



Personalepolitik Privatlivspolitik Oplysningspligt under rekruttering



1. udgave godkendt

S. 1 af 4
25.05.18

1. Formål

Privatlivspolitikken vedr. oplysningspligt under rekruttering beskriver, hvordan LEGOLAND ApS efterlever EU Persondataforordningen, trådt i kraft 25. maj 2018, samt dansk lovgivning i form af Databeskyttelsesloven vedr. behandling af personlige oplysninger om ansøgere.

2. Gyldighed

Behandling af persondata i tilknytning til rekruttering

Formålet med at indsamle personoplysninger om dig i rekrutteringsprocessen er at vurdere, om du er en kvalificeret kandidat til en ledig stilling hos LEGOLAND Billund.

Når du søger en stilling hos os, modtager og behandler vi en række personoplysninger om dig. Det gør, at vi er dataansvarlige for de personoplysninger, som vi behandler om dig.

Du finder vores kontaktoplysninger her: LEGOLAND ApS, Nordmarksvej 9, 7190 Billund, CVR. 36887613, e-mail info@legoland.dk, hovedtlf.nr. 7533 1333.

3. Definitioner

-

4. Beskrivelse

Når vi modtager din ansøgning

I rekrutteringsprocessen er det de personoplysninger, som fremgår af din ansøgning, CV og andre medsendte dokumenter, der bliver registreret.

Det vil typisk være følgende oplysninger: Navn, adresse, fødselsdato, køn, telefonnummer, e-mailadresse, CPR-nr., ægteskabelig status, uddannelse(r), karrierehistorik samt anbefalinger/referencer.

Vi anvender databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (b) som hjemmel, da der er tale om personoplysninger, som du selv har fremsendt til os med henblik på at blive ansat.

Vi registrerer de fremsendte oplysninger i vores personaleadministrationssystemer.

Vi vurderer ansøgningen

Vi vurderer specifikt hver enkelt ansøgers kvalifikationer i forhold til den opslåede stilling. Når vi har læst ansøgningerne, udvælger vi kandidater til ansættelsessamtale. Øvrige kandidater modtager afslag, når rekrutteringsprocessen er gennemført.

Når vi har udvalgt dig til ansættelsessamtale

I forbindelse med ansættelsessamtalerne noterer vi yderligere oplysninger om dig til brug for det videre rekrutteringsforløb. Endvidere spørges til kørekort, alkohol, straffeattest og eventuelle fysiske eller psykiske forhold, der har eller kan få betydning for din arbejdsdygtighed i den pågældende stilling.

Vi anvender databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (b) som hjemmel, da der er tale om personoplysninger, som du selv oplyser med henblik på at blive ansat.



Personalepolitik Privatlivspolitik Oplysningspligt under rekruttering



1. udgave godkendt

S. 2 af 4
25.05.18

Oplysninger fra sociale medier

Ved rekruttering til stillinger med fokus på kunde- og samarbejdsrelationer kan det være relevant, at vi foretager en søgning på sociale medier såsom LinkedIn, Facebook og Instagram.

Vi anvender interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (f) som hjemmel til at indhente oplysninger om kandidater fra sociale medier. Vi gør det for at kunne vurdere, om du har en profil, der passer ind i virksomheden og i den konkrete stilling.

Oplysninger fra personlighedstest

I forbindelse med rekruttering til nogle stillinger gennemfører vi personlighedstest og færdighedstest (Thomas International PPA og GIA). Vi vurderer altid, om det er relevant i forhold til den pågældende stilling. Formålet med testen er at vurdere dine kompetencer og kvalifikationer som potentiel medarbejder og for at vurdere, om din profil passer ind i virksomheden og den konkrete stilling.

Vi anvender dit samtykke efter databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1) (a) som hjemmel til at behandle disse oplysninger, og du vil derfor blive bedt om at give dit samtykke, inden testen gennemføres. Du kan til enhver tid trække dit samtykke tilbage. Det kan du gøre ved at kontakte os på kontaktoplysningerne ovenfor. Hvis du trækker dit samtykke tilbage, har det først virkning fra dette tidspunkt. Det påvirker derfor ikke lovligheden af vores behandling af oplysningerne frem til tidspunktet, hvor du trækker dit samtykke tilbage.

Straffeattest

I forbindelse med din ansættelse bliver du bedt om at fremskaffe og sende din straffeattest, som vi registrerer og efterfølgende opbevarer. Formålet er at sikre korrekt håndtering af penge, kreditkort, værdier, andres ejendele samt adfærd i forhold til kollegaer og gæster. Vi indhenter kun straffeattest, når du er blevet tilbudt en stilling hos os, og vi vil i den forbindelse først bede om dit samtykke til behandlingen.

Vi anvender dit samtykke efter databeskyttelseslovens § 8, stk. 3 som hjemmel til at behandle disse oplysninger.

Helbredsmæssige forhold

Inden du evt. bliver tilbudt et job hos os, har du pligt til at oplyse, om der er helbredsmæssige forhold, der har eller kan få betydning for din arbejdsdygtighed i den pågældende stilling.

Oplysninger fra tidligere arbejdsgiver

I nogle stillinger er det nødvendigt at indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere. Hvis vi indhenter referencer fra en eller flere af dine tidligere arbejdsgivere, registrerer vi oplysningerne, som vi modtager.

Vi anvender dit samtykke efter databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1) (a) som hjemmel til at behandle disse oplysninger, og du vil derfor blive bedt om at give dit samtykke, inden vi kontakter en eller flere af dine tidligere arbejdsgivere. Du kan til enhver tid trække dit samtykke tilbage. Det kan du gøre ved at kontakte os på kontaktoplysningerne ovenfor. Hvis du trækker dit samtykke tilbage, har det først virkning fra dette tidspunkt. Det påvirker derfor ikke lovligheden af vores behandling af oplysningerne frem til tidspunktet, hvor du trækker dit samtykke tilbage.

Opholds- og arbejdstilladelse

Hvis du på grund af dit statsborgerskab skal have arbejds- og opholdstilladelse for at arbejde lovligt i Danmark, beder vi dig fremvise pas og arbejds- og opholdstilladelse. Kopier af pas og arbejds- og opholdstilladelse opbevares efterfølgende. Dette gør vi både, når du er blevet ansat, og når din arbejds- og opholdstilladelse skal forlænges.



Personalepolitik Privatlivspolitik Oplysningspligt under rekruttering



1. udgave godkendt

S. 3 af 4
25.05.18

Vi anvender databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1) c som hjemmel, når vi indhenter kopi af dit pas og arbejds- og opholdstilladelse, da vi har pligt til at sikre dette efter udlændingelovens § 59, stk. 5.

Opbevaring og sletning

Hvis du får afslag, sletter vi de oplysninger, vi har registreret om dig, inden for 6 måneder. Hvis du bliver ansat, gemmer vi de oplysninger, som har været en del af rekrutteringsprocessen, i din personalemappe.

Opbevare ansøgning med henblik på senere rekruttering

I nogle situationer vil vi gerne gemme din ansøgning, selv om du har fået afslag, med henblik på senere rekruttering. Dette giver du samtykke til i rekrutteringsprocessen.

Andre modtagere der kan behandle dine oplysninger

I forbindelse med rekrutteringsprocessen er der andre, der vil modtage dine personoplysninger. Dette kan være offentlige myndigheder eller udbydere, der leverer systemer og bistår med administrative funktioner, f.eks.:

- Rekrutteringsbureauer
- Thomas International (vores test-leverandør)
- Penneo (vores leverandør i forbindelse med digitale kontrakter)
- Offentlige myndigheder

Dine rettigheder

Efter lovgivningen i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven har du en række rettigheder. Hvis du vil gøre brug af dine rettigheder, skal du kontakte os.

Ret til at se oplysninger (indsigtsret), artikel 15

Du har ret til at få indsigt i de oplysninger, som vi behandler om dig, samt en række yderligere oplysninger.

Ret til berigtigelse, artikel 16

Du har ret til at få urigtige oplysninger om dig selv rettet.

Ret til sletning, artikel 17

I særlige tilfælde har du ret til at få slettet oplysninger om dig, inden tidspunktet for vores almindelige generelle sletning indtræffer.

Ret til begrænsning af behandling, artikel 18

Du har visse tilfælde ret til at få behandlingen af dine personoplysninger begrænset. Hvis du har ret til at få begrænset behandlingen, må vi fremover kun behandle oplysningerne - bortset fra opbevaring - med dit samtykke, eller med henblik på at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, eller for at beskytte en person eller vigtige samfundsinteresser.

Ret til indsigelse, artikel 21

Du har i visse tilfælde ret til at gøre indsigelse mod vores ellers lovlige behandling af dine personoplysninger.

Ret til at transmittere oplysninger (dataportabilitet), artikel 20

Du har i visse tilfælde ret til at modtage dine personoplysninger i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format samt at få overført disse personoplysninger fra én dataansvarlig til en anden uden hindring.



Personalepolitik Privatlivspolitik Oplysningspligt under rekruttering



1. udgave godkendt

S. 4 af 4
25.05.18

Du kan læse mere om dine rettigheder i Datatilsynets vejledning om de registreredes rettigheder, som du finder på www.datatilsynet.dk.

5. Ikrafttræden

Politikken "Privatlivspolitik – oplysningspligt under rekruttering" er trådt i kraft 25. maj 2018.

6. Ansvar

HR er ansvarlig for, at politikken beskriver de faktiske forhold.

7. Henvisninger

Persondataforordningen

www.datatilsynet.dk