

Wytyczne World Employment Confederation dotyczące „niezależnego administratora” lub „podmiotu przetwarzającego” jako dostawcy usług HR

Prywatny sektor zatrudnienia odgrywa na rynku pracy rolę pośrednika i dąży do zrównoważenia podaży z popytem. Stara się to robić poprzez świadczenie różnych usług, np. pracy tymczasowej, direct recruitment, Managed Service Provider (MSP) itp. Ze względu na charakter usług HR prawie zawsze działalność taka wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych i wymianą takich danych z osobami trzecimi (w szczególności z klientami) w celu znalezienia odpowiedniej pracy dla osób jej poszukujących. W związku z tym pewną dezorientację może powodować konieczność określenia, która strona tej relacji jest niezależnym administratorem danych¹, a która podmiotem przetwarzającym takie dane osobowe w rozumieniu ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Chcemy podkreślić, że RODO nie zmieniło zasadniczo stanowisk, które opisujemy poniżej, a obowiązująca w tym kontekście poprzednia dyrektywa o ochronie danych w Unii Europejskiej podobnie określała rolę dostawców usług HR.

Ochrona danych osobowych stanowi kluczową kwestię, którą należy rozważyć podczas świadczenia lub zlecenia usług HR. Oznacza to, że dostawca usług HR i jego klient mogą zawrzeć porozumienie lub umowę, by określić przepływ i wykorzystanie danych osobowych w ramach zawartej przez nich relacji. Informacje zawarte w niniejszym dokumencie pozwalają zrozumieć tę relację. Opisują one różne usługi HR i wskazują, jak w ramach tych usług można przydzielić role niezależnego administratora (lub niezależnych administratorów) i/lub podmiotu przetwarzającego (lub podmiotów przetwarzających). Dzięki temu łatwiej zrozumieć obowiązki i zakres odpowiedzialności różnych stron w odniesieniu do danych osobowych, a także określić konkretne uzgodnienia, które należy wdrożyć w relacji z klientem. W związku z tym poniższy dokument ma na celu wyjaśnienie stosowania postanowień RODO w odniesieniu do świadczenia usług HR. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na to, że usługi świadczone przez dostawców usług HR nie ograniczają się jedynie do usług wyszczególnionych w niniejszym dokumencie.

Gdy już określimy i ustalimy kształt tej relacji, nie możemy również zapomnieć o tym, że przydzielone role wiążą się z szeregiem obowiązków określonych w RODO. Niniejszy dokument stanowi jedynie pomoc w określeniu konkretnych relacji związanych z różnymi usługami HR i z tego powodu poniższe wytyczne nie zawierają odnośnych obowiązków. By uzyskać więcej informacji, zachęcamy do odwiedzenia strony internetowej Europejskiej Rady Ochrony Danych (EDPB) i/lub krajowego organu ochrony danych. Lista organów ochrony danych dostępna jest tutaj: https://edpb.europa.eu/about-edpb/board/members_en

Ponadto krajowe stowarzyszenie agencji zatrudnienia może udzielić dalszej pomocy w zakresie wdrażania RODO i przestrzegania jego postanowień w branży usług HR w danym kraju.

Zrzeczenie się odpowiedzialności: Niniejszy dokument zawiera wytyczne dotyczące przestrzegania postanowień RODO w odniesieniu do wszystkich łańcuchów dostaw talentów. W praktyce to konkretne usługi i/lub faktyczna sytuacja w ostatecznym rozrachunku decydują o tym, jak role te powinny zostać przydzielone zgodnie z przepisami. Usługi oferowane w praktyce mogą odbiegać od ogólnych opisów zawartych w niniejszym dokumencie. Poniższe wytyczne nie są pod żadnym względem obowiązkowe ani nie ustanawiają podstaw dla nowych ani istniejących usług HR, a ponadto nie sankcjonują określonych usług. Niniejszy dokument nie może być również traktowany ani interpretowany jako oficjalna ani prawna interpretacja RODO. Nie zastępuje on również istniejącego ustawodawstwa ani

¹ W niniejszym dokumencie stosujemy termin „niezależny administrator”, który oznacza administratora zdefiniowanego w art. 4 ust. 7 RODO. Przymiotnik „niezależny” stosowany jest w całym niniejszym dokumencie, by podkreślić autonomiczną pozycję administratora zgodnie z definicją zawartą w RODO.

odpowiedzialności podmiotów prawnych za działania podejmowane na jego podstawie. Mimo iż World Employment Confederation (WEC) dokłada wszelkich starań, by informacje zawarte w niniejszych wytycznych były dokładne w momencie ich publikacji, WEC nie ponosi żadnej odpowiedzialności za dokładność, treść, kompletność, zgodność z prawem ani wiarygodność informacji przedstawionych w niniejszym dokumencie. Korzystają Państwo z tego dokumentu na własne ryzyko. WEC nie ponosi odpowiedzialności za żadne szkody, straty ani powództwa o jakimkolwiek charakterze, które wynikają z wykorzystania niniejszego dokumentu.

Ogólne informacje na temat różnych relacji w ramach udostępniania danych osobowych w łańcuchach dostaw

Zgodnie z postanowieniami RODO przetwarzanie danych osobowych obejmuje trzy rodzaje relacji:

1. Relacja niezależnego administratora z podmiotem przetwarzającym

W tej relacji niezależny administrator zawiera z podmiotem przetwarzającym (zob. art. 28 RODO) umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych w imieniu niezależnego administratora. Podmiot przetwarzający jest odrębnym podmiotem prawnym, która otrzymuje dane osobowe od niezależnego administratora w celu ich przetwarzania w określonym celu i zgodnie z postanowieniami zawartymi w umowie prawnej. Niezależny administrator instruuje podmiot przetwarzający na temat tego, jak ten ostatni ma postępować z danymi osobowymi. Zgodnie z RODO relacja ta wymaga umowy lub innego instrumentu prawnego, które podlegają prawu Unii lub państwa członkowskiego i wiążą podmiot przetwarzający i niezależnego administratora. Powinny one w szczególności określać przedmiot i czas trwania przetwarzania, charakter i cel przetwarzania, rodzaj danych osobowych oraz kategorie osób, których dane dotyczą, a także obowiązki i prawa niezależnego administratora (zob. art. 28 ust. 3. RODO w sprawie minimalnych wymogów prawnych dotyczących umowy pomiędzy niezależnym administratorem a podmiotem przetwarzającym). Kilka pomocnych wskazówek pozwala łatwiej rozróżnić rolę niezależnego administratora od roli podmiotu przetwarzającego:

- niezależny administrator przede wszystkim zbiera dane osobowe i zleca ich przetwarzanie podmiotowi przetwarzającemu;
- podmiot przetwarzający przetwarza dane na rzecz niezależnego administratora i postępuje zgodnie z jego wytycznymi. Niezależny administrator określa cele przetwarzania, podstawę prawną takiego przetwarzania, okresy przechowywania danych itp. W wyjątkowych sytuacjach niezależny administrator może zlecić podmiotowi przetwarzającemu podjęcie decyzji dotyczącej systemów informatycznych, w tym dotyczącej sposobu przechowywania, usuwania i dysponowania danymi. Zawsze jednak odbywa się to zgodnie z poleceniami niezależnego administratora.

MSP i RPO (zob. poniżej) stanowią przykłady relacji niezależnego administratora z podmiotem przetwarzającym.

2. Współadministratorzy

Opis ten uwzględniamy w niniejszym dokumencie, by zawarte w nim informacje były kompletne. Relacja współadministratorów nie występuje w żadnej z usług opisanych w niniejszych wytycznych.

Jeśli co najmniej dwóch administratorów wspólnie określa cel i sposób przetwarzania danych osobowych, są oni uznawani za współadministratorów (zob. art. 26 RODO). Prostym przykładem może być wspólna pula (wspólna infrastruktura) danych pracowników i/lub osób poszukujących pracy współdzielona z klientem. Współadministratorzy powinni zawrzeć porozumienie, w którym określone zostaną ich role, obowiązki i środki gwarantujące przejrzystość. Istota takiego porozumienia musi zostać udostępniona osobie, której dane dotyczą. Współadministratorzy są również współodpowiedzialni wobec osoby, której dane dotyczą, w odniesieniu do przetwarzania i przejrzystości lub też mogą dokonać ustaleń dotyczących tych kwestii w ramach jednoznacznego porozumienia.

3. Relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem

Relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem nie została opisana w RODO, lecz powszechnie uznawana jest za sytuację, w której dwie strony wymieniają dane osobowe, w odniesieniu do których tacy niezależni administratorzy podejmują niezależne działania w ramach swojej odpowiedzialności. Oznacza to, że nie przetwarzają danych osobowych w swoim imieniu, lecz do własnych celów. Chociaż zawarcie konkretnego porozumienia dotyczącego warunków przetwarzania nie stanowi zgodnie z RODO prawnego obowiązku, warto wyraźnie określić i potwierdzić relację niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem w ramach porozumienia lub umowy np. w sprawie udostępniania danych. Dokument taki może mieć formę krótkiej klauzuli umownej lub

aneksu, lecz nie musi być równie szczegółowy co umowa powierzenia przetwarzania danych. Taka klauzula ułatwia definiowanie odnośnych ról i podnosi świadomość na temat wynikających z RODO obowiązków związanych z takimi rolami. Gdyby jednak w praktyce relacja takich podmiotów była inna, porozumienie to nie miałoby wiodącego charakteru.

Praca tymczasowa, direct recruitment i career-management/outplacement (zob. poniżej) to przykłady relacji niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem.

Ważne: Różnica pomiędzy relacją współadministratorów a relacją niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem może wydawać się niejasna. Kluczowe znaczenie dla ich rozróżnienia ma to, w jakim stopniu zaangażowane w nią strony rzeczywiście określają wspólnie cel i sposoby², czy też każda ze stron samodzielnie określa swoje cele i sposoby.

Odpowiedzi na poniższe pytania ułatwiają identyfikację poszczególnych relacji i rozróżnienie relacji współadministratorów od relacji niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem.

- Czy strony niezależnie czy wspólnie z inną stroną określają:
 - cel (cele);
 - dane, które są przetwarzane;
 - sposoby;
 - przechowywanie; i/lub
 - okres przechowywania?

Dalsze informacje na temat „administratora” i „podmiotu przetwarzającego”:

[ICO: Administratorzy danych i podmioty przetwarzające dane – różnice i konsekwencje dla zarządzania WP29: Opinia 1/2010 dotycząca pojęć „administrator” i „podmiot przetwarzający” – WP 169](#)

Różnorodność usług HR

Niniejsze wytyczne odnoszą się do opisanych poniżej usług HR. Jak już wspominaliśmy wcześniej, następująca lista usługi dostawców HR nie jest wyczerpująca:

- praca tymczasowa,
- direct recruitment,
- Recruitment Process Outsourcing (RPO),
- Managed Service Provider (MSP),
- vendor,
- outplacement/career-management.

Praca tymczasowa

Praca tymczasowa (zwana również pracą agencyjną) stanowi trójstronny stosunek pracy, co oznacza, że agencja pracy tymczasowej podpisuje z pracownikiem umowę o pracę³, a następnie kieruje takiego pracownika do świadczenia pracy u pracodawcy użytkownika pod jego kierownictwem i nadzorem.

Powszechnie błędne jest przekonanie, że albo to pracodawca użytkownik przetwarza dane w imieniu agencji pracy tymczasowej, albo to agencja pracy tymczasowej przetwarza dane w imieniu pracodawcy

² Termin „sposoby” odnosi się nie tylko do technicznych metod przetwarzania danych osobowych, ale także do tego, jak są one przetwarzane. W związku z tym zagadnienie to obejmuje odpowiedzi na m.in. takie pytania: „jakie dane są przetwarzane”, „jakie osoby trzecie mają dostęp do tych danych”, „kiedy dane są usuwane” itp. (WP29: Opinia 1/2010 dotycząca pojęć „administrator” i „podmiot przetwarzający” – WP 169).

³ Na przykład w Wielkiej Brytanii i Republice Irlandii istnieją trzy różne statusy zatrudnienia – pracownik zatrudniony na umowę o pracę, pracownik najemny i pracownik samozatrudniony. Wyłącznie pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę i pracownicy najemni mogą być pracownikami tymczasowymi, a ich zróżnicowany status zależy od rodzaju umowy, którą zawarli z agencją pracy tymczasowej.

użytkownika. Często zawierana jest umowa powierzenia przetwarzania danych, która na ogół jest ma nieodpowiedni charakter z uwagi na role pełnione przez te podmioty.

W przypadku otrzymania danych osobowych kandydata do celów selekcji i/lub danych osobowych pracowników (tymczasowych) na potrzeby realizacji zlecenia u klienta, to klient jest administratorem takich danych osobowych. Takie dane osobowe są zbierane i przetwarzane przez klienta zgodnie z jego własną polityką prywatności i do jego własnych celów. Jednocześnie agencja pracy tymczasowej jest również administratorem danych osobowych tych samych kandydatów i pracowników (tymczasowych). Dane osobowe kandydata i pracownika tymczasowego są przekazywane klientowi przez agencję pracy tymczasowej – przez jednego niezależnego administratora na rzecz innego niezależnego administratora. Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i klient niezależnie określają cele i sposoby przetwarzania takich danych osobowych, a każdy z tych podmiotów jest niezależnie odpowiedzialny za przestrzeganie odnośnych obowiązków wynikających z ustawodawstwa dotyczącego ochrony danych.

Podsumowując, ponieważ każda agencja pracy tymczasowej i każdy pracodawca użytkownik określają cele i sposoby przetwarzania danych pracownika tymczasowego, każdy z tych podmiotów jest niezależnym administratorem. W związku z tym wymiana/udostępnianie danych odbywa się w ramach relacji niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem.

Dodatkowo w proces zaangażowany może być pośrednik, który przetwarza wynagrodzenie pracownika tymczasowego⁴. To usługi świadczone przez takiego pośrednika decydują o tym, czy jest podmiotem przetwarzającym czy niezależnym administratorem. Na przykład, jeśli otrzymuje on dane osobowe i ma jedynie obliczyć wynagrodzenie, wówczas jest podmiotem przetwarzającym. Natomiast jeśli taki pośrednik zatrudnia pracownika tymczasowego, wówczas jest niezależnym administratorem w stosunku do pracodawcy użytkownika.

Może się zdarzyć, że pracownicy tymczasowi na polecenie pracodawcy użytkownika będą mieli dostęp do danych osobowych pracodawcy użytkownika i będą z nich korzystać w ramach swojej pracy (lub swojego zlecenia) na rzecz pracodawcy użytkownika. W tym przypadku pracownik tymczasowy działa według wytycznych i pod nadzorem pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej nie ma dostępu do żadnych danych osobowych przetwarzanych przez klienta i nie posiada żadnej wiedzy na ich temat. Nie przetwarza również żadnych takich danych. Agencja pracy tymczasowej nie interweniuje co do sposobu przetwarzania tych danych, nie decyduje o nim ani nie otrzymuje wytycznych w tym zakresie. Podczas zlecenia z operacyjnego punktu widzenia pracownik tymczasowy realizować będzie działania wchodzące w zakres codziennej działalności klienta – nie będzie istotnej różnicy w sposobie traktowania pracownika tymczasowego i pracowników takiego klienta.

Jeśli pracownik tymczasowy w trakcie zlecenia przetwarza dane osobowe, robi to:

- pod kierownictwem i nadzorem oraz zgodnie z wytycznymi klienta (nie zaś pod kierownictwem lub nadzorem czy zgodnie z wytycznymi agencji pracy tymczasowej); i
- korzystając wyłącznie z narzędzi, systemów i aplikacji klienta.

Agencja pracy tymczasowej nie będzie informowana o takich działaniach związanych z przetwarzaniem danych ani nie otrzyma żadnych wytycznych związanych z takimi działaniami.

Innymi słowy, podczas przetwarzania danych osobowych w ramach zlecenia dany pracownik tymczasowy działa w taki sam sposób jak pracownicy klienta, którzy zajmują się przetwarzaniem tych samych danych osobowych – w charakterze osoby, która pod bezpośrednim nadzorem klienta przetwarza dane osobowe klienta.

Direct recruitment

⁴ Korzystanie z usług pośredników przetwarzających wynagrodzenia jest powszechne w niektórych krajach UE.

Direct recruitment polega na wyszukiwaniu osób poszukujących pracy i dokonywaniu wśród nich selekcji oraz na dostarczaniu klientom wstępnie wyselekcjonowanych kandydatów na określone stanowiska, co może (ale nie musi) doprowadzić do zatrudnienia jednej z wybranych/proponowanych osób na wymienionym stanowisku.

W przypadku otrzymania danych osobowych do celów selekcji to klient jest administratorem takich danych osobowych. Te dane osobowe są zbierane i przetwarzane przez klienta do jego własnych celów. Jednocześnie dostawca usług HR jest również administratorem danych osobowych tych samych kandydatów. Dane osobowe kandydata są przekazywane przed dostawcą usług HR na rzecz klienta – przez jednego administratora drugiemu. Zarówno dostawca usług HR, jak i klient niezależnie określają cele i sposoby przetwarzania takich danych osobowych, a każdy z tych podmiotów jest niezależnie odpowiedzialny za przestrzeganie odnośnych obowiązków wynikających z ustawodawstwa dotyczącego ochrony danych, np. każdy musi przetwarzać dane osobowe zgodnie ze swoją polityką prywatności.

Ogólnie rzecz biorąc, jeśli możliwy do zidentyfikowania kandydat zostaje zaproponowany przez dostawcę usług rekrutacyjnych klientowi, który poszukuje pracownika, to klient przetwarza dane osobowe tego kandydata w ramach etapu przed zatrudnieniem. Jeśli firma rekrutacyjna udostępnia osobę poszukującą pracy z własnej bazy danych, przetwarzanie danych opiera się na jej własnych podstawach prawnych i do jej własnych celów – mamy tutaj do czynienia z relacją niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem.

Recruitment Process Outsourcing (RPO)

Recruitment Process Outsourcing – w przeciwieństwie do direct recruitment opisanego powyżej – umożliwia klientowi outsourcing całości lub części procesu rekrutacji u zewnętrznego dostawcy usług HR. Oznacza to, że dostawca usług HR będzie organizował i koordynował proces rekrutacji klienta w imieniu takiego klienta.

W związku z tym mamy tutaj do czynienia z relacją pomiędzy niezależnym administratorem a podmiotem przetwarzającym, przy czym podmiotem przetwarzającym jest dostawca RPO, który przetwarza dane osobowe w imieniu klienta (niezależnego administratora).

Zasadniczą różnicą w porównaniu z direct recruitment jest to, że w przypadku RPO kandydaci rejestrują się bezpośrednio u klienta⁵, a nie u dostawcy usług HR. Usługa RPO świadczona jest na rzecz klientów w ramach obsługi rejestracji/wniosków, a dostawca takich usług występuje tutaj w roli podmiotu przetwarzającego takie dane. Klient jest niezależnym administratorem zlecającym RPO przetwarzanie danych osobowych.

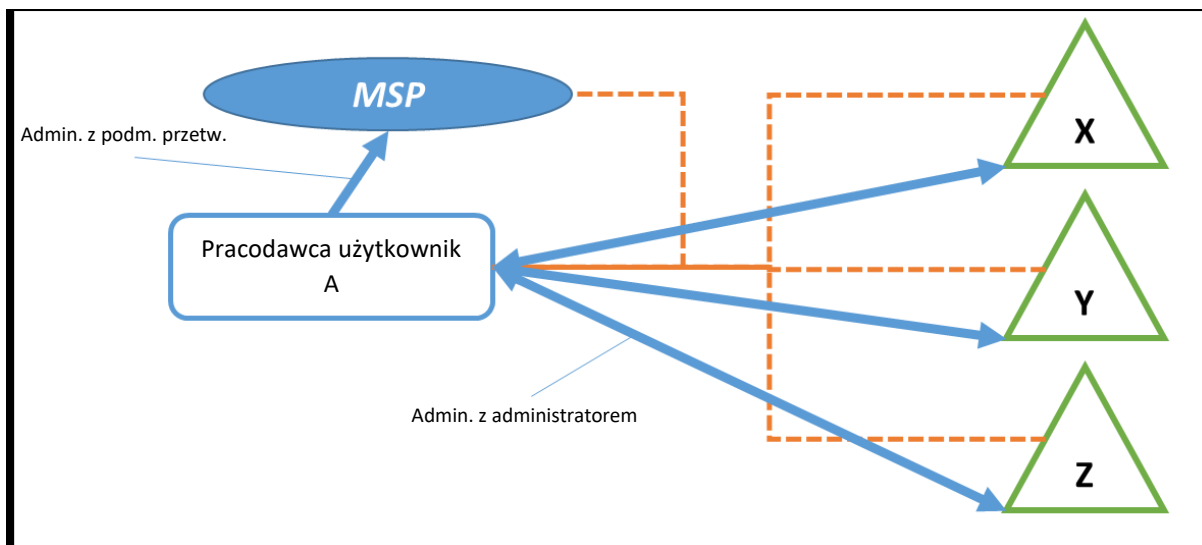
Managed Service Provider (MSP)

W tym kontekście istotne jest, aby faktyczna relacja wynikała z faktycznej sytuacji. Faktyczna usługa MSP może odbiegać od ogólnego opisu przedstawionego poniżej. Od tego właśnie uzależnione są role wynikające z RODO i różne rodzaje relacji.

MSP wspiera klientów w zarządzaniu, przestrzeganiu wymogów, standaryzacji, dostosowywaniu i/lub koordynacji różnych dostawców i wykonawców zapewniających klientowi rozwiązania w zakresie HR. Niemniej MSP nie powierza ani nie zapewnia klientowi pracowników, których dostawca ten sam zatrudnia – działa on jedynie w charakterze pośrednika. W związku z tym podmiot świadczący usługi MSP przetwarza otrzymywane przez klientów informacje dotyczące pracowników (w tym dane osobowe kandydatów, pracowników i/lub osób samozatrudnionych). Robi to w imieniu danego klienta, który określa cele i sposoby przetwarzania. W związku z tym to najprawdopodobniej klient jest niezależnym administratorem, a MSP – podmiotem przetwarzającym dane w imieniu klienta. Mamy tutaj więc do czynienia z relacją niezależnego administratora z podmiotem przetwarzającym. Chcąc zarządzać relacją, w którą zaangażowanych jest wielu stron, należy skoordynować i ujednoczyć różne umowy

⁵ Zdarza się, że usługi RPO świadczone są wspólnie z usługami direct recruitment. W takim przypadku z różnymi usługami związane będą różne role, które trzeba wziąć pod uwagę.

związane z RODO w łańcuchu dostaw talentów, by uniknąć nieporozumień i zadbać o zgodne z przepisami wykorzystywanie danych osobowych.



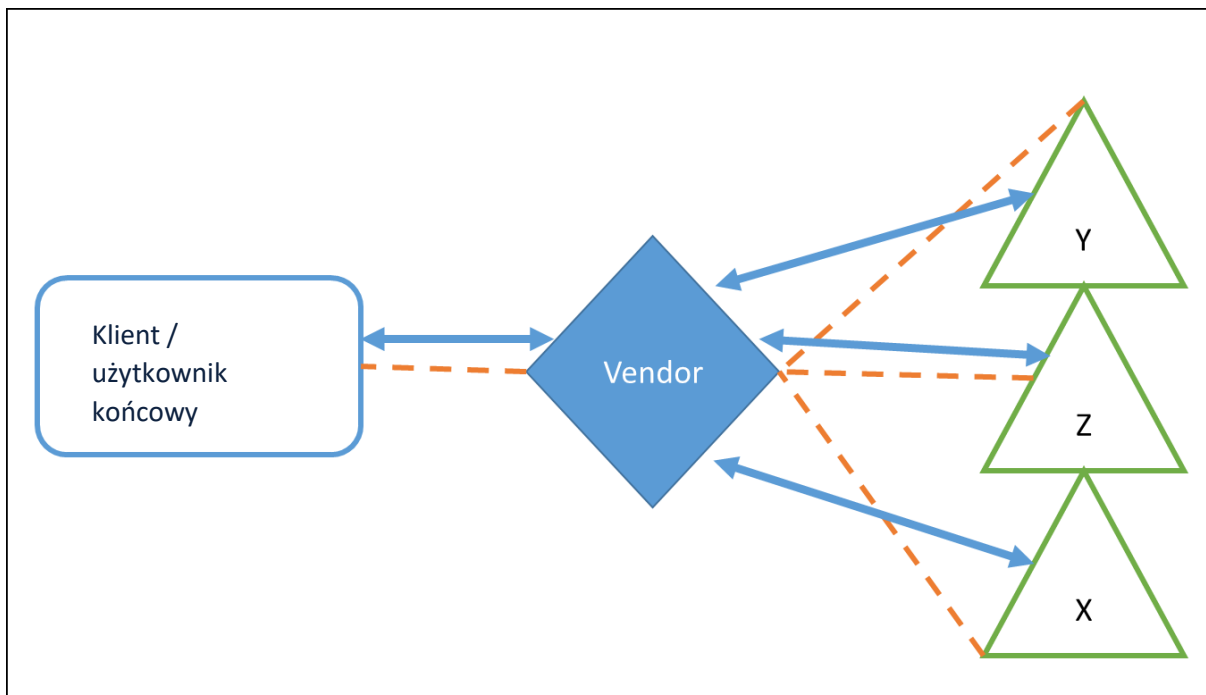
Nie wyklucza to jednak sytuacji, w której pomiędzy klientem a dostawcami rozwiązań HR występuje relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem. Przykładowo, jeśli firma A zleca MSP zarządzanie trzema różnymi agencjami pracy tymczasowej (X, Y i Z), pomiędzy firmą A a każdą z tych agencji istnieje relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem. Firmy X, Y, Z niezależnie przekazują dane osobowe na rzecz MSP, który występuje w charakterze pośrednika (i podmiotu przetwarzającego) firmy A i/lub przekazują je bezpośrednio firmie A. Firmy X, Y i Z są niezależnymi administratorami, ponieważ przetwarzają dane osobowe do własnych celów.

Vendor

W tym kontekście istotne jest, aby faktyczna relacja wynikała z faktycznej sytuacji. Faktyczna usługa vendedora może odbiegać od podanego ogólnego opisu. Od tego właśnie uzależnione są role wynikające z RODO i różne rodzaje relacji. Podobnie jak w przypadku wszystkich innych wymienionych usług świadczenie tej usługi podlega krajowym przepisom ustawowym i wykonawczym.

Vendor zleca zewnętrznym usługodawcom dostarczanie zasobów ludzkich klientowi końcowemu⁶. W przeciwieństwie do MSP (por. wyżej) brak tutaj bezpośredniej relacji pomiędzy dostawcą zasobów ludzkich (X, Y i Z) a klientem będącym pracodawcą użytkownikiem końcowym. Por. model poniżej.

⁶ Dotyczy to zarówno neutral vendor, jak i master vendor. Różnica polega na tym, że dodatkowo poza siłą roboczą zewnętrznych dostawców neutral vendor nie zapewnia własnego personelu.



Istnieją odrębne relacje związane z ochrony danych. Po pierwsze relacja vendedora i klienta powinna być zawsze definiowana jako relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem, ponieważ obie strony (vendor i klient) indywidualnie określają cele i sposoby stosowane wobec danych kierowanych do pracy osób.

Po drugie jest to relacja z dostawcami zasobów ludzkich drugiego poziomu. Najczęściej będzie ona również zdefiniowana w umowie pomiędzy niezależnymi administratorami, ponieważ pracownicy zatrudnieni kaskadowo poprzez vendedora są zazwyczaj zatrudniani przez dostawcę drugiego poziomu.

Czasami vendor może również wykonywać dodatkowe czynności w imieniu klienta (usługi porównywalne do MSP). W takich przypadkach oraz ze względu na ścisły zakres czynności wykonywanych w imieniu klienta, co do których to klient określa cele i sposoby przetwarzania, vendor może działać w charakterze podmiotu przetwarzającego i wówczas wymagana może być umowa powierzenia przetwarzania danych zawarta pomiędzy vendedorem a klientem w odniesieniu do takich konkretnych czynności.

Podobnie jak w przypadku MSP ważne jest, by dostosować i rozgranaczyć różne umowy i zapewnić zgodne z przepisami przetwarzanie danych osobowych przez różne strony w ramach całego łańcucha dostaw talentów.

Career-management/outplacement

Usługi w zakresie career-management i outplacement zazwyczaj zapewniają wsparcie klientom pod kątem ograniczania korzystania z własnych zasobów ludzkich, zapewniając jednocześnie narzędzia na rynku pracy, szkolenia, planowanie finansowe, nawigację w zakresie ubezpieczeń społecznych, doradztwo zawodowe, oceny i inne formy wsparcia dla odpowiednich (przyszłych) zwolnionych pracowników w celu pomyślnego przejścia na rynek pracy i znalezienia nowej pracy, rozpoczęcia działalności gospodarczej itp.⁷ Usługi te często są kontynuowane po rozwiązaniu umowy o pracę między klientem a danym pracownikiem, aby utrzymać wsparcie dla zwolnionych pracowników.

Zazwyczaj pracownicy zaangażowani w ten proces są nadal zatrudniani przez klienta w trakcie nabywania i wdrażania usług w zakresie outplacementu. Biorąc pod uwagę fakt, iż career-management na rzecz (przyszłych) zwolnionych pracowników stanowi odrębną usługę, a każdy z klientów oraz firma

⁷ Usługa career-management obejmuje również usługi dla indywidualnych osób poszukujących pracy/pracowników bez udziału przyszłego, obecnego lub byłego pracodawcy. Nie są one jednak objęte niniejszymi wytycznymi.

świadcząca usługi career-management/outplacement określa swoje własne cele i sposoby przetwarzania odnośnych danych osobowych, mamy tutaj do czynienia z relacją niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem.

Usługi w zakresie outplacement dla zwolnionego pracownika nie zawsze kończą się wraz z ustaniem stosunku pracy. W takim przypadku outplacement jest kontynuowany jako bezpośrednia relacja ze zwolnionym pracownikiem (tj. career-management). W tym przypadku kolejna umowa z (byłym) pracodawcą zwolnionego pracownika nie jest konieczna.

Usługi w zakresie outplacementu mogą podlegać również szczególnym regulacjom krajowym, określającym zakres/szczególną charakterystykę takich usług i/lub ich niezależność od (byłego) pracodawcy (przyszłego) zwolnionego pracownika. W tej sytuacji firma świadcząca usługi w zakresie outplacementu jest niezależnym administratorem, co oznacza, że jest to relacja niezależnego administratora z innym niezależnym administratorem ze względu na przypisane regulacje krajowe, mające zastosowanie wobec dostawcy usług w zakresie outplacementu.

World Employment Confederation - Europe to głos sektora zatrudnienia na szczeblu - europejskim. Organizacja reprezentuje podmioty prowadzące działalność na rynku pracy.

World Employment Confederation - Europe zrzesza 30 krajów i 7 największych międzynarodowych firm oferujących rozwiązania w zakresie dostarczania zasobów ludzkich. Podmioty stowarzyszone w organizacji są więc reprezentatywne dla branży pod względem wielkości i różnorodności. WEC zapewnia wyjątkowy dostęp do europejskich decydentów politycznych (Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Rady) i interesariuszy (związków zawodowych, środowisk akademickich, ośrodków analitycznych) oraz umożliwia zaangażowanie ich w sprawy tego sektora.

World Employment Confederation - Europe dąży do budowania świadomości na temat gospodarczej i społecznej roli, jaką odgrywa sektor zatrudnienia w kontekście dostępu do pracy, adaptacji, bezpieczeństwa i dobrobytu w naszych społeczeństwach. Członkowie WEC zapewniają dostęp do rynku pracy i zatrudnienia ponad 11 milionom ludzi w Europie oraz obsługują rocznie około 1,5 miliona organizacji.