

OPINIA NR.....
PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA
Z DNIA.....

dotycząca projektu uchwały Rady Miasta Krakowa w sprawie ustalenia kierunków działania dla Prezydenta Miasta Krakowa dotyczących otwartości i konkurencyjności w naborach przeprowadzanych w strukturze organizacyjnej Gminy Miejskiej Kraków - druk nr 573.

Na podstawie § 30 ust. 4 Statutu Miasta Krakowa stanowiącego załącznik do uchwały Nr XLVIII/435/96 Rady Miasta Krakowa z dnia 24 kwietnia 1996 roku w sprawie Statutu Miasta Krakowa (Dz. Urz. Woj. Małop. z 2019 r., poz. 7074, z 2020 r., poz. 919) postanawia się, co następuje:

Opiniuje się negatywnie projekt uchwały Rady Miasta Krakowa wniesiony przez Klub Radnych Kraków dla Mieszkańców w sprawie ustalenia kierunków działania dla Prezydenta Miasta Krakowa dotyczących otwartości i konkurencyjności w naborach przeprowadzanych w strukturze organizacyjnej Gminy Miejskiej Kraków - **druk nr 573.**

UZASADNIENIE

W przedłożonym projekcie uchwały Rady Miasta Krakowa w sprawie ustalenia kierunków działania dla Prezydenta Miasta Krakowa dotyczących otwartości i konkurencyjności w naborach przeprowadzanych w strukturze organizacyjnej Gminy Miejskiej Kraków, w § 1 projektodawcy ustalają dla Prezydenta Miasta Krakowa kierunki działania polegające na: *podjęciu wszelkich możliwych i dozwolonych prawem działań prowadzących do osiągnięcia stanu, w którym w naborach i konkursach w strukturze organizacyjnej Gminy Miejskiej Kraków, w szczególności na stanowiska urzędnicze w Magistracie, jeżeli będzie przeprowadzana na którymkolwiek etapie część ustna, tzn. oceniana rozmowa z kandydatem, to żeby była ona rejestrowana za pomocą środków technicznych umożliwiających utrwalenie jej przebiegu, a następnie żeby zapis tej rozmowy był publicznie dostępny.*

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* wprowadzają bardzo istotne ograniczenia dotyczące zakresu danych o kandydacie do pracy, jaki może zbierać przyszły pracodawca. I tak, zgodnie z art. 22¹ § 1 *Kodeksu pracy* 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.

Dodatkowo zgodnie z § 3 tego przepisu, pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania,
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Wreszcie, co najistotniejsze w kontekście treści projektu uchwały, zgodnie z art. 22¹ § 4 *Kodeksu pracy*, pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż wskazane wyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych*, która reguluje standardy zatrudnienia pracowników samorządowych, w tym zasady przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze, katalogu danych osobowych określonego w *Kodeksie pracy* nie rozszerza. Tymczasem przebieg rozmowy, wizerunek kandydata i innych osób, mimika twarzy, zachowania w czasie rozmowy, głos itp. to dodatkowe kategorie danych osobowych, które byłyby zbierane w wyniku rejestrowania przebiegu rozmowy rekrutacyjnej – a skoro tak, to jedyną możliwość ich zbierania przewiduje art. 22^{1a} *Kodeksu pracy*, zgodnie z którym takie dane mogą być gromadzone:

- za zgodą kandydata na wniosek pracodawcy,
- za zgodą kandydata, jeżeli ich podanie następuje z inicjatywy kandydata.

Zaznaczyć jednak należy, że brak zgody kandydata na utrwalanie przebiegu rozmowy rekrutacyjnej, a zatem brak zgody kandydata na przetwarzanie danych osobowych, takich jak m.in. wizerunek, głos, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, o czym stanowi art. 22^{1a} § 2 *Kodeksu pracy*.

Niezależnie od kwestii zbierania danych osobowych przez pracodawcę, z uwagi na postulat zawarty w § 1 projektu uchwały, aby zapis rozmowy rekrutacyjnej był publicznie dostępny, wskazać należy na przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. *o prawie autorskim i prawach pokrewnych* (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 24), które zawierają przepisy dotyczące ochrony wizerunku.

Rozpowszechnianie wizerunku wymaga spełnienia jednego z warunków wskazanych w art. 81 ww. ustawy. Rozpowszechnianie wizerunku jest bowiem zakazane chyba, że zachodzi jeden z wyjątków przewidzianych w tym przepisie. Zgodnie z art. 81 ust. 2, zezwolenia nie wymaga rozpowszechnianie wizerunku:

- 1) osoby powszechnie znanej, jeżeli wizerunek wykonano w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych, w szczególności politycznych, społecznych, zawodowych,
- 2) osoby stanowiącej jedynie szczegół całości takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza.

Nie jest jednak możliwe powołanie się na art. 81 ust. 2 pkt. 1 i 2 ustawy *o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, jako że kandydat do pracy, oraz inne osoby biorące udział w rozmowie kwalifikacyjnej, nie są osobami publicznie znanymi, nie są to również osoby stanowiące

tw. szczegół większej całości (dotyczy to zwłaszcza kandydata). Jedynym zatem możliwym do zastosowania wyjątkiem jest więc zgoda osób biorących udział w rozmowie, o czym stanowi art. 81 ust. 1 ustawy o *prawie autorskim i prawach pokrewnych* (rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej). Podkreślić przy tym należy, że taka zgoda powinna być dobrowolna, co generalnie bywa kwestionowane w stosunku do pracowników czy kandydatów na pracowników.

Z kolei odnosząc się do zgody kandydata, to jej dobrowolność oznacza, że kandydat powinien mieć możliwość swobodnego wyboru i nieudzielenia zgody bez żadnych negatywnych konsekwencji – czyli co do zasady powinien mieć możliwość uczestniczenia w rozmowie niezależnie od tego, czy udzielił zgodę, czy też nie, a ewentualne jej nieudzielenie nie może wpływać na wynik rozmowy.

W praktyce oznacza to, że inicjatywa rejestrowania rozmowy powinna wyjść od kandydata, który na takie rejestrowanie powinien wyrazić zgodę. W efekcie powoduje to, że w zakresie, w jakim uchwała mówi o rejestrowaniu rozmowy z kandydatem i następnie o upublicznieniu nagrania, uchwała będzie niewykonalna, albowiem należy liczyć się z tym, że żaden z kandydatów do zatrudnienia nie będzie inicjował procesu nagrywania rozmowy rekrutacyjnej i nie będzie wyrażał zgody na jej nagrywanie z przeznaczeniem do publicznego rozpowszechniania.

Mając na uwadze powyższe opiniuję negatywnie projekt uchwały według druku nr 573.

Prezydent Miasta Krakowa

Aleksander Miszański