

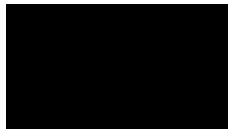


Ministerstwo Edukacji Narodowej

Departament Współpracy z Samorządem Terytorialnym

DWST-WDiR.521.368.2026.UK
Warszawa, 18 maja 2026 r.

Pani



Szanowna Pani,

w odpowiedzi na petycję z 20 kwietnia br. w sprawie utworzenia rejestru z połączenia danych ZUS, SIO, PESEL, REGON, NIP, uprzejmie informuję.

Zakres gromadzonych danych identyfikacyjnych i danych dziedzinowych ucznia lub nauczyciela jest określony w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz.U. z 2024 r. poz. 152, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 20 ww. ustawy gromadzone są dane dziedzinowe ucznia w związku z egzaminami przeprowadzanymi przez okręgowe komisje egzaminacyjne. W SIO nie są zbierane dane o wydanych świadectwach ukończenia szkoły.

Warunki i tryb wydawania oraz wzory świadectw, certyfikatów, zaświadczeń, aneksów, dyplomów państwowych i innych druków określone zostały w rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków z dnia 7 czerwca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1120).

Zgodnie z art. 5 rozporządzenia 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO), przetwarzanie danych osobowych musi spełniać podstawowe zasady, w tym:

- zasadę minimalizacji danych – przetwarzane mogą być wyłącznie dane niezbędne do określonego celu,
- zasadę celowości – dane muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach,
- zasadę ograniczenia przechowywania,
- zasadę integralności i poufności danych.

Proponowany rejestr zakładałby bardzo szeroki zakres danych, w tym historię zatrudnienia, wykształcenie, aktywność gospodarczą oraz kwalifikacje, co mogłoby zostać uznane za nieproporcjonalne do celu, jakim jest weryfikacja danych kandydata do pracy.

Z uzasadnienia Pani petycji wynika, że w istocie chodzi o weryfikację informacji podanych w CV kandydata do pracy na etapie rekrutacji. W tym kontekście należy zauważyć, iż w obecnym stanie prawnym podanie nieprawdziwych informacji w CV może być uznane za wykroczenie lub przestępstwo (np. w przypadku posługiwania się sfałszowanymi dokumentami dotyczącymi przebiegu edukacji lub pracy zawodowej), za które grożą określone konsekwencje prawne (vide: art. 270 Kodeksu karnego).

Ponadto, zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może żądać od kandydata wyłącznie ściśle określonego katalogu danych osobowych.

Należy również podkreślić, że zgoda kandydata, o której mowa w petycji, w relacji pracodawca-kandydat nie zawsze spełnia wymogi dobrowolności określone w RODO, ze względu na nierównowagę stron. W praktyce mogłoby to prowadzić do wymuszania zgody jako warunku udziału w procesie rekrutacyjnym.

Funkcjonujące obecnie systemy publiczne gromadzą dane w określonych, ustawowo zdefiniowanych celach i brak jest podstawy prawnej do ich dowolnego łączenia i udostępniania podmiotom prywatnym, takim jak pracodawcy, w proponowanym zakresie.

Jednocześnie informuję, że Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy realizuje projekt pilotażowy pn. „Mikropoświadczenia – pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie”, który jest finansowany z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS). Celem projektu jest sprawdzenie, czy mikropoświadczenia mogą być przydatne do rozwijania różnego rodzaju umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Kluczowym jego elementem będzie także zaprojektowanie procesu ich wydawania i zbierania. Więcej informacji na temat projektu znajduje się na stronie: <https://microcredentials.pl/>

Podsumowując, funkcjonujące obecnie systemy publiczne gromadzą dane w określonych, ustawowo zdefiniowanych celach i brak jest podstawy prawnej do ich dowolnego łączenia i udostępniania podmiotom prywatnym, takim jak pracodawcy, w proponowanym zakresie. W związku z powyższym na obecnym etapie postulaty petycji nie mogą zostać spełnione.

Z poważaniem

Jerzy Jakubczuk
Dyrektor
/ – podpisano cyfrowo/