



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.419.2026

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18302 Pani Posłanki Lidii Czechak wraz z grupą posłów, w sprawie zjawiska fikcyjnych rekrutacji i ich negatywnego wpływu na rynek pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Tytułem wstępu podkreślam, że ściganie i zwalczanie przestępstw związanych z fikcyjnymi ofertami pracy, a także oszustwami rekrutacyjnymi i wyłudzeniami danych leży po stronie organów do tego powołanych – w szczególności Policji i Prokuratury, a także wyspecjalizowanych instytucji ds. cyberbezpieczeństwa.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz podległe mu instytucje rynku pracy ostrzegają o możliwych zagrożeniach m.in. za pośrednictwem portalu Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia Zielona Linia¹.

Informuję, że prawa i obowiązki pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników określa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423, 1661, z 2026 r. poz. 25, dalej jako „Kodeks pracy”). Akt ten nie reguluje jednak wszystkich zasad organizowania i prowadzenia przez pracodawców rekrutacji pracowników. Kodeks pracy ustala zakres danych osobowych, których udostępnienia pracodawca może żądać od kandydatów do pracy na etapie rekrutacji, a także ogólne warunki ich udostępniania. Zgodnie z art. 221 § 1 Kodeksu pracy - pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię i nazwisko;
- datę urodzenia;
- dane kontaktowe;
- wykształcenie;
- kwalifikacje zawodowe;
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4-6 ww. przepisu, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania tych danych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia (§ 5 cyt. artykułu). Jednocześnie stosownie do § 4 ww. artykułu pracodawca może zażądać podania innych danych osobowych niż wskazane, jeśli jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa.

¹<https://zielonalinia.gov.pl/nie-daj-sie-nabra-uwazaj-na-falszywe-ogloszenia-o-pracy/>

Przywołany przepis określa zatem dane osobowe, jakich przedstawienia i udokumentowania pracodawca może żądać od kandydata na pracownika. Jego celem jest nie tylko wskazanie podstawy żądania udostępnienia danych osobowych przez pracodawcę, ale też określenie granic tego uprawnienia. Pracodawca nie może więc żądać – należy to podkreślić – przedstawienia danych niewymienionych w art. 221 Kodeksu pracy lub w przepisach szczególnych.

Omawiana regulacja, ma zastosowanie do relacji między pracodawcą i pracownikiem oraz kandydatem do pracy, a także do osoby prowadzącej rekrutację pracowników. Przeciwnie rozumowanie pozbawiałoby takiego przepisu jego ratio legis, a mianowicie funkcji ochronnej danych osobowych kandydata do pracy. Warto podkreślić, że przepis ten nie ma jednak zastosowania do stosunków prawnych innych niż stosunek pracy (np. cywilnoprawnych).

Praktyka organizowania fikcyjnych rekrutacji, zbierania CV wyłącznie po to, aby tworzyć bazy danych kandydatów celem wykorzystania ich do innych celów niż wyłącznie na potrzeby konkretnej rekrutacji, stanowi naruszenie zarówno przepisów prawa pracy oraz przepisów o ochronie danych osobowych.

W zakresie celu przetwarzania danych osobowych i ich zgodności z RODO, właściwą instytucją jest Urząd Ochrony Danych Osobowych². 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 określa zasady przetwarzania danych osobowych i kary za naruszenie obowiązujących przepisów.

W zależności od wymiaru procesu rekrutacyjnego, do jego kontroli uprawnione są odpowiednie organy państwowe. Główne instytucje umocowane w tym zakresie to Państwowa Inspekcja Pracy (w przedmiocie legalności zatrudnienia i prawa pracy, dalej jako: „PIP”. PIP posiada narzędzia umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa.) oraz Urząd Ochrony Danych Osobowych (obszar RODO i przetwarzania danych kandydatów). Kierownictwo MRPiPS nie jest uprawnione do weryfikowania procesów rekrutacyjnych i kontrolowania przeprowadzających je podmiotów, natomiast współpracuje w tym zakresie z ww. organami.

Zasady składania i publikowania ofert pracy w ramach sieci Powiatowych Urzędów Pracy określa ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze tego aktu. Zgodnie z art. 83 ust. 1 ww. ustawy minister właściwy do spraw pracy prowadzi bazę ofert pracy ePraca³. Jest to ogólnodostępna i bezpłatna baza ofert pracy, w której każdego dnia dostępnych jest średnio 40 tys. wolnych miejsc pracy. Wszystkie oferty pracy publikowane w ePracy są weryfikowane pod względem kompletności informacji i ich zgodności z prawem. Weryfikacji poddawani są również pracodawcy, m.in. w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy. Urząd pracy ma prawo odmówić przyjęcia do realizacji oferty pracy od pracodawcy, o którym posiada wiedzę, że stosuje on niewłaściwe praktyki w procesie rekrutacji (np. zgłasza oferty pracy w celu innym niż zatrudnienie pracownika).

² www.uodo.gov.pl

³ <https://oferty.praca.gov.pl/portal/strona-glowna>

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zachęca do korzystania z bazy ofert pracy ePraca, która zawiera rzetelne i zweryfikowane przez pracowników Powiatowych Urzędów Pracy oferty pracy.

Odpowiadając na pytanie, czy kierownictwo MRPiPS planuje wystąpić do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych o wypracowanie i opublikowanie wytycznych dla pracodawców, które przeciwdziałać mają praktyce bezkosztowego i bezkarnego kolekcjonowania baz danych kandydatów do pracy pod pretekstem rzekomych naborów informuję, że wskazane w pytaniu kwestie uregulowano w już przepisami RODO i Kodeksu pracy.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Katarzyna Nowakowska
Podsekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/