



Nowe technologie w rekrutacji a RODO

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Marlena Sakowska-Baryła

Rozdział I. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w przypadku rekrutacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii

1. Uwagi wstępne

Rozwój nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji, automatyzacji oraz systemów zarządzania procesami rekrutacyjnymi, istotnie zmienia sposób, w jaki pracodawcy poszukują, selekcjonują, a wreszcie wybierają kandydatów do zatrudnienia. Procesy te, choć efektywne i skalowalne, powodują liczne wątpliwości prawne, zwłaszcza w obszarze ochrony danych osobowych. Przetwarzanie danych osobowych w nowoczesnej rekrutacji już od dawna nie ogranicza się do analizy życiorysów czy listów motywacyjnych. Powszechne jest aplikowanie do pracy **za pośrednictwem służących do tego platform, formularzy internetowych, odpowiednich aplikacji, a nawet zgłoszeń za pośrednictwem wiadomości SMS**. Z jednej strony, tego rodzaju formy realizacji procesów rekrutacyjnych oferują pracodawcy, z drugiej strony – aplikowanie o pracę przy użyciu narzędzi z obszaru nowych technologii niejednokrotnie jest preferowane przez kandydatów.

Coraz częściej rekrutacja obejmuje nie tylko zbieranie podstawowych danych o doświadczeniu i kwalifikacjach kandydata, lecz także profilowanie, analizę danych z mediów społecznościowych, przetwarzanie obrazu wideo, prowadzenie „psychotestów”, sprawdzanie podań aplikacyjnych – **przez wyspecjalizowane do tego narzędzia AI, rozmowy aplikacyjne prowadzone przez chatboty** itp. Celem niniejszego rozdziału jest przybliżenie problematyki przetwarzania danych osobowych z wykorzystaniem nowo-

czesnych technologii i przeanalizowanie podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych w tym kontekście.

2. Ewolucja korzystania z narzędzi technologicznych w rekrutacji

Praktyki rekrutacyjne podlegały na przestrzeni kilku ostatnich dekad znacznej ewolucji, co odzwierciedla także istotne zmiany technologiczne i społeczne. Uznać należy, że jedną z pierwszych znaczących zmian w rekrutacji było przejście z wymiany korespondencji papierowej na cyfrowe ogłoszenia o pracę pod koniec lat 90. XX w. i w początkach XXI w., a następnie utrwalenie praktyki wysyłania zgłoszeń do naboru w formie elektronicznej (zwykle mailowej). Wspominany tu okres to czas intensywnego rozwoju internetowych portali z ofertami pracy, co radykalnie zmieniło sposób, w jaki firmy ogłaszały nabory i komunikowały się z potencjalnymi kandydatami. Ta **informatyzacja procesu rekrutacji upowszechniła dostęp do informacji o ofertach pracy** poprzez szerszy ich zasięg i usprawniła (a w niektórych przypadkach wręcz „umasowiła”) procesy aplikacyjne, co poskutkowało niejednokrotnie napływem przytłaczającej liczby zgłoszeń, którym trzeba było nadać odpowiednią ścieżkę postępowania. Wymusiło to opracowanie bardziej zaawansowanych metod selekcji, a ponadto takich rozwiązań, które w miejsce biernego odbioru treści ogłoszenia pozwoliły na interakcję pomiędzy kandydatem a oferującym zatrudnienie. Korzystanie z nowoczesnych technologii bez wątpienia ma na celu usprawnienie rekrutacji, prowadząc do zwiększenia efektywności, znaczącej redukcji kosztów oraz poprawy obiektywności oceny kandydatów i ich ogólnego doświadczenia w procesie aplikacyjnym.

Ważne

Korzystanie z nowych technologii (e-rekrutacja) przekształciło wcześniejszy – tradycyjny – proces naborów w niezależny od czasu i miejsca, oparty na współpracy model pozyskiwania talentów, gdzie głównym zadaniem dla zarządzających jest efektywna komunikacja z kandydatami i zatrudnienie takiej osoby, która obok posiadania odpowiednich kompetencji będzie najlepiej pasowała na dane stanowisko i do danego zespołu¹.

Istotnym czynnikiem wpływającym na unowocześnienie procesu rekrutacji stał się rozwój platform internetowych i mediów społecznościowych. Platformy takie jak LinkedIn czy Facebook zrewolucjonizowały strategie rekrutacyjne, umożliwiając pracodawcom proaktywne poszukiwanie kandydatów, ułatwiony i bezpośredni kontakt z nimi oraz korzystanie z sieci kontaktów pracowników, współpracowników, wykonawców, podwykonawców, a nawet potencjalnych pracowników. W ten sposób media społecznościowe nie tylko poszerzyły „pulę talentów”, lecz także umożliwiły bardziej szczegółową ocenę kandydatów poprzez analizę cyfrowego śladu, oferując **wgląd w osobowość, zainteresowania i dopasowanie kulturowe kandydata, ułatwienie uzyskania referencji i moż-**

¹ Szerzej zob. *F.A. Ajayi, C.A. Udeh*, Innovative recruitment strategies in the IT sector: A review of successes and failures, *Magna Scientia Advanced Research and Reviews* 2024, Vol. 10, No. 2, s. 150–164, <https://pdfs.semanticscholar.org/89ad/b2c8bbc9d16855e7229715902bf3190d1f5a.pdf> (dostęp: 20.8.2025 r.).

liwości ich potwierdzenia u dotychczasowych pracodawców. Wykorzystanie mediów społecznościowych ewoluowało od pasywnej tablicy ogłoszeń pracy do aktywnego, strategicznego kanału. Wskazuje to równocześnie na rozwój roli rekrutacji w kierunku funkcji marketingowej, gdzie firmy aktywnie budują swoją renomę (silną markę) pracodawcy i dają się poznać potencjalnym kandydatom na długo przed pojawieniem się wakatów i potrzeby rekrutacyjnej. Powoduje to zacieranie się granic między funkcjami HR a marketingiem, gdzie rekrutacja staje się ciągłym procesem budowania relacji i wzmacniania marki pracodawcy².

Najnowsze rozwiązania technologiczne wykorzystywane w procesach rekrutacji to przede wszystkim systemy AI, które umożliwiły automatyzację powtarzalnych zadań, takich jak wstępna analiza CV i ocena spełniania przez kandydatów podstawowych kryteriów, ale także **korzystanie z algorytmów do dużo bardziej skomplikowanych zadań i analizy danych, także tych, które istotnie ingerują w sferę informacyjną osoby fizycznej.** Systemy AI mogą analizować ogromne ilości danych w celu np. identyfikacji wzorców i przewidywania sukcesu kandydatów. Z jednej strony, możliwość korzystania z takich systemów niewątpliwie ma wiele zalet, z drugiej jednak, łączą się z nimi obawy dotyczące poszanowania prywatności, etyki i potencjalnego błędu algorytmicznego³.

Rekrutacja z wykorzystaniem nowych technologii to równocześnie skrócenie dystansu – metaforyczne, jak i to rzeczywiste – geograficzne, bo potencjalny pracodawca może spotkać się z kandydatem *online*, sprawdzić jego kompetencje i umiejętności w wirtualnej rzeczywistości czy podczas grywalizacji, przeanalizować jego głos, mowę, sposób reakcji, wynik testu psychometrycznego. Technologie wspomagają również systemy poleceń pracowniczych i inne formy pośrednictwa w zatrudnieniu. Ten obszar również zagospodarowany zostaje przez specjalnie służące do tego systemy informatyczne, w tym aplikacje mobilne pozwalające szybko i sprawnie łączyć potencjalnych pracodawców z osobami poszukującymi zatrudnienia.

3. Praktyka korzystania z najnowszych technologii w procesach rekrutacyjnych

3.1. Uwagi ogólne

Współczesna rekrutacja jest coraz bardziej napędzana przez innowacyjne technologie, które zmieniają każdy etap tego procesu – od pozyskiwania kandydatów po ich selekcję i *onboarding*. W poszczególnych rozdziałach tej książki skupiamy się na różnych aspektach korzystania z nowych technologii na etapach rekrutacji i związanego z tym

² Szerzej zob. P. Williams, P. McDonald, R. Mayes, Recruitment in the gig economy: attraction and selection on digital platforms, *The International Journal of Human Resource Management* 2021, Vol. 32, No. 19, s. 4136–4162, <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867613> (dostęp: 20.8.2025 r.).

³ Szerzej zob. Z. Sýkorová, D. Hague, O. Dvouletý, D.A. Procházka, Incorporating artificial intelligence (AI) into recruitment processes: ethical considerations, *VILAKSHAN – XIMB Journal of Management* 2024, Vol. 21, No. 2, s. 293–307, <https://doi.org/10.1108/XJM-02-2024-0039> (dostęp: 20.8.2025 r.).

przetwarzania danych osobowych, prowadząc pogłębione rozważania i formułując praktyczne wskazówki. Zważywszy jednak na różnorodność rozwiązań technologicznych, w niniejszym rozdziale otwierającym analizę prawnych uwarunkowań przetwarzania danych osobowych na etapie rekrutacji coraz bardziej wspieranej rozwiązaniami technologicznymi warto wskazać te, które w sposób postępujący się upowszechniają. W kolejnym kroku natomiast rozważyć, czy współczesne uwarunkowania prawne przystają do otoczenia technologicznego.

Rozwiązania z zakresu nowych technologii wykorzystywane w procesach rekrutacji zasadniczo można podzielić na obejmujące następujące obszary:

- 1) **automatyzacja i analiza danych:** NLP (*natural language processing* – przetwarzanie języka naturalnego), ML (*machine learning* – uczenie maszynowe), AI w ATS (sztuczna inteligencja w systemach śledzenia aplikacji) i parsowaniu CV (*CV parsing, résumé parsing* – proces automatycznego odczytywania, analizowania i przekształcania treści CV na ustrukturyzowane dane);
- 2) **interakcje kandydat – system:** chatboty, video-AI, grywalizacja;
- 3) **technologie innowacyjne:** VR (*virtual reality* – wirtualna rzeczywistość), blockchain, psychometryczne testy AI;
- 4) **E-HRM (*electronic human resource management* – elektroniczne zarządzanie zasobami ludzkimi) i predykcja:** analityka nastrojów, dopasowanie do zespołu, jego wartości, form komunikacji;
- 5) **etyka i inkluzywność:** redukcja stronniczości („biasu”), dostosowanie do różnorodności, transparentność systemów.

Nowe technologie w rekrutacji to zespół różnorodnych wykorzystywanych narzędzi, wspierających nabór na poszczególnych jego etapach, w zróżnicowany sposób i z różną intensywnością, mających wpływ na informacyjną sferę człowieka, w tym na przetwarzanie jego danych osobowych. Mamy tu do czynienia z rozwiązaniami neutralnymi lub w niewielkim stopniu wpływającymi na prywatność informacyjną, jak również ze skomplikowanymi mechanizmami pozwalającymi nie tylko przyspieszyć proces rekrutacji, ale również pozyskać szereg informacji o kandydacie, i to w taki sposób, **który może być dla niego zaskakujący, nieprzewidywalny, dyskomfortowy czy go dyskryminować.** Nie sposób stworzyć żadnego zamkniętego katalogu narzędzi technologicznych wspierających proces rekrutacji, ponieważ na rynku jest ich dużo, a jednocześnie w sposób postępujący powstają nowe. Poniżej zaprezentowane zostaną te rozwiązania, które współcześnie są często używane i których wykorzystanie może budzić kontrowersje co do dopuszczalności przetwarzania danych osobowych.

3.2. Platformy cyfrowe i media społecznościowe

Obecnie cyfrowe platformy, w tym media społecznościowe, a w ich ramach profesjonalne serwisy takie jak LinkedIn, stanowią standardowe narzędzie w procesach rekrutacyjnych. Ułatwiają one bardziej elastyczną i angażującą komunikację z potencjalnymi kandydatami, w tym pozwalają na aktywne poszukiwanie i pozyskiwanie osób o określonej profesji, kwalifikacjach czy doświadczeniu. Ponadto w łatwy sposób umożliwiają **wykorzystywanie kontaktów w sieciach pracowniczych oraz analizę cyfrowej aktywności kandydatów.** To z kolei pozwala na dokonanie ich oceny pod kątem cech osobowościowych,

zainteresowań oraz zgodności z kulturą organizacyjną zatrudniającego. Dzięki tym narzędziom organizacje zyskują dostęp do szerszego grona kandydatów, w tym również do osób chwilowo biernych i na danym etapie niezainteresowanych zmianą pracy. Kampanie marketingowe w mediach społecznościowych, w tym posty sponsorowane i algorytmiczne wyszukiwanie grup docelowych, są szeroko wykorzystywane do przyciągania kandydatów. Choć często portale społecznościowe postrzegane są jako pomocniczy kanał informowania o rekrutacjach, to jednak ich rola w przyciąganiu zainteresowanych i analizie statusu, postawy społecznej, autoprezentacji kandydatów jest znacząca.

3.3. Sztuczna inteligencja (AI) i uczenie maszynowe (ML)

Sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe zdecydowanie rewolucjonizują rekrutację poprzez automatyzację zadań, poprawę efektywności, zmniejszenie kosztów i usprawnienie procesów decyzyjnych.

3.3.1. Przesiewanie, ranking i dopasowywanie kandydatów

Narzędzia AI automatyzują przegląd CV i dopasowywanie kandydatów, znacząco redukując obciążenia administracyjne i pozwalając rekruterom skupić się na podejmowaniu decyzji strategicznych dotyczących zatrudnienia. Systemy AI szybko i bez trudu analizują duże ilości danych w celu identyfikacji odpowiednich kandydatów na podstawie umiejętności, doświadczenia i potencjalnego dopasowania kulturowego, sortując setki CV w znacznie krótszym czasie niż człowiek.

3.3.2. Chatboty rekrutacyjne i symulacje rozmów kwalifikacyjnych

Zaawansowane modele przetwarzania języka naturalnego (NLP) są wykorzystywane do tworzenia dynamicznych interakcji z kandydatami oraz przeprowadzania wstępnych rozmów kwalifikacyjnych za pośrednictwem chatbotów. Urządzenia te mogą odpowiadać na zapytania kandydatów, planować rozmowy kwalifikacyjne i dostarczać informacji.

3.3.3. Analiza wideorozmów

Odpowiednio przygotowane do tego systemy AI umożliwiają automatyczne przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych w formie wideo, podczas których kandydaci nagrywają odpowiedzi na wcześniej zadane pytania lub pytania zadawane w trakcie rozmowy. Systemy te mogą weryfikować kompetencje językowe (np. znajomość języka obcego), płynność wypowiedzi, swobodę pracy przed kamerą, umiejętność posługiwania się odpowiednimi narzędziami pracy oraz cechy osobowości⁴.

3.3.4. Predykcja analityka w rekrutacji i planowaniu zasobów ludzkich

Analityka predykcja wykorzystuje dane historyczne, takie jak wskaźniki rotacji pracowników, trendy zatrudnienia, sezonowe wahania popytu i wskaźniki produktywności,

⁴ Szerzej zob. C. Sotek-Borkowska, M. Wilczewska, *New Technologies in the Recruitment Process*, *Economics and Culture* 2018, Vol. 15, No. 2, s. 25–33, https://www.researchgate.net/publication/330255138_New_Technologies_in_the_Recruitment_Process (dostęp: 20.8.2025 r.).

a także zmienne zewnętrzne (np. warunki ekonomiczne) do prognozowania przyszłych potrzeb kadrowych z niespotykaną wcześniej dokładnością. Analityka predykcyjna pomaga w optymalizacji alokacji siły roboczej i redukcji rotacji pracowników **poprzez dopasowywanie kandydatów do ról, w których mają największe szanse na sukces**, co przekłada się na lepsze wyniki i zadowolenie pracowników. Jednocześnie to rozwiązanie służy do oceny kandydatów i prognozowania różnych aspektów dotyczących pracy osoby fizycznej czy jej zachowań⁵.

3.3.5. Przetwarzanie języka naturalnego (NLP) w ocenie kandydatów

Modele NLP przetwarzają tekst z CV i ofert pracy, przekształcając go w wektory, które wychwytyją kluczowe atrybuty i umiejętności. Z tego też względu przetwarzanie języka naturalnego ma duże znaczenie w systemach rekrutacyjnych opartych na AI, przyspieszając przesiewanie, ranking i dopasowywanie kandydatów na podstawie CV i opisów stanowisk. Narzędzia te mogą analizować odpowiedzi kandydatów **pod kątem spójności, tzw. sentymentu i trafności**, co jest wykorzystywane w symulacjach rozmów kwalifikacyjnych, zapewniając głębszy wgląd w umiejętności miękkie i zdolności rozwiązywania problemów⁶.

3.4. Big Data Analytics (analiza dużych zbiorów danych)

Analiza dużych zbiorów danych dostarcza organizacjom cennych informacji na temat efektywności ich strategii rekrutacyjnych.

Ważne

Analizując dane dotyczące poprzednich działań rekrutacyjnych, organizacje mogą optymalizować strategię i docierać do szerszej puli wykwalifikowanych kandydatów oraz identyfikować najbardziej skuteczne kanały pozyskiwania kandydatów (np. portale pracy, media społecznościowe).

Big data analytics umożliwia efektywniejsze pozyskiwanie i przesiewanie kandydatów poprzez analizę ogromnych ilości danych, takich jak CV, formularze aplikacyjne i profile *online*. Służy do mierzenia zaangażowania i satysfakcji pracowników oraz identyfikowania czynników wpływających na rotację. Jest to rozwiązanie, którym działy HR posługują się także do tego, by przewidywać i zapobiegać odejściom poprzez spersonalizowane plany rozwoju i kariery (np. analiza danych z ankiet pracowniczych i ocen wydajności może ujawnić wzorce wpływające na zaangażowanie, co pozwala na proaktywne roz-

⁵ Szerzej zob. N. Lombard, Predictive Analytics in Recruitment: How To Use It To Strengthen Your Hiring Process, <https://www.aihr.com/blog/predictive-analytics-in-recruitment/> (dostęp: 20.8.2025 r.); O.A. Alabi, F.A. Ajayi, C.A. Udeh, C.P. Efunniyi, Predictive Analytics in Human Resources: Enhancing Workforce Planning and Customer Experience, *International Journal of Research and Scientific Innovation* 2024, Vol. XI, No. IX, s. 149–158, https://www.researchgate.net/publication/384431752_Predictive_Analytics_in_Human_Resources_Enhancing_Workforce_Planning_and_Customer_Experience (dostęp: 20.8.2025 r.).

⁶ Szerzej zob. S. Devaraju, Natural Language Processing (NLP) in AI-Driven Recruitment Systems, *International Journal of Scientific Research in Computer Science Engineering and Information Technology* 2022, Vol. 8, No. 3, s. 555–566, https://www.researchgate.net/publication/385943461_Natural_Language_Processing_NLP_in_AI-Driven_Recruitment_Systems (dostęp: 20.8.2025 r.).

wiązywanie problemów). *Big data analytics* jest jednocześnie fundamentem dla analityki predykcyjnej, a więc metody umożliwiającej prognozowanie przyszłych zdarzeń.

3.5. Rzeczywistość wirtualna (VR) i rzeczywistość rozszerzona (AR)

Rzeczywistość wirtualna (VR) i rzeczywistość rozszerzona (AR) zmieniają rekrutację, wprowadzając jako jej element doświadczenia interaktywne, które wykraczają poza tradycyjne metody zatrudniania.

Ważne

Technologia VR i AR umożliwia wirtualny wgląd w stanowiska i środowisko pracy, redukując niepewność kandydatów przed podjęciem decyzji i zwiększając ich zaangażowanie, ale także pozwalając pracodawcy na przyjrzenie się kandydatowi w działaniu.

Kandydaci mogą zdalnie eksplorować miejsce pracy i doświadczyć ról, w których potencjalnie będą występować, zyskując w ten sposób realistyczne poczucie środowiska i obowiązków zawodowych. Mogą także wirtualnie doświadczać realistycznych scenariuszy pracy, co pogłębia ich zrozumienie istoty wykonywanych zadań i wymagań na konkretnych stanowiskach pracy. Co więcej, narzędzia VR i AR umożliwiają **zdalną ocenę umiejętności kandydata bez przeszkód geograficznych i przy dużej oszczędności czasu i środków**, a jednocześnie wprowadzają interaktywne elementy do procesu rekrutacji, zwiększając zaangażowanie kandydatów⁷.

3.6. Grywalizacja (*gamification*)

Grywalizacja polega na zastosowaniu mechanizmów znanych z gier (takich jak punkty, poziomy, wyzwania, nagrody czy rankingi) w celu zwiększenia zaangażowania kandydatów oraz umożliwienia pracodawcy oceny ich kompetencji w sposób interaktywny i dynamiczny. Zwykle dostarcza lepszej orientacji w zakresie zdolności rozwiązywania problemów i dopasowania kulturowego kandydatów, co jest **szczególnie cenne w przypadku oceny tzw. umiejętności miękkich** (np. zdolności rozwiązywania problemów, pracy zespołowej czy podejmowania decyzji), jak również cech osobowościowych i dopasowania kulturowego. Mechanizmy grywalizacji mogą przyjmować formę testów symulacyjnych, scenariuszy decyzyjnych lub wirtualnych wyzwań, które odwzorowują realne sytuacje zawodowe.

⁷ Szerzej zob. *Expanding Your Talent Pool with Augmented Reality: Safe, Smart, and Inclusive Hearing*, <https://gotoro.io/augmented-reality-in-recruitment/> (dostęp: 20.8.2025 r.); *R. Hess, Using Augmented and Virtual Reality in Recruitment Marketing*, <https://www.talivty.com/ta-tech/using-augmented-and-virtual-reality-in-recruitment-marketing/> (dostęp: 20.8.2025 r.).

3.7. Oceny (testy) psychometryczne

Zastosowanie testów psychometrycznych w procesie rekrutacji pracowników polega na wykorzystaniu standaryzowanych narzędzi oceny cech psychologicznych kandydatów, takich jak osobowość, zdolności poznawcze, styl myślenia czy predyspozycje zawodowe. Służą one weryfikacji ich dopasowania do określonego stanowiska pracy. Z prawnego punktu widzenia, stosowanie testów psychometrycznych stanowi przetwarzanie danych osobowych, w tym potencjalnie danych szczególnych kategorii (np. dotyczących zdrowia psychicznego lub stanu emocjonalnego)⁸.

3.8. Systemy śledzenia kandydatów (ATS – Applicant Tracking Systems)

Systemy śledzenia kandydatów (ATS) to specjalistyczne oprogramowanie zaprojektowane do automatyzacji powtarzalnych zadań w procesie pozyskiwania talentów. Ich podstawową funkcjonalnością jest selekcja i przegląd CV kandydatów, planowanie spotkań z aplikującymi, oraz automatyzacja komunikacji e-mailowej. **Dzięki ATS menedżerowie liniowi i specjaliści ds. pozyskiwania talentów mogą efektywnie śledzić postęp statusu selekcji pracowników.** Automatyzacja na tym etapie, zwłaszcza przy dużej liczbie otrzymanych aplikacji, pozwala na znaczne oszczędności czasu, ponieważ w tradycyjnym procesie czynności te mogłyby trwać wiele miesięcy. Systemy ATS pozwalają m.in.: selekcjonować CV bez udziału człowieka, śledzić etapy procesu rekrutacyjnego każdego kandydata, generować powiadomienia, zaproszenia, maile, tworzyć statystyki dotyczące efektywności kampanii rekrutacyjnych, automatycznie oceniać kandydatów i tworzyć ich rankingi, formułować sugestie dotyczące idealnych kandydatów, ale i **analizować nastroj podczas udziału w rozmowach kwalifikacyjnych**⁹.

Rzecz jasna przywołane tu rozwiązania technologiczne stanowią zaledwie jedno z wielu, które w praktyce bywają wykorzystywane na etapie rekrutacji. Działanie każdego z nich oparte jest w jakiejś mierze na przetwarzaniu danych osobowych. Jak wynika z definicji zawartej w art. 4 pkt 1 RODO, „dane osobowe” oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”), przy czym możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, 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

⁸ Szerzej zob. *I. Jaroszevska-Ignatowska*, Gramy w kolory, czyli testy psychometryczne pracowników, *ABI Expert* 2023, Nr 4, s. 10–13; *M. Gierattowska-Karpowicz*, Testy psychometryczne w rekrutacji, *ABI Expert* 2023, Nr 4, s. 14–15; *T. Cygan*, Podstawy prawne badań psychometrycznych pracownika, *ABI Expert* 2023, Nr 4, s. 16–19.

⁹ Szerzej zob. *D.B. Susanto, S. Hamzali*, The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection, *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies* 2024, Vol 5, No 3, s. 421–434, https://www.researchgate.net/publication/383527286_The_Role_of_Technology_in_Improving_the_Effectiveness_of_Employee_Recruitment_and_Selection (dostęp: 20.8.2025 r.).

osoby fizycznej¹⁰. Biorąc pod uwagę tę definicję, **nie ulega wątpliwości, że używanie rozwiązań technologicznych na etapie rekrutacji służy do przetwarzania danych osobowych** – zazwyczaj danych osobowych kandydatów, ale również osób prowadzących rekrutację, dokonujących wyboru, polecających pracowników do pracy, uprawnionych do korzystania z konkretnych systemów informatycznych oraz danych historycznych o osobach już zatrudnionych czy zatrudnianych u danego pracodawcy w jakimś okresie – stanowiących punkt wyjścia dla trenowania modelu AI wspomagającego rekrutację itp. Przetwarzanie danych osobowych każdej z tych osób musi odbywać się zgodnie z prawem.

4. Charakterystyka podstaw prawnych przetwarzania w procesie rekrutacyjnym

Nie ma przepisów prawa, które w sposób szczególny poświęcone byłyby wyłącznie kwestii przetwarzania danych osobowych w przypadku rekrutacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Przepisów takich nie ma ani w KP, ani w innych regulacjach. W tej sytuacji **przetwarzanie danych osobowych w ramach rekrutacji prowadzonej z zastosowaniem rozwiązań technologicznych musi być dokonywane zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych określonymi w przepisach RODO**. Przypomnieć przy tym należy, że przetwarzanie – zgodnie z art. 4 pkt 2 RODO – oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką 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 niszczenie¹¹. Każda z tego rodzaju operacji, aby była zgodna z prawem, wymaga spełniania wymogów określonych w RODO. Dotyczy to również przetwarzania danych osobowych w ramach rekrutacji, w tym dokonywanego przy użyciu nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Dodatkowo, gdy przetwarzanie danych osobowych następuje z wykorzystaniem systemów sztucznej inteligencji (systemów AI), konieczne jest, by dostosować je do wymogów określonych w AI Act.

Przepisy AI Act wprawdzie nakazują respektować zasady określone w przepisach RODO, ale jednocześnie wprowadzają szereg wymogów, których spełnienie jest niezbędne, gdy systemy AI służą do przetwarzania danych osobowych, są wykorzystywane do bezpośredniego kontaktu z człowiekiem, stanowią systemy AI wysokiego ryzyka. Zagadnieniom przetwarzania danych osobowych przez systemy AI poświęcono więcej uwagi w osobnych rozdziałach tej książki, więc aby uniknąć zbędnych powtórzeń, ustalenia w tym zakresie zostaną ograniczone do minimum.

¹⁰ Szerzej zob. *M. Sakowska-Baryła*, (w:) *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*. Komentarz, red. *M. Sakowska-Baryła*, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 4 pkt 1.

¹¹ Szerzej zob. *K. Wygoda*, (w:) *tamże*, komentarz do art. 4 pkt 2.

Do przetwarzania danych osobowych w rekrutacji mają także zastosowanie przepisy krajowe – jeśli w rachubę wchodzi poszukiwanie pracownika, z którym nawiązany ma być stosunek pracy, trzeba sięgnąć do przepisów KP, a w niektórych przypadkach także do ustaw szczególnych, które regulują zatrudnianie pracowników w pewnych branżach czy sektorach, jak ma to miejsce chociażby w przypadku pracowników zatrudnianych w administracji publicznej, nauczycieli czy funkcjonariuszy nawiązujących stosunek służby¹².

Ważne

Pamiętać trzeba również o tym, że w praktyce zatrudnienia dokonuje się także na podstawach innych niż prawnopracownicze i choć oczywiście można mieć wątpliwości co do prawnego charakteru takiego naboru, to jednak oczywiście się wydaje, że rekrutować osoby do wykonywania określonych działań zawodowych można zarówno w ramach stosunków pracowniczych, jak i niepracowniczych. Powszechne jest, że gdy mowa o rekrutacji, najczęściej używa się tego pojęcia dla określenia procesu poszukiwania kandydatów na wakujące stanowiska niezależnie od formy prawnej szeroko pojętego zatrudnienia. W praktyce rekrutacją nazywa się poszukiwanie kandydatów do pracy w klasycznym rozumieniu prawa pracy, gdzie do tego procesu zastosowanie mają przepisy KP, jak i wówczas, gdy poszukuje się kandydata do wykonywania czynności zawodowych na podstawie umów cywilnoprawnych. Powoduje to, że w prowadzonych tu rozważaniach posługujemy się pojęciem „rekrutacja” jako kategorią zbiorczą, choć – rzecz jasna – zdecydowanie pierwszoplanowym zagadnieniem jest zatrudnianie pracowników w znaczeniu kodeksowym. Jest to istotne o tyle, że przepisy KP określają katalog danych osobowych, jakie pracodawca ma obowiązek uzyskać od kandydata do pracy (art. 22¹ § 1, 2 i 4 KP), przewidują też, kiedy przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne na podstawie zgody kandydata (art. 22^{1a} i 22^{1b} KP).

W przypadku poszukiwania kandydata do nawiązania stosunku pracy trzeba się liczyć z tym, że **niekiedy zakres danych osobowych lub forma ich pozyskiwania określone są we wspomnianych przepisach szczególnych**. Ma to miejsce np. w odniesieniu do pracowników służby cywilnej (przepisy SłużbaCywilU), pracowników samorządowych (PracSamU), pracowników urzędów państwowych (PracUrzPU). Nie są to jednak przepisy, które określałyby zasady przetwarzania danych osobowych przy użyciu nowych technologii. Ich regulacja sprowadza się raczej do wskazania dodatkowych kryteriów kwalifikacyjnych, które musi spełniać kandydat, czy formy ogłoszenia naboru i jego wyniku w sposób zapewniający transparentność tego procesu – najczęściej poprzez zamieszczenie odpowiedniej informacji w BIP¹³. Istotne w tym kontekście może być to, że w niektórych przypadkach wymaga się, by kandydaci przeszli badanie psychologiczne, w tym test psychologiczny, ale nie oznacza to, że owo badanie (test) ma być przeprowadzone przy użyciu jakichś nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Mamy zatem do czynienia z sytuacją, w której pracodawca ma podstawę, by wymagać od kandydata więcej informacji, niż wynika to z KP, **ale regulacje kształtujące szerszy zakres przetwarzania danych osobowych nie wiążą tego z jakimś nowoczesnym rozwiązaniem technolo-**

¹² Szerzej zob. *M. Tomaszewska*, (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93, red. *K.W. Baran*, Lex/el. 2025, komentarz do art. 22¹; *J. Jarguz*, (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. *A. Sobczyk*, Legalis/el. 2025, komentarz do art. 22¹; *D. Dörre-Kolasa*, Pozyskiwanie danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracownika na podstawie przepisów KP, (w:) *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu*, red. *D. Dörre-Kolasa*, Warszawa 2020, s. 75–98.

¹³ Zgodnie z art. 8 ust. 1 DostInfPubU Biuletyn Informacji Publicznej to urzędowy publikator teleinformatyczny utworzony w celu powszechnego udostępniania informacji publicznej w postaci ujednoczonego systemu stron w sieci teleinformatycznej.

gicznym służącym do tego przetwarzania. Nie wydaje się przecież, by za takie mógł uchodzić BIP, w którym ogłasza się nabory i ich wyniki od kilkunastu lat w formie „statycznej” poprzez publikację na stronie internetowej¹⁴.

Legalność przetwarzania danych osobowych w rekrutacji uwarunkowana jest przede wszystkim w ten sposób, że przetwarzanie to musi być zgodne z przepisami RODO, w tym w szczególności z:

- 1) art. 5 ust. 1 RODO – określającym fundamentalne zasady dotyczące przetwarzania (nazywane też zasadami rozliczalności przetwarzania, bo zgodnie z art. 5 ust. 2 RODO administrator musi potrafić wykazać, że się do nich stosuje, czyli zapewnić ich rozliczalność)¹⁵;
- 2) art. 6 ust. 1 RODO – określającym przesłanki dopuszczalności przetwarzania tzw. danych zwykłych, a więc tych, które nie są wymienione w art. 9 ust. 1 RODO jako dane osobowe szczególnych kategorii (dane osobowe pozyskiwane w ramach rekrutacji należą zazwyczaj do tej kategorii)¹⁶;
- 3) art. 9 ust. 2 RODO – przewidującym przypadki, w których dopuszczalne jest przetwarzanie danych osobowych szczególnych kategorii, które – co do zasady – nie mogą być przetwarzane, bo zgodnie z art. 9 ust. 1 RODO zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby (tego rodzaju dane osobowe rzadziej są przetwarzane w ramach rekrutacji, ale niekiedy właśnie za sprawą korzystania z narzędzi technologicznych bywają pozyskiwane wprost lub przy okazji czynności podejmowanych w ramach rekrutacji)¹⁷.

Przywołane przepisy RODO to regulacje, które należy traktować jako bazowe przy ustalaniu podstaw prawnych przetwarzania danych w procesach rekrutacji. W konkretnych przypadkach bowiem nieodzowne jest, by dookreślić, która z przesłanek dopuszczalności przetwarzania danych osobowych przewidzianych odpowiednio w art. 6 ust. 1 oraz w art. 9 ust. 2 RODO legalizuje przetwarzanie.

W zależności od tego, jakie kategorie danych osobowych, w jakich okolicznościach, na którym etapie i w jakim celu są pozyskiwane, **uzasadnienia prawnego dla tego przetwarzania musimy poszukiwać w różnych przesłankach dopuszczalności przetwarzania na gruncie RODO.** Współczesne procesy rekrutacji ulegają bowiem licznym transformacjom pod wpływem postępu technologicznego, co traktować należy jako bezpośrednią odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów, intensywną konkurencję na rynku pracy, potrzebę usprawnienia naboru, obniżenie koszt-

¹⁴ Szerzej zob. *K. Izdebski*, (w:) *Ustawa o dostępie do informacji publicznej. Komentarz*, red. *A. Piskorz-Ryń, M. Sakowska-Baryła*, Lex/el. 2025, komentarz do art. 8; *B. Fischer, M. Jabłoński, E. Jarzęcka-Siwik, K. Wygoda, J. Wyporska-Frankiewicz*, (w:) tamże, komentarz do art. 6.

¹⁵ Szerzej zob. *A. Nerka*, (w:) *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych...*, komentarz do art. 5.

¹⁶ Szerzej zob. *A. Nerka, M. Sakowska-Baryła*, (w:) tamże, komentarz do art. 6.

¹⁷ Szerzej zob. *A. Nerka*, (w:) tamże, komentarz do art. 9; *A. Nerka*, *Przetwarzanie danych osobowych dotyczących zdrowia*, (w:) *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu...*, s. 257–277.

tów jego przeprowadzenia, pozyskanie kandydata w najwyższym stopniu odpowiadającego oczekiwaniom pracodawcy co do jego kompetencji, cech osobowościowych, wyznaczonych wartości, stylu pracy itp.

Ważne

Istotne jest, by zauważyć, że podobne oczekiwania do przywołanych wyżej pojawiają się także po stronie kandydatów, którzy cenią sobie czas poświęcany na udział w rekrutacji (zwykle wypełnienie internetowego formularza jest łatwiejsze niż sporządzenie tradycyjnego życiorysu), często chcą brać w niej udział w możliwie łatwy i nieabsorbujący sposób (np. wideokonferencja, aplikowanie przez aplikację mobilną, udział w elektronicznym systemie poleceń) oraz są gotowi podjąć pewne działania czy wejść w określone interakcje (np. porozmawiać z botem dla sprawdzenia kompetencji językowych, wypełnić testy psychologiczne, wziąć udział w symulacji lub grze). To wszystko po to, żeby zarówno dostarczyć potencjalnemu pracodawcy odpowiednich informacji potrzebnych do dokonania wyboru, jak i uzyskać dodatkową wiedzę o samym sobie (np. o swoich mocnych stronach, talentach), spróbować doświadczyć warunków pracy w konkretnych okolicznościach czy zespole, a tym samym przekonać się, czy dany rodzaj pracy lub praca na danym stanowisku faktycznie spełnia oczekiwania kandydata¹⁸.

Nowoczesne rekrutacje to także zastosowanie *Design Thinking* (DT), które jako metoda odnosi się do sposobu myślenia łączącego podejście analityczne i intuicyjne, a także nacisk na empatię, kreatywność i iteracyjne dostosowywanie rozwiązań na podstawie potrzeb użytkowników, bez polegania na tradycyjnych naukowych instrumentach badawczych, takich jak ankiety, ale raczej na obserwacji i interakcji, aby lepiej zrozumieć doświadczenie konkretnej osoby¹⁹. Te **rekrutacyjne tendencje w praktyce wyraźnie z trudem korespondują z przepisami RODO oraz z regulacjami krajowymi, które kształtują zdecydowanie mało elastyczny system legalizacji przetwarzania danych osobowych**, oparty przede wszystkim na założeniu, że potencjalny pracodawca – co do zasady – jest uprawniony pozyskiwać o kandydacie te dane, co do których w przepisach przewidziany został wyraźny obowiązek ich żądania od kandydata. W przypadku pozostałych danych osobowych, których przetwarzanie wielokrotnie następuje w ramach rekrutacji, mamy do czynienia z wyraźnymi ograniczeniami kształtowanymi przez równocześnie stosowane RODO i KP, których treść powoduje, że – wbrew zjawiskom obserwowanym w obrocie prawnym – możliwość pozyskiwania informacji o kandydacie innych niż wyraźnie przepisane prawem jest bardzo wąska.

Pamiętać przy tym należy, że **samo pojęcie danych osobowych jest bardzo kontekstowe i obejmuje każdą informację o osobie fizycznej** – zarówno tę, jaka została uzyskana bezpośrednio od niej, jak i wywnioskowaną z innych danych lub pozyskaną przy okazji jakichś aktywności. Tym samym dane osobowe to nie tylko informacje kontaktowe czy dotyczące kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego kandydata, ale także np.:

- 1) informacje o zachowaniu kandydata podczas spotkania;
- 2) styl wypowiedzi;
- 3) obcojęzyczny akcent lub jego brak;

¹⁸ Szerzej zob. *F.A. Ajayi, C.A. Udeh*, Innovative recruitment strategies..., s. 150–164.

¹⁹ Zob. *D. Magdalenic, L. Luitc*, Assessing the Impact of Digital Tools on the Recruitment Process Using the Design Thinking Methodology, *Adm. Sci.* 2025, Vol. 15, No. 4, s. 139, <https://doi.org/10.3390/admsci15040139> (dostęp: 20.8.2025 r.).

- 4) sposób pisania na komputerze;
- 5) reakcje fizjologiczne dostrzegalne w zapisie wideo;
- 6) tembr głosu;
- 7) informacje uzyskane na podstawie profilowania;
- 8) informacje wywnioskowane z mediów społecznościowych czy stron internetowych;
- 9) sposób zachowania podczas grywalizacji;
- 10) reakcje podczas wykonywania czynności w VR itp.

Tego rodzaju informacje współcześnie bywają zbierane i analizowane w procesach rekrutacji, co nie oznacza, że pracodawcy łatwo będą w stanie wykazać zgodność tych działań z przepisami RODO i KP.

W kontekście rekrutacji w **przypadku danych zwykłych** jako podstawy przetwarzania najczęściej występują²⁰:

- 1) art. 6 ust. 1 lit. c RODO, zgodnie z którym przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy – i w takim zakresie, w jakim jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, przy czym za obowiązek, o którym tu mowa, uznaje się zwykle treść art. 22¹ § 1 KP, który zostanie jeszcze przybliżony poniżej, bądź treść innego przepisu prawa określającego, jakie dane osobowe przetwarza się na etapie rekrutacji;
- 2) art. 6 ust. 1 lit. a RODO, zgodnie z którym osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów, przy czym w warunkach prawa pracy zgoda na przetwarzanie danych osobowych musi nie tylko spełniać warunki określone w RODO, ale dodatkowo odpowiadać wymogom określonym w art. 22^{1a} KP;
- 3) art. 6 ust. 1 lit. b RODO, zgodnie z którym przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy – i w takim zakresie, w jakim przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy;
- 4) art. 6 ust. 1 lit. f RODO, zgodnie z którym przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy – i w takim zakresie, w jakim przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych 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 dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem.

W przypadku danych osobowych szczególnych kategorii najczęściej przywoływanymi przesłankami dopuszczalności przetwarzania na etapie rekrutacji są:

- 1) art. 9 ust. 2 lit. a RODO, zgodnie z którym przetwarzanie tych danych jest dopuszczalne, jeśli osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach, chyba że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego przewidują, iż osoba, której dane dotyczą,

²⁰ Wyliczenie według kryterium istotności w praktyce stosowania prawa.

nie może uchylić zakazu, o którym mowa w art. 9 ust. 1 RODO, przy czym – dodatkowo – zgoda ta musi być wyrażona w warunkach określonych w art. 22^{1b} KP;

- 2) art. 9 ust. 2 lit. b RODO, który przewiduje, że przetwarzanie danych szczególnych kategorii jest dopuszczalne, jeśli jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą;
- 3) art. 9 ust. 1 lit. g RODO, który legalizuje przetwarzanie danych osobowych, jeśli jest ono niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą.

W praktyce bywa tak, że przetwarzanie danych osobowych w związku z rekrutacją legalizuje jednocześnie więcej niż jedna ze wskazanych wyżej przesłanek dopuszczalności przetwarzania. Dzieje się tak wówczas, gdy obok danych osobowych, które pracodawca ma obowiązek pozyskać od kandydata, ten przekazuje mu większą ilość informacji o sobie, np. w postaci fotografii, informacji o zainteresowaniach, mocnych stronach, życiowym doświadczeniu, bądź gdy kandydat zgłasza chęć wzięcia udziału w kolejnych – przyszłych rekrutacjach, co następuje na podstawie zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Niezależnie od powyższego kwalifikowanie działań podmiotu prowadzącego rekrutację wymaga spełnienia znacznie większej liczby obowiązków określonych w przepisach RODO. Należą do nich w szczególności:

- 1) **realizacja obowiązków informacyjnych** wynikających z art. 13 i 14 RODO, które nakazują przekazanie osobie, której dane się pozyskuje, jasnych i przejrzystych informacji o okolicznościach przetwarzania;
- 2) **odpowiednie zabezpieczenie** danych i oszacowanie ryzyka naruszeń praw i wolności osób fizycznych związanych z tym przetwarzaniem – na etapie realizacji uwzględnienie przewidzianych w art. 25 RODO zasad *privacy by design* oraz *privacy by default*;
- 3) **wdrożenie odpowiednich środków** technicznych i organizacyjnych z zachowaniem wymogów określonych w art. 24 i 32 RODO;
- 4) **prowadzenie dokumentacji** techniczno-organizacyjnej (w tym wynikającej z treści art. 24 ust. 2, art. 32 ust. 1, art. 30) i dokumentacji osobowej, w tym udokumentowanie nadania upoważnień do przetwarzania danych osobowych – zgodnie z art. 32 ust. 4 RODO oraz wymaganych wprost przez art. 22^{1b} § 3 KP²¹;

²¹ Zgodnie z art. 22^{1b} § 3 KP: „Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1 (danych szczególnych kategorii), mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę, przy czym osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy”.

- 5) dokonanie, zgodnie z art. 35 RODO, **oceny skutków dla ochrony danych** i jej udokumentowanie, jeśli – w ramach rekrutacji – dany rodzaj przetwarzania z użyciem nowych technologii ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych; wtedy administrator przed rozpoczęciem przetwarzania dokonuje oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych²²;
- 6) **zawarcie umów powierzenia** przetwarzania danych osobowych zgodnie z art. 28 ust. 3 RODO, jeśli przetwarzanie danych osobowych w ramach rekrutacji prowadzone jest w warunkach powierzenia przetwarzania przez podmiot przetwarzający w rozumieniu art. 4 pkt 8 RODO²³;
- 7) zapewnienie, **by ewentualne profilowanie kandydata odbywało się zgodnie z prawem**, w sposób dla niego rozumiały i nienaruszający zakazu zautomatyzowanego podejmowania decyzji ostatecznych w indywidualnych przypadkach, a więc bez udziału człowieka, wyrażonego w art. 22 RODO²⁴;
- 8) **określenie zasad i czasu retencji** danych osobowych pozyskanych w ramach rekrutacji, czego wymaga art. 5 ust. 1 lit. e RODO²⁵;
- 9) **w przypadku przekazywania danych poza EOG, zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony**, zgodnie z art. 44–49 RODO²⁶.

Na gruncie przepisów KP bazowa dla ustalenia podstaw przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy jest treść art. 22¹ § 1 KP. Zgodnie z tym przepisem 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.

Zgodnie z zastrzeżeniem wynikającym z art. 22¹ § 2 KP pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, natomiast w myśl art. 22¹ § 4 KP pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy

²² Szerzej zob. *P. Fajgielski*, Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz, Lex/el. 2022, komentarz do art. 35.

²³ Szerzej zob. *M. Sakowska-Baryła*, Powierzenie przetwarzania danych osobowych w stosunkach zatrudnienia, (w:) *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu...*, s. 55–73.

²⁴ Szerzej zob. *P. Siemieniak*, Prawo do niepodlegania decyzjom podjętym w warunkach zautomatyzowanego przetwarzania danych, w tym profilowania, (w:) *Realizacja praw osób, których dane dotyczą, na podstawie RODO*, red. *B. Fischer, M. Sakowska-Baryła*, Wrocław 2017, s. 307–329.

²⁵ Szerzej zob. *D. Dörre-Kolasa, M. Kaczmarczyk*, Retencja danych kandydatów po zakończonej rekrutacji, (w:) *Sztuczna inteligencja, transfery, odpowiedzialność i inne wyzwania ochrony danych osobowych*, red. *M. Sakowska-Baryła*, Wrocław 2022, s. 395–410.

²⁶ Szerzej zob. *D. Dörre-Kolasa*, Transfery danych osobowych pracowników, (w:) *Transfery danych osobowych na podstawie RODO*, red. *M. Sakowska-Baryła*, Warszawa 2024, s. 383–395; *D. Karwala*, Międzynarodowe transfery danych osobowych, (w:) *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu...*, s. 313–331.

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl