

**Magdalena Rycak**  <https://orcid.org/0000-0002-2849-4511>

Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

## KONTROWERSJE WOKÓŁ PRZETWARZANIA NIEKTÓRYCH RODZAJÓW DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW NA PRACOWNIKÓW NA ŻĄDANIE POTENCJALNEGO PRACODAWCY

### Abstract

#### **Controversies surrounding the processing of certain types of personal data of candidates for employees at the request of a potential employer**

The article discusses the topic of obtaining by employers information concerning their future employees in the provisions on the protection of personal data applicable in Poland.

The main research problem is to determine whether the processing of personal data of candidates for employees at the request of a potential employer has been regulated in the provisions of the Labor Code in a way that allows for their unambiguous interpretation and does not create an opportunity to discriminate candidates for employees in the course of recruitment processes. The first part of the article describes the general principles of the processing of personal data of candidates for employees and the general principles of the protection of personal data of candidates for employees processed at the request of a potential employer.

The following sections focus on more detailed problems, such as: the processing of personal data of a candidate for an employee regarding education, professional qualifications and the course of previous employment, or the processing by a potential employer of the date of birth and PESEL number and residence address of a candidate for an employee.

The summing-up includes the most important *de lege lata* and *de lege ferenda* conclusions resulting from the conducted considerations.

**Keywords:** protection of personal data of candidates for employees, personal data processed at the request of the employer, processing of the PESEL number of the candidate for employees, employment certificate

**Słowa kluczowe:** ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników, dane osobowe przetwarzane na żądanie pracodawcy, przetwarzanie numeru PESEL kandydata na pracownika, świadectwo pracy

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

## Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest wskazanie prawnych granic pozyskiwania przez pracodawców informacji o ich przyszłych pracownikach w kontekście przepisów o ochronie danych osobowych obowiązujących w Polsce.

Głównym problemem badawczym jest ustalenie, czy przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników na żądanie potencjalnego pracodawcy zostało uregulowane w przepisach Kodeksu pracy w sposób, który pozwala na ich jednoznaczną wykładnię i nie stwarza okazji do dyskryminacji kandydatów na pracowników w toku prowadzonych procesów rekrutacyjnych.

Odpowiedni dobór pracowników to jeden z kluczowych warunków prawidłowego funkcjonowania i rozwoju każdej organizacji. Nierzadko w procesie rekrutacji dochodzi do konfliktu interesów przyszłego pracodawcy, który działając w celu zminimalizowania ponoszonego ryzyka osobowego czy socjalnego, dąży do pozyskiwania jak największej liczby informacji o kandydacie do pracy, i kandydata, który życzyłby sobie zapewnienia większej ochrony swoich danych osobowych.

U podstaw prawa do ochrony danych osobowych „leży ochrona prawna godności i życia prywatnego obywatela” (Gersdorf 2005, s. 14–19). Z kolei u źródła prawa do prywatności znajduje się przyrodzona i niezbywalna godność człowieka, która jest wartością absolutną, co oznacza, że „nawet osobie postępującej niegodnie nie można odmówić takiej samej godności równej jakiegokolwiek innej osobie. Tym samym godność jest źródłem praw – wszystkich praw jednostki niezależnie od ich natury – wynikających właśnie z godności przyrodzonej każdej istocie ludzkiej” (Segado 2001, s. 180–181).

Prawo do ochrony prywatności w potocznym rozumieniu można zdefiniować jako wyznaczenie granic osobistych, których społeczeństwo czy władze publiczne nie mają prawa przekraczać bez zgody osoby uprawnionej (Kopff 1972, s. 3–40). Na prawo do ochrony prywatności składa się m.in. prawo kandydata na pracownika do ochrony jego danych osobowych.

Rekrutację określa się w literaturze jako proces pozyskiwania kandydatów i wybór spośród nich najbardziej przydatnych pracowników do organizacji (Wajda 2003, s. 143).

Wśród różnych podziałów proponowanych w literaturze jednym z najczęściej pojawiających się jest podział na rekrutacje wewnętrzne, odbywające się wewnątrz organizacji i dążące do obsadzenia stanowiska pracy osobą wybraną spośród już zatrudnionych pracowników, oraz rekrutacje zewnętrzne, polegające na poszukiwaniu kandydatów na zewnątrz organizacji (Król, Ludwiczynski 2006, s. 200).

Proces rekrutacji zewnętrznej z reguły składa się z następujących etapów:

1. publikacja ogłoszenia;
2. zapoznanie się z dokumentami rekrutacyjnymi;
3. wstępna selekcja kandydatów – wybór kandydatów spełniających wymagania pracodawcy;
4. właściwa selekcja kandydatów za pomocą takich narzędzi jak rozmowa kwalifikacyjna, testy czy też zadania praktyczne;
5. wybór odpowiedniego kandydata, negocjacja warunków umowy i jej podpisanie.

W rezultacie tych działań pracodawca wybiera osobę, którą zatrudni na oferowanym stanowisku pracy, a swoją decyzję podejmuje z reguły na podstawie informacji zawartych w przesłanych przez kandydatów życiorysach oraz innych dokumentach, a także rozmów i testów przeprowadzonych podczas całego procesu rekrutacji.

Zarówno proces rekrutacyjny, jak i zatrudnienie pracownika na konkretnym stanowisku wymaga od pracodawcy przetwarzania licznych danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników.

Warto też na wstępie zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy bardzo oszczędnie regulują status osoby starającej się o pracę, czyli kandydata na pracownika. Do kandydata odnoszą się przepisy art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3c</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.), zakazujące dyskryminacji już na etapie nawiązywania stosunku pracy, oraz art. 22<sup>1</sup>, 22<sup>1a</sup> i 22<sup>1b</sup> k.p., regulujące zakres informacji, jakich pracodawca żąda od kandydata na pracownika.

Wydaje się przy tym, że dla przyznania określonej osobie przymiotu kandydata na pracownika na gruncie przepisu art. 22<sup>1</sup>, 22<sup>1a</sup> oraz 22<sup>1b</sup> k.p. konieczne jest, aby była to osoba starająca się o zatrudnienie u konkretnego pracodawcy, i wykazanie, że rzeczywiście była zainteresowana podjęciem u niego pracy (Wujczyk 2017, s. 443).

Granice pozyskiwania danych kandydatów wyznaczają tu zarówno przepisy dotyczące ochrony danych osobowych, jak i zakaz dyskryminacji wynikający z art. 11<sup>3</sup> k.p., w myśl którego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

## **1. Przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników – ogólne reguły**

Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy są przepisy art. 22<sup>1</sup>–22<sup>1b</sup> k.p. oraz przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1, dalej: RODO).

Przez dane osobowe należy rozumieć wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Możliwą do zidentyfikowania jest osoba fizyczna, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej (art. 4 pkt 1 RODO).

Z kolei „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, takich jak: zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie (art. 4 pkt 2 RODO).

Przetwarzanie należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności (motyw 4 preambuły do RODO).

Pracodawcy przetwarzający dane osobowe pracowników oraz kandydatów na pracowników powinni przede wszystkim stosować się do zasad postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych, o których mowa w art. 5 ust. 1 RODO<sup>1</sup>. Zgodnie z zasadą rozliczalności, o której mowa w ust. 2 art. 5 RODO, administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie tych zasad i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie.

Dane osobowe nie mogą być też zbierane na zapas, „na wszelki wypadek”, tj. bez wskazania zgodnego z prawem celu ich pozyskania i wykazania ich niezbędności dla realizacji tego celu przez administratora.

Nasz ustawodawca skorzystał z przewidzianej w art. 88 RODO możliwości zawarcia w swoich przepisach bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem<sup>2</sup> i w przepisach art. 22<sup>1</sup>–22<sup>3</sup> k.p. uszczegółowił niektóre zagadnienia związane z przetwarzaniem danych osobowych kandydatów na pracowników oraz pracowników.

Należy przy tym podkreślić, że wskazane powyżej przepisy Kodeksu pracy swoim zakresem nie obejmują ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz kandydatów do wykonywania takiej pracy.

W art. 22<sup>1</sup>–22<sup>1b</sup> k.p. w sposób bardziej szczegółowy zostały uregulowane dwie przesłanki przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów na pracowników: wypełnienie

---

<sup>1</sup> Dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości), ograniczenia celu, minimalizacji danych, prawidłowości, ograniczenia przechowywania, integralności oraz poufności.

<sup>2</sup> Na podstawie art. 88 RODO państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy. Przepisy te muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy.

obowiązku prawnego ciążącego na administratorze (art. 22<sup>1</sup> k.p.) oraz zgoda osoby, której dane są przetwarzane (art. 21<sup>1a</sup> i 21<sup>1b</sup> k.p.).

Warto przy tym zauważyć, że fakt uregulowania przez naszego ustawodawcę w sposób bardziej szczegółowy dwóch warunków zgodności przetwarzania z prawem danych osobowych, o których mowa w art. 6 ust. 1 lit. a i c oraz art. 9 ust. 2 lit. a RODO (zgoda oraz wypełnienie obowiązku prawnego ciążącego na administratorze), nie oznacza, że pozostałe z warunków legalności przetwarzania danych, o których mowa w art. 6 oraz 9 ust. 2 RODO, nie będą miały zastosowania w stosunkach pracy<sup>3</sup>. Należy przyjąć jedynie, że zgodnie z dyrektywą zawartą w art. 88 RODO dwie powyższe przesłanki zostały w Kodeksie pracy uregulowane w sposób bardziej szczegółowy niż w art. 6 oraz 9 RODO.

Na podkreślenie zasługuje przy tym fakt, że do wypełnienia przez administratora zasady legalności wystarczające jest oparcie procesu przetwarzania danych wyłącznie na jednej przesłance legalności, ale nie jest też wykluczone równoległe występowanie w danym stanie faktycznym więcej niż jednej z tych przesłanek (Lubasz, Sęczkowski 2016, s. 19 i n.).

## **2. Ogólne zasady ochrony danych osobowych kandydatów na pracowników przetwarzanych na żądanie potencjalnego pracodawcy**

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1. imię (imiona) i nazwisko;
2. datę urodzenia;
3. dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
4. wykształcenie;
5. kwalifikacje zawodowe;
6. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

W porównaniu ze stanem prawnym obowiązującym przed dniem 4 maja 2019 roku<sup>4</sup> pracodawcy stracili uprawnienie w postaci żądania od kandydatów na pracowników danych osobowych dotyczących imion rodziców oraz miejsca zamieszkania. W zamian za to mają żądać podania danych kontaktowych oraz danych związanych z kwalifikacjami zawodowymi kandydatów do pracy.

<sup>3</sup> Zob. uzasadnienie do ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania RODO, s. 24.

<sup>4</sup> 4 maja 2019 roku weszły w życie przepisy ustawy z 21 lutego 2019 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. 2019, poz. 730), które wprowadziły zmiany w zakresie ochrony danych osobowych m.in. w Kodeksie pracy.

W myśl art. 22<sup>1</sup> § 5 zd. pierwsze k.p. udostępnienie pracodawcy danych osobowych kandydata oraz pracownika na żądanie pracodawcy następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą.

Oznacza to m.in., że bez wyraźnej podstawy ustawowej niedopuszczalne jest np. żądanie przez pracodawcę od kandydatów do pracy poddania się badaniom za pomocą poligrafu (wariografu) oraz testów na inteligencję, psychologicznych, psychometrycznych i innych, w przypadku których naruszenie godności i prywatności pracownika jest szczególnie wysokie (Wujczyk 2012, s. 325–326).

*De lege lata* pracodawca nie ma też podstaw prawnych, aby żądać od kandydata przedstawienia mu referencji od poprzedniego pracodawcy. Może to nastąpić wyłącznie za zgodą kandydata. Jednak brak zgody lub jej wycofanie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania takiego kandydata, a także nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji (art. 22<sup>1a</sup> § 2 k.p.). Oznacza to m.in., że kandydat, który nie wyraził takiej zgody, nie może z tego powodu nie przejść do dalszych etapów rekrutacji<sup>5</sup>.

Ustawodawca dopuścił w art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p. możliwość żądania przez pracodawcę podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3 art. 22<sup>1</sup> k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Warto przy tym podkreślić, że w polskim systemie prawnym pracodawca, który domaga się podania od kandydata na pracownika jakichkolwiek dodatkowych informacji, powinien wskazać ustawową podstawę takiego żądania<sup>6</sup>.

Przepis art. 51 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.) wprowadza wymóg ustawowej formy dla ograniczeń prawa do prywatności i autonomii informacyjnej jednostki. Autonomia informacyjna oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym osobom informacji dotyczących siebie, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, jeśli znajdują się w posiadaniu innych podmiotów (wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z 19 lutego 2002 roku, U 3/01 i z 20 listopada 2002 roku, K 41/02).

Za przykład mogą tu służyć przepisy przewidujące wymóg niekaralności czy korzystania z pełni praw publicznych na określonych stanowiskach. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. 2023, poz. 159 tekst jedn. ze zm.), prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w rejestrze, przysługuje pracodawcom w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

---

<sup>5</sup> Zgoda osoby, której dane dotyczą, oznacza dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych (art. 4 pkt 11 RODO).

<sup>6</sup> Należy zauważyć, że w doktrynie prawa pracy wyrażony został też pogląd, że postawą prawną przetwarzania danych pracownika, oprócz ustawy, mogą być też przepisy rozporządzenia (zob. np. Jaśkowski, Maniewska 2009, s. 110), a nawet autonomiczne źródła prawa pracy (zob. np. Dörre-Nowak 2002, s. 96 oraz Wujczyk 2012, s. 168).



Zawody, do których dostęp ograniczony jest ze względu na wymóg niekaralności, to m.in. nauczyciele (art. 10 ust. 8a ustawy z 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, Dz.U. 2021, poz. 1762 tekst jedn. ze zm.), strażnicy graniczni (art. 31 ust. 1 ustawy z 12 października 1990 roku o Straży Granicznej, Dz.U. 2022, poz. 1061 tekst jedn. ze zm.), detektywi (art. 29 ust. 1 pkt 4–6 ustawy z 6 lipca 2001 roku o usługach detektywistycznych, Dz.U. 2020, poz. 129 tekst jedn. ze zm.), osoby ubiegające się o zatrudnienie w podmiotach sektora finansowego (art. 3 ustawy z 12 kwietnia 2018 roku o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego, Dz.U. 2022, poz. 2190 tekst jedn.) – w zakresie dotyczącym skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwa wskazane w ustawie.

W kontekście przetwarzania przez przyszłego pracodawcę danych dotyczących karnych wyroków skazujących kandydata na pracownika zaznaczyć należy, że w myśl przepisu art. 22<sup>1a</sup> § 1 k.p. z możliwości przetwarzania danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika na podstawie ich zgody wyłączone zostały dane osobowe, o których mowa w art. 10 RODO, czyli dane osobowe dotyczące wyroków skazujących oraz naruszeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa. Tego rodzaju dane osobowe mogą być przetwarzane wyłącznie gdy przepis prawa przewiduje obowiązek ich żądania przez pracodawcę lub obowiązek ich udostępnienia przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika.

Przepisy szczególne regulujące wykonywanie niektórych zawodów wskazują często na przesłankę nieposzlakowanej opinii, która jest terminem nieostrym i stanowi zwrot niedookreślony odwołujący się do przesłanek uznaniowych, o charakterze ocennym. Nie stanowi ona jednak podstawy do tego, aby pracodawca miał prawo przetwarzać dane pracownika o jego niekaralności, ponieważ nie wynika to bezpośrednio z przepisów prawa. Pracodawca nie może przetwarzać danych, o których mowa w art. 10 RODO, nawet za zgodą pracownika (UODO 2018, s. 9).

W praktykach rekrutacyjnych zdarza się, że część pracodawców bywa zainteresowana również informacją, czy kandydatka o pracy jest w ciąży. Nie są to jednak praktyki zgodne z obowiązującymi w Polsce przepisami. Od kobiety ubiegającej się o zatrudnienie nie wolno żądać informacji co do stanu ciąży ani poddania się badaniu mającemu na celu ustalenie, czy jest ona w ciąży, z wyjątkiem sytuacji, gdy ubiega się o zatrudnienie przy pracy wzbronionej kobiecie w ciąży (katalog tych prac zawarty został w rozporządzeniu Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz.U. 2017, poz. 796).

*De lege lata* zakres żądanych przez pracodawcę innych danych musi pozostawać w związku z oferowanym stanowiskiem pracy. Przykładowo pracodawca może żądać podania informacji, czy potencjalny pracownik ma prawo jazdy, jeżeli zamierza go zatrudnić na stanowisku kierowcy czy też przedstawiciela medycznego.

W myśl art. 22<sup>1</sup> § 5 zd. drugie k.p. pracodawca może żądać udokumentowania powyższych danych osobowych kandydata w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. W kontekście tego przepisu na uwagę zasługuje problem, czy pracodawca może żądać okazania mu całej treści świadectwa pracy wystawionego kandydatowi przez poprzedniego pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zakres informacji zawartych w świadectwie pracy wyraźnie więc wykracza poza zakres danych, których podania pracodawca żąda od kandydata. Co do części tych informacji istnieją uzasadnione wątpliwości, czy przetwarzanie ich nawet za zgodą kandydata nie wykracza poza zakres danych niezbędnych do jego zatrudnienia; są to np. informacje dotyczące trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy czy też inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Przyszły pracodawca mógłby w ten sposób pośrednio zyskać wiedzę np. o stanie zdrowia kandydata, posiadanych przez niego dzieciach i pełnionych funkcjach rodzicielskich. W związku z powyższym *de lege lata* uzasadnione jest okazanie przyszłemu pracodawcy świadectwa pracy tylko z częścią danych w nim zapisanych, które są pracodawcy niezbędne do zatrudnienia kandydata.

*De lege lata* kandydat może oczywiście pokazać przyszłemu pracodawcy wszystkie dane zawarte w świadectwie pracy, ale powinno się to odbyć z inicjatywy samego kandydata (ze względu na zawarte tam dane szczególnej kategorii) i za jego wyraźną i dobrowolnie wyrażoną zgodą (art. 22<sup>1b</sup> § 1 k.p. oraz art. 9 ust. 2 lit. a RODO).

### **3. Przetwarzane danych osobowych kandydata na pracownika dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia**

W praktyce procesów rekrutacji sporo wątpliwości pojawia się wokół przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Pojawiają się wątpliwości dotyczące zakresu informacji, których podania może żądać pracodawca, możliwości weryfikacji prawdziwości podanych danych na podstawie stosownych dokumentów.

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 2 k.p. pracodawca żąda podania danych osobowych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Rozwiązanie to służy realizacji zasady minimalizacji danych osobowych, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. c) RODO<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Zgodnie z tym artykułem dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.



*De lege lata* w świetle obowiązującego przepisu potencjalny pracodawca, który chciałby przetwarzać któreś ze wskazanych w nim danych, za każdym razem powinien ocenić, czy dane te są niezbędne do realizacji celu, jakim jest zatrudnienie konkretnego kandydata do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Na podstawie art. 20 ustawy z 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe (Dz.U. 2021, poz. 1082 tekst jedn. ze zm.) oraz art. 77 ustawy z 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022, poz. 574 tekst jedn. ze zm.) przez wykształcenie należy rozumieć ukończoną szkołę w obowiązującym systemie edukacyjnym. Składają się na nie specjalność, tytuł zawodowy lub naukowy.

Na gruncie analizowanych przepisów pewne wątpliwości interpretacyjne mogą pojawić się w związku z pojęciem zatrudnienia oraz kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza że przepisy te nie precyzują, jak należy je rozumieć.

Odnosząc się do pojęcia zatrudnienia, za wciąż aktualny należy uznać pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2017 roku (I PK 25/16), zgodnie z którym pojęcie „zatrudnienie” należy rozumieć szeroko, nie tylko jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.).

Znacznie więcej wątpliwości budzi jednak pojęcie samych kwalifikacji zawodowych, które często stanowią decydujące kryterium zatrudnienia kandydata na dane stanowisko pracy, zwłaszcza w dobie tzw. czwartej rewolucji przemysłowej i gospodarki opartej na wiedzy (Kawa 2007, s. 7 i n.; Skrzypek 2009, s. 139–151).

Pojęcie kwalifikacji zawodowych wydaje się przy tym być węższe niż pojęcie kwalifikacji pracowniczych, na które według Urszuli Jackowiak składają się dodatkowo, oprócz kwalifikacji zawodowych, również kwalifikacje obywatelskie i moralne (Jackowiak 1994, s. 11).

O kwalifikacjach pracownika mowa jest m.in. w art. 42 § 4 k.p., zgodnie z którym wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 4 października 2000 roku (I PKN 61/00) przez pojęcie kwalifikacji, o których mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika: jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenia zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolność do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego.

O kwalifikacjach zawodowych mowa jest także w art. 103<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. W świetle tego przepisu należałoby przyjąć, że na kwalifikacje zawodowe składają się wiedza oraz umiejętności pracownika, które pozwalają mu wykonywać określony rodzaj pracy lub zawód, w tym również zawód, do którego dostęp uregulowany jest przepisami szczególnymi, jak np. lekarz, elektryk, kierowca, nauczyciel czy radca prawny.

W myśl art. 102 k.p. kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77<sup>1</sup>–77<sup>3</sup> k.p., w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych.

Uwzględniając cel, jaki przyświeca gromadzeniu tych danych – którym jest podjęcie przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu pracownika, opartej na ocenie jego przydatności do pracy na określonym stanowisku – informacje przekazywane przez kandydata na pracownika muszą być konkretne, tj. nie mogą ograniczać się jedynie do zdawkowej informacji, że odbył jakieś kursy czy ukończył studia, bez wskazywania, jakie dokładnie (UODO 2018, s. 8).

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 5 k.p. pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych kandydata przetwarzanych na żądanie pracodawcy, o których mowa w § 1 art. 22<sup>1</sup> k.p., w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Zdaniem Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO) potwierdzanie prawdziwości dyplomu ukończenia studiów wyższych, jak i innych danych zawartych w dokumentach przedkładanych przez kandydata w toku rekrutacji, poprzez kierowanie zapytań do podmiotów, które wydały te dokumenty, jest niedopuszczalne. Według UODO polski pracodawca co zasady nie przewiduje w przepisach krajowych uprawnienia pracodawcy do występowania do innych podmiotów w celu potwierdzenia lub sprawdzenia prawdziwości dokumentów i danych w nich zawartych przedłożonych przez kandydatów w toku rekrutacji. Jeżeli pracodawca ma podejrzenia, że przedkładany dokument został sfałszowany, powinien złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa określonego w art. 270 § ustawy z 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (Dz.U. 2022, poz. 1138 tekst jedn. ze zm.) (UODO 2018, s. 16).

#### **4. Kontrowersje wokół przetwarzania przez potencjalnego pracodawcę daty urodzenia oraz numeru PESEL i adresu zamieszkania kandydata na pracownika**

Za najbardziej kontrowersyjne dane osobowe, których podania pracodawca żąda od kandydata, należałoby uznać jednak te dotyczące daty urodzenia. W świetle pojawiających się w związku z tym możliwości dyskryminacji kandydatów ze względu na wiek, które to kryterium dyskryminacji pojawia się na naszym rynku pracy wyjątkowo często<sup>8</sup>, *de lege ferenda* należałoby zakazać pracodawcom nie tylko żądania podania tego typu danych od kandydatów na wszelkie stanowiska pracy, ale również możliwości przetwarzania ich za zgodą takiego kandydata.

<sup>8</sup> W Polsce udział osób starszych (tzn. w wieku 60 lat i więcej) w ogóle ludności na koniec 2020 roku wyniósł 25,6%. Według GUS w 2020 roku biernych zawodowo było 85,5% seniorów (Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 roku, GUS, Warszawa, Białystok 2021). Wyniki badania eksperymentalnego i badań ilościowo-jakościowych przeprowadzonych w 2019 roku przez Polski Instytut Ekonomiczny wskazują, że „na polskim rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na wiek, ale nie jest ona właściwie identyfikowana przez osoby dyskryminowane, a jej źródłem nie musi być świadoma kalkulacja, lecz raczej nieświadomione stereotypowe myślenie”. Problem dyskryminacji ze względu na wiek (*ageism*) zdefiniował w 1969 roku amerykański gerontolog Robert Butler, prezes Narodowego Instytutu ds. Starości i Starzenia (zob. Baszczak, Trojanowska, Wincewicz-Price, Zyzik 2021, s. 4–7).

Za wystarczające do przeprowadzenia procesu rekrutacji (a przynajmniej do momentu skierowania kandydata na wstępne badania lekarskie) należałoby uznać tylko oświadczenie kandydata o osiągnięciu pełnoletności oraz – ewentualnie, tam gdzie przepisy szczególne wymagają osiągnięcia określonego wieku, jak np. w odniesieniu do kierowców zawodowych – oświadczenia o osiągnięciu wymaganego tymi przepisami wieku. Dysponowanie przez potencjalnego pracodawcę dokładną datą urodzenia kandydata nie jest w mojej ocenie niezbędne do zatrudnienia go na określonym stanowisku. Tam, gdzie jest to niezbędne, konieczność podania takiej daty powinna *de lege ferenda* wynikać z odrębnych przepisów.

W praktyce powstają też często wątpliwości związane z tym, czy pracodawca może przetwarzać dane kandydata – osoby przyjmowanej do pracy, takie jak PESEL czy też jego adres zamieszkania, w sytuacji gdy pracodawca zdecydował się na zatrudnienie konkretnego kandydata i zamierza skierować go na wstępne badania lekarskie.

Ustawodawca w art. 229 k.p. zobowiązuje pracodawców do kierowania pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie (zwane łącznie badaniami profilaktycznymi) i przechowywania orzeczeń wydanych na ich podstawie. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badanie lekarskie (art. 229 § 4 k.p.).

Zasady kierowania pracownika na te badania regulują przepisy ustawy z 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy (Dz.U. 2022, poz. 437 tekst jedn.), które w art. 12 stanowią, że badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia (pracodawcę) z podstawową jednostką służby medycyny pracy (podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi).

Warto zauważyć, że data zawarcia umowy nie zawsze odpowiada dacie powstania stosunku pracy. W myśl art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

Datą zawarcia umowy jest data kalendarzowa (dzień, miesiąc i rok), w której została zawarta umowa o pracę, czyli zostały złożone zgodne oświadczenia woli pracownika i pracodawcy w przedmiocie co najmniej rodzaju pracy, której wykonywania podejmuje się pracownik (składający się na *essentialia negotii* umowy o pracę).

W przypadku zawarcia umowy o pracę wskutek złożenia oferty, a następnie jej przyjęcia, zostaje ona zawarta w chwili otrzymania przez składającego ofertę oświadczenia o jej przyjęciu – art. 70 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.) w zw. z art. 300 k.p.

Sama data zawarcia umowy o pracę nie zawsze będzie jednak datą nawiązania stosunku pracy. Nabiera ona jednak takiego szczególnego charakteru w przypadku, gdy strony nie określiły w umowie o pracę daty rozpoczęcia pracy. Wówczas w tej właśnie dacie dany podmiot przestaje być kandydatem do pracy, a staje się pracownikiem.

Termin rozpoczęcia pracy może również zostać określony przez wskazanie innego zdarzenia przyszłego, pewnego, o którym przynajmniej w przybliżeniu wiadomo, w jakim czasie ono nastąpi, jak np. dzień rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego (Liszczy 2017, s. 280).

W terminie rozpoczęcia pracy pracownik powinien zgłosić się do pracodawcy w umówionym miejscu gotowy do wykonywania umówionej pracy, a pracodawca ma obowiązek go do tej pracy dopuścić (pod warunkiem posiadania zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku). Podkreślenia wymaga też fakt, że stosunek pracy zostaje nawiązany w tym dniu „niezależnie od tego, czy pracownik faktycznie przystąpił do pracy” (Liszczy 2017, s. 280). Stosunek pracy zostaje nawiązany w dacie określonej w umowie o pracę również wtedy, gdy pracownik rozpocznie wykonywanie obowiązków pracowniczych w późniejszym terminie, np. po wykonaniu wstępnych badań lekarskich.

W praktyce zdarza się też, że kandydat oraz przyszły pracodawca podpisują tzw. list intencyjny, który jest tylko promesą zawarcia umowy o pracę. Może się jednak zdarzyć, że pomimo podpisania listu intencyjnego nie dojdzie do zawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami takiego listu. Na tym etapie procesu rekrutacyjnego nadal dopuszczalne jest żądanie przez przyszłego pracodawcę podania przez kandydata danych osobowych, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. Podpisanie przedmiotowej promesy nie zmienia statusu prawnego kandydata, tj. nie staje się on pracownikiem, a jedynie może żądać zawarcia z nim umowy o pracę.

*De lege lata* kandydat ten może jednak wyrazić zgodę na przetwarzanie dodatkowych danych osobowych. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie (art. 22<sup>1b</sup> § 1 k.p.). Ustawodawca wprost wskazuje przy tym w art. 22<sup>1a</sup> § 2 k.p., że brak zgody lub jej wycofanie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a także nie może powodować wobec niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Oznacza to, że jeżeli na którymś z etapów rekrutacji pracodawca chciałby przetwarzać inne dane niż te, których obowiązek udostępnienia wynika wprost z przepisów rangi ustawowej, to odmowa któregoś z kandydatów udostępnienia tego typu danych nie może skutkować niedopuszczeniem go do dalszych etapów rekrutacji.

*De lege lata* przetwarzanie takich danych osobowych kandydata jak jego PESEL i adres zamieszkania, nawet za jego zgodą, nie jest niezbędne do realizacji celu, którym jest jego zatrudnienie, chyba że mamy już do czynienia z osobą przyjmowaną do pracy.

*De lege lata* dopuszczalne jednak będzie przetwarzanie takich danych kandydata, z którym została już zawarta umowa o pracę z późniejszą datą nawiązania stosunku pracy, w celu wystawienia mu skierowania na wstępne badania lekarskie, tak aby nastąpiła właściwa identyfikacja takiej osoby. Podstawę przetwarzania stanowi tu art. 6 ust. 1 lit. b RODO, który legitymizuje przetwarzanie danych osobowych, gdy jest to niezbędne w celu wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy.

Zgodnie z art. 229 § 4a k.p. wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Wzór skierowania stanowi załącznik nr 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 roku w sprawie

przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2023, poz. 607 tekst jedn.). Wzór ten zawiera także obowiązek wskazania PESEL oraz adresu zamieszkania pracownika, które to dane nie zostały wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. Wprawdzie w objaśnieniach do tego wzoru wskazano, że w przypadku osoby przyjmowanej do pracy podaje się datę urodzenia, to nadal nie zmienia to faktu, że pracodawca powinien wpisać na skierowaniu adres zamieszkania takiej osoby, a PESEL też będzie przetwarzał, tylko nieco później, bo lekarz medycyny pracy wpisuje w zaświadczeniu PESEL takiej osoby<sup>9</sup>.

Minimalny zakres danych, jakie powinna zawierać dokumentacja medyczna w odniesieniu do oznaczenia pacjenta, został określony w art. 25 ust. 1 ustawy z 6 listopada 2008 roku o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. 2022, poz. 1876 tekst jedn. ze zm.) i ma on pozwalać na ustalenie tożsamości pacjenta. Zgodnie z tym przepisem:

dokumentacja medyczna zawiera co najmniej m.in. nazwisko i imię (imiona), datę urodzenia, oznaczenie płci, adres miejsca zamieszkania oraz numer PESEL, jeżeli został nadany, w przypadku noworodka – numer PESEL matki, a w przypadku osób, które nie mają nadanego numeru PESEL – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Wydane przez pracodawcę skierowanie na badania lekarskie stanowi więc element dokumentacji medycznej prowadzonej przez jednostkę medycyny pracy. Jednostka medycyny pracy ma obowiązek weryfikacji tożsamości osoby objętej skierowaniem wydanym przez pracodawcę, tak aby upoważniony pracownik tej jednostki miał możliwość potwierdzenia faktu, że ma do czynienia z osobą objętą skierowaniem pracodawcy w zestawieniu z jej dokumentem tożsamości.

Zgodnie z art. 229 § 1<sup>3</sup> k.p. pracodawca żąda od osoby przyjmowanej do pracy nie tylko orzeczenia lekarskiego, ale i skierowania na badania będącego podstawą wydania tego orzeczenia.

Powyższe regulacje wyjaśniają też powód, dla którego pracodawca ma podstawę prawną, aby wpisywać w skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania wstępne, również PESEL i miejsce zamieszkania osoby kierowanej na badania lekarskie. Wydawane przez pracodawcę skierowanie na badania lekarskie służy spełnieniu obowiązku przeprowadzenia badań lekarskich wynikających z art. 229 k.p., w tym również w odniesieniu do osób przyjmowanych do pracy. Ponadto nie bez znaczenia dla powyższej analizy wydaje się pozostawać fakt, że wydane przez pracodawcę skierowanie na badania lekarskie stanowi element dokumentacji medycznej prowadzonej przez jednostkę medycyny pracy<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Zob. wzór z załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 26 marca 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2015, poz. 457).

<sup>10</sup> Zob. wyjaśnienie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 września 2019 roku, za: *Obowiązki pracodawcy wynikające z RODO 2020*.

## Podsumowanie

Prowadzone rozważania pozwalają stwierdzić, że przetwarzanie danych osobowych kandydatów na pracowników na żądanie potencjalnego pracodawcy zostało uregulowane w przepisach Kodeksu pracy w sposób budzący liczne wątpliwości interpretacyjne, a nawet stwarzający spore zagrożenie dla dyskryminacji pracowników ze względu na wiek. Analizowane przepisy z pewnością wymagają interwencji ustawodawcy.

Prowadzone rozważania pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków *de lege lata* oraz *de lege ferenda*:

1. *de lege lata* pracodawca nie ma podstaw prawnych, aby żądać od kandydata przedstawienia mu referencji od poprzedniego pracodawcy. Może to nastąpić wyłącznie za zgodą kandydata;
2. *de lege lata* uzasadnione jest okazanie przyszłemu pracodawcy świadectwa pracy tylko z częścią danych w nim zapisanych, które są pracodawcy niezbędne do zatrudnienia kandydata;
3. *de lege ferenda* należałoby zakazać pracodawcom nie tylko żądania podawania przez kandydatów do pracy daty urodzenia, ale również możliwości przetwarzania tego typu danych za zgodą takiego kandydata. Tam, gdzie jest to niezbędne, konieczność podania takiej daty powinna *de lege ferenda* wynikać z odrębnych przepisów;
4. *de lege lata* przetwarzanie przez przyszłego pracodawcę PESEL i adresu zamieszkania kandydata na pracownika, nawet za zgodą tego kandydata, nie jest niezbędne do realizacji celu, którym jest jego zatrudnienie, chyba że mamy już do czynienia z osobą przyjmowaną do pracy. W takim przypadku zakres danych osobowych objętych skierowaniem na badania lekarskie nie stanowi naruszenia art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p., gdyż dane te służą przeprowadzeniu weryfikacji tożsamości osoby przyjmowanej do pracy objętej skierowaniem pracodawcy i zgłaszającej się na badania lekarskie w celu realizacji ustawowo określonego celu. Jednostka medycyny pracy ma obowiązek weryfikacji tożsamości osoby, której dotyczy skierowanie wydane przez pracodawcę, tak aby upoważniony pracownik tej jednostki miał możliwość potwierdzenia faktu, że ma do czynienia z właściwą osobą.

## Bibliografia

- Baszczak Ł., Trojanowska M., Wincewicz-Price A., Zyzik R. (2021) *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, Warszawa.
- Dörre-Nowak D. (2005) *Przetwarzanie danych osobowych w związku ze stosunkiem pracy – zagadnienia wybrane*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.
- Gersdorf M. (2005) *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Jackowiak U. (1994) *Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy*, Gdańsk.
- Jaśkowski K., Maniewska E. (2009) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa.



- Kawa P. (2007) *Kapitał ludzki jako czynnik wzrostu gospodarczego w ujęciu nowych teorii wzrostu* [w:] D. Kopycińska (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce*, Szczecin.
- Kopff A. (1972) *Koncepcja prawa do intymności i do prywatności życia osobistego (zagadnienia konstrukcyjne)*, „Studia Cywilistyczne”, t. 20.
- Król H., Ludwicyński A. (2006) *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa.
- Liszczycki T. (2017) *Umowa o pracę* [w:] G. Goździewicz (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 2).
- Lubasz D., Sęczkowski D. (2016) *Nowe europejskie przepisy o ochronie danych osobowych – przygotowania do wdrożenia czas zacząć*, „Compliance”, nr 3.
- Segado E.F. (2001) *Godność człowieka jako najwyższa wartość porządku prawnego w Hiszpanii* [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław.
- Skrzypek E. (2009) *Wiedza jako czynnik sukcesu w nowej gospodarce* [w:] E. Skrzypek, A. Sokół (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, Warszawa.
- Wajda A. (2003) *Podstawy nauki o zarządzaniu organizacjami*, Warszawa.
- Wójcicki M. (2012) *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa.
- Wójcicki M. (2017) *Podmioty prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 1).

## Źródła internetowe

- Obowiązki pracodawcy wynikające z RODO* (2020) „Ubezpieczenia i Prawo Pracy”, nr 18, dodatek nr 17, <https://czasopismaksiegowych.gofin.pl/ubezpieczenia-i-prawo-pracy/5753/spis-tresci> (dostęp: 11.04.2023).
- Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.*, GUS, Warszawa, Białystok 2021.
- UODO (2018) *Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców*, [https://orka.sejm.gov.pl/BOP\\_info.nsf/0/43826AB057FD3661C125832E00368D2F/%24File/Poradnik%20dotyczc%3C%84%E2%80%A6cy%20zatrudnienia.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/BOP_info.nsf/0/43826AB057FD3661C125832E00368D2F/%24File/Poradnik%20dotyczc%3C%84%E2%80%A6cy%20zatrudnienia.pdf) (dostęp: 11.04.2023).

## Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 roku, I PKN 61/00, „Prawo Pracy” 2001, nr 5, poz. 33.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2017 roku, I PK 25/16, OSP 2018, nr 3, poz. 29.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 19 lutego 2002 roku, U 3/01, OTK ZU-A 2002, nr 1, poz. 3.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20 listopada 2002 roku, K 41/02, OTK ZU-A 2002, nr 6, poz. 83.

## Akty prawa

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 2023, poz. 607 tekst jedn.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 26 marca 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 2015, poz. 457.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz.U. 2017, poz. 796.

Ustawa z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, Dz.U. 2021, poz. 1762 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 12 października 1990 roku o Straży Granicznej, Dz.U. 2022, poz. 1061 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny, Dz.U. 2022, poz. 1138 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy, Dz.U. 2022, poz. 437 tekst jedn.

Ustawa z 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym, Dz.U. 2023, poz. 159 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 6 lipca 2001 roku o usługach detektywistycznych, Dz.U. 2020, poz. 129 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 6 listopada 2008 roku o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta, Dz.U. 2022, poz. 1876 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe, Dz.U. 2021, poz. 1082 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 12 kwietnia 2018 roku o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego, Dz.U. 2022, poz. 2190 tekst jedn.

Ustawa z 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2022, poz. 574 tekst jedn. ze zm.