

GDPR ja värbamine

KEELATUD ON TÖÖDELDA ISIKUANDMEID, MILLEST ILMNEB (ERILIIKI ISIKUANDMED):

- Rassiline või etniline päritolu
- Poliitilised vaated
- Usulised või filosoofilised veendumused
- Ametiühingusse kuulumine
- Geneetilised andmed
- Inimese kordumatuks tuvastamiseks kasutatavad biomeetrilised andmed
- Terviseandmed,
- Andmed seksuaalelu või seksuaalse sättumuse kohta

Samuti ei ole põhjendatud küsida järgmiste andmete kohta:

- Füüsiline vorm
- Perekonnaseis
- Vaba aja veetmine, hobid
- Tervislik seisund, puue
- Laste olemasolu ja pere planeerimine
- Ajateenistuse läbimine

SELLE ASEMELE KÜSIDA/TEHA

- Mis on need põhjendatud tegurid, mis määravad uue töötaja edu tööülesannete sooritamisel?
- Tööülesannete läbi rääkimine ning selle käigus kandidaadilt küsimine, kas tal on või võib olla raskusi mõne tööülesande täitmisega
- Piisavalt infot töö iseloomu kohta ja selged valikukriteeriumid töökuulutuses

ISIKUANDMETE KOGUMISE PROTSEDUUR

- Isikut tuleb tema kohta andmete kogumisest teavitada hiljemalt andmete saamise ajal
- Vajalik koostada privaatsuspoliitika, millega reguleerida GDPR-is toodud kohustuslikke elemente
- Privaatsuspoliitika ja andmekaitse tingimuste tutvustamine tuleb fikseerida

ISIKUANDMETE TÖÖTLEMISE VÕIMALIKUD ÕIGUSLIKUD ALUSED

- Sõlmitud lepingu täitmiseks, v.a eriliigilised isikuandmed (nt olemasolevad töötajad)
- Lepingus sõlmimisele eelnevate meetmete võtmiseks vastavalt andmesubjekti taotlusele, v.a eriliigilised isikuandmed (nt isiku nn külmalt pöördumisel tööle saamise sooviga)
- Õigustatud huvi (nt tööandja poolt konkursi raames aktiivselt töötajate otsimine) - õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt tööle soovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale
- Nõusolek üksnes erandjuhtudel (nt pärast värbamisprotsessi kandidaadi isikuandmete säilitamiseks)

ISIKUANDMETE KOGUMISELE JA TÖÖTLEMISELE KOHALDUVAD MH JÄRGMISED PÕHIMÕTTED

- Eesmärgipärasuse nõue – kas andmed on valiku tegemiseks asjakohased ja vajalikud
- Minimaalsuse nõue – kas andmed on vajalikud just sellises ulatuses

Käesoleva teabelehe on koostanud Advokaadibüroo WIDEN advokaat Kaisa-Maria Kubpart, teabeleht kajastab regulatsiooni ja asjakohaseid avalikult avaldatud seisukohtasid Eestis seisuga 02.10.2024 ning teabelehte ei hoita võimalike vastavate muudatuste osas eelmainitud kuupäeva järgselt ajakohasena. Tegemist ei ole õigusteenu osutamisega – konkreetsel asjaoludel ettevõtte või isiku vajaduste hindamiseks ja õigusnõu saamiseks on võimalik pöörduda e-posti aadressil kaisa-maria.kubpart@widen.legal.

W I D E N

TalentHub