



RODO W REKRUTACJI



JAK SZYBKO WDROŻYĆ NOWE PRZEPISY I REKRUTOWAĆ ZGODNIE Z PRAWEM

Opracowanie:

Mariusz Prokopczuk /PROQUEST Consulting Sp. z o.o./

www.proquest.pl

Niniejsze opracowanie podlega prawom autorskim firmy PROQUEST Consulting Sp. z o.o. Wszelkie kopiowanie, dystrybucja, elektroniczne przetwarzanie, przesyłanie zawartości, a szczególnie wykorzystywanie struktury dokumentów do działań zarobkowych jest zabronione.

 **CO TO JEST RODO I KOGO DOTCZY?**

 **DLACZEGO JESTEŚMY STRASZENI RODO?**

 **JAKIE OBOWIĄZKI RODO ZNOSI, A JAKIE WPROWADZA?**

 **CO RODO ZMIENIA W REKRUTACJI?**

 **JAK KROK PO KROKU WDROŻYĆ RODO W REKRUTACJI?**

 **LISTA NIEZBĘDNYCH DOKUMENTÓW**

CO TO JEST RODO I KOGO DOTYCZY

Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych odpowiednik angielski to GDPR /General Data Protection Regulations/ jest to rozporządzenie unijne, którego zadaniem jest uaktualnienie i ujednolicenie zasad w zakresie ochrony i przetwarzania danych osobowych w całej Unii Europejskiej, a więc także w Polsce.

RODO jest rozporządzeniem, a to oznacza, że musi być zastosowane bezpośrednio (nie jest dyrektywą, czyli zaleceniem) jest aktem, który musi zostać wdrożony w każdym z krajów członkowskich - treść we wszystkich Państwach jest taka sama. Warto nadmienić, iż wcześniej obowiązujące w Polsce prawo w zakresie ochrony danych osobowych powstało w 1997 roku, dlatego większość firm nie stosowała się do tych przepisów ze względu na to, iż były one przestarzałe i niedostosowane do obecnej rzeczywistości - mieliśmy martwe prawo.

Wytyczne RODO nie skupiają się na rodzaju technologii i środkach technicznych za pomocą których dane mają być przetwarzane i chronione. RODO formułuje cel, a to Ty musisz zdecydować jak ten cel chcesz osiągnąć, za pomocą jakich środków i technologii. Celem nadrzędnym jest to aby dane, których jesteś administratorem lub procesorem były bezpieczne.

RODO dotyczy wszystkich firm i instytucji, które w jakikolwiek sposób przetwarzają dane osobowe, tak więc dotyczy wszystkich, bo każdy podmiot w szerszym lub węższym zakresie przetwarza dane osobowe, czy to pracowników, czy klientów, czy kandydatów do pracy.

W sposób szczególny należy zwrócić uwagę na obszar rekrutacji, gdyż tutaj TRZEBA właściwie zarządzać bazą danych kandydatów. Niemniej istotny jest obszar sprzedaży i marketingu, gdzie przetwarzane są dane klientów i potencjalnych klientów.

Ten przewodnik nie jest kompleksowym opracowaniem na temat RODO - skupia się wyłącznie a obszarze działań rekrutacyjnych, dlatego też nie omawiam w nim wytycznych RODO, które nie występują w procesie rekrutacji i tym samym nie dotyczą tego obszaru.

DLACZEGO JESTEŚMY STRASZENI RODO

Pierwszy powód jest taki, że w Polsce już od wielu lat jesteśmy straszeni przepisami Unii Europejskiej. Dodatkowo jeśli wytyczne są obwarowane jakimiś sankcjami, to już więcej nie trzeba, aby siać grozę i panikę. Podobnie jest również w przypadku RODO, to prawda sankcje są ogromne 4% całego rocznego obrotu firmy (za rok poprzedni), aż do 20 milionów EURO. Czy każda firma otrzyma aż tak wysoką karę? Oczywiście że nie, są to kary maksymalne.

Z drugiej strony nie namawiam Cię do sprawdzania jaką karę można otrzymać - w mojej ocenie nie warto ryzykować, bo RODO jest całkiem przyjazne, tylko zostało wykorzystane (i to jest drugi powód) przez kancelarie prawne i firmy specjalizujące się we wdrażaniu RODO do napędzenia sobie koniunktury.

Znalezienie firmy prawniczej w pierwszym kwartale 2018 roku, która pomogłaby przy wdrożeniu RODO graniczyło z cudem, a kwoty nawet dla kilku osobowej firmy opiewały w granicach 14-20 tys. złotych. Zatem dla średniej i dużej firmie koszt takiej usługi to co najmniej kilkadziesiąt tysięcy złotych.

Trzeci powód do obawiania się RODO dostarczył nam polski rząd, bo praktycznie do końca nie było nic wiadomo. Projekt ustawy został przyjęty dopiero w marcu 2018 roku. W międzyczasie pojawiło się w mediach mnóstwo niepokojących informacji, szkoleń za które uczestnicy zapłacili nierzadko spore kwoty. A czego się dowiedzieli? W sumie niewiele poza tym, że „jeszcze do końca nie wiadomo jak to będzie” a każdy prawnik do dnia dzisiejszego ma nieco odmienną interpretację. Myślę, że taki zamęt zanim wszystko stanie się jasne potrwa do końca 2018 roku. **Czy warto czekać z wdrożeniem RODO?** **W mojej ocenie nie**, lepiej zrobić już dziś wszystko co można, a później poczynić drobne modyfikacje, niż nie mieć nic, bo wówczas podczas kontroli nie będziesz mieć żadnej racjonalnej linii obrony, a więc brak jakichkolwiek okoliczności łagodzących karę.

JAKIE OBOWIĄZKI RODO ZNOSI A JAKIE WPROWADZA

CO RODO ZNOSI W REKRUTACJI?

1. Konieczność ewidencjonowania osób, które są upoważnione do dostępu do danych osobowych kandydatów – kto z pracowników ma dostęp do jakich danych osobowych. Jaki pracownik ma dostęp do którego klienta lub którego kandydata.
2. Konieczność posiadania instrukcji zarządzania systemem informatycznym
3. Posiadania Polityki Bezpieczeństwa (to nie jest to samo co Polityka Prywatności, która jest wymagana przez RODO)
4. Konieczność zgłaszania do GIODO posiadanego zbioru danych osobowych
5. Funkcję ABI (Administrator Bezpieczeństwa Informacji), zastąpi go Inspektor Ochrony Danych Osobowych
6. GIODO (Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych) został zastąpiony przez PUODO (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych)

CO NOWEGO WPROWADZA RODO W ZAKRESIE REKRUTACJI?

1. Firmy przetwarzające dane osobowe muszą umożliwić kandydatowi korzystanie z szeregu praw, które wprowadza RODO

Mowa między innymi o prawie do bycia zapomnianym (a więc wykreślenia z wszelkich baz na żądanie), prawie do zmiany informacji albo ich przeniesienia do innego administratora danych (na dodatek na ujednoliconym nośniku, tak aby nie pojawiła się trudność z ich odczytaniem w nowym miejscu).

2. Utrudnione jest profilowanie, czyli zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych

Decyzje o wyborze kandydata nie mogą być podejmowane w sposób zautomatyzowany na podstawie profilowania określonych danych.

Niniejsze opracowanie podlega prawom autorskim firmy PROGUEST Consulting Sp. z o.o. Wszelkie kopiowanie, dystrybucja, elektroniczne przetwarzanie, przesyłanie zawartości, a szczególnie wykorzystywanie struktury dokumentów do działań zarobkowych jest zabronione.

3. Wprowadzona zostaje zasada minimalizacji przetwarzanych danych

To oznacza, że firmy powinny gromadzić tylko te dane, które są absolutnie niezbędne do przeprowadzenia procesu rekrutacji. Firma gromadząc dane musi być w stanie udowodnić w razie kontroli, że dane, które pozyskuje od kandydatów są konieczne do właściwego przeprowadzenia procesu rekrutacji.

4. Zmienia się kształt umów o powierzeniu i podpowierzeniu danych

A więc dotyczących sytuacji, kiedy administrator danych osobowych korzysta z pomocy innej firmy i udostępnia jej tego rodzaju informacje (na przykład firmy, które korzystają z różnego rodzaju systemów i platform rekrutacyjnych). Umowy są więc dokładniejsze, bardziej rozbudowane.

5. Zapytania o zgody na przetwarzanie danych osobowych muszą przestrzegać szeregu reguł

Inaczej niż dotąd klauzule informacyjne i zapytania o zgody muszą być napisane przystępnym językiem, zrozumiałym dla kandydata i wyjaśniającym sposób oraz cel przetwarzania jego danych.

6. W przypadku naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych firmy mają obowiązek reagować w czasie do 72 godzin po wydarzeniu

Jeśli nastąpi wyciek danych np. w wyniku kradzieży komputera lub ataku hackerskiego masz 72 godziny na zgłoszenie zaistniałego incydentu. RODO dokładnie opisuje procedurę oraz konstrukcję zgłoszenia, przekazywanego na stronie GIODO.

7. Zmienia się również podejście do samych zbiorów danych osobowych

Zamiast konieczności zgłaszania zbioru bazy danych kandydatów trzeba prowadzić rejestr czynności przetwarzania danych.

8. Zamiast dotychczasowego administratora bezpieczeństwa informacji, którego obecność była dobrowolna, pojawia się inspektor ochrony danych

W niektórych ściśle określonych firmach jego wyznaczenie jest obowiązkowe, te sytuacje są opisane w art. 37 RODO, jednak większość firm nie będzie musiała powoływać takiej funkcji w swojej organizacji.

9. RODO podtrzymuje konieczność upoważniania wybranych pracowników do przetwarzania danych osobowych

Opartego między innymi na zobowiązaniu do zachowania tajemnicy i należytej ochronie tego rodzaju informacji oznacza to konieczność wprowadzenia odpowiednich zapisów w umowie o pracy pracowników, którzy zajmują się rekrutacją i mają dostęp do danych osobowych aplikujących kandydatów.

CO RODO ZMIENIA W REKRUTACJI

- **Kandydaci których masz już w bazie.**

RODO nie uciną zgód, które zostały pozyskane do tej pory na podstawie obowiązujących prawem zgód, takie stanowisko wyraził Generalny Inspektor Danych Osobowych. Jeśli zgody zostały pozyskane w sposób prawidłowy, to obowiązują nadal. Warto przy tej okazji wspomnieć, że jeśli mówimy o zgodach kandydatów, to **w bazie zgodnie z prawem można zostawić tylko tych kandydatów, którzy wyrazili dodatkową zgodę na udział w przyszłych projektach rekrutacyjnych.**

Jeśli takiej zgody nie masz, to należy stworzyć taką klauzulę i rozesłać do wszystkich kandydatów w bazie z prośbą o wyrażenie takiej zgody- dotyczy to głównie agencji rekrutacyjnych, które od wielu lat budują swoje bazy kandydatów i gdyby miały się ich pozbyć, to biznes wielu z nich „zawisłby na włosku”.

Pamiętaj, że w przypadku kontroli musisz takie zgody pokazać (kto, kiedy, jakiej zgody i w jaki sposób udzielił) tak więc w wielu przypadkach bez zastosowania specjalnego systemu informatycznego lub dedykowanej platformy do rekrutacji okaże się to niemożliwe.

- **Obowiązek informacyjny i zgody kandydatów**

RODO nie wymaga pozyskiwania zgód od kandydatów na udział w procesie rekrutacyjnym na który kandydat aplikuje, jeśli ograniczamy się do zbierania podstawowych danych osobowych, takich jak: imię i nazwisko, telefon, e-mail i przebieg kariery zawodowej).

Niniejsze opracowanie podlega prawom autorskim firmy PROGUEST Consulting Sp. z o.o. Wszelkie kopiowanie, dystrybucja, elektroniczne przetwarzanie, przesyłanie zawartości, a szczególnie wykorzystywanie struktury dokumentów do działań zarobkowych jest zabronione.

Nowe przepisy nakładają jednak obowiązek informacyjny, czyli **każdy aplikujący kandydat musi mieć możliwość zapoznania się z klauzulą informacyjną**, w której powinno być napisane m.in. kto jest administratorem jego danych osobowych oraz jakie przysługują mu prawa. **Tutaj jednak też może być problem z udowodnieniem, że dopełniłeś obowiązku informacyjnego jako pracodawca, jeśli nie masz rozwiązania informatycznego**, które w dowolnej chwili jest w stanie dowody zgód wygenerować. Przechowywanie maili z udzielonymi zgodami jest bardzo czasochłonne i niebezpieczne – ale nie niemożliwe, **jeśli ktoś się uprze i znajdzie rozwiązanie, dalej może rekrutować na maila**.

Warto wspomnieć, iż każda firma w obecnej sytuacji powinna zadbać o to, aby na stronie internetowej mieć zakładkę lub dział pt. Polityka Prywatności, gdzie szczegółowo jest opisane to w jakim celu, w jaki sposób i czyje dane Twoja firma przetwarza.

- **Jak powinna brzmieć klauzula informacyjna?**

RODO umożliwia, a wręcz narzuca, aby klauzule były pisane prostym językiem, zrozumiałym dla każdej osoby, która ją czyta. Nie ma zatem obowiązku stosowania przez wszystkich klauzul o jednakowej treści, tak jak to było do tej pory, ale znając życie z biegiem czasu, wszyscy zaczną stosować te same lub bardzo zbliżone klauzule informacyjne lub treści zgód. Pracodawca będzie musiał podać informacje na temat:

- celu przetwarzania danych osobowych kandydata;
- kto jest administratorem danych osobowych kandydata
- kategorii danych jakie będą zbierane
- informacji komu te dane będą powierzane (udostępnianie) lub nie
- informacji o prawach kandydata (prawo do sprostowania, ograniczenia przetwarzania, cofnięcia zgody, prawo do bycia zapomnianym
- informacji o możliwości wniesienia skargi przez kandydata.

Najwygodniejszym sposobem na umieszczenie klauzuli informacyjnej jest wpisanie jej pod ogłoszeniem oraz zamieszczenie checkboxa, który kandydat musi zaznaczyć, żeby móc wysłać C.V. Zaznaczenie checkboxa stanowi jednoznaczny dowód, że kandydat zapoznał się z klauzulą informacyjną. **Warto tutaj podkreślić, że system za pomocą którego zbierasz zgody musi Ci umożliwić ich odtworzenie w przypadku kontroli – kto, kiedy, w jaki sposób i jaką zgodę wyraził.**

- **Pozyskiwanie dodatkowych zgód od kandydatów**

Jeśli chcesz zachować C.V. kandydata w bazie na potrzeby przyszłych rekrutacji, lub potrzebujesz pozyskać dodatkowe dane to musisz otrzymać osobną zgodę od kandydata i być w stanie podczas kontroli udowodnić, że kandydat taką zgodę wyraził. Tutaj zaczyna się problem - **w jaki sposób je pozyskiwać i jak przechowywać** na wypadek kontroli? Wiodące portale z pracą do tych wymogów się dostosowały i takie zgody można zbierać za ich pośrednictwem, ale jeśli firma korzysta z różnych źródeł (różne portale, własna strona internetowa, facebook, itp.) to **zbieranie zgód jest chyba największym wyzwaniem.** Pisanie przez kandydatów ogólnych zgód na przetwarzanie danych w C.V. bez podania nazwy firmy jakiej zgody udzielają nie jest zgodne z prawem i nie zabezpiecza pracodawcy przed konsekwencjami niewłaściwego przetwarzania danych osobowych kandydata.

Tak więc, jeśli ktoś zaaplikuje na maila, należy sprawdzić, czy kandydat wyraził zgodę **Twojej firmie** na przetwarzanie danych osobowych. Ponieważ koniecznie trzeba poinformować kandydata kto przetwarza jego dane i w jaki sposób należy mu każdorazowo przesłać klauzulę informacyjną (chyba, że z klauzulą jest w stanie zapoznać się przed wysłaniem C.V. na przykład na stronie internetowej).

Rozwiązaniem wartym rozważenia są dedykowane systemy rekrutacyjne, gdzie niezależnie czy ogłoszenie z pracą jest umieszczane na tym, czy innym portalu lub własnej stronie internetowej, to kandydat jest każdorazowo przekierowywany do formularza w systemie rekrutacyjnym i tam zaznacza odpowiednie zgody, które są przechowywane przez system tak długo jak dane kandydata się w nim znajdują, czyli do momentu usunięcia.

Z pozyskanych przez nas informacji wynika, że znaczna część portali rezygnuje z opcji wysyłania aplikacji kandydatów do pracodawcy na maila.

Czy zatem RODO kończy erę rekrutacji na maila?

Jeśli ktoś chce rekrutować zgodnie z prawem, to rekrutacja na maila będzie bardzo czasochłonna i przez to uciążliwa, ale nadal możliwa. Powstaje tylko pytanie czy warto „iść pod prąd” i nie mieć do końca pewności, że działa się zgodnie z prawem. Wszystko czego nie jesteś w stanie udowodnić podczas kontroli działa na Twoją niekorzyść.

JAK KROK PO KROKU WDROŻYĆ RODO W REKRUTACJI

ETAP I – Analiza obecnych procesów i potencjalnego ryzyka

W pierwszej kolejności należy rozpisać jak wygląda obecnie realizacja procesu rekrutacyjnego?

1. W jaki sposób pozyskujesz pracowników (ogłoszenia na portalach, ogłoszenia drukowane, ogłoszenie na firmowej stronie internetowej, ogłoszenie na facebooku, linkedin, itp.)?
2. W jaki sposób spływają C.V. (mail, poczta, przynoszone osobiście, logujesz się do panelu i zapisujesz je na dysku, spływają do dedykowanej platformy rekrutacyjnej)?
3. Gdzie przechowujesz C.V. w wersji elektronicznej, gdzie w wersji papierowej, jeśli je drukujesz lub też otrzymujesz w wersji drukowanej?
4. Czy dokumenty aplikacyjne są przechowywane w sposób bezpieczny? Gdzie są przechowywane C.V. papierowe, czy są zamykane w szafie, kto ma do niej klucz, czy jest ryzyko, że ktoś nieupoważniony może mieć do nich dostęp? Jak są przechowywane C.V. w wersji elektronicznej – jeśli na dysku komputera, to czy komputer jest wystarczająco dobrze zabezpieczony przed dostępem osób nieupoważnionych, jeśli korzystasz z laptopa, to czy jest on zabezpieczony przed kradzieżą (np. przyczepiony linką do biurka jeśli pracujesz w pomieszczeniu, którego nie możesz zamknąć na klucz jak z niego wychodzisz. Co się stanie jeśli trzymasz C.V. na poczcie, a komputer Ci się zepsuje i musisz oddać go do naprawy do serwisu zewnętrznego, a na dysku znajdują się C.V.? Czy komputer jest zabezpieczony hasłem, czy ma szyfrowany dysk?
5. Jeśli korzystasz z platformy do rekrutacji, to czy istnieje spis osób, które mają nadany login i hasło dostępu? Kto nadaje hasło, kto informuje administratora systemu o zablokowaniu hasła w

przypadku zwolnienia pracownika? Jak i gdzie są przechowywane hasła dostępu – jakie jest ryzyko, że ktoś może mieć do nich dostęp?

6. W jaki sposób aplikujący kandydaci wyrażają zgodę na udział w rekrutacji, w jaki sposób zapoznają się z polityką prywatności Twojej firmy, czy w ogóle firma posiada spisana politykę prywatności? Co się dzieje z C.V. po zakończeniu procesu rekrutacji? Jeśli przechowujesz C.V. dalej to czy masz stosowną, dodatkową zgodę? Czy wyrażenie zgody za zostawienie aplikacji w bazie jesteś w stanie udowodnić w trakcie kontroli? Co musi zrobić kandydat, aby mógł zostać usunięty z Twojej bazy lub aby mógł zaktualizować swoje dane?
7. Jak teraz są przechowywane dane, czy kandydaci wiedzą jakie mają prawa? Należy rozpisać proces, a następnie zastanowić się gdzie istnieje potencjalne ryzyko przecieku danych uwzględniając zarówno wewnątrz jak i zewnętrzne czynniki ryzyka?
8. Kto w firmie ma dostęp na poszczególnych etapach rekrutacji do danych osobowych kandydatów? Czy te osoby posiadają pisemne upoważnienie lub stosowne zapisy w umowie o pracę o zachowaniu tajemnicy oraz o ewentualnych konsekwencjach za ich ujawnienie lub nieprzestrzeganie procedur w zakresie ochrony danych osobowych?
9. Czy wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie procedur RODO i czy masz na to dowód w postaci pisemnego oświadczenia pracowników?
10. Czy masz powołanego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, jeśli Twoja firma jest zobowiązana przepisami do posiadania takiej funkcji w organizacji?

ETAP II – Opracowanie procedur i niezbędnej dokumentacji

Na bazie przeprowadzonej analizy należy opracować i spisać:

1. Cały proces realizacji procesów rekrutacyjnych i tutaj warto ograniczyć do minimum formy i sposoby otrzymywania C.V. od kandydatów, np. tylko mail, a jeszcze lepiej jeśli wszystkie C.V. trafiają od razu do dedykowanej

platformy, wówczas nawet jeśli otrzymasz aplikację w formie papierowej, to możesz ją zeskanować, załączyć do platformy, a papier pociąć w niszczarce.

2. Zgodnie z opisanym procesem rekrutacyjnym, na każdym etapie, gdzie występują potencjalne ryzyka wycieku, kradzieży danych lub dostępu do nich osób niepowołanych należy opracować i spisać odpowiednie procedury, które będą temu zagrożeniu zapobiegać.

Zgodnie z zasadą Privacy default – **pobieramy tylko te dane, które są niezbędne do realizacji procesu rekrutacji** i musisz potrafić udowodnić podczas kontroli, że dane, którymi dysponujesz są niezbędne do właściwej realizacji rekrutacji.

Jeśli Twoja firma może sobie na to pozwolić, aby wynająć firmę konsultingową, to warto szczególnie na etapie analizy procesów zaangażować firmę zewnętrzną do przeprowadzenia takiego audytu, gdyż pracownicy zewnętrzni pomogą wyłapać więcej zagrożeń, niż zrobicie to we własnym zakresie.

Treści klauzul możecie stworzyć sami, gdyż muszą być zrozumiałe dla osoby, która te klauzule czyta. RODO ułatwia i upraszcza zapisy w tym zakresie – ma być prościej.

Warto też wspomnieć, że RODO nie narzuca środków technicznych jakimi należy zabezpieczać dane osobowe, za to jest odpowiedzialny administrator danych osobowych, czyli firma do której kandydat aplikuje.

Z praktycznego punktu widzenia należałoby ograniczyć liczbę miejsc w których są przechowywane dane osobowe oraz wdrożyć wewnątrzfirmowe procesy i procedury, aby określić zakres odpowiedzialności osób na poszczególnych etapach rekrutacji. Dzięki temu łatwiej będzie chronić dane osobowe pozyskane w procesie rekrutacji i co najważniejsze udowodnić w razie kontroli prawidłowe postępowanie z danymi. **Trzymanie C.V w wielu miejscach (komputer, wydruki C.V.), znacznie utrudnia kontrolę nad dostępem do dokumentów oraz powoduje konieczność mnożenia przepisów i procedur.**

Jedną z kluczowych procedur, które też musicie opracować, to ścieżka postępowania na wypadek wycieku danych. Kto informuje Zarząd/Właściciela firmy, kto zgłasza do UODO? Kto i w jakiej formie prowadzi rejestr wycieku danych?

Proces dostosowania do wymogów RODO może wydawać się kosztowny i czasochłonny jednak należy pamiętać, iż w dłuższej perspektywie czasu (bo nigdy nie wiesz kiedy kontrolerzy zapukają do drzwi), skorzystanie z firmy zewnętrznej i/lub zakup odpowiednich narzędzi informatycznych okaże się tańsze, niż nałożone kary. Należy pamiętać, że nałożenie kary, nie zwolni pracodawcy przed naprawieniem błędu – **w tym wypadku nakłady finansowe będą podwójne**

ETAP III – Szkolenie pracowników

Kiedy zostaną opracowane procesy i odpowiednie procedury, to należy zapoznać z nimi wszystkich pracowników, którzy mają do czynienia z danymi osobowymi, szczególnie pracowników zajmujących się rekrutacją, jak również managerów, którym są przekazywane C.V. w dalszym etapie rekrutacji.

Dzięki takiemu szkoleniu pracownicy będą wiedzieli jakie są procedury i jak powinni na każdym etapie postępować. Celem takiego szkolenia jest omówienie poszczególnych procedur. Pamiętaj też, że przeprowadzenie takiego szkolenia musisz udokumentować – każdy z pracowników powinien podpisać oświadczenie. Przykładowy wzór poniżej:

Oświadczam, że dnia odbyło się szkolenie w zakresie ochrony danych osobowych dla działu HR. Zobowiązuje się do stosowania pozyskanej wiedzy i przestrzegania wymaganych przepisów i procedur na moim stanowisku pracy pod groźbą kar finansowych.

ETAP IV – Audyt lub weryfikacja metodą typu „Tajemniczy Klient”

Ten etap nie jest obowiązkowy, ale pozwala sprawdzić na ile wdrożone procedury są przestrzegane i realizowane w rzeczywistości.

Możliwości sprawdzenia są dwie:

- Audyt wykonany przez firmę zewnętrzną, wówczas masz podkładkę w razie kontroli. Masz wynik audytu, ewentualne zalecenia i po wdrożeniu zaleceń możesz „spać spokojnie”, z pewnością żadna kara nie zostanie nałożona, nawet jeśli kontrolerzy znajdą jakieś

niedociągnięcia. Dlaczego, że zrobiliście wszystko co mogliście, aby dane kandydatów były właściwie chronione i masz na to dowód

- Jeśli jednak chcecie zaoszczędzić lub firmy po prostu nie stać na zamówienie takiego audytu, bo wiadomo, że nikt tego nie robi za darmo, to zostaje metoda „chałupnicza”. Trzeba zrealizować badanie typu „Tajemniczy klient”, czyli „podstawiony” kandydat aplikuje na Twoje ogłoszenie, wymyśla jakiś problem lub żądanie np. sprostowania danych osobowych i sprawdza co się po kolei dzieje, a następnie Ty weryfikujesz postępowanie pracowników z procedurami. Ta metoda ma oczywiście sens, jeśli masz przynajmniej kilku pracowników w dziale HR, bo przecież sam siebie nie będziesz sprawdzać.

LISTA NIEZBĘDNYCH DOKUMENTÓW

Poniższa lista dokumentów, dotyczy wdrożenia RODO w rekrutacji, chociaż większość z nich jest wspólna dla przetwarzania danych również w innych procesach gdzie są przetwarzane dane osobowe (sprzedaż, marketing). Zwracam jednak uwagę, iż w tym opracowaniu ograniczam się wyłącznie do wdrożenia właściwych procedur ochrony danych osobowych w procesie rekrutacji.

- Polityka Prywatności
- Polityka Bezpieczeństwa - nie jest wymagana, ale warto ją mieć
- Wzór klauzuli informacyjnej
- Rejestr czynności przetwarzania
- Umowa powierzenia przetwarzania danych osobowych i rejestr podmiotów
- Upoważnienia do przetwarzania danych
- Oświadczenia osób upoważnionych do przetwarzania danych
- Oświadczenie pracowników o odbyciu szkolenia z procedur RODO
- Rejestr naruszeń oraz wzór protokołu
- Procedura naruszeniowa

Ilość i rodzaj dokumentacji jest uzależniona od narzędzi jakimi posługujecie się w procesie rekrutacji (rekrutacja na maila, czy dedykowana platforma) oraz od wielkości działu rekrutacyjnego.

Dodatkowe dokumenty, które w niektórych wypadkach powinny się pojawić to:

- inwentaryzacja zasobów informacyjnych
- wykaz przetwarzanych zbiorów danych
- tabela scenariuszy dla dokumentów tradycyjnych i elektronicznych
- protokół szacowania ryzyka dla dokumentów elektronicznych i tradycyjnych

Niniejszy raport nie stanowi porady prawnej, jest jedynie opracowaniem mającym na celu wyjaśnienie o co chodzi z RODO i co należy zrobić, aby właściwie zabezpieczyć dane kandydatów oraz rekrutować zgodnie z prawem.

Mając świadomość, że wiele, a może nawet większość podmiotów, szczególnie tych mniejszych, nie skorzysta z firm zewnętrznych do wdrożenia RODO, dlatego chcemy tym raportem przybliżyć zagadnienie RODO w rekrutacji i pomóc wdrożyć właściwe procedury samodzielnie.

Wychodzimy z założenia, że lepiej mieć nie do końca w 100% dobrze wdrożone RODO, niż w ogóle się nie dostosować do nowych przepisów (bo wówczas nie można liczyć na taryfę ulgową podczas kontroli, a kary mogą być bardzo wysokie - do 4% rocznego obrotu rocznie i aż do 20 mln euro).

Dla 100% pewności poprawności wdrożenia procedur RODO, zachęcam do skorzystania z wyspecjalizowanej w zakresie danych osobowych firmy prawniczej, czy to na etapie opracowywania procedur czy w celu przeprowadzenia audytu po samodzielnym wdrożeniu procedur RODO.

Mam nadzieję, że to opracowanie okazało się pomocne w zrozumieniu procedur RODO w procesie rekrutacyjnym.

Mariusz Prokopczuk

/ konsultant biznesowy / PROGUEST Consulting Sp. z o.o.

Zapoznaj się z dedykowaną platformą do rekrutacji spełniającą wymogi RODO
www.proxea.pl