

Dr Małgorzata Mędrała

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ORCID: 0000-0002-0068-2975

e-mail: medralam@uek.krakow.pl

Przetwarzanie danych osobowych w zakresie kwalifikacji osób ubiegających się o zatrudnienie

Processing of personal data relating to employee qualifications

Streszczenie

W niniejszym artykule Autorka przedstawia problematykę przetwarzania danych osobowych w zakresie kwalifikacji osób ubiegających się o zatrudnienie. Analizę prowadzi z perspektywy ochrony interesu publicznego oraz społecznego, jak również ochrony interesów pracodawców-przedsiębiorców. Zwraca uwagę na potrzebę rozróżnienia kwalifikacji (kompetencji) pracowników oraz węższego pojęcia kwalifikacji zawodowych.

Słowa kluczowe

kwalifikacje pracownicze, kwalifikacje zawodowe, pracownik, rekrutacja, dane osobowe

JEL: K31

Abstract

Author in the following article presents the problems of processing personal data relating to qualifications of persons applying for employment. The analysis is conducted from the perspective of protecting the public and social interest, as well as the interests of employers-entrepreneurs. She draws attention to the need to distinguish between employee qualifications (competences) and a narrower concept of professional qualifications.

Keywords

employee qualifications, professional qualifications, employee, recruitment, personal data

Wprowadzenie

W aktualnych realiach rynkowych oraz dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy coraz bardziej rośnie znaczenie kwalifikacji pracowniczych. Z badań rynkowych wynika, że często o lokalizacji inwestycji w konkretnym miejscu mogą decydować wysokie kwalifikacje potencjalnych pracowników (Pracownik coraz bardziej profesjonalny, 2020). Przykładem jest sektor IT. Z kolei na etapie zatrudnienia inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji pracowników wpływa na ich motywację oraz czyni pracodawcę bardziej konkurencyjnym (Czarnik, Górniak, Jelonek, Kasperek, Kocór, Lisek, Prokopowicz, Strzebońska, Szczucka, Worek, 2019, s. 72–73). Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy jest także elementem koncepcji *well-being* (Sutor, 2020). Powyższe rodzi pytania o podstawy prawne pozyskiwania danych osobowych przez pracodawców na

temat kwalifikacji osób ubiegających się o pracę i pracowników. Celem niniejszego tekstu jest ocena obowiązujących polskich rozwiązań w tym zakresie z perspektywy ochrony interesów pracodawców-przedsiębiorców, z uwzględnieniem zasady wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483), ochrony interesu publicznego oraz prawa do prywatności osób ubiegających się o zatrudnienie. Cały system ochrony danych osobowych jest bowiem elementem realizacji prawa do prywatności człowieka, w tym także pracownika i osoby ubiegającej się o pracę. Na tym polu często dochodzi jednak do kolizji z innymi dobrami prawnie chronionymi, jak zasada wolności prowadzenia działalności gospodarczej oraz ochrona interesu publicznego. Wyważenie tych sprzecznych niejednokrotnie interesów (prawa do prywatności oraz wolności działalności gospodarczej i ochrony interesu publicznego) powinno następować z uwzględnie-

niem podstawowej zasady konstytucyjnej, jaką jest zasada proporcjonalności (art. 22, 31 Konstytucji RP) i zasady minimalizacji danych (proporcjonalności, adekwatności) wyrażonej w RODO¹. Przepisy o ochronie danych osobowych z założenia stanowią próbę pogodzenia oszczędzających się interesów, co wynika już z art. 1 RODO, w którym mowa jest z jednej strony o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, a z drugiej strony — o swobodnym przepływie danych osobowych.

Od nowelizacji art. 22¹ k.p., która weszła w życie w dniu 4 maja 2019 r. (ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. 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. z 2019 r. poz. 730), wśród danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od osób ubiegających się o pracę² (oprócz m.in. wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, które pojawiały się już w poprzedniej wersji przepisów) zostały wprost wymienione jako osobna kategoria — dane dotyczące kwalifikacji zawodowych osoby ubiegającej się o pracę. Jest to swego rodzaju nowe rozwiązanie wychodzące częściowo naprzeciw potrzebom pracodawców, pozwalające, a wręcz zobowiązujące pracodawców do weryfikacji kwalifikacji osób ubiegających się o zatrudnienie w szerszym zakresie niż jedynie na podstawie przebiegu ich dotychczasowego zatrudnienia i posiadanego wykształcenia (Mędrała, 2019, s. 56). W niniejszym artykule stawiam tezę, iż za takim rozwiązaniem (eksponowaniem kwalifikacji zawodowych) stoi przede wszystkim interes publiczny i społeczny. Jednocześnie powstaje pytanie, czy obecne rozwiązania kodeksu pracy w zakresie możliwości pozyskiwania danych dotyczących kwalifikacji pracowniczych w sposób wystarczający zabezpieczają także interesy pracodawców-przedsiębiorców w kontekście wolności prowadzenia działalności gospodarczej, która powinna pozwalać na zatrudnianie jak najlepszego personelu. Do przetwarzania danych osobowych w zakresie kwalifikacji dochodzi przy tym nie tylko na etapie rekrutacji pracowników, ale także przebiegu zatrudnienia. W niniejszym artykule skoncentruję się na tych pierwszych.

Obowiązek prawny przetwarzania danych osobowych w zakresie kwalifikacji zawodowych

Ustawodawca przesądza, iż na etapie rekrutacji podstawą przetwarzania danych osobowych w zakresie kwalifikacji zawodowych osób ubiegających się o zatrudnienie jest obowiązek prawny ciążyący na pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. c RODO). W przepisie art. 22¹ k.p. występuje bowiem zwrot „żąda”, co oznacza obowiązek żądania danych w tym zakresie. Pracodawca czyni to jednak tylko

wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Musi zatem każdorazowo dokonać oceny, czy wszystkie z gromadzonych danych są konieczne do celu, jakim jest zatrudnienie określonej osoby na danym stanowisku lub do pracy określonego rodzaju. Jak wskazuje się bowiem w uzasadnieniu projektu ustawy: „nie każdy stosunek pracy uzasadnia bowiem gromadzenie informacji o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych lub przebiegu dotychczasowego zatrudnienia osoby ubiegającej się o zatrudnienie” (*Rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679*). Za takim ograniczeniem stoi niewątpliwie potrzeba respektowania prawa do prywatności osób ubiegających się o pracę.

Zasadą jest, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych, ale również jedynie w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia, a więc z zachowaniem RODO-wskiej zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c RODO). Ustawodawca nie określa przy tym katalogu dokumentów w celu potwierdzenia wskazanych danych. Na ogół przyjmuje się, że w tym zakresie pracodawca ma prawo żądać jako potwierdzenia zdobytych kwalifikacji certyfikatów, zaświadczeń itp. Ewentualne żądanie szczegółowych danych, np. co do przebiegu i wyników poszczególnych egzaminów, musiałoby już mieć szczególne uzasadnienie w rodzaju wykonywanej pracy i będzie raczej wyjątkiem. Dotyczyć to może przykładowo zawodów wysoko kwalifikowanych. Ustawodawca zakłada przy tym, że dane dotyczące kwalifikacji zawodowych zostaną pobrane w zakresie niezbędnym na potrzeby realizacji stosunku pracy już na etapie rekrutacji, albowiem nie rozszerza możliwości ich pozyskania (tak jak to czyni w przypadku danych dotyczących wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia) na okres zatrudnienia pracownika, jeżeli będą one konieczne do korzystania z konkretnych uprawnień pracowniczych (*a contrario* z art. 22¹ § 3 pkt 4 k.p.). Ponadto, inne dane osobowe (poza wskazanym ustawowo katalogiem obligatoryjnych danych pozyskiwanych przez pracodawcę) mogą być pobierane m.in. gdy jest to niezbędne do wypełniania obowiązku lub zrealizowania uprawnienia pracodawcy nałożonego przepisem prawa (art. 22¹ § 4 k.p.). Obowiązek taki może wynikać zarówno z przepisów kodeksu pracy, jak i z odrębnych szczególnych przepisów prawnych dotyczących poszczególnych grup zawodowych. Przykładem może być wymóg nieposzlakowanej opinii, pojawiający się w niektórych pragmatykach służbowych czy testy wiedzy, sprawności fizycznej i psychologiczne w Policji. W tym kontekście pojawia się pytanie o uzasadnienie aksjologiczne wskazanej regulacji w zakresie kodeksowego obowiązku pozyskiwania danych o kwalifikacjach zawodowych, jak również, czy jest możliwe pozyskiwanie szerszego zakresu danych dotyczących kwalifikacji pracowniczych lub szeroko rozumianych kompetencji w oparciu o inne podstawy prawne niż obowiązek prawny.

Pojęcie „kwalifikacji zawodowych”

Mając na uwadze, iż ustawodawca wyodrębnia obok wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, grupę danych osobowych w postaci „kwalifikacji zawodowych”, wskazane jest ustalenie zakresu przedmiotowego tego pojęcia. W tym kontekście na uwagę zasługuje wyróżnienie kilku rodzajów terminów: „kwalifikacji” pracowniczych, w tym „kwalifikacji zawodowych”, „wykształcenia” oraz „przebiegu dotychczasowego zatrudnienia”.

Ustalenie zakresu przedmiotowego pojęcia kwalifikacji zawodowych na gruncie samego kodeksu pracy utrudnia niekonsekwencja ustawodawcy przy używaniu terminologii w tym zakresie. W kodeksie pracy występują bowiem w różnych przepisach terminy samych „kwalifikacji”, jak również „kwalifikacji zawodowych”³. W doktrynie spotkać można dwie grupy poglądów na temat tego, czy pojęcie kwalifikacji pracowniczych jest tożsame z pojęciem kwalifikacji zawodowych czy też są to pojęcia różne zakresowo⁴. W moim przekonaniu istnieją argumenty, by przy pewnych założeniach używać pojęcia „kwalifikacji” pracowniczych jako pojęcia szerszego, nadrzędnego w stosunku do „kwalifikacji zawodowych”. Taka formuła z pewnością daje się obronić na tle proponowanego przez U. Jackowiak szerokiego podziału kwalifikacji pracowniczych na kwalifikacje zawodowe, obywatelskie i moralne (Jackowiak, 1994, s. 11). Przy takim ujęciu pojęcie kwalifikacji pracowniczych jest niewątpliwie pojęciem szerszym niż pojęcie kwalifikacji zawodowych (Mędrala, 2021b, s. 23).

Podobne ujęcie, choć jednak przy węższym rozumieniu „kwalifikacji”, znajduje także oparcie w stanowisku, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2000 r. (I PKN 61/00, OSNP nr 10/2001, poz. 9), stwierdzając, że pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika (jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności), ale także właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego (por. Mędrala, 2021b, s. 23). W doktrynie postuluje się także wprowadzenie wzorem nauk zarządzania nadrzędnego pojęcia „kompetencji” pracowniczych (Budka, 2009, s. 11). Takie podejście otwiera też drogę do możliwości oceny tzw. umiejętności miękkich (jako innych kwalifikacji pracowniczych niż zawodowych) przez pracodawców na etapie rekrutacji oraz zatrudnienia.

Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2017 r. poz. 622), kwalifikacje w zawodzie wyodrębnione w ramach poszczególnych zawodów są opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach jako zestawy oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalające na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych. Jest to zatem dość szerokie ujęcie, aczkol-

wiek ściśle związane z danym zawodem, a nie stanowiskiem czy rodzajem pracy.

Kodeksową definicję podnoszenia kwalifikacji zawodowych wprowadza art. 103¹ 1 k.p. Zgodnie z nim przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Ustawodawca nie łączy przy tym na gruncie tego przepisu kwalifikacji zawodowych z zawodem wykonywanym u danego pracodawcy. Podobnie na gruncie art. 22¹ § 1 pkt 5 k.p. ustawodawca nie odwołuje się do pojęcia „zawodu”, ale określonego rodzaju pracy lub stanowiska. Zgodnie z rozumieniem słownikowym „wiedza” to „1. »ogół wiadomości zdobytych dzięki badaniom, uczeniu się itp.; też: zasób informacji z jakiejś dziedziny«; 2. »znajomość czegoś« (Słownik języka polskiego PWN; <https://sjp.pwn.pl/szukaj/wiedza.html>). Z kolei »umiejętność« to »praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś« (Słownik języka polskiego PWN; <https://sjp.pwn.pl/szukaj/umiej%C4%99tno%C5%9Bci.html>).

W pomocniczym wzorze kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o pracę, opublikowanym na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, przez kwalifikacje zawodowe rozumie się „kursy, studia podyplomowe lub inne formy uzupełnienia wiedzy lub umiejętności”⁵. Natomiast przy wykształceniu podaje się: „zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy”⁶. Przez przebieg dotychczasowego zatrudnienia należy rozumieć wskazanie okresów pracy u konkretnych podmiotów. Ze względu na zwrot „zatrudnienie”, a nie „praca”, uzasadnione jest ich szerokie ujęcie, niezależnie od podstawy zatrudnienia, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2017 r. (I PK 25/16, LEX nr 2273874)⁷.

W świetle powyższego uzasadniony jest wniosek, iż pojęcia wykształcenia, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia i kwalifikacji zawodowych mogą się w pewnej mierze zalegać. Mamy więc do czynienia z połączeniem dwóch aspektów: teoretycznego (wiedzy) oraz praktycznego (umiejętności). W doktrynie prawa pracy wskazuje się na ogół, że na pojęcie „kwalifikacje zawodowe” (art. 103¹ § 1 k.p.) składa się wykształcenie, staż pracy, jak również kwalifikacje rzeczywiste (Ludera-Ruszel, 2012, s. 106; Nycz, 2008; Wiącek, 2009, s. 29; Zieleniecki 2004, komentarz do art. 102, teza 2; Maniewska, 2022, komentarz do art. 102, teza 1; Mędrala 2021b, s. 24); „z reguły (ich określenie — *przyp. Aut.*) następuje przez wskazanie wymaganego wykształcenia oraz stażu pracy na określonych stanowiskach” (Maniewska, 2022, komentarz do art. 102, teza 1).

W świetle powyższej analizy uprawniony jest wniosek, iż w zakres kwalifikacji zawodowych wchodzi niewątpliwie uprawnienia do wykonywania danego zawodu, wynikające z przepisów szczególnych, np. lekarza, radcy prawnego, kierowcy, nauczyciela itp. (Maniewska, 2022, komentarz do art. 102, teza 2). Zakazy zatrudnienia pracowników bez określonych kwalifikacji zawodowych mogą bowiem wynikać jedynie z regulacji państwowych (Dzienisiuk, Skoczyński, 2017, komentarz do art. 102

k.p.). Obowiązek gromadzenia danych od osób ubiegających się o pracę uzasadniony jest zatem w tych sytuacjach interesem publicznym. Dopuszczanie do pracy osób bez uprawnień wymaganych przepisami prawa może być szkodliwe dla bezpieczeństwa i systemu opieki zdrowotnej, jak również innych osób (w tym także pracodawcy).

Pojęcie „kwalifikacji zawodowych” nie może być jednak jedynie utożsamiane z uprawnieniami do wykonywania zawodu. Za szerszym niż pojęcie „uprawnień zawodowych” traktowaniem pojęcia „kwalifikacji zawodowych” przemawia na pewno kodeksowa definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych z art. 103¹ 1 k.p. Przepis ten ani przepis art. 102 k.p. nie zrównują pojęcia „kwalifikacji zawodowych” z uprawnieniami do wykonywania zawodu w rozumieniu przepisów szczególnych. Co więcej, z art. 102 k.p. wynika, że kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77¹–77³ k.p., a w zakresie nieuregulowanym — w przepisach szczególnych. Są to ogólnie rzecz ujmując przepisy płacowe, a więc układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania albo — dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej — przepisy wydane przez ministra właściwego do spraw pracy na wniosek właściwego ministra resortowego. Do takich przepisów należeć będą regulaminy wynagradzania, premiowania, nagród oraz układy zbiorowe pracy. Mogą to być także szczególne przepisy dotyczące niektórych grup zawodowych, np. dla pracowników instytucji kultury (szerzej: Mędrala, 2021a, s. 121 i n.). Ma to przede wszystkim znaczenie w kontekście kształtowania wynagrodzeń pracowników (Dzienisiuk, Skoczyński, 2017, komentarz do art. 102 k.p.)⁸. Powyższe uzasadnia zatem gromadzenie przez pracodawcę danych w tym zakresie, choćby z tego powodu że jego obowiązkiem jest prawidłowe kształtowanie wynagrodzeń pracowniczych i równe traktowanie pracowników w zatrudnieniu, choć jak zauważa się w literaturze, w gospodarce rynkowej znaczenie tych regulacji jest coraz bardziej ograniczone (Raczkowski 2014, komentarz do art. 102 k.p.). Tym samym w zakresie uprawnień zawodowych oraz kwalifikacji zawodowych określonych na poziomie przepisów wewnątrzzakładowych i rozporządzeń wykonawczych podstawą przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie nadal będzie obowiązek prawny. Uzasadnione jest stanowisko, że w tym zakresie pracodawca ma obowiązek „żądać” od kandydata danych na temat jego kwalifikacji zawodowych (art. 22¹ § 1 pkt 5 k.p.).

Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, iż obowiązek weryfikacji przez pracodawców kwalifikacji zawodowych osób ubiegających się o pracę uzasadnia — po pierwsze — ochrona interesów państwowych, albowiem pracodawca nie może powierzyć określonego rodzaju pracy bez wymaganych uprawnień zawodowych, a po drugie — ochrona praw społecznych osób zatrudnionych, albowiem posiadanie danych w tym zakresie warunkuje prawidłowe ukształtowanie wynagrodzenia

za pracę pracownika, realizację zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji. Powyższe z naturalnych powodów służy także ochronie interesów pracodawców, albowiem niezwyfikowanie kwalifikacji zawodowych pracownika naraża pracodawcę na straty materialne, odpowiedzialność względem innych osób, jak również roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu ze strony innych pracowników.

Biorąc pod uwagę ograniczoną liczbę przepisów płacowych określających wymagania od pracowników w zakresie kwalifikacji zawodowych, za dopuszczalne w świetle wymogów współczesnego rynku pracy należy uznać także w świetle art. 22¹ § 1 pkt 5 k.p. zakwalifikowanie jako niezbędne wymogów w zakresie kwalifikacji zawodowych wynikających z samej istoty danego rodzaju pracy, bez których praca ta nie może być *de facto* wykonywana, np. znajomość języka obcego na określonym poziomie w przypadku stałej pracy z klientem obcojęzycznym. Taki pogląd można uzasadniać w oparciu o samą definicję stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), w której określenie rodzaju pracy jest jej elementem przedmiotowo istotnym. Za każdym razem konieczne jest jednak dokonanie testu „niezbędności” podania przez kandydata określonych kwalifikacji zawodowych (a więc wiedzy lub umiejętności) do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a tym bardziej sposobu ich udokumentowania. W tym zakresie ocena pracodawcy wymaga wyjątkowej ostrożności.

Badanie umiejętności miękkich i innych kwalifikacji

Biorąc pod uwagę możliwość szerokiego ujęcia kwalifikacji pracowniczych, nie ograniczającego się jedynie do kwalifikacji zawodowych, powstaje pytanie o możliwość weryfikacji innych kwalifikacji, w tym dopuszczalność stosowania testów sprawdzających (np. kompetencyjnych, psychologicznych) na kolejnych etapach rekrutacji osób ubiegających się o zatrudnienie. W literaturze wskazuje się, iż w procesie selekcji mogą być wykorzystywane trzy typy testów: testy osobowości, testy zdolności, testy wiedzy (Piotrowska, 2022). Pierwsze dwa są charakterystyczne dla psychologii, a ostatnie dla pedagogiki (Piotrowska, 2022). Mniejsze wątpliwości wywołują te ostatnie. W przypadku pierwszych dwóch testów niejednokrotnie badane są tzw. umiejętności miękkie, przez które w nauce o zarządzaniu rozumie się cechy psychofizyczne i umiejętności społeczne, które decydują o tym, jak ktoś się zachowuje, dogaduje z innymi ludźmi czy też organizuje swoją pracę (*Encyklopedia zarządzania*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Umieję%C4%99tno%C5%9Bci_mi%C4%99kkie). W przypadku wskazanych testów możemy mieć do czynienia zarówno z danymi zwykłymi, jak i szczególnymi kategoriami danych osobowych w rozumieniu art. 9 RODO (powszechnie nazywanymi danymi wrażliwymi lub sensytywnymi). Przykładem danych zwykłych są wyniki sprawdzenia wiedzy. Przykładem drugiej kategorii danych mogą być dane dotyczące zdrowia, zwłaszcza z zakresu psychologii.

Utrwalone wyniki takich testów stanowią materiały związane z rekrutacją, zawierające określone dane osobowe o kwalifikacjach osób ubiegających się o pracę. Dane te mogą być przetwarzane w sposób całkowicie lub częściowo zautomatyzowany lub też w sposób inny niż zautomatyzowany, stanowiąc część zbioru danych, jakim jest proces rekrutacji. Tym samym podlegają pod przepisy unijne (art. 2 ust. 1 RODO) oraz krajowe (kodeks pracy) w zakresie przetwarzania danych osobowych. Powstaje zatem pytanie o legalność przetwarzania danych osobowych w tym zakresie.

Spotkać można stanowisko, iż biorąc pod uwagę dotychczasowe rozumienie dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (jakimi są różnego rodzaju dyplomy, świadectwa, zaświadczenia lub inne dokumenty uprawniające do wykonywania danego zawodu), nie jest uprawnione rozszerzanie tej kategorii danych osobowych również na kwalifikacje wynikające z testu osobowościowego (Bieniek, 2020). D. Dörre-Kolasa słusznie dopuszcza taką możliwość, przy stosowaniu szerokiego ujęcia kwalifikacji zawodowych pracowników, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 61/00, MoP 2001, nr 11 (Dörre-Kolasa, 2021, komentarz do art. 22¹ k.p., teza 5). Co istotne, należy zauważyć, iż w wyroku tym Sąd Najwyższy odwołał się do art. 42 § 4 k.p., w którym mowa jest o „kwalifikacjach”, a nie „kwalifikacjach zawodowych”, co stanowi argument wzmacniający tezę o szerszym rozumieniu pojęcia „kwalifikacji” niż „kwalifikacji zawodowych” na potrzeby podstaw przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie. Pracodawca może pozyskiwać w ramach wszelkiego rodzaju testów wyłącznie dane niezbędne do wykonywania pracy, o którą ubiega się kandydat.

Jako możliwe podstawy przetwarzania danych osobowych w przypadku różnego rodzaju testów kompetencyjnych oraz innych kwalifikacji niż wynikające z art. 22¹ § 1 pkt 5 k.p. w przypadku danych zwykłych można rozważać art. 6 ust. 1 lit. f RODO, tj. prawnie uzasadniony interes realizowany przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą⁹; art. 6 ust. 1 lit. b RODO, tj. gdy przetwarzanie jest niezbędne do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy lub też zgodę kandydata (art. 6 ust. 1 lit. a RODO oraz art. 22^{1a} k.p.).

Z praktycznego punktu widzenia rozważane w pierwszej kolejności powinny być przede wszystkim dwie pierwsze przesłanki¹⁰. W przypadku prawnie uzasadnionego interesu administratora danych jest wymagane przeprowadzenie tzw. testu równowagi (por. UODO, 24.09.2020 r.), tj. przesądzenie nadrzędności prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią nad interesami lub podstawowymi prawami i wolnościami osoby, której dane dotyczą, wymagającymi ochrony danych osobowych. Przesłanka ta może znaleźć zastosowanie w przypadku testów wiedzy lub umiejętności praktycznych. W przy-

padku jednak testów, w których będzie zachodziło ryzyko przetwarzania danych szczególnej kategorii, przesłanka ta będzie już trudna do obrony.

Z kolei przesłanka podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy (art. 6 ust. 1 lit. b RODO), będzie legalizowała sytuację, w których to pracodawca przedstawi propozycję zawarcia umowy, a kandydat wyrazi co najmniej rzeczywiste zainteresowanie przedstawioną propozycją (Barta, Kawecki, Litwiński, 2021, komentarz do art. 6, teza 37). W takiej sytuacji osoba ubiegająca się o zatrudnienie akceptuje ofertę pracy na wymaganiach kwalifikacyjnych ustalonych przez pracodawcę i w tym celu podaje wskazane dane lub też godzi się na proponowaną przez pracodawcę ich weryfikację. Podanie tych danych leży więc w interesie osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Odnośnie tej przesłanki spotkać można jednak bardziej rygorystyczne poglądy, iż znajduje ona zastosowanie tylko wtedy, gdy to podmiot danych samodzielnie inicjuje podjęcie wskazanych działań przez administratora (Lubasz, Chomiczewski, 2018, s. 365), z czym w przypadku rekrutacji może zachodzić wątpliwość. Ponadto, przesłanka ta również nie znajdzie zastosowania w przypadku gdy będzie występowała potencjalna możliwość przetwarzania danych szczególnej kategorii.

Dlatego też moim zdaniem w przypadku braku spełnienia testu proporcjonalności z art. 6 ust. 1 lit. f RODO i możliwości pojawienia się w trakcie testów dla kandydatów danych szczególnej kategorii podstawą przetwarzania danych pozostanie jedynie zgoda kandydata (art. 6 ust. 1 lit. a oraz art. 9 ust. 2 lit. a RODO). W zakresie wymogów zgody zastosowanie znajduje art. 22^{1a} k.p. Zgoda taka musi spełniać ogólne wymogi zgody w świetle RODO, tj. być wyrażna, konkretna, jednoznaczna, dobrowolna (por. art. 4 pkt 11 oraz motyw 43 i 155 RODO). Czasami zgoda taka może leżeć w interesie samego kandydata, który podając niektóre dodatkowe dane może zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie. Nie dotyczy to oczywiście każdego przypadku, albowiem w niektórych sytuacjach w interesie kandydata może leżeć niepodawanie niektórych danych. Zgodnie ze znowelizowanym od 4 maja 2019 r. przepisem art. 22^{1a} k.p. zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wskazane w przepisach, z wyjątkiem danych osobowych dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych. Przetwarzanie danych za zgodą 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. Jednocześnie jednak 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. Tym samym znaczenie zgody w procesie rekrutacji może okazać się w praktyce wątpliwe. Odmowa udzielenia zgody nie może przede wszystkim stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia.

Jeszcze bardziej rygorystyczne przesłanki ustawodawca przewiduje w przypadku zgody osoby ubiegającej się

o pracę na przetwarzanie szczególnych kategorii danych, np. dotyczących zdrowia, albowiem jej udzielenie następuje wyłącznie z inicjatywy takiej osoby (art. 22^{1b} § 1 k.p.). Biorąc pod uwagę aktualne stanowiska organów nadzorczych w zakresie zgody pracowniczej na przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych (zwłaszcza w kwestii kontroli trzeźwości) udzielenie takiej zgody będzie mogło być poddawane w wątpliwość.

W *Poradniku dla pracodawców*, opublikowanym na stronie UODO (*Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców, Poradnik RODO*, s. 12), jako przykład postępowania kwalifikacyjnego, które składa się m.in. z testu sprawności fizycznej, testu psychologicznego oraz ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Policji wskazuje się wymogi wynikające z konkretnego przepisu ustawy, tj. art. 25 ust. 2 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2021 r. poz. 1882). Tym samym z powyższego można pośrednio wnioskować, że według UODO bez przepisu szczególnego testy tego rodzaju nie powinny być przeprowadzane. Na dzień dzisiejszy nie ma jednak utrwalonej praktyki w tym zakresie.

O ile więc można wskazać argumenty za dopuszczalnością przetwarzania w ramach takich testów danych osobowych zwykłych (w szczególności w oparciu o art. 6 ust. 1 lit. a, lit. f lub ewentualnie lit. b RODO), o tyle dużo trudniej jest już uzasadnić sytuację, gdy w toku takich testów dochodzi do przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych. Na wątpliwości te zwrócono uwagę w wyroku WSA w Warszawie z 18 grudnia 2008 r., II SA/Wa 1131/08, LEX nr 522192, podkreślając, iż „już sama nazwa »test psychometryczny« wskazuje, że za jego pośrednictwem mogą być zbierane nie tylko tzw. zwykłe dane osobowe o kandydatach do pracy, ale także dane, mające charakter danych sensytywnych (dane wrażliwe). [...] za pomocą testów psychometrycznych skarżąca pozyskuje dane, które nie tylko służą badaniu umiejętności, wiedzy, kompetencji, ale również predyspozycji, motywacji oraz wybranych cech osobowości kandydata do pracy (test może służyć badaniu choćby odporności na stres czy wytrzymałości kondycyjnej organizmu). [...] »Psychometria« jest działem psychologii zajmującym się zagadnieniami związanymi z pomiarem (ilościowym opisem) zjawisk i procesów psychologicznych (Encyklopedia powszechna PWN, tom III, Warszawa 1985, s. 804), czyli — najogólniej rzecz ujmując — chodzi o badanie stanu zdrowia w sferze psycho — intelektualnej człowieka”. Wydaje się jednak, iż w obecnych realiach takie podejście można uznać za zbyt rygorystyczne. W szczególności dotyczy to niektórych kluczowych stanowisk związanych z zarządzaniem ludźmi. Dlatego też za zasługujący z funkcjonalnego punktu widzenia można uznać za zasługujący na aprobatę pogląd, iż jeśli test będzie ukierunkowany na zbadanie konkretnej predyspozycji kandydata, która jest niezbędna do wykonywania pracy na określonym stanowisku, bez konieczności badania ogólnie jego stanu psychicznego, istnieją przesłanki do przyjęcia, że w wyniku testu pracodawca nie pozyskuje jednak danych dotyczących jego stanu zdrowia, np. odporność na stres (Tyc, 2018).

W praktyce, wśród najczęściej wymienianych stanowisk, gdzie testy psychologiczne mogą okazać się przydatne, są stanowiska kierownicze. Testy takie mogą być traktowane jako element ustawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingu w miejscu pracy (art. 94³ § 2 k.p.). Wskazuje się, iż „badania znajdują uzasadnienie, o ile nakierowane są na sprawdzenie cech osobowości mogących potwierdzać zdolności psychologiczne do skutecznego zarządzania ludźmi bez wystąpienia mobbingu” (Jezierski, 2017, s. 82). Ważne jest także, by badanie przeprowadził podmiot profesjonalny, zobowiązany do zachowania tajemnicy zawodowej (Jezierski, 2017, s. 81). Podstawą przetwarzania danych w tym zakresie powinna być jednak moim zdaniem zgoda kandydata, albowiem w większości przypadków raczej trudno będzie wykazać spełnienie „testu równowagi”, który jest wymagany w przypadku przesłanki prawnie uzasadnionego interesu administratora danych. W omawianym przypadku testy takie można traktować jako element polityki antymobbingowej stosowanej przez pracodawcę, które może być ujmowana jako fragment szeroko rozumianej odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp w miejscu pracy (art. 207 k.p.).

W oparciu o przedstawioną analizę uzasadniony jest wniosek, iż pozyskiwanie danych na temat kwalifikacji pracowniczych w zakresie wykraczającym poza te niezbędne do wykonywania danej pracy, może mieć miejsce także w oparciu o inne podstawy prawne niż obowiązek prawny. W szczególności będzie to zgoda, żądanie zawarcia umowy czy prawnie uzasadniony interes administratora danych osobowych. Powyższe można tłumaczyć w kontekście ochrony interesów pracodawców, mieszczącej się w ramach prawnie dopuszczalnej swobody doboru kadr oraz wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Konieczne jest jednak każdorazowo zachowanie zasady proporcjonalności w kontekście ochrony prywatności kandydatów, by uniknąć zbierania danych nadmiarowych. Dużo większe wątpliwości powstają przy pozyskiwaniu szczególnych kategorii danych osobowych, co może mieć miejsce w przypadku testów psychologicznych, które jednak na niektórych stanowiska, zwłaszcza kierowniczych, mogłyby okazać się wyjątkowo przydatne. Wątpliwości może wzbudzać także, jaka jest granica kwalifikacji niektórych testów osobowościowych jako psychologicznych. W tym kontekście obecne przepisy, a zwłaszcza ich wykładnię, należy uznać za zbyt restrykcyjne, a tym samym preferujące ochronę prawa do prywatności kandydatów do pracy nad ochroną interesów pracodawców, wolnością prowadzenia działalności gospodarczej, a niekiedy szeroko rozumianym dobrem zakładu pracy.

De lege ferenda wzorem regulacji zawartych w niektórych pragmatykach służbowych, uzasadniony jest moim zdaniem każdorazowo podział na etapie rekrutacji wymagań kwalifikacyjnych wobec kandydatów na konieczne oraz dodatkowe/pożądane¹¹. Tylko te pierwsze byłyby przetwarzane w oparciu o obowiązek prawny, a pozostałe w oparciu o inne podstawy, w szczególności na podstawie art. 6 ust. 1 lit. b i f RODO, a w ostateczności

— na podstawie zgody (art. 6 ust. 1 lit a RODO oraz art. 22^{1a} k.p.). Celem rekrutacji jest bowiem wybór najlepszych kandydatów. Dlatego też wykazanie jak najszerszych kwalifikacji (oczywiście pozostających w związku z danym stanowiskiem lub rodzajem pracy) pozostaje niewątpliwie w interesie kandydatów najlepszych. Niepodanie ich powinno z założenia zmniejszać szanse kandydata w procesie rekrutacyjnym. Dlatego zasadne wydaje się złagodzenie dotychczasowego, moim zdaniem w niektórych sytuacjach zbyt restrykcyjnego podejścia do pozyskiwania zgód kandydatów na przetwarzanie danych osobowych.

Podsumowanie

Ustawodawca nakłada na pracodawców obowiązek przetwarzania danych w zakresie kwalifikacji zawodowych pracowników. Przemawiają za tym interesy publiczne: po pierwsze, ochrona interesu państwa, a zwłaszcza systemu opieki zdrowotnej oraz innych osób przed dopuszczaniem do pracy osób bez uprawnień zawodowych; po drugie, realizacja społecznych praw człowieka pracującego, jak prawo do równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji, sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, co zobowiązuje pracodawcę do gromadzenia informacji o kwalifikacjach zawodowych pracowników w tym zakresie. Z oczywistych powodów przepisy te chronią także interesy pracodawców.

Pojęcie kwalifikacji na poziomie procesu rekrutacji może być rozumiane szerzej niż pojęcie samych kwalifikacji zawodowych. W zakres pozostałych kwalifikacji

wchodzą także tzw. kompetencje miękkie. Ze względu na rosnącą rolę kwalifikacji pracowniczych uzasadnione jest ich możliwie szerokie badanie przez pracodawców na etapie rekrutacji (selekcji), pod warunkiem wykazania niezbędności dla danego rodzaju pracy. Ochrona interesów pracodawców oraz zasada wolności prowadzenia działalności gospodarczej przemawiają za jak najszerszym pozyskiwaniem danych o kwalifikacjach pracowniczych, które są przydatne dla danego rodzaju pracy. Jednocześnie jednak ochrona prawa do prywatności kandydatów przemawia za tym, by pozyskiwanie były tylko dane niezbędne. Wyklucza to gromadzenie jakichkolwiek danych nadmiarowych.

Szerokie ujęcie kwalifikacji pracowniczych uzasadnia możliwość wykraczającego poza obowiązek prawny pozyskiwanych danych o kwalifikacjach osób ubiegających się o zatrudnienie, w szczególności przeprowadzania różnego rodzaju testów kompetencyjnych. Obecne regulacje budzą pewne wątpliwości w zakresie możliwości przeprowadzania testów rekrutacyjnych, w przypadku których mogłoby dojść do gromadzenia szczególnych kategorii danych osobowych. Wobec rosnących wymagań rynku szersze badanie kompetencji pracowników, w tym przeprowadzanie testów psychologicznych, przynajmniej na niektórych stanowiskach, wydaje się być uzasadnione. Powyższe powinno się odbywać jednak każdorazowo z wyważeniem interesów społecznych, dobra zakładu pracy, interesów samych pracodawców, jak również z uwzględnieniem ochrony prawa do prywatności kandydatów.

Przypisy/Notes

¹ Zob. art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. 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.Urz.UE.L Nr 119, str. 1), dalej: RODO.

² Kodeks pracy nie posługuje się pojęciem „kandydata”, ale osoby „ubiegającej się o zatrudnienie”. Termin „kandydat” utrwalił się jednak w praktyce.

³ O „kwalifikacjach zawodowych” mowa jest w art. 17, 18^{3a} § 1 i § 4, art. 18^{3b} § 1 pkt 3 i § 2 pkt 4, art. 18^{3c} § 3, 22¹ § 1 pkt 5, art. 55 § 1, art. 67 § 1, art. 71, 72 § 2, art. 77³ § 3 pkt 2, art. 94 pkt 6, art. 102, 103¹, 103² § 1 pkt 3, art. 103³, 103⁴ § 1 i 3, art. 103⁵, 183², 186⁴, art. 191 § 2 KP, z kolei o „kwalifikacjach” mowa jest w art. 25 § 2, art. 42 § 4, art. 78 § 1, art. 94 pkt 2, art. 97 § 2, art. 237³ § 1, art. 237¹¹ § 5 pkt 2 k.p. M. Mędrala, 2021b, s. 23.

⁴ Za szerszym rozumieniem pojęcia „kwalifikacje” niż „kwalifikacje zawodowe” opowiada się Budka, 2009, s. 9–12. Odmienne stanowisko zajmuje np. Ludera-Ruszel, 2016, s. 25, która nie widzi na gruncie Kodeksu pracy istotnych różnic pomiędzy pojęciem kwalifikacji i kwalifikacji zawodowych. Por. Mędrala, 2021b, s. 23.

⁵ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. *Pomocnicze wzory dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie, nawiązaniem, zmianą oraz ustaniem stosunku pracy — Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie*. Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-pomocnicze-wzory-dokumentow-zwiazanych-z-ubieganiem-sie-o-zatrudnienie-nawiazaniem-zmiana-oraz-ustaniem-stosunku-pracy>.

⁶ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. *Pomocnicze wzory dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie, nawiązaniem, zmianą oraz ustaniem stosunku pracy — Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, Kwestionariusz osobowy dla pracownika*. Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-pomocnicze-wzory-dokumentow-zwiazanych-z-ubieganiem-sie-o-zatrudnienie-nawiazaniem-zmiana-oraz-ustaniem-stosunku-pracy>.

⁷ O rozbieżnych stanowiskach doktryny przed wydaniem wskazanego orzeczenia - zob. Tomaszewska, 2020, komentarz do art. 22¹, teza 4. i cytowana tam literatura.

⁸ Odmienne: Świątkowski, 2018, komentarz do art. 102 k.p., teza III.1, który uważa, że zatrudnienie bez wymaganych kwalifikacji jest elementem ryzyka osobowego pracodawcy i nie powinno powodować obniżenia wynagrodzenia za pracę.

⁹ Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy nowelizujące możliwe jest także przetwarzania danych w oparciu o inne podstawy legalizujące. — Zob. *Rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679*.

¹⁰ Np. D. Dörre-Kolasa opowiada się za preferencją przesłanki w postaci prawnie uzasadnionego interesu administratora danych (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) ze względu na ograniczone możliwości wyciągania konsekwencji w przypadku braku udzielenia zgody przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie. — zob. Dörre-Kolasa, 2021, komentarz do art. 22¹ k.p., teza 5. Niektórzy odrzucają jednak możliwość przetwarzania danych z rekrutacji w oparciu o prawnie uzasadniony interes administratora — zob. np. Bieniek, 2020.

¹¹ Zob. np. art. 13 ust. 2a ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 530.

Bibliografia/References

- Barta, P., Kawecki, M., Litwiński, P. (2021). Komentarz do art. 6, teza 37. W: P. Litwiński (Red.), *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. 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)*. Komentarz. Legalis.
- Bieniek, A. (2020). *Testy psychologiczne w procesie rekrutacji a ochrona danych osobowych. Czy można je przeprowadzać?* Pobrano 8 sierpnia 2022 r. z: <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/63991:testy-psychologiczne-w-procesie-rekrutacji-a-ochrona-danych-osobowych-czy-mozna-je-przeprowadzac>.
- Budka, B. (2009). Kwalifikacje a kwalifikacje zawodowe pracowników, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6), 9–12.
- Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., Kasperek, K., Kocór, M., Lisek, K., Prokopowicz, P., Strzebońska, A., Szczucka, A., Worek, B. (2019). *Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki. Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018*, PARP, UJ, Warszawa.
- Dörre-Kolasa, D. (2021). Komentarz do art. 22¹ k.p. W: P. Litwiński (Red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Wybrane przepisy sektorowe. Komentarz*. Legalis.
- Dzienisiuk, D., Skoczyński, J. (2017). Komentarz do art. 102 k.p. W: L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII. Lex/el.
- Encyklopedia zarządzania*. Pobrano 18 października 2022 r. z https://mfiles.pl/pl/index.php/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci_mi%C4%99kkie.
- Jackowiak, U. (1994). *Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy*, Gdańsk.
- Jeziński, R. (2017). 2.2. Testy psychologiczne. W: D. Dörre-Kolasa (Red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa, s. 81–82.
- Lubasz, D., Chomiczewski (2018). Komentarz do art. 6 RODO. W: E. Bielak-Jomaa Red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa.
- Ludera-Ruszel, A. (2016). *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie Kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Warszawa.
- Ludera-Ruszel, A. (2012). Pojęcie kwalifikacji zawodowych w kontekście przepisów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego*, (74), *Seria Prawnicza, Prawo* 11, 104–109.
- Maniewska, E. (2022). Komentarz do art. 102, teza 1. W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el.
- Mędrala, M. (2021a). Kadry i płace w instytucjach kultury. W: I. Fischer, M. Kunikowski, T. Krywan, S. Liżewski, M. Mędrala, A. Mituś, E. Ostapowicz, K. Pawlik, E. Perłakowska, M. Rotkiewicz, J. Słupski, K. Szocik, S. Tyrakowski, K. Wojciechowska, *Vademecum dyrektora instytucji kultury*. Warszawa, s. 101–157.
- Mędrala, M. (2019). Kiedy pracodawca może domagać się od kandydatów do pracy danych dotyczących ich wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu zatrudnienia, *Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 10(359), 55–60.
- Mędrala, M. (2021b). Kwalifikacje urzędnicze w administracji samorządowej w sferze zamówień publicznych, *Kwartalnik PZP*, 3(70), s. 21–33.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. *Pomocnicze wzory dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie, nawiązaniem, zmianą oraz ustaniem stosunku pracy — Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie*. Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-pomocnicze-wzory-dokumentow-zwiazanych-z-ubieganiem-sie-o-zatrudnienie-nawiazaniem-zmiana-oraz-ustaniem-stosunku-pracy>.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. *Pomocnicze wzory dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie, nawiązaniem, zmianą oraz ustaniem stosunku pracy — Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, Kwestionariusz osobowy dla pracownika*. Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-pomocnicze-wzory-dokumentow-zwiazanych-z-ubieganiem-sie-o-zatrudnienie-nawiazaniem-zmiana-oraz-ustaniem-stosunku-pracy>.
- Musiś, A. (2020). Komentarz do art. 17. W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113*, wyd. V, Warszawa, Lex/el.
- Nycz, T. (2008). *Kwalifikacje zawodowe pracownika — część 1*. Pobrano 6 lipca 2021 z: https://prawo-pracy.pl/kwalifikacje_zawodowe_pracownika_1-a-167.html.
- Piotrowska, A., *Testy psychologiczne*, ABC, Lex/el. Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://sip-1lex-1pl-1ym3yi941002b.hanbg.uek.krakow.pl/#/publication/469840388/piotrowska-anna-testy-psychologiczne?keyword=Testy%20psychologiczne&cm=SFIRST>.
- Pracownik coraz bardziej profesjonalny. (2020). *Rzeczpospolita* z 31.08.2020 r. Pobrano 9 sierpnia 2022 r. z: <https://www.rp.pl/ekonomia/art551381-pracownik-coraz-bardziej-profesjonalny>.
- Rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679, druk nr 3050*. Pobrano 7 sierpnia 2022 r. z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3050>.

- Raczkowski, M. (2014). Komentarz do art. 102 k.p. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa, Lex/el.
- Schiffter, K. (2016), Pracodawca może przeprowadzać testy kompetencji, *Dziennik Gazeta Prawna*, 4 sierpnia 2016. Pobrano 7 sierpnia 2022 r. z <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/965282,pracodawca-testy-kompetencji.html>.
- Słownik języka polskiego PWN*. Pobrano 8 sierpnia 2022 r. z: <https://sjp.pwn.pl/szukaj/wiedza.html>.
- Słownik języka polskiego PWN*. Pobrano 8 sierpnia 2022 r. z: <https://sjp.pwn.pl/szukaj/umiej%C4%99tno%C5%9Bci.html>.
- Sutor, A. (2020). *Czym jest well-being?* Pobrano 9 sierpnia 2022 r. z <https://wynagrodzenia.pl/artikul/czym-jest-well-being>.
- Świątkowski, A.M. (2018). Komentarz do art. 102 k.p. W: A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.
- Tomaszewska, M. (2020). Komentarz do art. 22¹ k.p. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113*, wyd. V, Warszawa, Lex/el.
- Tyc, J. (2018). Testy psychometryczne w świetle RODO. Dopuszczalność wciąż pod znakiem zapytania, *Dziennik Gazeta Prawna*, 12 kwietnia 2018. Pobrano 8 sierpnia 2022 r. z: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1116621,testy-psychometryczne-w-swietle-rod.html>.
- Urząd Ochrony Danych Osobowych, *Ochrona danych osobowych w miejscu pracy Poradnik dla pracodawców*, Poradnik RODO (2018). Pobrano 14 sierpnia 2022 r. z: <https://uodo.gov.pl/pl/138/545>.
- Urząd Ochrony Danych Osobowych, *Czy przesłanką przetwarzania przez organy publiczne może być art. 6 ust. 1 lit. f RODO?* (24.09.2020). Pobrano 18 października 2022 r. z: <https://uodo.gov.pl/pl/225/1725>.
- Wiącek, A. (2009). Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9), s. 28–35.
- Zieleniecki M. (2004). Komentarz do art. 102. W: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Gdynia, Lex/el.

Orzecznictwo sądowe/Judgments

- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 61/00, MoP 2001, nr 11.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874.

Akty prawne/Legal Act

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. 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.Urz.U.E.L Nr 119, str. 1).
- Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. 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. z 2019 r., poz. 730.
- Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 530.
- Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1882 ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2017 r., poz. 622.

Małgorzata Mędrala, adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie; w zakresie jej zainteresowań naukowych pozostaje indywidualne prawo pracy, związki prawa pracy z polityką społeczną, procesowe aspekty prawa pracy, jak również ochrona danych osobowych w zatrudnieniu; radca prawny.

Małgorzata Mędrala, PhD, assistant professor at the Department of Public Economic Law and Labour Law at the Cracow University of Economics; her scientific interests include individual labour law, relations between labour law and social policy, procedural aspects of labour law, as well as the protection of personal data in employment; attorney at law.