	79
1. Uwagi wstępne	79
2. Rozmowa kwalifikacyjna – pojęcie	81
3. Rozmowa kwalifikacyjna – możliwość stosowania narzędzi wspomaganych AI: perspektywa funkcjonalna i prawna	84
4. Podsumowanie	88
Rozdział VI. Zgoda jako podstawa przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie oraz rozwiązania technologiczne służące jej pozyskiwaniu (<i>Stanisław Hady-Głowiak</i>)	91
1. Uwagi ogólne	91
2. Zgoda jako podstawa przetwarzania danych osobowych kandydata do pracy	92
3. Przetwarzanie danych osobowych w kontekście automatyzacji procesu rekrutacji	96
4. Podsumowanie	100
Rozdział VII. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych dotyczących karalności pracownika (<i>Arleta Nerka</i>)	103
1. Uwagi wstępne	103
2. Ograniczenia dopuszczalności przetwarzania informacji o niekaralności	104
3. Ustawowy warunek niekaralności osoby fizycznej jako wymóg kwalifikacyjny w zatrudnieniu	105
4. Wymóg niekaralności a weryfikacja warunków kwalifikacyjnych o charakterze etycznym	108
5. Podstawy prawne przetwarzania danych dotyczących niekaralności	109
6. Procedura dotycząca uzyskania zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego	112
6.1. Udzielanie informacji przez KRK	112

6.2. Zapytanie o udzielenie informacji	112
6.3. Opłaty za wydanie zaświadczenia o niekaralności	113
6.4. Zaświadczenie o niekaralności z innego kraju UE	114
7. Obowiązek pracodawcy weryfikacji pracownika przed dopuszczeniem do pracy z małoletnimi w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym	114
8. Obowiązek przechowywania zaświadczenia o niekaralności w dokumentacji pracowniczej	118
Rozdział VIII. Przetwarzanie danych osobowych szczególnych kategorii, w tym ocena predyspozycji psychofizycznych kandydata z wykorzystaniem nowoczesnych technologii (Joanna Joachimska, Dominika Kuźnicka-Błaszowska)	121
1. Uwagi wstępne	121
2. Ocena predyspozycji psychofizycznych z wykorzystaniem nowych technologii ..	122
3. Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych w ocenie predyspozycji psychofizycznych	124
4. Podstawy prawne przetwarzania danych szczególnych w ocenie predyspozycji psychofizycznych kandydatów	128
4.1. Zgoda	128
4.2. Przesłanki określone w art. 9 ust. 2 lit. b i h RODO	130
4.3. Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych	131
5. Profilowanie i zautomatyzowane podejmowanie decyzji w ocenie predyspozycji zawodowych	131
6. Podsumowanie	134
Rozdział IX. Narzędzia psychologiczne (testy, kwestionariusze) w rekrutacji i AI – szansa czy zagrożenie (Kaja Staszewska)	137
1. Uwagi wstępne	137
2. Testy psychologiczne i kwestionariusze	138
3. Standaryzacja narzędzi i podmioty z nich korzystające	139
4. Testy i kwestionariusze psychologiczne w rekrutacji i selekcji	141
5. Dobre praktyki	143
6. Stosowanie przez AI narzędzi psychologicznych	144
7. Podsumowanie	148
Rozdział X. Testy psychologiczne na etapie rekrutacji (Arwid Mednis)	149
1. Uwagi wstępne	149
2. Czym są testy psychologiczne?	150
3. Rodzaje danych ujawnianych w testach psychologicznych	151
4. Testy psychologiczne w świetle RODO i Kodeksu pracy	152
4.1. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w ramach testów psychologicznych	152
4.2. Zgoda kandydata	152
4.3. Realizacja obowiązku prawnego	153
4.4. Realizacja prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy	156

4.5. Podstawy prawne przetwarzania danych o zdrowiu psychicznym w ramach testów psychologicznych	157
5. Testy psychologiczne jako profilowanie	159
6. Zautomatyzowanie testów psychologicznych a przepisy RODO o podejmowaniu zautomatyzowanych decyzji	159
7. Ocena ryzyka	160
8. Testy psychologiczne w świetle AI Act	160
9. Podsumowanie	161
Rozdział XI. Obowiązki informacyjne wobec osób kandydujących	
<i>(Tomasz Izydorczyk)</i>	163
1. Uwagi wstępne	163
2. Asymetria informacji i władzy	165
3. Bierna postawa osób kandydujących	165
4. Interfejs komunikacji pomiędzy osobami kandydującymi a pracodawcami	166
5. Rodzaje obowiązków informacyjnych	168
5.1. Obowiązek informacyjny przy zbieraniu danych bezpośrednio od kandydata (art. 13 RODO)	168
5.2. Obowiązek informacyjny przy pozyskiwaniu danych z innego źródła (art. 14 RODO)	169
5.3. Wtórny obowiązek informacyjny wynikający z art. 15 RODO	170
6. Klauzula informacyjna	171
6.1. Klauzula informacyjna oparta na art. 13 RODO	171
6.2. Klauzula informacyjna oparta na art. 14 RODO	174
7. Sposoby realizacji obowiązków informacyjnych w rekrutacji	174
8. Problemy i ich rozwiązania w związku z obowiązkami informacyjnymi	176
8.1. Zderzenie obowiązku transparentności z tajemnicą przedsiębiorstwa lub działania AI	176
8.2. Budowanie dużych baz danych CV z zewnętrznych źródeł	177
8.3. Odpowiedzialność za wykonanie obowiązku informacyjnego	177
8.4. Subiektywna ocena osoby rekrutującej	177
8.5. Kompletność informacji w przypadku korzystania z wielu rozproszonych systemów	178
8.6. Obowiązek informacyjny w stosunku do obcokrajowców	178
9. Inne obowiązki informacyjne	178
Rozdział XII. Retencja danych i narzędzia do administrowania retencją	
<i>(Agnieszka Gębicka)</i>	181
1. Uwagi wstępne	181
2. Cel przechowywania danych osobowych rekrutacji	182
3. Zasada ograniczenia przechowywania	182
4. Obowiązek informacyjny wobec kandydata	184
5. Wyrok, który zmienił podejście do retencji danych w rekrutacji	184

6. Jak długo przechowywać dane kandydatów – praktyczne zasady retencji danych osobowych	185
7. Narzędzia do administrowania retencją	186
7.1. Narzędzia prawno-organizacyjne	187
7.2. Narzędzia techniczne	188
8. Analiza ryzyka jako element niezbędny przy określaniu retencji danych	189
9. Podsumowanie – dojrzałe podejście do retencji danych	189
Rozdział XIII. Powierzenie przetwarzania przy rekrutacji z uwzględnieniem narzędzi informatycznych (Anna Kobylańska)	191
1. Uwagi wstępne	191
2. Podstawowe pojęcia związane z powierzeniem przetwarzania danych osobowych	192
3. Wymagania dotyczące podmiotów przetwarzających	193
4. Umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych	195
5. Wykonywanie umów powierzenia przetwarzania danych osobowych	198
6. Zmiana statusu podmiotu przetwarzającego na administratora	203
7. Odpowiedzialność podmiotu przetwarzającego oraz odpowiedzialność za działania podmiotu przetwarzającego	204
8. Podsumowanie	205
Rozdział XIV. Zatrudnienia w grupie przedsiębiorstw – wspólne bazy talentów (Adriana Zdanowicz-Leśniak)	207
1. Uwagi wstępne	207
2. Zakres analizy w kontekście RODO i AI Act	208
3. Grupa przedsiębiorstw	208
3.1. Udogodnienia dla grup przedsiębiorstw w RODO	208
3.2. Definicja grupy przedsiębiorstw	209
4. Wspólne cele administracyjne	210
4.1. Pojęcie i przykłady wewnętrznych celów administracyjnych	210
4.2. Test równowagi uzasadnionego interesu	211
5. Rola każdej ze spółek grupy przedsiębiorstw wobec bazy talentów	213
5.1. Niezależni administratorzy korzystający ze wspólnej infrastruktury	214
5.2. Współadministrowanie w ramach wspólnej bazy talentów	214
6. Wiążące reguły korporacyjne	215
7. Stanowiska zagranicznych organów nadzorczych w sprawie wspólnych baz danych kandydatów	216
7.1. Perspektywa CNIL (Francja)	216
7.2. Perspektywa GDD (Niemcy)	217
8. Bazy talentów (<i>talent pools</i>) – przechowywanie danych kandydatów „na przyszłość”	217
8.1. Stanowisko CNIL (Francja)	217
8.2. Stanowisko Prezesa UODO (Polska)	218

8.3. Stanowisko Prezesa UODO w zakresie tzw. czarnych list kandydatów	218
9. Wspólne bazy danych kandydatów a systemy wysokiego ryzyka w rozumieniu AI Act	219
10. Podsumowanie	220
Rozdział XV. Systemy rekomendacji pracowniczych – status podmiotów uczestniczących w przetwarzaniu danych z uwzględnieniem grup kapitałowych (Milena Wilkowska)	223
1. Uwagi wstępne	223
2. Systemy rekomendacji pracowniczych – istota i typologia	224
2.1. Definicja i cel działania	224
2.2. Typologia systemów rekomendacji pracowniczych	224
3. Przetwarzanie danych osobowych w systemach rekomendacji pracowniczych – ramy prawne przetwarzania danych osobowych osób uczestniczących w procesie	225
3.1. Kategorie podmiotów danych, których dane są przetwarzane, i zakres przetwarzanych danych	225
3.2. Cele przetwarzania danych osobowych	227
3.3. Podstawy przetwarzania danych osobowych	227
3.4. Okres retencji danych	229
3.5. Przetwarzanie danych o kandydatach niezaproszonych do dalszych etapów rekrutacji a przetwarzanie danych na wypadek ochrony przed roszczeniami dyskryminacyjnymi	229
4. Transparentność przetwarzania i spełnienie obowiązku informacyjnego z art. 14 RODO	230
4.1. Obowiązek informacyjny realizowany wobec pracownika polecającego – zakres danych	230
4.2. Obowiązek informacyjny realizowany wobec kandydata – zakres danych ..	231
4.3. Termin spełnienia obowiązku informacyjnego	232
4.4. Wyjątki od konieczności realizacji obowiązku informacyjnego (art. 14 ust. 5 RODO)	232
4.5. Praktyczne sposoby realizacji obowiązku informacyjnego w ramach systemu rekomendacji pracowniczych	234
5. Analiza ryzyka i ocena skutków dla ochrony danych (DPIA)	234
6. Status podmiotów uczestniczących w przetwarzaniu danych	236
6.1. Administrator danych (art. 4 pkt 7 RODO)	236
6.2. Procesor (podmiot przetwarzający) (art. 4 pkt 8 RODO)	236
6.3. Współadministrowanie (art. 26 RODO)	237
7. Wymiana danych osobowych w grupach kapitałowych	238
7.1. Podstawy prawne wymiany danych w grupach kapitałowych	238
7.2. Opcje prawne dla wymiany danych w grupach kapitałowych	239
7.2.1. Powierzenie przetwarzania danych (art. 28 RODO)	239
7.2.2. Współadministrowanie (art. 26 RODO)	239

7.2.3. Udostępnienie danych między niezależnymi administratorami	241
Rozdział XVI. Procesy rekrutacyjne prowadzone przez agencje zatrudnienia z uwzględnieniem nowoczesnych narzędzi technologicznych (Liliana Strupp)	243
1. Uwagi wstępne	243
2. Podstawy prawne działalności agencji zatrudnienia w procesach rekrutacyjnych z uwzględnieniem kwestii przetwarzania danych osobowych	244
3. Rola narzędzi technologicznych wykorzystywanych przez agencje zatrudnienia	245
4. Przykłady narzędzi technologicznych wykorzystywanych przez agencje zatrudnienia	247
4.1. Narzędzia organizujące procesy rekrutacyjne: systemy zarządzania talentami (ATS), job-boardy, chatboty i platformy do wideokonferencji	247
4.2. Narzędzia technologiczne służące do oceny kompetencji kandydatów	250
4.3. Rozwiązania typu <i>digital marketplace</i> w rekrutacji	251
4.4. Narzędzia analityki rekrutacyjnej i raportowanie	252
5. Rola czynnika ludzkiego w zakresie wykorzystywania narzędzi technologicznych przez agencje zatrudnienia	252
6. Podsumowanie	253
Rozdział XVII. Przetwarzanie danych osobowych przez „łowców głów” (Mariusz Jabłoński, Krzysztof Wygoda)	255
1. Uwagi wstępne	255
2. Próba systemowej identyfikacji	257
3. Status podmiotu świadczącego usługi headhunterskie na gruncie regulacji dotyczących ochrony danych osobowych	259
4. Specyfika „wewnętrznych źródeł informacji” w procesie rekrutacji	264
5. Klauzula informacyjna i kwestia zgody	266
6. Podsumowanie	267
Rozdział XVIII. Internetowe platformy rekrutacyjne (Mirosław Gumularz)	269
1. Uwagi wstępne	269
2. Typowe operacje na danych	269
3. Operacje na danych – podsumowanie	273
4. Akt o sztucznej inteligencji (AI Act)	273
5. Punkt widzenia dostawcy	276
6. Ryzyka dla praw lub wolności	276
Rozdział XIX. „Ukryte” rekrutacje (Ewa Haratym, Piotr Siemieniak)	279
1. Uwagi wstępne	279
2. Model ukrytej rekrutacji	280
3. Ukryta rekrutacja a RODO	282
4. Dane pozyskiwane od kandydata w procesie rekrutacji	282
5. Administrator	285
6. Realizacja obowiązku informacyjnego	286

7. Odpowiedzialność administratora	288
8. Ryzyka związane z udziałem w ukrytej rekrutacji	288
9. Planowanie rekrutacji ukrytej	289
Rozdział XX. Funkcje i znaczenie referencji w prawie pracy (Iwona Gęsicka)	291
1. Uwagi wstępne	291
2. Opinia o pracowniku	292
3. Dane o kandydacie	294
4. Referencje w praktyce – zakres informacji	295
5. Referencje – nie na żądanie	297
6. Możliwość kontaktu z byłym pracodawcą	298
7. Podsumowanie	299
Rozdział XXI. Między feedem a feedbackiem: media społecznościowe w procesach rekrutacji w świetle ochrony danych osobowych (Dominika Kuźnicka-Błaszowska) ...	301
1. Uwagi wstępne	301
2. Kontekst teoretyczny i definicyjny	302
2.1. Pojęcie e-rekrutacji	302
2.2. <i>Social media</i> jako platforma sourcingowa i komunikacyjna	302
3. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w <i>social media</i> w procesie rekrutacji	304
4. Zasada minimalizacji i ograniczonego celu a przetwarzanie danych osobowych kandydatów z <i>social media</i>	307
5. Realizacja obowiązku informacyjnego	309
6. Podsumowanie	311
Rozdział XXII. Technologie w procesach rekrutacji cudzoziemców (Izabela Florczak)	313
1. Uwagi wstępne	313
2. Technologie a polityka rynku pracy	314
3. Wykorzystywanie technologii przez podmioty publiczne	316
4. Wykorzystywanie technologii przez podmioty zatrudniające w procesach rekrutacyjnych	317
5. Wykorzystywanie technologii przez cudzoziemców w procesach rekrutacji	318
5.1. Wsparcie kompetencji językowych	319
5.2. Aplikacje z ofertami pracy	319
5.3. Media społecznościowe	320
5.4. Narzędzia cyfrowe wdrażane przez instytucje publiczne	320
6. Podsumowanie	320
Rozdział XXIII. Odpowiedzialność w związku z wykorzystywaniem technologii w procesie rekrutacji (Magdalena Czaplińska)	323
1. Uwagi wstępne	323
2. Prywatność i dobra osobiste w relacjach prawnopracowniczych	324

3. Ochrona danych osobowych	327
4. Odpowiedzialność – podstawy prawne	328
Rozdział XXIV. Weryfikacja rozwiązań technologicznych, w tym AI, stosowanych w rekrutacji z perspektywy wypełniania praw osób, których dane dotyczą (Mariola Więckowska)	331
1. Uwagi wstępne	331
2. Technologie stosowane w rekrutacji, w tym oparte na sztucznej inteligencji	331
2.1. Systemy śledzenia kandydatów	332
2.2. Chatboty rekrutacyjne	332
2.3. Analiza dokumentów aplikacyjnych przez sztuczną inteligencję	333
2.4. Wideorozmowy rekrutacyjne z wykorzystaniem AI	333
2.5. Narzędzia do predykcyjnej analizy danych	334
2.6. Platformy zewnętrzne i agregatory danych	334
2.7. Testy kompetencyjne i psychometryczne <i>online</i>	334
3. Wypełnianie praw osób	335
3.1. Artykuł 13 i 14 RODO – obowiązek informacyjny	336
3.2. Artykuł 15 RODO – prawo dostępu do danych	338
3.3. Artykuł 16 RODO – prawo do sprostowania danych	339
3.4. Artykuł 17 RODO – prawo do usunięcia danych („prawo do bycia zapomnianym”)	340
3.5. Artykuł 18 RODO – prawo do ograniczenia przetwarzania	341
3.6. Artykuł 19 RODO – zawiadomienie o sprostowaniu, usunięciu lub ograniczeniu przetwarzania	342
3.7. Artykuł 20 RODO – prawo do przenoszenia danych	344
3.8. Artykuł 21 RODO – prawo do sprzeciwu	345
3.9. Artykuł 22 RODO – zautomatyzowane podejmowanie decyzji, w tym profilowanie	347
4. Uwagi końcowe	348
4.1. Uwagi ogólne	348
4.2. Przejrzystość	349
4.3. Kontrola i rozliczalność	349
4.4. Szacunek dla autonomii kandydata	350
4.5. Dostosowanie systemów technologicznych do wymogów prawa	350
4.6. Kompetencje organizacyjne	351
5. Podsumowanie	351

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl