

Forum Pracowników Kadr

Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu w pytaniach i odpowiedziach

20 października 2025, godz. 10.00-14.30

Program:

1. Jakich reguł wynikających z RODO należy przestrzegać przy prowadzeniu dokumentacji pracowniczej?
2. Jakich pytań nie należy zadawać podczas rekrutacji?
3. Czy na firmowej stronie internetowej można podawać wyniki rekrutacji?
4. Czy tzw. rekrutacje „ślepe” (ukryte) są zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych?
5. Jakie dane może pobierać pracodawca od kandydata na pracownika a jakie od pracownika?
6. Jakie dodatkowe dane pracodawca może zażądać od kandydata na pracownika i pracownika?
7. Czy pracodawca może żądać podania adresu zamieszkania i numeru PESEL w celu zamieszczenia na skierowaniu na wstępne badania lekarskie?
8. Czy pracodawca może weryfikować autentyczność dokumentów przedłożonych przez kandydata na pracownika na etapie rekrutacji?
9. Czy pracodawca może przechowywać informacje o zainteresowaniach, hobby lub danych wrażliwych przekazane przez kandydatów do pracy na etapie rekrutacji w treści CV lub listów motywacyjnych?
10. Jakich danych biometrycznych i w jakich sytuacjach może zażądać pracodawca?
11. Czy pracodawca może weryfikować posiadanie przez pracowników uprawnień do kierowania pojazdami?
12. Czy pracodawca może upublicznić wyniki konkursu na pracownika miesiąca?
13. Jak należy postąpić w przypadku uzyskania danych osobowych poza okresem rekrutacji (kandydat wysłał CV lub list motywacyjny z własnej inicjatywy)?
14. Czy w aktach osobowych pracodawca można przechowywać CV?
15. Czy można przechowywać dane osobowe kandydatów na pracownika, którzy nie przeszli pozytywnie procesu rekrutacji?
16. Jakie dane może pozyskiwać pracodawca od kandydatów na pracownika i pracowników w oparciu o testy kompetencyjne?
17. Czy można żądać od kandydata na pracownika referencji wystawionych przez poprzedniego pracodawcę?
18. Czy dane o potencjalnych kandydatach na pracowników mogą być pozyskiwane z pośrednictwem portali społecznościowych, np. LinkedIn itp.?
19. Jakie dane można przetwarzać na potrzeby korzystania z tzw. urlopu okolicznościowego?

20. Czy wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę lub zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej w obecności innego pracownika narusza przepisy RODO?
21. Czy w dokumentacji pracowniczej można przechowywać kserokopie:
 - dowodu osobistego, paszportu, prawa jazdy pracownika,
 - skróconego aktu urodzenia, zgony, czy zawarcia małżeństwa,
 - dokumentów legalizujących pobyt pracowników spoza UE.
22. Na czym polega prawo do zapomnienia w kontekście stosunku pracy?
23. Czy pracodawca może ujawnić pracownikowi dane osoby (np. klienta), która złożyła na niego skargę?
24. Czy pracownik służby BHP może utrzymywać nieprawidłowości w zakładzie pracy robiąc zdjęcia pracownikom?
25. Czy niektóre dane o pracowniku (m.in. o wysokości wynagrodzenia) mogą być udostępniane osobom lub podmiotom zewnętrznym w trybie dostępu do informacji publicznej?
26. Jakie uprawnienia posiada pracownik w stosunku do danych, które jego dotyczą (dostęp, sprostowanie, żądanie usunięcia, sprzeciw, ograniczenie przetwarzania)?
27. Czy pracodawca może udostępnić komornikowi numer rachunku bankowego pracownika?
28. Czy pracodawca może pozyskiwać informację o pracowniku w kontekście zadłużenia alimentacyjnego?
29. Jakie dane osobowe członków rodziny pracownika można przetwarzać na potrzeby realizacji prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem?
30. Kto jest zobowiązany dostarczyć pracodawcy zaświadczenie o niekaralności?
31. Czy pracodawca jest zobowiązany zwrócić koszt uzyskania zaświadczenia o niekaralności?
32. Czy w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie pracodawca powinien zamieścić wzmiankę o niepełnosprawności pracownika?
33. Czy można przechowywać w aktach osobowych dane zgromadzone przed wejściem w życie RODO?
34. Czy pracodawca może wymagać od pracownika udostępnienia zdjęcia na potrzeby zatrudnienia (identyfikatory, legitymacje służbowe, zakładowa strona internetowa)?
35. Czy pracodawca może umieszczać na firmowej stronie internetowej imiona i nazwiska pracowników oraz ich firmowe maile i numery telefonów?
36. Czy społeczny inspektor pracy może przeglądać dokumentację pracowniczą w ramach realizacji swych zadań ustawowych?
37. Czy związki zawodowe mogą uzyskać informację o wysokości (najniższego i najwyższego) wynagrodzenia na potrzeby negocjacji płacowych z pracodawcą?
38. Czy związki zawodowe mogą wymagać od pracodawcy udostępnienia informacji o wysokości potrąconych składek związkowych od pracowników?
39. Czy wobec małżonki/ka pracownika w związku z wnioskiem o wypłatę zapomogę/dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należy spełnić obowiązek informacyjny?
40. Jakich zasad należy przestrzegać stosując monitoring?
41. Czy pracodawca może zlecić kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich podmiotowi zewnętrznemu?

42. Czy można zamieszczać powód absencji pracownika na liście obecności?
43. Czy na liście obecności można zamieszczać imiona i nazwiska pracowników?
44. Czy w aktach osobowych można przechowywać notatki służbowe?
45. Gdzie przechowywać upoważnienia do przetwarzania danych osobowych oraz klauzulę informacyjną RODO?
46. Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych pracownika w tym adresu e-mail po okresie zatrudnienia?
47. Jakie reguły rządzą przetwarzaniem danych osobowych na potrzeby ZFŚS?
48. Na czym polega animizacja danych osobowych w dokumentacji pracowniczej?
49. Jakie działania może podjąć organ kontroli w razie stwierdzenia naruszenia danych osobowych?
50. Jak kształtuje się odpowiedzialność pracodawcy w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych? [...]

Prowadzący:

1. **Piotr Wąż**, doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług przy Sądzie Okręgowym w Katowicach.