

Kwestionariusz osobowy dla pracownika

1. Imię (imiona) i nazwisko
2. Numer ewidencyjny PESEL
3. Stan rodzinny
(imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci)
4. Powszechny obowiązek obrony:
 - a) stosunek do powszechnego obowiązku obrony
 - b) stopień wojskowy
numer specjalności wojskowej
 - c) przynależność ewidencyjna do WKU
 - d) numer książeczki wojskowej
 - e) przydział mobilizacyjny do sił zbrojnych RP
5. Osoba, którą należy zawiadomić w razie wypadku
(imię i nazwisko, adres, telefon)
6. Oświadczam, że dane zawarte w pkt 1 i 2 są zgodne z dowodem osobistym seria nr
wydanym przez
lub innym dowodem tożsamości

.....
(miejscowość i data)

.....
(podpis pracownika)

UWAGI

1. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 894) obowiązują inne kwestionariusze osobowe dla osób ubiegających się o zatrudnienie, a inne dla pracowników. Dotychczas rozporządzenie zawierało jeden wzór kwestionariusza osobowego. Jeśli pracodawca stosuje jeden wzór kwestionariusza osobowego zawierający informacje, których pracodawca może domagać się od pracownika, to wówczas ten kwestionariusz wypełnia dopiero osoba mająca status pracownika i ów dokument jest przechowywany w części B akt osobowych pracowników.
2. Artykuł 221 Kodeksu pracy określa inny katalog danych osobowych, jakich może domagać się pracodawca od osób ubiegających się o pracę, a inny dla osób już u niego pracujących.

Pracodawca może się domagać od kandydata na pracownika następujących danych:

- imienia i nazwiska,
- imion rodziców,
- daty urodzenia,
- miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji),
- wykształcenia (data zakończenia nauki, studia, kursy),
- przebiegu dotychczasowego zatrudnienia (okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców),
- dodatkowych informacji, do przekazania których zobowiązują inne przepisy.

Pracodawca może się domagać od pracownika następujących danych:

- imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie ze szczególnych uprawnień,
 - numeru PESEL,
 - dodatkowych informacji, do przekazania których zobowiązują inne przepisy, np. stosunek do służby wojskowej.
3. W projekcie ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych, 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.

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 dobrowolnej zgody, złożonej w postaci papierowej lub elektronicznej.

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.

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.

Nie będzie możliwe – nawet za zgodą pracownika – przetwarzanie danych osobowych obejmujących dane:

- o nałogach,
- o stanie zdrowia,
- o 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 wynikać z odrębnych przepisów lub gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa powszechnie obowiązującym.