

1. Informacje ogólne

Niniejsza Polityka prywatności opisuje, w jaki sposób Hoxton Michał Lenarczyk z siedzibą w Krakowie (woj. MAŁOPOLSKIE, pow. Kraków, gm. Kraków, miejsc. Kraków, ul. Wilczy Stok, nr 19, 30-237 dalej: „Hoxton”) przetwarza dane osobowe kandydatów aplikujących na prace sezonowe we Francji (region Szampania) za pośrednictwem formularza rekrutacyjnego online (Services Inter-Enterprises Baralbins, SIREN: 350 818 738, SIRET: 350 818 738 00048, VIES: FR18350818738, z siedzibą przy 35 Rue d’Aube, 10200 Bar Sur Aube we Francji). Szanujemy prywatność użytkowników i dbamy o bezpieczeństwo przekazanych informacji. Dane osobowe są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa – w szczególności z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO) – oraz z zachowaniem odpowiednich środków bezpieczeństwa i poufności. Polityka ma charakter informacyjny i realizuje obowiązek informacyjny wobec osób, których dane dotyczą.

2. Administrator danych i rola Hoxton Michał Lenarczyk

W ramach prowadzonej rekrutacji administratorem danych osobowych kandydatów jest francuski pracodawca w regionie Szampanii - S.I.E.B Services Inter-Enterprises Baralbins, na rzecz którego prowadzony jest nabór. Hoxton działa jako podmiot przetwarzający (procesor) danych osobowych – oznacza to, że przetwarzamy dane kandydatów w imieniu i na zlecenie tego pracodawcy. Hoxton Michał Lenarczyk nie wykorzystuje danych kandydatów do własnych celów marketingowych czy niezwiązanych z rekrutacją i nie włącza ich do własnych baz danych. Dane kandydatów zbierane są wyłącznie w celu realizacji procesu rekrutacji dla francuskiego pracodawcy, a po zakończeniu współpracy dane te są usuwane zgodnie z postanowieniami umowy powierzenia przetwarzania.

Dane kontaktowe: W sprawach dotyczących ochrony danych osobowych prosimy o kontakt z Hoxton pod adresem korespondencyjnym (woj. MAŁOPOLSKIE, pow. Kraków, gm. Kraków, miejsc. Kraków, ul. Wilczy Stok, nr 19, 30-237) lub mailowo na adres: winobraniehoxton@gmail.com. Kontakt ten służy także realizacji Państwa praw opisanych poniżej.

3. Cele przetwarzania danych oraz podstawy prawne

Przetwarzamy dane osobowe kandydatów wyłącznie w określonych celach, na odpowiednich podstawach prawnych zgodnych z RODO. W szczególności są to:

- Rekrutacja i selekcja kandydatów na pracę sezonową – w celu przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego na stanowiska sezonowe we Francji, oceny kwalifikacji i dopasowania

kandydata do pracy, a także kontaktu w sprawie wyników rekrutacji. Podstawą prawną jest art. 6 ust. 1 lit. b RODO, tj. przetwarzanie niezbędne do podjęcia działań na żądanie kandydata przed zawarciem umowy (związanej z przyszłym zatrudnieniem).

- Przekazanie danych potencjalnemu pracodawcy we Francji – w celu przedstawienia wybranego kandydata francuskiemu pracodawcy (zleceniodawcy) i umożliwienia nawiązania z nim stosunku pracy. Podstawą prawną takiego udostępnienia danych może być art. 6 ust. 1 lit. b RODO (działania zmierzające do zawarcia umowy o pracę na żądanie kandydata) lub prawnie uzasadniony interes (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegający na umożliwieniu zatrudnienia kandydata u naszego klienta. Z chwilą przekazania Państwa danych pracodawcy, staje się on odrębnym administratorem tych danych i ciąży na nim obowiązek informacyjny zgodnie z art. 14 RODO (udzielenie informacji [m.in.](#) o celach i podstawach dalszego przetwarzania).

- Przekazanie danych instytucjom obsługującym zatrudnienie – w szczególności MSA (Mutualité Sociale Agricole) – francuskiej instytucji zarządzającej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w sektorze rolniczym. Dane kandydatów, którzy zostaną zatrudnieni, mogą być przekazane do MSA w celu dopełnienia formalności związanych z ubezpieczeniem społecznym i ochroną zdrowia pracowników sezonowych (np. rejestracja do ubezpieczenia zdrowotnego, wypadkowego itp.). Podstawą prawną jest art. 6 ust. 1 lit. c RODO – wypełnienie obowiązku prawnego ciążącego na administratorze danych (wynikającego z przepisów prawa francuskiego w zakresie ubezpieczeń społecznych), ewentualnie art. 6 ust. 1 lit. b (wykonanie umowy o pracę, której stroną będzie kandydat).

- Obsługa procesu rekrutacji i czynności administracyjne – np. prowadzenie korespondencji z kandydatami, udzielanie odpowiedzi na zapytania, organizacja dojazdu, przygotowanie niezbędnych dokumentów zatrudnienia (umowy, skierowania na badania, dokumenty do rozliczeń itp.). Podstawą prawną jest art. 6 ust. 1 lit. b RODO (działania przed zawarciem umowy oraz realizacja umowy pośrednictwa pracy z kandydatem, jeśli została zawarta) oraz art. 6 ust. 1 lit. f RODO – uzasadniony interes administratora polegający na sprawnej organizacji procesu rekrutacyjnego i zatrudnienia.

- Wykonywanie obowiązków prawnych – przetwarzanie danych kandydatów może być również konieczne w celu wypełnienia obowiązków wynikających z przepisów prawa, zarówno polskiego, jak i francuskiego. Dotyczy to [m.in.](#) obowiązków z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, podatkowych czy sprawozdawczości administracyjnej. W takim przypadku podstawą prawną jest art. 6 ust. 1 lit. c RODO (obowiązek prawny). Przykładowo, polskie przepisy mogą wymagać od agencji pracy tymczasowej prowadzenia ewidencji zatrudnionych osób, a przepisy francuskie – zgłoszenia pracownika do odpowiednich urzędów.

- Ustalenie, dochodzenie lub obrona roszczeń prawnych – pomimo zakończenia procesu rekrutacji możemy w uzasadnionych przypadkach przechowywać minimalny zakres danych osobowych, aby zabezpieczyć się na wypadek ewentualnych roszczeń ze strony kandydatów (np. zarzutów o dyskryminację w procesie rekrutacji). Podstawą prawną takiego przetwarzania jest nasz prawnie uzasadniony interes (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegający na ochronie przed potencjalnymi roszczeniami. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy,

roszczenia tego typu przedawniają się z upływem 3 lat, co wyznacza okres ewentualnego dalszego przechowywania danych kandydatów nieprzyjętych do pracy. (Szczegóły okresów przechowywania – patrz niżej).

- Przyszłe procesy rekrutacyjne (rezerwa kandydatów) – tylko jeśli wyrażono na to dobrowolną zgodę. W przypadku wyrażenia przez kandydata zgody na wykorzystanie jego aplikacji w innych rekrutacjach prowadzonych przez Hoxton lub naszych klientów, dane mogą być przetwarzane także w celu kontaktowania kandydata z ofertami pracy w przyszłości, zgodnie z zakresem udzielonej zgody. Podstawą prawną jest wtedy art. 6 ust. 1 lit. a RODO (zgoda kandydata, która może zostać w dowolnym momencie wycofana). Brak zgody lub wycofanie zgody nie wpływa na możliwość udziału w bieżącej rekrutacji.

Dane wrażliwe: Co do zasady nie wymagamy od kandydatów podawania szczególnych kategorii danych osobowych (tzw. danych wrażliwych w rozumieniu art. 9 RODO, np. informacji o zdrowiu, przynależności związkowej, poglądach politycznych itp.) na etapie rekrutacji. Prosimy, aby nie zamieszczać takich informacji w dokumentach aplikacyjnych, chyba że jest to konieczne z uwagi na przepisy prawa (np. orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy) lub niezbędne do wykonania przyszłych obowiązków pracowniczych. W razie przetwarzania danych szczególnej kategorii, nastąpi to wyłącznie na podstawie jednej z przesłanek określonych w art. 9 ust. 2 RODO – przede wszystkim na podstawie dobrowolnej zgody kandydata (art. 9 ust. 2 lit. a) lub gdy przetwarzanie będzie niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (art. 9 ust. 2 lit. b), zgodnie z odpowiednimi gwarancjami ochrony danych.

4. Zakres zbieranych danych osobowych

W procesie rekrutacji zbieramy od kandydatów tylko te dane, które są niezbędne do oceny ich kandydatury i załatwienia formalności związanych z wyjazdem do pracy. W szczególności mogą to być:

- Dane identyfikacyjne i kontaktowe: imię i nazwisko, data urodzenia, obywatelstwo, adres zamieszkania lub korespondencyjny, adres e-mail, numer telefonu kontaktowego.
- Dane dotyczące kwalifikacji i doświadczenia: informacje zawarte w CV oraz formularzu zgłoszeniowym, takie jak wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, posiadane uprawnienia lub certyfikaty, poziom znajomości określonych umiejętności itp.
- Dane wymagane przepisami prawa pracy: np. numer PESEL lub inny numer identyfikacyjny (w przypadku cudzoziemców – nr paszportu lub karty pobytu), seria i numer dowodu osobistego lub paszportu, jeśli są konieczne do przygotowania umowy o pracę lub spełnienia obowiązków meldunkowych.
- Skany dokumentów: jeżeli formularz rekrutacyjny przewiduje przesyłanie załączników, możemy otrzymać skany dokumentów potwierdzających tożsamość (np. dowód osobisty, paszport), świadectwa pracy, dyplomy, certyfikaty kwalifikacji, prawo jazdy (jeśli wymagane

na dane stanowisko) itp. Dokumenty te służą weryfikacji informacji podanych przez kandydata oraz dopełnieniu formalności zatrudnienia we Francji.

- Dane finansowe do rozliczeń: w zależności od wymogów pracodawcy, na etapie rekrutacji lub przed wyjazdem kandydat może zostać poproszony o podanie danych niezbędnych do wypłaty wynagrodzenia, takich jak numer rachunku bankowego do przelewu wynagrodzenia, ewentualnie numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub inne dane potrzebne do rozliczeń podatkowych/ubezpieczeniowych.

- Inne informacje podane dobrowolnie: wszelkie dodatkowe dane osobowe przekazane nam przez kandydata w treści zgłoszenia, w CV lub w trakcie komunikacji (np. zdjęcie dołączone do CV, list motywacyjny, preferencje co do terminu podjęcia pracy, oczekiwania finansowe, referencje od poprzednich pracodawców, hobby – jeśli kandydat je ujawnił, itp.). Takie dane przetwarzamy wyłącznie w związku z oceną kandydatury i – w przypadku informacji wykraczających poza standardowe wymagania rekrutacji – na podstawie zgody kandydata wyrażonej przez jednoznaczne działanie (przesłanie nam tych informacji).

Podanie powyższych danych jest dobrowolne, ale niezbędne do udziału w rekrutacji – bez ich uzyskania nie byłibyśmy w stanie ocenić Państwa kandydatury ani przedstawić jej pracodawcy. Pola obowiązkowe w formularzu rekrutacyjnym są wyraźnie oznaczone; podanie danych w tych polach jest konieczne, aby móc przesłać zgłoszenie. Pozostałe informacje (np. zdjęcie, dodatkowe dokumenty) są opcjonalne.

5. Odbiorcy danych osobowych

Dane osobowe kandydatów mogą być udostępniane lub przekazywane następującym kategoriom odbiorców w związku z realizacją wyżej wymienionych celów przetwarzania:

- Francuski pracodawca (klient Hoxton Michał Lenarczyk) – czyli podmiot, na rzecz którego prowadzony jest nabór. To przyszły pracodawca kandydata, znajdujący się we Francji (region Szampania), który po otrzymaniu dokumentów aplikacyjnych staje się administratorem danych osobowych kandydata. Udostępniamy mu dane wyłącznie kandydatów wybranych do zatrudnienia lub dalszego etapu rekrutacji, w zakresie niezbędnym do podjęcia decyzji o zatrudnieniu (np. CV, informacje kontaktowe, wymagane zaświadczenia). Pracodawca ten zobowiązany jest do ochrony przekazanych danych zgodnie z RODO oraz do spełnienia wobec kandydata własnego obowiązku informacyjnego (przekazania swojej polityki prywatności) przy pierwszej komunikacji.

- MSA (Mutualité Sociale Agricole) – francuska instytucja ubezpieczeniowa obsługująca sektor rolnictwa. MSA zarządza we Francji obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym rolników i pracowników rolnych. Dane osób zatrudnionych (takie jak podstawowe dane identyfikacyjne, daty zatrudnienia, rodzaj pracy) mogą zostać przekazane do właściwego oddziału MSA w celu zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego, ubezpieczenia zdrowotnego, odprowadzenia składek itp. Przekazanie to odbywa się na podstawie przepisów prawa francuskiego – pracodawca ma obowiązek zarejestrować pracownika w

systemie zabezpieczenia społecznego.

- Podmioty przetwarzające dane na zlecenie Hoxton (usługodawcy IT) – możemy powierzać przetwarzanie danych osobowych zewnętrznym firmom, które świadczą dla nas usługi wspomagające proces rekrutacji i obsługę kandydatów. Są to [m.in.](#): dostawcy usług hostingu i utrzymania serwerów (na których przechowywany jest formularz i baza danych kandydatów), dostawcy oprogramowania rekrutacyjnego lub narzędzi informatycznych, firmy świadczące usługi wsparcia technicznego, a także dostawcy usług chmury obliczeniowej. Takie podmioty działają wyłącznie na nasze polecenie jako procesorzy danych i nie mogą wykorzystywać danych w swoich celach – każdorazowo zawieramy z nimi umowy powierzenia przetwarzania, gwarantujące bezpieczeństwo danych.

- Podmioty świadczące usługi księgowe, prawne lub doradcze – w ograniczonych przypadkach dane kandydatów mogą zostać ujawnione naszym doradcom zewnętrznym, np. kancelariom prawnym lub podatkowym, biuram rachunkowym, audytorom, jeśli jest to konieczne do realizacji naszych obowiązków lub obrony naszych praw (np. w razie kontroli organu państwowego lub sporu prawnego może zająć potrzeba przekazania danych rekrutacyjnych prawnikowi). Podmioty te są zobowiązane do zachowania poufności.

- Organy publiczne i instytucje uprawnione na mocy prawa – możemy przekazać odpowiednim organom państwowym, urzędom lub służbom informacje o kandydatach, jeżeli wymagają tego przepisy prawa. Dotyczyć to może np. polskich lub francuskich organów kontroli (Inspekcja Pracy, Urząd ds. Cudzoziemców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Skarbowy itp.) w zakresie, w jakim dane te są niezbędne do przeprowadzenia postępowań urzędowych, kontroli legalności zatrudnienia, rozliczeń podatkowych lub składkowych bądź innych ustawowych obowiązków. Udostępniamy dane wyłącznie na uzasadnione i zgodne z prawem żądanie takich organów lub gdy obowiązek wynika wprost z przepisów.

Zapewniamy, że każdorazowo przekazujemy lub udostępniamy tylko te dane, które są konieczne w danej sytuacji (zasada minimalizacji). Nie sprzedajemy i nie udostępniamy danych osobowych podmiotom trzecim w celach marketingowych. Dane kandydatów mogą być przekazywane innym odbiorcom tylko w celach związanych z rekrutacją, zatrudnieniem i obsługą administracyjną procesu, zgodnie z opisem powyżej.

6. Przekazywanie danych do innych krajów

Hoxton przetwarza dane kandydatów głównie na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Francuski pracodawca oraz instytucja MSA znajdują się w krajach EOG (Francja), co oznacza, że przekazanie do nich danych osobowych nie wymaga odrębnych zabezpieczeń – obowiązuje jednolity poziom ochrony danych osobowych zgodnie z RODO na terenie Unii Europejskiej.

Nie planujemy przekazywać danych kandydatów poza obszar EOG. Jeżeli jednak w ramach korzystania z usług naszych podwykonawców IT doszłoby do transferu danych do państwa

trzeciego (np. dostawca usługi chmurowej ma siedzibę poza UE), zapewnimy zgodność takiego transferu z rozdziałem V RODO – w szczególności poprzez korzystanie z usług podmiotów z państw objętych decyzją Komisji Europejskiej stwierdzającą odpowiedni stopień ochrony lub poprzez stosowanie standardowych klauzul ochrony danych zatwierdzonych przez Komisję UE. Kandydaci mają prawo uzyskać kopię stosowanych zabezpieczeń przekazania – w tym celu prosimy o kontakt.

W przypadku konieczności udostępnienia danych osobowych wewnątrz lub stronom trzecim w innych krajach, stosujemy odpowiednie zabezpieczenia zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych, w tym, w stosownych przypadkach, z klauzulami modelowymi UE lub innymi zabezpieczeniami transferu określonymi w obowiązujących przepisach o ochronie danych, takich jak wiążące zasady korporacyjne, wzajemne porozumienia lub odstępstwa. Zgodnie z wymogami obowiązującego prawa strony trzecie są zobowiązane do stosowania odpowiednich zabezpieczeń w celu ochrony danych osobowych i mogą uzyskiwać dostęp wyłącznie do tych danych osobowych, które są im niezbędne do wykonania określonych zadań.

Korzystamy też z usług podmiotów trzecich, których lista stale zmienia się, a do których w dacie sporządzenia niniejszego dokumentu zaliczamy:

- o Google Analytics (więcej informacji oraz dodatek do przeglądarki blokujący Google Analytics: tools.google.com);
- o Facebook (więcej informacji na stronie: www.facebook.com)
- o LinkedIn (więcej informacji na stronie: www.linkedin.com)
- o Google Ads (więcej informacji na stronie: www.ads.google.com)
- o Microsoft Ads (więcej informacji na stronie: www.ads.microsoft.com)

7. Okresy przechowywania danych

Dane osobowe kandydatów będą przechowywane tylko przez okres niezbędny do realizacji celów, dla których zostały zebrane, z uwzględnieniem wymogów prawnych oraz uzasadnionych interesów zarówno kandydata, jak i administratora. Czas przechowywania danych prezentuje się następująco:

- Na czas trwania procesu rekrutacji – dane wszystkich kandydatów będą przetwarzane aktywnie w trakcie prowadzenia rekrutacji na dane stanowiska. Po zakończeniu rekrutacji (tj. po obsadzeniu stanowisk lub zakończeniu naboru) dane kandydatów, którzy nie zostali zakwalifikowani do zatrudnienia, co do zasady nie będą dalej wykorzystywane.
- Kandydaci niezakwalifikowani (niezatrudnieni): Po zakończeniu procesu rekrutacji usuniemy lub zanonimizujemy większość danych osobowych kandydatów, którzy nie zostali przyjęci do pracy. Możemy jednak zachować podstawowe informacje o procesie (np. imię i nazwisko kandydata, stanowisko, etapy rekrutacji) oraz dokumentację związaną z przebiegiem rekrutacji przez okres do 3 lat od jej zakończenia. Okres ten odpowiada terminowi przedawnienia ewentualnych roszczeń związanych z procesem rekrutacji (np. zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu), wynikającemu z Kodeksu pracy. Przechowywanie

minimalnego zakresu danych przez ten czas odbywa się na podstawie naszego prawnie uzasadnionego interesu w obronie przed potencjalnymi roszczeniami. Dane te nie będą wykorzystywane do żadnych innych celów; dostęp do nich będzie ściśle ograniczony (wyłącznie dla działu prawnego/administracji). Jeżeli kandydat nie życzy sobie takiego zachowania danych i nie zamierza wysuwać żadnych roszczeń, może zgłosić sprzeciw – wówczas rozważymy wcześniejsze usunięcie danych (o ile nie ma innych przeciwwskazań prawnych).

- Kandydaci zatrudnieni: Dane osób, które zostały wybrane i podejmą pracę we Francji, zostaną przekazane pracodawcy. Hoxton może zachować kopie przekazanych dokumentów i korespondencji przez okres trwania współpracy z pracodawcą oraz nie dłużej niż do czasu zakończenia danego projektu sezonowego. Po zakończeniu sezonu/umowy z pracodawcą, dane te zostaną usunięte z naszych systemów, chyba że dalsze przechowywanie będzie wymagane przepisami prawa (np. w celach archiwalnych, podatkowych) lub uzasadnione naszym interesem prawnym (jak wspomniano wyżej, maksymalnie do 3 lat w formie zarchiwizowanej dla celów dowodowych). Należy przy tym pamiętać, że właściwą dokumentację pracowniczą przechowuje francuski pracodawca zgodnie z prawem lokalnym – agencja Hoxton nie będzie pośrednio przechowywać pełnej dokumentacji osobowej pracownika po zatrudnieniu, poza zakresem wymaganym do rozliczenia projektu z klientem.

- Dane przetwarzane na podstawie zgody (przyszłe rekrutacje): Jeżeli kandydat wyraził zgodę na przetwarzanie jego danych także po zakończeniu tej rekrutacji (np. dla celów udziału w przyszłych procesach rekrutacyjnych lub w celu ponownego kontaktu w kolejnym sezonie), wówczas będziemy przechowywać jego dane do czasu wycofania zgody, jednak nie dłużej niż przez 2 lata od zakończenia bieżącej rekrutacji lub otrzymania CV. Uznajemy, że dwuletni okres jest adekwatny, aby móc zaoferować kandydatowi inne potencjalne oferty sezonowe (np. w kolejnych latach). Po upływie tego czasu lub po wycofaniu zgody dane zostaną usunięte bądź zanonimizowane, o ile nie istnieje inna podstawa prawna ich dalszego przechowywania (np. wspomniany wyżej uzasadniony interes obrony przed roszczeniami). Przypominamy, że wyrażenie zgody na przyszłe rekrutacje jest dobrowolne – brak takiej zgody nie wpływa na przebieg obecnego naboru.

Po upływie wyżej wskazanych okresów dane osobowe zostaną trwale usunięte z naszych systemów (lub zanonimizowane w sposób niepozwalający na identyfikację) bądź zarchiwizowane w sposób zabezpieczony, jeżeli ich dalsze przechowanie będzie wymagane prawnie. W każdym wypadku dane przechowywane dłużej dla celów archiwalnych lub dowodowych będą odpowiednio zabezpieczone i niedostępne w codziennym użytku.

Szczegółowe określenie przechowywania danych kandydatów:

Rodzaj danych / Okres przechowywania / Podstawa prawna

Dane kandydatów przesłane przez osobę trzecią, z którą nie nawiązano kontaktu) I do 30 dni od daty pozyskania I art. 6 ust. 1 lit. f RODO

Dane kandydatów, którzy zostali przekazani administratorowi (pracodawcy) I do 90 dni od dnia przekazania danych I tymczasowe przetwarzanie w celu realizacji rekrutacji

Dane kandydatów zatrzymane za zgodą na przyszłe rekrutacje I do 12 miesięcy od udzielenia zgody lub do jej wcześniejszego wycofania I art. 6 ust. 1 lit. a RODO

Dane przetwarzane w celu zabezpieczenia przed roszczeniami (np. dyskryminacja w rekrutacji)

Zasady usuwania danych

- Dane są usuwane trwale i nieodwracalnie:
 - automatycznie, według harmonogramu systemowego,
 - ręcznie – przez upoważnionego pracownika,
 - lub niezwłocznie na polecenie administratora danych (francuskiego pracodawcy).
- Każde usunięcie danych jest dokumentowane w wewnętrznym Rejestrze Usunięć, który zawiera: identyfikator sprawy, datę usunięcia, osobę odpowiedzialną, sposób usunięcia i źródło danych.

Zasady przedłużania okresu retencji

- W uzasadnionych przypadkach administrator danych może zlecić przedłużenie okresu retencji (np. ze względu na toczące się postępowanie administracyjne, kontrolę, proces sądowy lub potrzeby archiwizacyjne).
- Wydłużenie okresu przechowywania danych odbywa się wyłącznie na pisemne lub elektroniczne polecenie administratora.

Środki bezpieczeństwa

- Przechowywanie i usuwanie danych odbywa się z uwzględnieniem środków organizacyjnych i technicznych zgodnych z art. 32 RODO
- Dostęp do danych kandydatów mają wyłącznie osoby upoważnione, podlegające cyklicznym szkoleniom z zakresu ochrony danych osobowych oraz procedur retencji.

8. Prawa osób, których dane dotyczą

Zgodnie z obowiązującymi przepisami przysługują Państwu następujące prawa związane z przetwarzaniem danych osobowych:

- Prawo dostępu do danych – mają Państwo prawo uzyskać potwierdzenie, czy przetwarzamy Państwa dane osobowe, a jeżeli ma to miejsce – uzyskać do nich dostęp oraz informacje [m.in.](#) o celach, kategoriach danych, odbiorcach, planowanym okresie przechowywania oraz przysługujących prawach. Na żądanie wydamy kopię danych osobowych podlegających przetwarzaniu.

- Prawo sprostowania danych – mają Państwo prawo zażądać niezwłocznego sprostowania dotyczących Państwa danych, które są nieprawidłowe, lub uzupełnienia danych niekompletnych. Prosimy o informowanie nas (lub pracodawcy) o ewentualnej zmianie danych, szczególnie kontaktowych, w trakcie trwania rekrutacji.

- Prawo do usunięcia danych („prawo do bycia zapomnianym”) – w pewnych sytuacjach mogą Państwo zażądać usunięcia swoich danych osobowych, np. gdy dane nie są już potrzebne do celów, w których zostały zebrane, gdy wycofano zgodę na ich przetwarzanie (i nie ma innej podstawy prawnej) lub gdy dane były przetwarzane niezgodnie z prawem. Należy jednak pamiętać, że prawo to nie ma charakteru bezwzględne – w razie istnienia ważnych podstaw prawnych do dalszego przetwarzania (np. obowiązek prawny lub prawny interes obrony przed roszczeniami) dane nie zostaną usunięte natychmiast.

- Prawo do ograniczenia przetwarzania – mogą Państwo zażądać, abyśmy czasowo zawiesili operacje na Państwa danych osobowych (poza przechowywaniem) w następujących sytuacjach: gdy kwestionują Państwo prawidłowość danych (na czas sprawdzenia), gdy przetwarzanie jest niezgodne z prawem, ale sprzeciwiają się Państwo usunięciu danych, gdy nie potrzebujemy już danych, ale są one potrzebne Państwu do ustalenia, obrony lub dochodzenia roszczeń, lub gdy wnieśli Państwo sprzeciw wobec przetwarzania – do czasu stwierdzenia, czy nasze prawnie uzasadnione podstawy są nadrzędne wobec sprzeciwu. W okresie ograniczenia przetwarzania będziemy jedynie przechowywać dane, ewentualnie przetwarzać je za Państwa zgodą lub w celu dochodzenia roszczeń/ochrony praw innej osoby.

- Prawo do przenoszenia danych – w zakresie, w jakim dane osobowe są przetwarzane na podstawie Państwa zgody (art. 6 ust. 1 lit. a) lub na podstawie umowy (art. 6 ust. 1 lit. b)) i są przetwarzane w sposób zautomatyzowany, mają Państwo prawo otrzymać od nas swoje dane osobowe w powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego (np. CSV, XML) oraz prawo przesłać te dane innemu administratorowi. Prawo to dotyczy wyłącznie danych przekazanych nam przez kandydata (np. informacji z formularza, CV). Mogą Państwo również zlecić nam bezpośrednie przesłanie tych danych wskazanemu innemu administratorowi, o ile jest to technicznie możliwe.

- Prawo do wycofania zgody – w przypadkach, gdy przetwarzanie odbywa się na podstawie wyrażonej zgody (np. zgoda na udział w przyszłych rekrutacjach, zgoda na przetwarzanie dodatkowych danych niewymaganych w bieżącej rekrutacji), przysługuje Państwu prawo do wycofania takiej zgody w dowolnym momencie. Wycofanie zgody nie wpływa na legalność

przetwarzania prowadzonego przed jej wycofaniem, ale oznacza że od momentu wycofania nie będziemy już opierać się na tej podstawie. Zgodę można wycofać wysyłając wiadomość na nasz adres e-mail podany w sekcji kontaktowej lub w inny sposób wskazany przy zbieraniu zgody.

- Prawo do sprzeciwu – mają Państwo prawo w dowolnym momencie wnieść sprzeciw – z przyczyn związanych z Państwa szczególną sytuacją – wobec przetwarzania dotyczących Państwa danych, które odbywa się na podstawie naszego prawnie uzasadnionego interesu (art. 6 ust. 1 lit. f RODO). Po otrzymaniu sprzeciwu zaprzestaniemy takiego przetwarzania, chyba że wykazemy istnienie ważnych, prawnie uzasadnionych podstaw nadrzędnych wobec Państwa interesów, praw i wolności lub podstaw do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń. Sprzeciw wobec przetwarzania danych w celach marketingu bezpośredniego (jeśli by takie przetwarzanie miało miejsce w przyszłości) jest skuteczny z chwilą jego wniesienia i oznacza zaprzestanie przetwarzania danych w tym celu.

- Prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego – jeżeli uważają Państwo, że przetwarzamy dane niezgodnie z prawem lub naruszamy Państwa prawa, przysługuje prawo złożenia skargi do organu nadzorczego. W Polsce organem tym jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO). Adres: ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa. Skargę można też złożyć do organu nadzorczego w państwie członkowskim UE, w którym mają Państwo miejsce zamieszkania lub pracy, lub w którym doszło do domniemanego naruszenia. Zachęcamy jednak do uprzedniego kontaktu z nami – postaramy się wyjaśnić wszelkie wątpliwości i rozwiązać zgłoszony problem.

W celu skorzystania z powyższych praw mogą się Państwo z nami skontaktować w dogodny sposób – pisemnie, mailowo lub telefonicznie. Dane kontaktowe znajdują się w sekcji poniżej. Na wniosek odpowiemy bez zbędnej zwłoki – nie później niż w ciągu miesiąca od jego otrzymania (termin ten może zostać przedłużony o kolejne dwa miesiące w szczególnie skomplikowanych przypadkach, o czym poinformujemy). Realizacja niektórych praw może wymagać weryfikacji Państwa tożsamości (dla ochrony danych przed dostępem osób nieuprawnionych).

Uwaga: W przypadkach, gdy Hoxton działa jako podmiot przetwarzający na zlecenie pracodawcy (administratora danych), możemy przekazać Państwa żądanie temu pracodawcy do realizacji lub wspólnie ustalić sposób jego załatwienia. Będziemy Państwa o tym informować.

9. Pliki cookies i podobne technologie

Nasz serwis internetowy wykorzystuje pliki cookies (tzw. ciasteczka) oraz podobne technologie w celu zapewnienia jego prawidłowego działania, ułatwienia korzystania oraz analizy statystyk odwiedzin. Cookies to niewielkie pliki tekstowe zapisywane na urządzeniu użytkownika podczas odwiedzania strony. Zawierają [m.in.](#) nazwę domeny serwisu, unikalny identyfikator oraz czas przechowywania na urządzeniu użytkownika. Wykorzystujemy cookies sesyjne (które wygasają po zakończeniu sesji) oraz cookies stałe (pozostające na urządzeniu przez określony czas lub do usunięcia).

Pliki cookies służą nam do: zapewnienia prawidłowego działania i bezpieczeństwa serwisu (np. utrzymania sesji zalogowanego użytkownika), zapamiętania preferencji użytkownika (np. wyboru języka), a także do zbierania zagregowanych danych statystycznych o ruchu na stronie (np. za pośrednictwem Google Analytics) w celu ulepszania naszych usług. Nie używamy cookies do pozyskiwania jakichkolwiek danych osobowych o użytkownikach ani do celów marketingowych.

Przy pierwszej wizycie na naszej stronie użytkownik ma możliwość wyrażenia zgody na użycie cookies lub zmiany ustawień cookies. Jeżeli nie wyrazisz zgody, na urządzeniu zostaną zapisane jedynie niezbędne pliki cookies wymagane do poprawnego funkcjonowania serwisu. Korzystając z serwisu bez zmiany ustawień przeglądarki, wyrażasz zgodę na opisane wykorzystanie plików cookie. Użytkownik ma możliwość usunięcia lub zablokowania obsługi cookies – można to zrobić w ustawieniach używanej przeglądarki internetowej. Należy jednak pamiętać, że ograniczenie stosowania cookies (zwłaszcza technicznych) może negatywnie wpłynąć na wygodę korzystania z serwisu – np. pewne funkcje mogą nie działać poprawnie. Szczegółowe informacje na temat rodzajów używanych plików cookie, ich funkcji oraz sposobów zarządzania nimi znajdują się w naszej Polityce Cookies (dostępnej tutaj). Zalecamy zapoznanie się z tym dokumentem.

10. Zabezpieczenia danych osobowych

Hoxton wdrożył odpowiednie środki techniczne i organizacyjne w celu zapewnienia ochrony przetwarzanych danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem, ujawnieniem, utratą czy zniszczeniem. Stosujemy [m.in.](#) zabezpieczenia infrastruktury informatycznej (zapory sieciowe, systemy wykrywania włamań), szyfrowanie transmisji danych oraz kontrolę dostępu do informacji. Dane przesyłane za pośrednictwem naszego formularza rekrutacyjnego są chronione poprzez szyfrowanie protokołem SSL, co można rozpoznać po symbolu zamkniętej kłódki w przeglądarce. Dostęp do danych kandydatów mają wyłącznie upoważnieni pracownicy i współpracownicy, którzy zostali przeszkoleni w zakresie ochrony danych i zobowiązani do zachowania poufności. Regularnie dokonujemy przeglądu stosowanych środków bezpieczeństwa i dostosowujemy je do aktualnych zagrożeń oraz standardów technologicznych.

W ramach współpracy z podmiotami zewnętrznymi (np. dostawcami IT) wymagamy od nich spełnienia wysokich standardów ochrony danych – każdy podmiot przetwarzający dane w naszym imieniu musi zapewnić środki bezpieczeństwa zgodne z RODO (co jest zagwarantowane umownie). Posiadamy wewnętrzne polityki i procedury ochrony danych osobowych, obejmujące [m.in.](#) zasady postępowania w razie incydentu naruszenia bezpieczeństwa. W przypadku stwierdzenia naruszenia, które mogłoby skutkować wysokim ryzykiem dla praw lub wolności kandydatów, poinformujemy Państwa oraz właściwy organ nadzorczy zgodnie z wymogami prawa.

11. Kontakt w sprawach prywatności

Administratorem Państwa danych osobowych w opisanym procesie jest francuski pracodawca S.I.E.B Services Inter-Enterprises Baralbins, natomiast bezpośrednim podmiotem realizującym czynności przetwarzania jest Hoxton Michał Lenarczyk z siedzibą w Krakowie (adres: ul. Wilczy Stok 19, 30-237 Kraków, Polska). W razie pytań, wątpliwości lub żądań dotyczących Państwa danych osobowych prosimy o kontakt z nami:

- Hoxton Michał Lenarczyk(Agencja Pośrednictwa Pracy)

Adres: ul. Wilczy Stok 19, 30-237 Kraków, Polska

E-mail: Winoraniehoxton@gmail.com

Tel: +48 503858055 (w godzinach pracy biura)

Jeśli preferują Państwo kontakt bezpośrednio z administratorem danych (pracodawcą we Francji), dane kontaktowe tego podmiotu zostaną Państwu przekazane w momencie nawiązania z nim bezpośredniej komunikacji (zgodnie z art. 14 ust. 3 RODO). Możemy również pośredniczyć w przekazaniu Państwa zapytań do pracodawcy.

12. Zmiany polityki prywatności

Zastrzegamy sobie prawo do aktualizacji lub zmiany niniejszej Polityki prywatności w przyszłości, w szczególności w przypadku zmian przepisów prawa lub sposobu przetwarzania danych osobowych przez Hoxton. Wszelkie zmiany zostaną opublikowane na tej stronie (z odpowiednim wyprzedzeniem w miarę możliwości). Zachęcamy do okresowego przeglądania Polityki prywatności w celu zapoznania się z ewentualnymi zmianami. O istotnych zmianach możemy również powiadamiać kandydatów bezpośrednio poprzez dostępne dane kontaktowe.

Data wejścia w życie: Dokument wchodzi w życie z dniem 5 czerwca 2025 r. i pozostaje w mocy do czasu opublikowania jego ewentualnej nowej wersji.