

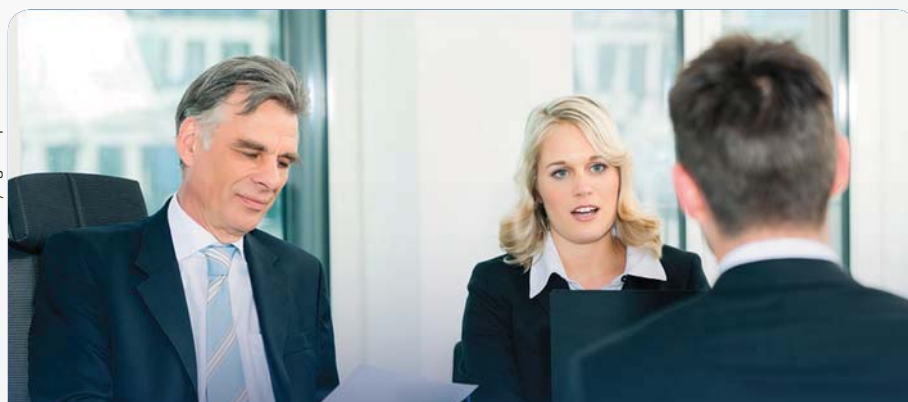
mgr KAROLINA AROMIŃSKA

prawnik w Kancelarii Adwokackiej Gintowt Adwokaci i Radcowie,
doktorantka Instytutu Nauk Prawnych PAN

Kontakt: karolina.aro_x@o2.pl

Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji i zatrudnienia

Fot. Kzenon/Bigstockphoto



Pracodawca zatrudniający pracowników ma obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych mających zastosowanie zarówno podczas procesu rekrutacji, jak i już po zatrudnieniu pracownika. Wynikają one m.in. z Konstytucji RP, kodeksu pracy oraz kodeksu cywilnego. Wykładnia systemowa art. 51 Konstytucji, art. 221 kodeksu pracy i art. 23 i 415 kodeksu cywilnego wskazuje, iż kandydat nie ma obowiązku ujawnienia wszystkich danych osobowych żądanych przez pracodawcę podczas procesu rekrutacji, a jedynie w nich wymienionych. Z kolei od już zatrudnionego pracownika pracodawca ma prawo żądać wspomnianych danych osobowych oraz dodatkowo szerszego katalogu innych danych (numer PESEL, dane dotyczące dzieci pracownika, jeżeli podanie ich jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień oraz innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów). Pracodawca domagając się udzielenia danych osobowych ma zawsze obowiązek przestrzegania zakazu dyskryminacji, a jeśli ma zamiar przetwarzać dane osobowe, ma do tego prawo dopiero po dobrowolnym wyrażeniu zgody przez pracownika. Niezachowanie należytej staranności w tym zakresie grozi odpowiedzialnością nie tylko cywilną, ale i karną.

Słowa kluczowe: dane osobowe, proces rekrutacji, proces zatrudnienia, dyskryminacja w zatrudnieniu, dane osobowe kandydata.

Provisions on personal data of employees in the process of recruitment and employment

An employer who employs workers is obliged to comply with the provisions on the protection of personal data, which obliges compliance with all provisions applicable to both the recruitment process and after an employee has been employed. They are included in Constitution, the Labour Code and the Civil Code. Systematic interpretation of Article 51 of the Constitution, Article 221 of the Labour Code and Articles 23, 415 of the Civil Code indicate that the candidate is not required to disclose all personal information requested by the employer during the recruitment process, but only the data listed in it. In the case of an employee, the employer has the right to demand the above-mentioned personal data and, additionally, a wider range of other data (the employee's PESEL, information on the employee's children, if this is necessary due to the employee's specific rights, and other personal data if the obligation to provide them results from separate regulations). When asking for personal data, the employer is always obliged to comply with the prohibition of discrimination, and if the employer intends to process personal data, this is possible only after the employee has expressed voluntary consent. Failure of due diligence in this regard carries both civil and criminal liability.

Keywords: personal data, recruitment process, employment process, discrimination in employment, candidate's personal data

Wstęp

Pracodawca decydując się na zatrudnienie pracownika ma obowiązek przestrzegania ustawy o ochronie danych osobowych zarówno podczas publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego, jak i podczas

całego procesu rekrutacji. Jest to szczególnie istotne w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika nie tylko przez „typowego pracodawcę”, ale także przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu

Najwyższego (SN) z 12 grudnia 2011 r. (I UZP 6/11, OSNP 2012/9-10/122) agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do przestrzegania przepisów wskazanej ustawy zarówno przy zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę tymczasową, jak i umowy prawa cywilnego: „Zastosowanie przepisu art. 22 § 1 kodeksu pracy nie jest wyłączone do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 26 ust. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – DzU nr 166, poz. 1608 ze zm.).”

Zatem przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych jest szczególnie istotne w sytuacji, gdy procesy rekrutacji nie stanowią incydentalnego zdarzenia, lecz część codziennych obowiązków pracowników. Powstaje pytanie – jakich danych ma prawo domagać się pracodawca od pracownika i jak ma je prawidłowo przetwarzać?

Ochrona danych osobowych w polskim piśmiennictwie

Problematyka ochrony danych osobowych w procesach rekrutacji i zatrudnienia *sensu stricto* ma szczególne znaczenie głównie ze względu na fakt, że zgodnie ze stanowiskiem polskiego piśmiennictwa pracownik zobowiązany jest przedłożyć pracodawcy wyłącznie dokumenty wymienione w art. 22¹ k.p., który pozostaje w korelacji z regulacją konstytucyjną i nie może być interpretowany rozszerzająco¹. Art. 22¹ k.p. stanowi bowiem ustawową podstawę do żądania od osoby ubiegającej się o pracę oraz od pracownika ujawnienia danych osobowych związanych z zatrudnieniem.

Warto zaznaczyć, że omawiany przepis tworzy prawo pracodawcy do żądania danych osobowych od pracownika obejmujące tylko dane wyraźnie wskazane w art. 22¹ k.p. Odnosnie natomiast do danych innych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 2 k.p., zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym w wyroku z 5 sierpnia 2008 r. I PK 37/08, OSNP 2010/1-2/4: „Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. SN przewiduje zatem, że bezprawne zachowanie pracodawcy nie powoduje negatywnych konsekwencji dla pracownika.

¹ Jaśkowski K., Maniewska E. *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Stan prawny 01.01.2013 r., s. 43.

Omawiając dyspozycję art. 22¹ k.p. warto odnieść się do jego ścisłej korelacji z art. 51 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiącym, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Wykładnia systemowa potwierdza zatem, że kandydat ubiegając się o zatrudnienie nie ma obowiązku ujawnienia wszystkich danych osobowych żądanych przez pracodawcę, jeśli żądanie to wykracza poza ramy prawne art. 22¹ k.p. Warto mieć jednak na uwadze, że wymieniony przepis nie wyklucza dobrowolnego ujawnienia dalszych informacji przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub już zatrudnionego pracownika. Co więcej, pracodawca ma prawo do przetwarzania tych danych pod warunkiem, że odpowiada to wymogom określonym w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU nr 133, poz. 883) oraz nie narusza innych przepisów prawa pracy, np. dotyczących obowiązku równego traktowania pracowników czy ochronnych godności.

Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że pracodawca jest uprawniony do żądania innych danych w zależności od faktu, czy uzyskuje je podczas procesu rekrutacji, czyli od kandydata na pracownika, czy też po zakończeniu tej procedury, czyli od osoby już zatrudnionej.

Zakres danych, których może żądać pracodawca od kandydata, jest ograniczony i sprowadza się do wskazanych literalnie w art. 22¹ § 1 k.p., czyli: imienia (imion) i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Ponadto zgodnie z § 4 tego artykułu pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż wymienione, jeżeli obowiązek ich podania narzucają odrębne przepisy. Taka sytuacja może zdarzyć się np., gdy z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności wobec danego pracownika². Wówczas pracodawca na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. DzU z 2008 r. nr 50, poz. 292 z późn. zm.) ma prawo do uzyskania takiej dodatkowej informacji wobec osoby, której dane osobowe zgromadzone zostały w rejestrze, jednak tylko w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika.

Z kolei w stosunku do pracownika już zatrudnionego pracodawca zgodnie z art. 22¹ § 2 k.p. ma prawo żądać, niezależnie od wymienionych informacji, również innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień, przewidzianych w prawie pracy (dotyczy to też stopnia niepełnosprawności, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze). Ponadto, pracodawca może żądać numeru PESEL pracownika oraz, analogicznie jak od kandydata, innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

W praktyce często zdarzało się, że pracodawca domagał się od zatrudnionego pracownika pobrania danych biometrycznych, takich jak np. linie papilarne. Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) orzekł jednak, że stanowi to działanie bezprawne, jeśli nie jest proporcjonalne do celu, któremu miałyby służyć, co potwierdza wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, LEX nr 553777 wskazujący, iż: „Brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik

stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22¹ k.p. katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.) jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ k.p. stanowiłoby obejście tego przepisu”. Zatem wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania. Jeśli natomiast uzyskanie tych danych jest proporcjonalne do celu, któremu na służyć, wówczas ich gromadzenie, czyli przetwarzanie – co do zasady – nie jest zabronione, lecz odbywać się musi z poszanowaniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, na co wskazuje wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (WSA) w Warszawie z 27 listopada 2008 r. (II SA/Wa 903/08, LEX nr 521934) dotyczący także takich danych, jak linie papilarne oraz dodatkowo wzór siatkówki oka.

Warto również spojrzeć na żądanie udzielenia danych osobowych z punktu widzenia zakazu dyskryminacji przewidzianego w k.p. Otóż zgodnie z jednoznacznym stanowiskiem piśmiennictwa: „Żądanie od osoby ubiegającej się o zatrudnienie (tudzież od pracownika) innych danych osobowych niż wskazane w art. 22¹ k.p. nie może być automatycznie kwalifikowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Co do zasady jednak działanie dyskryminujące stanowi żądanie od kandydata na pracownika udzielenia tych informacji, które dotyczą podstaw dyskryminacji wymienionych w art. 11³ k.p. jako prowadzące do naruszenia równości szans na zatrudnienie tudzież na warunki zatrudnienia. W praktyce najbardziej kontrowersyjną kwestią może być pytanie o ewentualną ciężę kandydatki, stanowiące dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć. Wyjątkowo domaganie się powyższej informacji jest jednak dopuszczalne w przypadku zatrudnienia przy pracy wzbudzonej pracownicom ciężarnym. Za dyskryminację pośrednią należy uznać natomiast żądanie udzielenia informacji o tym, czy kandydat na pracownika odbył służbę wojskową.”³

Jakich danych osobowych może domagać się pracodawca i jak powinien je przetwarzać?

Zgodnie z art. 22¹ k.p. pracodawca ma prawo do gromadzenia trzech grup danych:

- 1) szczegółowo wyliczonych (§ 1 i § 2),
- 2) danych osobowych pracownika i jego dzieci, koniecznych ze względu na korzystanie przez niego ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (§ 2),
- 3) innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (§ 4).

W praktyce udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia kandydata. Sprowadza się to w gruncie rzeczy do obowiązku złożenia dwóch wypełnionych kwestionariuszy osobowych (przykłady w załącznikach nr 1 i 2).

Osobną kwestię stanowi natomiast przetwarzanie danych osobowych już udostępnionych

przez kandydata. Może to bowiem nastąpić tylko po dobrowolnym wyrażeniu przez niego na to zgody, co zachodzi z reguły w efekcie podpisania następującego oświadczenia: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach rekrutacji, zgodnie z ustawą z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych”. Pozyskując dane od kandydatów ubiegających się o zatrudnienie (także za pośrednictwem strony internetowej) pracodawca może bowiem zbierać dane osobowe, ale nie ma prawa ich przetwarzać. Do tego niezbędna jest odpowiednia zgoda, umożliwiająca pracodawcy uzyskanie uprawnień administratora danych osobowych. Dopiero wówczas pozyskane dane mogą zostać przekazywane np. klientom pracodawcy (będącego np. agencją pracy tymczasowej). Ponadto, orzecznictwo NSA konkretyzujące zakres danych, które mogą być uzyskane w opisany sposób wskazuje, że: „Uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych, niż wskazane w art. 22¹ kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu kodeksu pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że zbieranie i przetwarzanie danych osobowych w procesie rekrutacji należy wykonywać ze szczególną starannością, bowiem jej niezachowanie grozi odpowiedzialnością karną (art. 51 i 52 ustawy o ochronie danych osobowych) i cywilną (art. 23 kodeksu cywilnego – naruszenie dóbr osobistych). SN w orzeczeniu z 11 grudnia 2000 r. (II KKN 438/00, OSNKW 2001/3-4/33) precyzuje odpowiedzialność karną administratora danych, warunki odpowiedzialności podmiotu administrującego oraz wskazuje, jak szeroka jest ochrona danych osobowych mogących znaleźć się w zbiorze danych: „Dane osobowe korzystają z ochrony przewidzianej ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU nr 133, poz. 883 ze zm.) już wówczas, jeżeli tylko mogą znaleźć się w zbiorze danych osobowych, bez względu na to, czy się w nim ostatecznie znalazły, a ustawa w odniesieniu do różnych etapów i rodzajów przetwarzania danych określa jeszcze dodatkowe uprawnienia osób, których dane te dotyczą (rozdz. 4 ustawy). Rzecz bowiem w tym, że każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych (art. 1 ust. 1 ustawy), a nie jedynie ten, czyje dane znalazły się już w zbiorze. Na gruncie ustawy o ochronie danych osobowych administratorem danych osobowych jest jedynie ten podmiot, który decyduje o celach i środkach przetwarzania tych danych (art. 7 pkt 4 ustawy), natomiast administrującym – także taki podmiot, który zarządza, zawiaduje zbiorem danych (art. 50, 51, 54) lub danymi (art. 52) w procesie ich przetwarzania, w tym i powierzono mu w trybie wskazanym w art. 31 tej ustawy, przy czym odpowiedzialność karna administrującego nie będącego administratorem danych wchodzi w rachubę wówczas, gdy jego zachowanie – uznane za karalne przez ustawę – wynika z powierzonych mu czynności przetwarzania danych.”

Z drugiej jednak strony postanowienie SN z 21 listopada 2007 r. (IV KK 376/07, LEX nr 351219) wskazuje, że: „Wobec obecnej treści przepisu art. 51 ust. 1 o ochronie danych osobowych (DzU z 1997 r. nr 133, poz. 833 ze zm.) udostępnienie danych lub umożliwienie do nich dostępu jednej osobie nie wyczerpuje znamion omawianego przestępstwa”,

² Analogicznie w przypadku wymogu korzystania z pełni praw publicznych, ustalenia uprawnień do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

³ Jaśkowski K., Maniewska E., op cit.

ograniczając w ten sposób zakres dyspozycji omawianego artykułu. Odnośnie natomiast do sposobu obliczania wysokości grzywny przewidzianej w art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych, został on sprzeczony w orzeczeniu SN z 20 sierpnia 2009 r. (IV KK 132/09, LEX nr 519616): „Zgodnie z treścią art. 11 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – przepisy wprowadzające kodeks karny (DzU nr 88, poz. 554 ze zm.) – grzywny przewidziane w ustawach szczególnych wymierza się według zasad przewidzianych w kodeksie karnym, z wyłączeniem ustawy karnej skarbowej oraz tych ustaw szczególnych, które określają grzywnę kwotowo. Przepisy karne, w tym przepis art. 51 ust. 1, zawarte w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.), nie określają grzywny kwotowo. Oczywiście jest zatem, że grzywna orzeczona za czyn określony w art. 51 ust. 1 tej ustawy winna być wymierzona według zasad określonych w kodeksie karnym, a więc winna wskazywać ilość wymierzonych stawek dziennych oraz określać wysokość jednej stawki dziennej.”

Orzecznictwo SN wskazuje także przykłady zachowań uzasadniających ochronę danych osobowych na podstawie odpowiedzialności z tytułu ochrony dóbr osobistych. Przesłanką odpowiedzialności jest naruszenie dobra osobistego w warunkach przewidzianych w kodeksie cywilnym. W wyroku z 15 lutego 2008 r. (I CSK 358/07, OSNK 2009/4/63) SN wskazuje, że: „Naruszenie art. 33 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 3, 5 i 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU nr 133, poz. 883 ze zm.) przez udzielenie nierzetelnych informacji o gromadzonych i przechowywanych danych osobowych może uzasadniać ochronę przewidzianą w art. 23 i 24 kc, jeżeli doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych.” Również w wyroku z 28 kwietnia 2004 r. (III CK 442/02, LEX nr 1125280) SN wskazuje, że: „Jeżeli w konkretnych okolicznościach przetworzenie danych osobowych stanowi naruszenie prawa do prywatności, zainteresowany będzie oczywiście mógł dochodzić ochrony na podstawie art. 23 i 24 k.c., ale konieczne okaże się wówczas wykazanie naruszenia dobra osobistego w sposób odpowiadający rozumieniu kodeksowemu. Oznacza to, że w pierwszej kolejności powód będzie musiał wykazać, że przetworzenie danych osobowych stanowiło w danych okolicznościach naruszenie jednego z powszechnych dóbr osobistych – prawa do prywatności”.

Z kolei wyrok Sądu Apelacyjnego (SA) w Katowicach z 29 marca 2013 r. (III APA 52/12, LEX nr 1313276) wskazuje na odpowiedzialność z tytułu naruszenia godności pracowniczej: „Zgodnie z art. 111 k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu

się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.”

Natomiast orzeczenie SA w Poznaniu z 14 listopada 2003 r. (I AC a 1061/03, OSA 2005/2/6) wskazuje na możliwość zastosowania przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej w sytuacji naruszenia danych osobowych nienależących jednocześnie do kategorii dóbr osobistych: „Stan majątku i dane o tym majątku nie należą do kategorii dóbr osobistych chronionych w trybie art. 23 i art. 24 kc oraz art. 448 kc. Dane o stanie majątku podlegają ochronie na podstawie ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU nr 101 z 2002 r., poz. 926). Ustawa ta nie zawiera odrębnych regulacji dotyczących odpowiedzialności cywilnej w razie ujawnienia danych osobowych w sposób sprzeczny z ustawą i dlatego należy się odwołać do przepisu art. 415 k.c., który wyraża ogólną regułę odpowiedzialności deliktowej.”

Podsumowanie

Przestrzeganie przepisów dotyczących danych osobowych pracowników w procesie ich rekrutacji i zatrudnienia jest szczególnie istotne m.in. ze względu na fakt, że odpowiedzialność za naruszenie danych osobowych następuje nie tylko na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych,

lecz także kodeksu cywilnego. Pracodawcom mającym wątpliwości w odniesieniu do danych, jakich mogą żądać od kandydata podczas procesu rekrutacji oraz po jego zatrudnieniu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej udostępnia kwestionariusz osobowy, określający zakres prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (rozporządzenie z 28 maja 1996 r. zmienione 10 lipca 2009 r.). Pozwala on w jednym miejscu zebrać informacje o kandydacie wymagane przez wspomniany akt prawny oraz art. 22(1) § 1 kodeksu pracy. Co istotne, mimo że minister nie zawarł w nim klauzuli zgody na przetwarzanie danych osobowych, pracodawca ma obowiązek dodać ją we własnych zakresie.

Podsumowując, pracodawca zatrudniająca pracowników ma obowiązek ochrony ich danych osobowych, co obliguje go do przestrzegania wszystkich przepisów mających zastosowanie zarówno podczas procesu rekrutacji, jak i po zatrudnieniu pracownika. Są nimi m.in. przepisy kodeksu cywilnego (głównie art. 23 k.c. i art. 415 k.c.) oraz przepisy kodeksu pracy (głównie art. 22¹ k.p. i art. 18^{3a} k.p.) przewidujące zakaz dyskryminacji. Warto dodać, że pracodawca jest obowiązany przestrzegać wymienionych przepisów już na pierwszym etapie procesu zatrudnienia, co w praktyce oznacza obowiązek zgodnego z prawem sformułowania oferty pracy.

ZAŁĄCZNIK NR 1

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię (imiona) i nazwisko
 2. Imiona rodziców
 3. Data urodzenia
 4. Obywatelstwo
 5. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)
telefon
 6. Wykształcenie
(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)
(zawód, specjalność, stopień wojskowy, tytuł zawodowy,)
 7. Wykształcenie uzupełniające
(kursy, studia podyplomowe, data ukończenia nauki,)
 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 pozostaje /nie pozostaje w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy,
 11. Oświadczam, że dane zawarte w pkt 1-4 są zgodne z dowodem osobistym seria.....
nr..... wydanym przez.....
lub innym dowodem tożsamości
-
(miejscowość i data) (podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)

ZAŁĄCZNIK NR 2

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA PRACOWNIKA

1. Imię (imiona) i nazwisko
2. Numer ewidencyjny PESEL
3. Numer identyfikacji podatkowej (NIP)
4. Stan rodzinny
5. 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
6. Osoba, którą należy zawiadomić w razie wypadku
(imię i nazwisko, adres, telefon)
7. Oświadczam, że dane zawarte w pkt 1 i 2 są zgodne z dowodem osobistym seria, nr wydanym przez
.....
(miejscowość i data) (podpis pracownika)