Warszawa, dn. 3 listopada 2026 r.

Kandydat pod lupą rekrutera, rekruter pod lupą RODO: o notatkach i ocenach w rekrutacji

„Ładna, zrobi dobre wrażenie na klientach”, „małe dzieci, pewnie będzie brać wolne”. Gdyby kandydaci mogli zajrzeć do niektórych notatek rekrutacyjnych, rozmowa o pracę szybko zamieniłaby się w rozmowę o czymś zupełnie innym.
W rekrutacji dużo uwagi poświęcamy formularzom, zgodom i klauzulom informacyjnym. Tymczasem problem może kryć się w krótkim komentarzu zapisanym po spotkaniu. Dane kandydata obejmują również informacje, które sami o nim tworzymy: oceny, notatki, punktację i uzasadnienia decyzji. Ich także dotyczą zasady RODO.

Rekrutujemy pracownika. Co właściwie oceniamy?

Komentarz „ładna” mówi coś o guście rekrutera, ale niewiele o kompetencjach kandydatki. „Mało energiczny” może zaś oznaczać, że kandydat po prostu nie podziela entuzjazmu prowadzącego rozmowę o ósmej rano.
Podobnie z hasłem „nie pasuje do zespołu”. Czy chodzi o sposób współpracy, czy brak entuzjazmu do firmowych integracji? Bez konkretów łatwo wybrać osobę, z którą najlepiej rozmawiało się o weekendzie.
Ocena powinna dotyczyć wymagań stanowiska i mieć oparcie w informacjach z rekrutacji. Zamiast „nie wygląda na menedżera” lepiej zapisać: „nie przedstawił przykładów zarządzania zespołem, wymaganego na tym stanowisku”.
Nie trzeba pisać wyłącznie miłych rzeczy. Trzeba wiedzieć, po co zapisujemy daną informację. Zgodnie z zasadą minimalizacji danych gromadzimy tylko to, co niezbędne w danym celu. Nie każda myśl rekrutera powinna więc trafić do dokumentacji.
Dotyczy to szczególnie przypuszczeń o zdrowiu czy planach rodzinnych. „Pewnie zaraz pójdzie na macierzyński” nie jest oceną kompetencji. Może natomiast oznaczać gromadzenie zbędnych danych i mieć znaczenie przy zarzucie dyskryminacji.

Siedem punktów na dziesięć. Za co?

Punktacja wygląda profesjonalnie. Tabela, liczby, ranking – od razu robi się bardziej naukowo. Tyle że subiektywne wrażenie wpisane do arkusza nadal pozostaje subiektywnym wrażeniem.
Jeżeli jedna osoba daje punkty za konkretne doświadczenie, a druga za „dobrą energię”, wyniki trudno porównywać. Warto więc ustalić, jakie wymagania oceniamy, co oznaczają poszczególne poziomy punktacji i jakie informacje uzasadniają wynik.
Punktacja przypisana do kandydata również jest jego daną osobową. Zamiana opinii na liczbę nie wyłącza obowiązków wynikających z RODO.

„Przecież to tylko wewnętrzna notatka”

Subiektywne oceny również są danymi osobowymi kandydata. Nie zmienia tego oznaczenie notatki jako „wewnętrznej” ani ograniczenie jej widoczności do rekrutera i menedżera.
Gdy kandydat wystąpi o dostęp do danych, trzeba uwzględnić także jego dane zawarte w notatkach, ocenach i wynikach testów. Nie oznacza to automatycznie przekazania wszystkich dokumentów w całości. Ich fragmenty, a niekiedy całe dokumenty, mogą jednak być niezbędne do zapewnienia wiernej i zrozumiałej kopii danych. Trzeba przy tym uwzględnić prawa i wolności innych osób.

Dobrą zasadą jest więc pisanie tak, żeby później móc rzeczowo wyjaśnić treść komentarza. „To był taki żart między nami” może okazać się mało przekonującym uzasadnieniem.

Kto czyta, gdzie zapisuje i kiedy usuwa?

Komentarze rozproszone między pocztą, komunikatorem i prywatnym arkuszem utrudniają ustalenie, jakie informacje firma posiada i kto ma do nich dostęp. Zwiększają też ryzyko przesłania danych niewłaściwej osobie, nieuprawnionego dostępu czy wycieku.

Dlatego oceny warto przechowywać w wyznaczonym, odpowiednio zabezpieczonym miejscu, np. w systemie ATS z właściwie skonfigurowanymi uprawnieniami. Dostęp powinny mieć wyłącznie osoby, które potrzebują tych informacji do realizacji swoich zadań.

Trzeba też ustalić, jak długo notatki i oceny są potrzebne. Samo pozostawienie ich w archiwalnej rekrutacji nie uzasadnia dalszego przechowywania. Zatrudnienie kandydata również nie oznacza, że wszystkie komentarze z procesu powinny trafić do jego dokumentacji pracowniczej.

Warto zajrzeć do notatek wspólnie z IOD

Warto przejrzeć kilka zakończonych rekrutacji wspólnie z IOD: sprawdzić zakres notatek, uprawnienia dostępu, okresy przechowywania i możliwość realizacji praw kandydatów.

Jeżeli odnalezienie ocen wymaga ustalenia, „kto ma je w swoim Excelu”, jest co uporządkować. IOD pomoże ocenić te praktyki i zaproponować zasady do stosowania na co dzień.

PS. 17 listopada 2026 r. o godz. 10:00 zapraszamy na trzeci i ostatni webinar z cyklu iSecure i Elevato „Akademia. Jak wdrożyć regulacje prawne w ATS?”. Przed nami case studies i odpowiedzi na pytania uczestników, również te, przy których pojawia się myśl: „to skomplikowane”.

Urszula Koc – specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.