

Hajnówka, dnia 4 marca 2026 r.

**BURMISTRZ MIASTA
HAJNÓWKA**

BRM.0003.10.2026

**Pan Maciej Borkowski
Radny
Rady Miasta Hajnówka**

W odpowiedzi na Pana interpelację z dnia 25 lutego 2026 r. dotyczącą powołania dyrektora Hajnowskiego Domu Kultury informuję, że zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 87 z późn. zm.) dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Procedura nie przewiduje zasięgania opinii poprzednich pracodawców.

Zasada minimalizacji danych wynikająca z przepisów rozporządzenia RODO określa, że dane osobowe, które są przetwarzane, muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co jest niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Oznacza to, że pracodawca w procesie rekrutacji może przetwarzać tylko takie dane, które są niezbędne ze względu na cel ich zbierania, jakim jest podjęcie przez niego decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika. Pracodawca nie może zatem zbierać danych wykraczających poza zakres, który został wskazany w przepisach prawa.

Zakres danych dotyczących osoby ubiegającej się o zatrudnienie, do przetwarzania których uprawniony jest pracodawca, określony został w art. 22¹ § 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy – dalej k.p. Są to:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

W poradniku dla pracodawców pt. „Ochrona danych osobowych w miejscu pracy” opublikowanym przez Urząd Ochrony Danych Osobowych wskazano, że podczas procesu rekrutacyjnego źródłem informacji, które dotyczą przebiegu pracy zawodowej, powinien być sam kandydat, a potencjalny pracodawca nie może zwrócić się do poprzedniego pracodawcy o informację, jakie zadania realizował kandydat u tego podmiotu oraz jaką ma opinię o kandydacie do pracy.

Pracodawca może żądać od kandydata na pracownika również innych danych niż wyszczególnione w art. 22¹ § 1 k.p., ale tylko w przypadku, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

BURMISTRZ

Ireneusz Roman Kiendyś