



СТ А Н О В И Щ Е
НА
КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ
рег. № НДМСПО-01-211/2019 г.
гр. София, 11.07.2019 г.

ОТНОСНО: Приложение на чл. 25к от ЗЗЛД вр. с чл. 52 от ЗЗДискр.

Комисията за защита на личните данни (КЗЛД) в състав – председател: Венцислав Караджов и членове: Цанко Цолов, Цветелин Софрониев и Мария Матева, на заседание, проведено на 26.06.2019 г., разгледа искане за становище (вх. № НДМСПО-01-211/28.05.2019 г.) от „БНП ПАРИБА С.А. – клон София“, ЕИК 175185891, касаещо приложението на чл. 25к от Закона за защита на личните данни, уреждащ общите правила при определяне на срок за съхранение на лични данни на участници в процедури по набиране и подбор на персонал във връзка с чл. 52 от Закона за защита от дискриминацията, предвиждащ 3-годишен преклузивен срок за защита на лицата срещу дискриминация.

Дружеството пита за какъв срок следва да съхранява личните данни на участниците в процедурите по набиране и подбор на персонал, спазвайки условията на чл. 25к от ЗЗЛД от една страна, и вземайки предвид легитимния си интерес от съхраняването на тези данни за срок от 3 години с оглед защита на правата си при евентуални производства по реда на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) от друга.

Правен анализ:

С промените в Закона за защита на личните данни (ЗЗЛД) от 26.02.2019 г. се създаде нова Глава IVa, уреждаща **общите** правила при обработване на лични данни, както и някои особени случаи на обработване на данни.

Разпоредбата на чл. 25к, ал. 1 от ЗЗЛД предвижда, че работодателят или органът по назначаването, в качеството си на администратор на лични данни, следва да определи срок за съхранение на личните данни на участниците в процедурите по набиране и подбор на персонал, който не може да е по-дълъг от 6 месеца, освен ако кандидатът не е дал съгласието си за съхранение за по-дълъг срок. След изтичането на този срок работодателят или органът по назначаването следва да изтрие или унищожи съхраняваните **документи** с лични данни, освен ако специален закон не предвижда друго.

Алинея втора на същата разпоредба предвижда, че когато във визираните процедури работодателят или органът по назначаването е изискал да се представят оригинали или нотариално заверени копия на документи, които удостоверяват физическа и психическа годност на кандидата, необходимата квалификационна степен и стаж за заеманата длъжност, той следва да върне тези документи на кандидата, който не е одобрен за назначаване, в 6-месечен срок от окончателното приключване на процедурата, освен ако специален закон не предвижда друго.

Систематичното тълкуване на двете норми, води до извода, че алинея първа обхваща лични данни на кандидатите за работа, съдържащи се в документи като автобиографии (CV-та), мотивационни писма, различни сертификати, удостоверения и др.

От своя страна Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) предвижда забрана за работодателя при провеждане на визираните процедури да поставя кандидатите за работа в по-неблагоприятно положение въз основа на дискриминационните признаци, изброени в закона. Нещо повече, нарушенията, обективирани в чл. 12 от ЗЗДискр., касаят конкретно процедурите по набиране и подбор на персонал, осъществявани от всеки работодател. В допълнение, съгласно чл. 23 от ЗЗДискр., работодателят предоставя при поискване информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му, която трябва да съдържа основанията за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.

В тази връзка, в случай че сметат, че правата им по ЗЗДискр. са нарушени, кандидатите за работа имат възможност за защита в 3-годишен срок от извършване на нарушението /арг. чл. 52 от ЗЗДискр./.

Предвид законоустановената доказателствена тежест в ЗЗДискр. и с оглед предприемането на мерки за защита срещу образувано срещу тях производство, работодателите следва да разполагат с данни на неизбрания кандидат-жалбоподател и след 6 месечния срок по чл. 25к от ЗЗЛД, за да могат същите да се представят като доказателство. Безспорно е, че необходимата като доказателство информация би включила лични данни от автобиографията и/или други документи на кандидата, чрез които може да се мотивира взетото от работодателя решение да не предложи съответната длъжност.

Хипотезата на чл. 25к от ЗЗЛД въвежда общ ред и условия, при които се определя срокът за съхранение на лични данни, съдържащи се в посочените по-горе документи, предоставени от кандидата за работа. Нещо повече, провеждането на процедури по набиране и подбор на персонал предполага „възпроизвеждането“ на данни за кандидатите (но не и съхранението на оригинали или копия от техни документи извън общия ред, посочен в чл. 25к от ЗЗЛД) във вътрешната документация (заповеди, протоколи на комисии за класиране на кандидатите, решения и т.н.) на всеки работодател или орган по

назначаване, чрез която може да се обоснове вземането на решението за подбор в рамките на образувано производство по реда на ЗЗДискр.

Предвид изложеното дотук, няма нормативна пречка, личните данни, съдържащи се във вътрешните документи на работодателя/органа по назначаване относно проведения подбор (документите, създадени от него и неговите служители във връзка с проведената процедура по подбор) да се съхраняват за целите на предвидения в чл. 52 от ЗЗДискр. 3-годишен срок. Това съхранение следва да се реализира при спазване изискванията на чл. 5, пар. 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 и по-конкретно при зачитане принципите на свеждане на данните до минимум (б. „в“ от същия) и на ограничение на съхранението им (б. „д“ от него), т.е. данните трябва да бъдат сведени до минималния обем, необходим за гарантиране защита на интересите на работодателя/органа по назначаване по реда на ЗЗДискр., за период не по-дълъг от нормативно предвидения 3-годишен срок.

С оглед на гореизложеното и на основание чл. 58, § 3, б. „б“ от Регламент (ЕС) 2016/679, Комисията за защита на личните данни изразява следното

СТАНОВИЩЕ:

1. Първичните документи на кандидатите за работа като автобиографии, мотивационни писма, документи, доказващи квалификация и опит, и други документи, представени или събрани за целите на конкурсната процедура, както и копията от тях следва да се съхраняват по предвидения в чл. 25к от ЗЗЛД общ ред.

2. Няма нормативна пречка, лични данни на участници в конкурсна процедура, съдържащи се в създадените от работодателя или органа по назначаване вътрешни документи относно проведените процедури по набиране и подбор на персонал да се съхраняват за целите на предвидения в чл. 52 от Закона за защита от дискриминация 3-годишен срок, при спазване изискванията на чл. 5, пар. 1, б. „в“ и „д“ от Регламент (ЕС) 2016/679. В този случай, за целите на евентуално производство по ЗЗДискр., работодателят или органът по назначаване ще разполага с доказателства, които ще се базират върху информация, налична в първичните документи по т. 1, без това да нарушава предвидения в чл. 25к от ЗЗЛД общ ред за ограничаване срока на съхранение на тези документи с лични данни.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

Венцислав Караджов /п/

ЧЛЕНОВЕ:

Цанко Цолов /п/

Цветелин Софрониев /п/

Мария Матева /п/