



MAGNUSSON

BAKGRUNDSKONTROLLER VID REKRYTERING

SEPTEMBER 2024

MAGNUSSONLAW.COM

© MAGNUSSON

BAKGRUNDSKONTROLLER VID REKRYTERING

Intresset av att genomföra bakgrundskontroller av jobbsökande och anställda har under en tid varit omdiskuterat i förhållande till GDPR och grundlagsskyddet. I denna artikel sammanfattas vad som gäller och vad man bör tänka på som arbetsgivare vid genomförandet av bakgrundskontroller inom både den privata och offentliga sektorn.

EUROPAKONVENTIONEN TILLÄMPAS PÅ OFFENTLIGA AKTÖRER

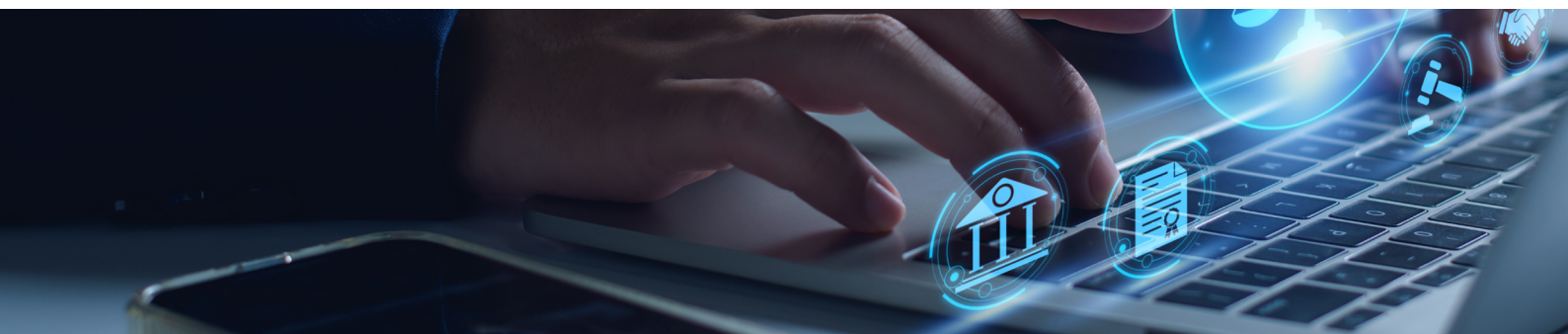
Justitieombudsmannen (JO) riktade nyligen allvarlig kritik mot kommunstyrelsen i Södertälje kommun eftersom kommunen kontrollerat om kommunanställda och slutkandidater i rekryteringar gjort sig skyldiga till lagöverträdelser genom s.k. bakgrundskontroller. Kommunen hade anlitat ett externt bolag för att kontrollera om personerna fanns i belastnings- och misstankeregister. Syftet med kontrollerna var, enligt kommunen, att motverka organiserad brottslighet inom kommunen och på så sätt stärka skyddet och öka tryggheten för kommunens medborgare och anställda. JO ansåg att kontrollerna saknade stöd i lag och var oförenliga med rätten till respekt för privatlivet i Europakonventionen eftersom de utgjorde ett betydande intrång i den personliga integriteten. Även om syftet med kontrollerna inte ifrågasattes, fick kommunen endast vidta sådana åtgärder som hade stöd i rättsordningen.

REGERINGEN HAR TILLSATT EN UTREDNING

Tidigare i år tillsatte regeringen en utredning för att se över om Sveriges kommuner bör få utökade möjligheter att utföra bakgrundskontroller av anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunal verksamhet. Det framhålls i uppdraget att det är angeläget att säkerställa att kommunerna har lämpliga verktyg så att de kan genomföra noggranna och säkra rekryteringsprocesser. Uppdraget ska redovisas senast den 31 oktober i år och i samband med det får vi förhoppningsvis veta vilka förändringar som föreslås för att göra det möjligt för kommunerna att kontrollera eventuella lagöverträdelser.

VAD GÄLLER FÖR PRIVATA AKTÖRER?

Såväl JO:s beslut som den tillsatta utredningen avser offentlig verksamhet och möjligheten att göra bakgrundskontroller i ljuset av Europakonventionen och grundlagsskyddet. Varken grundlagsskyddet eller Europakonventionen är direkt tillämpliga på privata aktörer. För privata aktörer krävs det alltid en bedömning i det enskilda fallet avseende hur bakgrundskontroller kan genomföras och vilka åtgärder en arbetsgivare kan vidta utifrån den information som framkommer genom kontrollerna. Sådan bedömning görs framför allt med beaktande av dataskyddslagstiftningen.



VAD GÄLLER ENLIGT GDPR OCH VAD SKA MAN TÄNKA PÅ SOM ARBETSGIVARE?

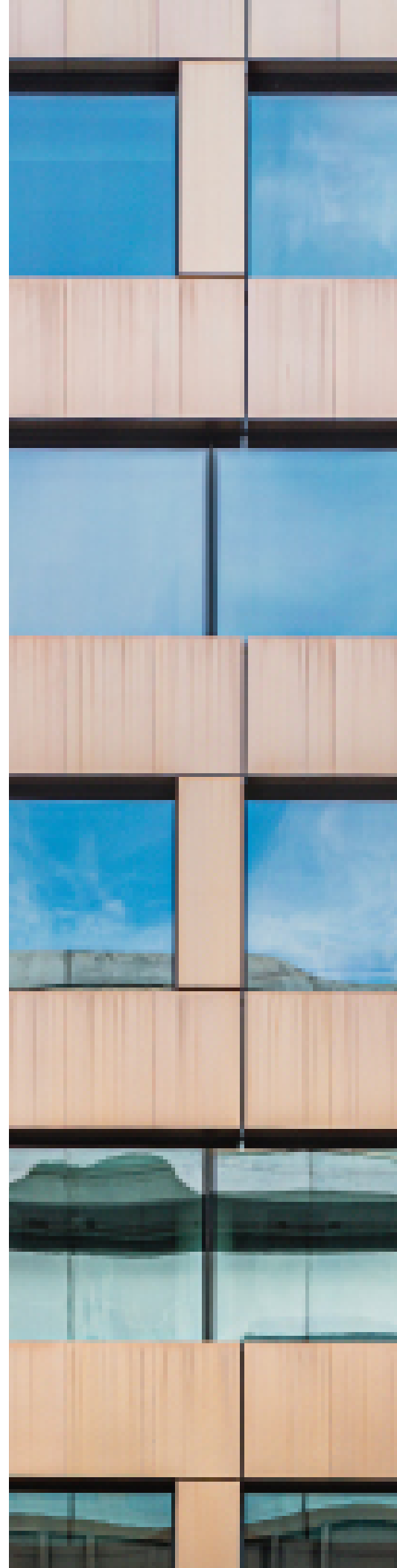
Dataskyddslagstiftningen skyddar enskildas personuppgifter och är tillämplig på såväl offentlig- som privat verksamhet. En allmän princip enligt GDPR är att det endast är tillåtet att behandla personuppgifter som är nödvändiga för ändamålet med personuppgiftsbehandlingen. En arbetsgivare får således endast behandla sådana personuppgifter om sina anställda som är nödvändiga för anställningen. I en rekryteringsprocess får endast personuppgifter som är relevanta för rekryteringen och för att avgöra om den arbetssökande är lämplig för tjänsten behandlas.

De personuppgifter som samlas in om en arbetssökande måste vara sakliga och korrekta vilket till exempel kan omfatta uppgifter om utbildning, arbetslivserfarenhet och i vissa fall resultat från personlighetstester när sådana tester är motiverade. Uppgifter som inte är relevanta för själva anställningen ska inte behandlas. Det är därför nödvändigt att som arbetsgivare ha rutiner för att undvika att samla in uppgifter från en arbetssökande som arbetsgivaren inte har laglig grund att behandla.

Känsliga personuppgifter och personuppgifter om lagöverträdelse som innefattar brott får som huvudregel inte behandlas.

Det kan dock vara tillåtet att behandla uppgifter om lagöverträdelse om det finns rättsligt stöd i lag eller förordning.

Det har blivit mer förekommande att arbetsgivare efterfrågar utdrag från belastningsregistret inför en anställning. I de fall arbetsgivare efterfrågar och arbetssökande visar upp utdrag ur belastningsregistret är det viktigt att komma ihåg att varken utdraget eller egna anteckningar om vad som framgår av utdraget får sparas såvida det inte finns stöd i lag eller förordning eller tillstånd har lämnats av Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Om det är en adekvat och relevant uppgift för rekryteringen kan det dock vara tillåtet att spara anteckningar om att ett utdrag ur belastningsregistret har visats upp utan att inkludera information från utdraget.



När personuppgifterna inte längre är nödvändiga för ändamålet, till exempel efter en avslutad rekryteringsprocess, ska uppgifterna raderas eller avidentifieras. Efter avslutad rekrytering är det vanligtvis inte heller nödvändigt att behålla uppgifter om de arbetssökande vilket innebär att det inte heller finns laglig grund för att behandla personuppgifter såsom anteckningar från intervjuer, CV:n, personliga brev eller kontaktuppgifter till referenser. För att en arbetsgivare ska kunna fortsätta behandlingen av personuppgifter, till exempel i syfte för framtida rekryteringsprocesser, krävs det samtycke från den arbetssökande.

IMY skickade i juni i år en hemställan till regeringen att tillsätta en utredning med uppdrag att bland annat se över arbetsgivares möjligheter att dels utföra bakgrundskontroller, dels få tillgång till information som behövs för att göra bakgrundskontroller, till exempel från belastningsregistret. Regeringen har dock ännu inte tillsatt någon sådan utredning.

Vi på Magnusson håller oss alltid uppdaterade om den senaste utvecklingen inom GDPR och arbetsrätt och har gedigen erfarenhet av rådgivning inom dessa områden. Vi har experter inom flera områden, inklusive arbetsrätt, dataskydd, GDPR, immaterialrätt och IT.

Du är välkommen att kontakta oss för att diskutera vad du som arbetsgivare bör tänka på när det gäller personuppgifter, bakgrundskontroller och GDPR.



HELENA RÖNQVIST

Advokat / Partner IP/IT

helena.ronqvist@magnussonlaw.com



MAGDALENA BERG

Advokat / Partner Arbetsrätt

magdalena.berg@magnussonlaw.com



ANNA KARLSSON

Jur.kand / Associate Arbetsrätt

anna.karlsson@magnussonlaw.com



VILMA SLÄTTEGÅRD

Jur.kand / Associate IP/IT

vilma.slattegard@magnussonlaw.com