

JAKIE DANE MUSIMY UDOSTĘPNIĆ PRZYSZŁEMU PRACODAWCY?

Po kilkunastu miesiącach obowiązywania RODO pracodawcy doczekali się nowelizacji przepisów kodeksu pracy. Jakie prawa i obowiązki zapisano po stronie pracowników i pracodawców

Katarzyna Sklepik
k.sklepik@glos.com

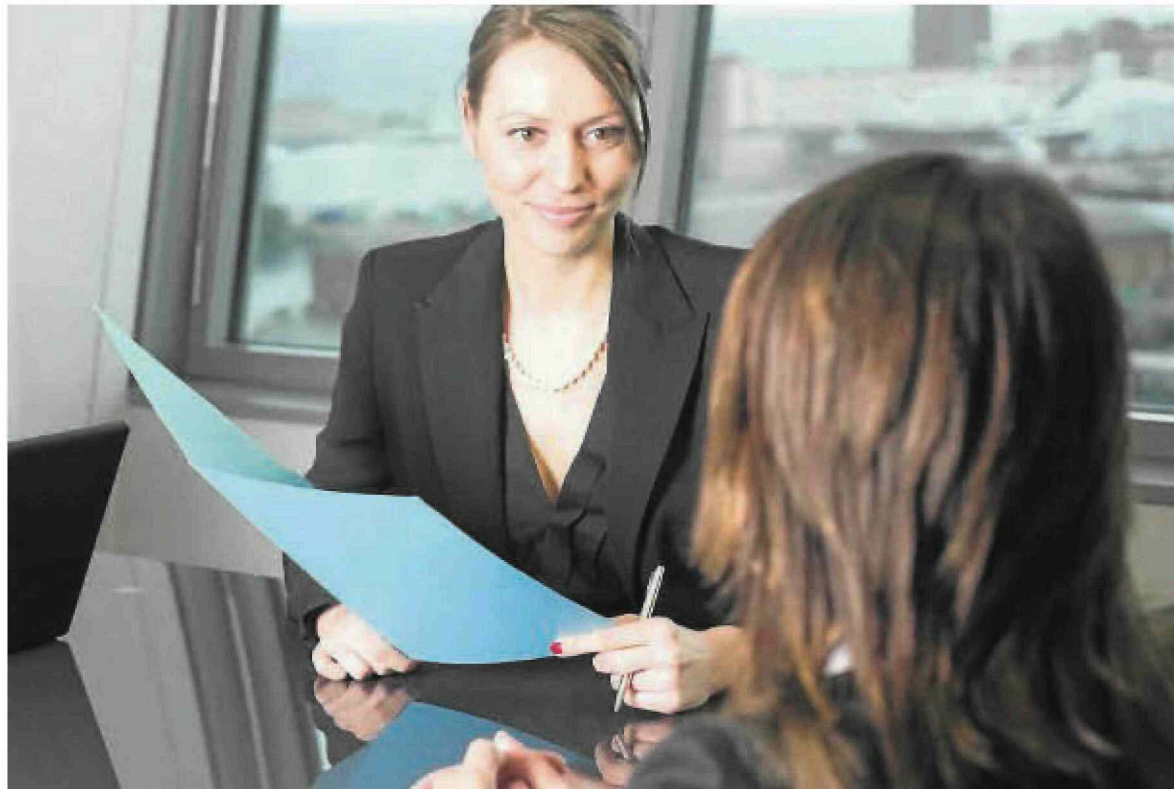
Wprowadzono między innymi katalog informacji, jakie pracodawca zobowiązany jest pozyskiwać od kandydatów do pracy na etapie rekrutacji bądź pracowników w momencie zatrudnienia. Oznacza to jednocześnie, że kandydaci i pracownicy muszą takich informacji udzielić. Z udostępniania niektórych danych zostaliśmy jednak zwolnieni całkowicie.

Wszystkie dane do pracodawcy, ale podawane na raty

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 numer 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, przyszedł 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



Pracodawca może od nas zażądać dodatkowych danych, tylko wtedy gdy są one niezbędne do pracy

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 pra-

cownika 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).

Dodatkowych danych pracodawca może żądać, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, czyli na przykład w przypadku osób niepełnosprawnych – stopnia niepełnosprawności oraz okresu niepełnosprawności. Co jednak istotne, pracownik udostępnia

powyższe dane wypełniając formularz, kwestionariusz osobowy).

Nie kserujemy dokumentów!

Pracodawca nie powinien więc zbierać kserokopii dokumentów potwierdzających informacje wskazane przez pracownika. Może jednak żądać, aby pracownik potwierdził informacje umieszczone w kwestionariuszu, na przykład pokazując dyplom ukończenia szkoły.

Regulacji w polskim Kodeksie pracy doczekały się też dane wrażliwe i 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 (na przykład 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.