

SZUKAJ POŚRÓD
60 787 OFERT PRACY

Szukaj w serwisie...

Wszystkie branże

Cała Polska

Szukaj ofert pracy

Marketing i reklama
Kadra zarządzająca
Strefa studenta

Internet / E-commerce
Praca fizyczna
Służba zdrowia

Praca jako prawnik
Finanse/Ekonomia
Wszystkie branże >

Praca Łódź
Praca Warszawa
Praca Kraków

Praca Poznań
Praca Wrocław
Praca Kielce

Praca Szczecin
Praca Gdańsk
Więcej miast >

INTERIA.PL > Praca > Jakie dane musimy udostępnić (przyszłemu) pracodawcy?

32 minuty temu

A A A |

Jakie dane musimy udostępnić (przyszłemu) pracodawcy?

Po kilkunastu miesiącach obowiązywania RODO polscy pracodawcy doczekali się nowelizacji przepisów kodeksu [pracy](#). Wprowadzono m.in. katalog informacji, jakie pracodawca zobowiązany jest pozyskiwać od kandydatów do pracy na etapie rekrutacji bądź pracowników w momencie zatrudnienia. Oznacza to jednocześnie, że kandydaci i pracownicy muszą takich informacji udzielić. Z udostępniania niektórych danych zostaliśmy jednak zwolnieni całkowicie.



Jakie dane musimy udostępnić (przyszłemu) pracodawcy? /123RF/PICSEL

Od 4 maja 2019 roku pracodawca może żądać podania od kandydata do pracy następujących informacji: imię ([imiona](#)) i nazwisko kandydata na pracownika, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę (nie musi to być adres, może być nr telefonu lub adres e-mail), [wykształcenie](#), kwalifikacje zawodowe oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

- Okazuje się jednak, że nie każdy kandydat na pracownika jest zobowiązany do ujawnienia wszystkich wymienionych informacji. Jeżeli na danym stanowisku pracy nie jest wymagane określone wykształcenie oraz kwalifikacje, staż pracy,

REKORDOWA LICZBA
OBCOKRAJOWCÓW NA
RYNKU PRACY W HISZPANII

POLECANE OFERTY PRACY

Reklama - praca dla kreatywnych

Programista - zawód przyszłości

Kariera w świecie finansów

Wszystkie oferty pracy >

REKLAMA

przyszły pracodawca nie ma prawa żądać ujawnienia takich informacji - tłumaczy Karolina Wojtas, aplikant adwokacki z kancelarii Duraj Reck i Partnerzy.

Wskazaną nowelizacją ustawodawca zaprzestał w końcu wymagania podawania danych na temat rodziców a także adresu zamieszkania kandydatów. W momencie nawiązania stosunku pracy, pracownik

[zobowiązany](#) jest jednak wskazać

pracodawcy inne dane osobowe, w tym również: adres zamieszkania (niekoniecznie zameldowania), numer PESEL (a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość), inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny (jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy), wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia (jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie), numer rachunku płatniczego (o ile pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych).



Nowy europejski raj dla pracowników [czytaj więcej](#)

AMAZON ZATRUDNIA NOWYCH PRACOWNIKÓW I PODWYŻSZA PENSJE W POLSCE



Od początku lipca Amazon podniesie pensje pracownikom centrów logistyki e-commerce w Polsce. Firma poinformowała też, że w całym kraju prowadzi rekrutację na stanowiska specjalistyczne i początkowe. [czytaj więcej](#)

Dodatkowych danych pracodawca może żądać, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, czyli np. w przypadku osób niepełnosprawnych - stopnia niepełnosprawności oraz okresu niepełnosprawności. Co jednak istotne, pracownik udostępnia powyższe dane wypełniając formularz, kwestionariusz osobowy). Pracodawca nie powinien więc zbierać kserokopii dokumentów potwierdzających informacje wskazane przez pracownika. Może jednak żądać, aby pracownik potwierdził informacje umieszczone w kwestionariuszu, np. pokazując dyplom ukończenia szkoły.

- Regulacji w polskim Kodeksie [pracy](#) doczekały się również dane wrażliwe oraz dane biometryczne.

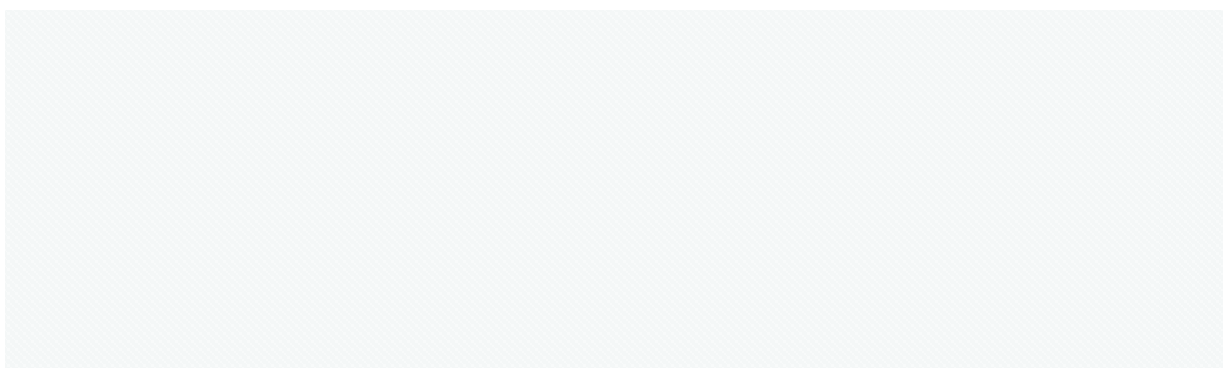
Dane wrażliwe mogą być wyłącznie przetwarzane, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Z kolei przetwarzaniem tych danych mogą zajmować się tylko osoby pisemnie upoważnione przez pracodawcę i zobowiązane do zachowania tajemnicy - tłumaczy Karolina Wojtas.

Z kolei dane biometryczne (np. odciski palców) przetwarzane mogą być oczywiście z inicjatywy pracownika (lub kandydata na pracownika), ale także wówczas, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Ustawodawca jasno podkreślił ponadto, że pracownik nie musi wyrażać zgody na udostępnianie dodatkowych danych osobowych a odmowa nie może spotkać się z negatywnymi konsekwencjami.

Ustawodawca, pod pewnymi warunkami, dopuścił również monitoring pomieszczeń sanitarnych.

Opr. KM



NAJCZĘŚCIEJ CZYTANE



Unia Europejska zmienia prawo na niekorzyść polskich pracowników delegowanych



Zaczął się "brexodus". Polacy opuszczają Wyspy



Żegnamy papierowe zwolnienia lekarskie?



Wyższe zatrudnienie osób w wieku 55+



Sam dodatek funkcyjny u leśnika to nawet 5,8 tys. zł miesięcznie! Tak płacą Lasy Państwowe

ZAKUPY



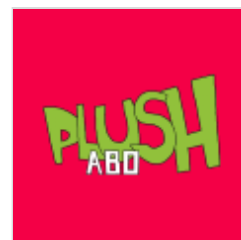
Promocje

na Plus.pl
Zobacz!



Zestaw na lato

na plus.pl
Sprawdź!



MEGA Xiaomi

Redmi Note 7!
Sprawdź >>>



Nowe Samsungi!

Już od 9 zł!
Sprawdź!