

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię (imiona) i nazwisko
2. Imiona rodziców
3. Data i miejsce urodzenia
4. Obywatelstwo
5. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)
6. Wykształcenie
(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)
.....
(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)
7. Wykształcenie uzupełniające
.....
(kursy, studia podyplomowe, data ukończenia nauki lub data rozpoczęcia nauki w przypadku jej trwania)
8. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia
.....
(wskazać okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)
9. Dodatkowe uprawnienia, umiejętności, zainteresowania
.....
(np. stopień znajomości języków obcych, prawo jazdy, obsługa komputera)
10. Oświadczam, że dane zawarte w pkt 1–3 są zgodne z dowodem osobistym seria
nr wydanym przez
lub innym dowodem tożsamości

.....
(miejscowość i data)

.....
(podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)

UWAGI

1. Zgodnie z treścią art. 22¹ Kodeksu pracy pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
 - imię (imiona) i nazwisko,
 - imiona rodziców,
 - datę urodzenia,
 - miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
 - wykształcenie,
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Udostępnienie powyższych danych winno nastąpić w formie oświadczenia woli osoby, której dotyczą, a służyć temu może właśnie kwestionariusz osobowy.

Pracodawca może domagać się udokumentowania zaprezentowanych informacji.

Jeśli wynika to z odrębnych przepisów, pracodawca może żądać podania innych danych niż wyszczególnione powyżej.

2. Niezależnie od Kodeksu pracy, rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika wskazuje dokumenty związane z procesem rekrutacji. Zgodnie z § 1 tego rozporządzenia pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia:
 - wypełnionego kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
 - świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie,
 - dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
 - w przypadku osoby niepełnoletniej – świadectwa ukończenia gimnazjum,
 - orzeczenia lekarskiego o przeciwwskazaniach do wykonywania pracy na danym stanowisku,
 - innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.
3. Ponadto osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo (z własnej inicjatywy) przedłożyć dokumenty potwierdzające umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie, oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.
4. W projekcie ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych, która ma obowiązywać od 2018 r., w związku z wprowadzeniem do bezpośredniego stosowania w dniu 25 maja 2018 r. rozporządzenia 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, planowane są m.in. zmiany w art. 22¹ Kodeksu pracy.
5. Nowe brzmienie przepisów Kodeksu pracy w art. 22¹ § 1 i 2 wskazywać ma na kategorie danych osobowych, które są niezbędne do pozyskania przez pracodawcę w związku z podejmowaniem przez niego działań przed zawarciem umowy o pracę oraz po jej zawarciu. W związku z tym pracodawca będzie mógł żądać ich udostępnienia przez pracownika. Gromadzenie pozostałych kategorii danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika uzależnione zostało od pozyskania na to jego dobrowolnej zgody, złożonej w postaci papierowej lub elektronicznej.
6. Wyjątkiem w tym zakresie jest pozyskanie przez pracodawcę danych osobowych biometrycznych, które mogą być pozyskane na podstawie udzielonej uprzednio, dobrowolnej zgody wyłącznie od pracownika. Brak jest bowiem uzasadnienia dla pozyskiwania danych biometrycznych od osób ubiegających się o zatrudnienie.
7. W nowym stanie prawnym pracodawca będzie żądał od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
 - imię (imiona) i nazwisko;
 - datę urodzenia;
 - adres do korespondencji;
 - adres poczty elektronicznej albo numer telefonu;
 - wykształcenie;
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca nie będzie mógł żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących imiona rodziców oraz miejsce zamieszkania. Adres zamieszkania będzie podawał dopiero pracownik.

Wyraźnie nie będzie możliwe nawet za zgodą pracownika przetwarzanie danych osobowych obejmujących dane o:

- nałogach;
- stanie zdrowia;
- życiu seksualnym lub orientacji seksualnej.

Pracodawca będzie mógł żądać podania danych osobowych:

- innych niż określone w odniesieniu do osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracownika,
- innych niż dane biometryczne,
- innych niż dane, które są wskazane jako te, których przetwarzanie jest zabronione,

tylko jeżeli obowiązek ich podania będzie wynikał z odrębnych przepisów lub gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa powszechnie obowiązującym.