



Usługi indywidualnego transportu door-to-door oraz poprawa dostępności architektonicznej wielorodzinnych budynków mieszkalnych

**Kwestionariusz osobowy
dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie**

1. Imię (imiona) i nazwisko

2. Data urodzenia

3. Dane kontaktowe

.....

4. Wykształcenie

(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)

.....

.....

(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)

5. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia

.....

.....

.....

.....

(okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)

6. Dodatkowe dane osobowe, jeżeli prawo lub obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych:

.....

.....

(miejscowość i data)

.....

(podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)



Usługi indywidualnego transportu door-to-door oraz poprawa dostępności architektonicznej wielorodzinnych budynków mieszkalnych

UWAGI

1. Zgodnie z treścią art. 22¹ Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 4 maja 2019 r. pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
 - imię (imiona) i nazwisko,
 - datę urodzenia,
 - dane kontaktowe wskazane przez tę osobę,
 - wykształcenie,
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 22¹ Kodeksu pracy od osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca:

- nie może żądać podania imion rodziców oraz adresu zamieszkania – a żąda jedynie danych kontaktowych wskazanych przez tę osobę (taka osoba sama decyduje, czy poda np. numer telefonu i/lub adres mailowy, czy adres do korespondencji),
 - żąda podania informacji o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych oraz o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.
2. Pracodawca żąda od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa powyżej, także:
 - adresu zamieszkania;
 - numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL), a w przypadku jego braku – rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość;
 - innych danych osobowych pracownika, a także danych osobowych 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;
 - wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
 - numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Udostępnienie pracodawcy tych danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą (służyć temu może właśnie kwestionariusz osobowy).

3. Pracodawca może domagać się udokumentowania zaprezentowanych informacji.
4. Jeśli wynika to z odrębnych przepisów, pracodawca może żądać podania innych danych niż wyszczególnione powyżej.
5. Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej wskazuje, że w części A akt osobowych przechowuje się oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, związane z procesem rekrutacji. W praktyce 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,
 - dokumentów potwierdzających wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
 - w przypadku osoby niepełnoletniej – świadectwa ukończenia gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej,
 - innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Wskazane wyżej rozporządzenie nie załącza wzorów dokumentów kadrowych, niemniej jednak Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępniło siedem wzorów dokumentów dla pracowników i pracodawców. To m.in. kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika czy umowa o pracę¹.

6. Ponadto osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo (z własnej inicjatywy) przedłożyć dokumenty potwierdzające umiejętności i osiągnięcia zawodowe, dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

¹ Zob. <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-pomocnicze-wzory-dokumentow-zwiazanych-z-ubieganiem-sie-o-zatrudnienie-nawiazaniem-zmiana-oraz-ustaniem-stosunku-pracy>.