

**Test wiedzy  
z ochrony danych osobowych z zakresu spraw pracowniczych**

- 1. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych o szczególnej kategorii, tzw. danych wrażliwych nie może być:**
  - a) zgoda na przetwarzanie tych danych osobowych,
  - b) wyrażna zgoda na przetwarzanie tych danych osobowych,
  - c) konieczność wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez pracodawcę lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej,
  - d) niezbędność do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej.
- 2. Pracodawca żąda od pracownika, m.in.:**
  - a) imienia (imion) i nazwiska,
  - b) adresu zamieszkania,
  - c) daty urodzenia,
  - d) wszystkie odpowiedzi są poprawne.
- 3. Monitoring wizyjny w zakładzie pracy, co do zasady, może obejmować:**
  - a) toalety,
  - b) pomieszczenia udostępniane zakładowej organizacji związkowej,
  - c) pomieszczenia biura obsługi interesanta,
  - d) palarnię.
- 4. Ksero dowodu osobistego w aktach osobowych pracownika:**
  - a) może być przechowywane bez zgody pracownika,
  - b) może być przechowywane, ale wyłącznie za dobrowolną zgodą pracownika,
  - c) może być przechowywane, ale wyłącznie za dobrowolną i wyrażną zgodą pracownika,
  - d) nie może być przechowywane.
- 5. Prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych nie wymaga od pracodawcy:**
  - a) spełnienia obowiązku informacyjnego wobec osób przystępujących do PPK,
  - b) zebrania zgody na przetwarzania danych identyfikujących osobę przystępującą do PPK,
  - c) zebrania danych osobowych pracownika w zakresie adresu e-mail lub numeru telefonu w celu udostępnienia ich wybranej instytucji finansowej,
  - d) zawarcia umowy o prowadzenie PPK, zawarcie umowy wynika z przepisów prawa.
- 6. Przekazanie CV pracodawcy przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie:**
  - a) zawsze wymaga wyrażenia wyrażnej zgody na przetwarzanie danych osobowych,
  - b) wymaga wyrażenia wyrażnej zgody na przetwarzanie danych osobowych, jedynie w przypadku gdy pracodawca umieścił ogłoszenie o pracę - wyrażna zgoda nie jest wymagana gdy osoba przekazała CV z własnej inicjatywy gdy rekrutacja nie jest prowadzona,
  - c) nie wymaga wyrażenia wyrażnej zgody,
  - d) wymaga wyrażnej zgody tej osoby wyłącznie w przypadku przetwarzania danych osobowych dotyczących wyroków skazujących i naruszeń prawa.
- 7. W aktach osobowych nie można przechowywać:**
  - a) kserokopii prawa jazdy jako dokumentu potwierdzającego posiadanie przez pracownika kwalifikacji do prowadzenia pojazdu (pracownik wykonuje pracę jeżdżąc samochodem służbowym),
  - b) kserokopii karty pobytu, w przypadku zatrudnienia cudzoziemców,
  - c) odpisu aktu stanu cywilnego, chyba że otrzyma wyrażną zgodę pracownika. W takim wypadku pracodawca może przechowywać odpis aktu stanu cywilnego jednak wyłącznie w celu udokumentowania wystąpienia okoliczność uprawniająca do skorzystania z urlopu okolicznościowego,
  - d) potwierdzenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego, w związku z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem prawnym, gdy jest uprawniony do pozyskania informacji niezbędnych do potwierdzenia niekaralności kandydata/pracownik.
- 8. Utrwalenie i rozpowszechnianie wizerunku pracownika:**
  - a) zawsze wymaga zgody pracownika,
  - b) nie wymaga zgody pracownika w przypadku wykorzystania wizerunku dla celów wewnętrznych pracodawcy, np. identyfikator, legitymacja służbowa, wewnętrzna książka adresowa,
  - c) wymaga wyrażnej zgody pracownika, ponieważ wizerunek może być uznany za dane o szczególnej kategorii, tzw. dane wrażliwe,
  - d) wymaga zgody pracownika, chyba że wizerunek pracownika jest ściśle związany z wykonywanym przez niego zawodem czy charakterem pracy lub wykorzystywanie wizerunku pracownika przewidują przepisy prawa, np. zdjęcie na identyfikatorze pracownika ochrony.
- 9. Orzeczenie lekarskie o niepełnosprawności przekazane przez pracownika:**
  - a) zawiera dane o szczególnej kategorii, tzw. dane wrażliwe,
  - b) wymaga wyrażnej zgody pracownika w celu nadania uprawnień i dalszego przetwarzania,
  - c) wymaga spełnienia obowiązku informacyjnego zgodnie z art. 13 RODO wobec pracownika,
  - d) wszystkie odpowiedzi są poprawne.
- 10. W celu identyfikacji osoby przyjmowanej do pracy na skierowaniu na wstępne badania lekarskie należy podać jej:**
  - a) imię, nazwisko, PESEL i adres zamieszkania,
  - b) imię, nazwisko i adres zamieszkania,
  - c) imię, nazwisko, datę urodzenia i adres zamieszkania,
  - d) imię, nazwisko.