



Background screening

dr Dominika Dörre-Kolasa

Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ

radca prawny, Partner w Kancelarii Raczkowski

ORGANIZATOR:

ABIEXPERT

odo.abi-expert.pl

Agenda:

- co pracodawcy chcą wiedzieć o pracownikach?
- co na to przepisy?
- dobre i złe praktyki?



Background check

- Czym jest **background check (background screening)**?

Background check umożliwia sprawdzenie prawdziwości danych podanych przez kandydata do pracy/pracownika oraz zebranie dodatkowych informacji o jego osobie.

Proces ten daje pracodawcy możliwość sprawdzenia, m.in. następujących elementów:

- przeszłość kryminalna
- wykształcenie
- historia zatrudnienia
- wiarygodność finansowa
- postawa zgodna z wartościami firmy



Background check

Background check a obowiązujące przepisy o ochronie danych osobowych –
czy istnieje regulacja dotycząca tego procesu?

Cele dokonywania *background check*



ORGANIZATOR:

ABIEXPERT

odo.abi-expert.pl



Art. 22¹ kp

§ 1. Pracodawca żąda od **osoby ubiegającej się o zatrudnienie** podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) **wykształcenie;**
- 5) **kwalfikacje zawodowe;**
- 6) **przebieg dotychczasowego zatrudnienia.**



Art. 22¹ kp

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, **gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.**



ORGANIZATOR:

ABIEXPERT

odo.abi-expert.pl



Art. 22¹ kp

§ 3. Pracodawca **żąda od pracownika** podania **dodatkowo** danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe 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;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, **jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie**;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.



Art. 22¹ kp

- § 4. Pracodawca **żąda** podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to **niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa**.
- § 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie **oświadczenia osoby, której dane dotyczą**. Pracodawca **może żądać udokumentowania** danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, **w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia**.



Art. 22^{1a} kp

§ 1. **Zgoda** osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (DzUrz UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej rozporządzeniem 2016/679.



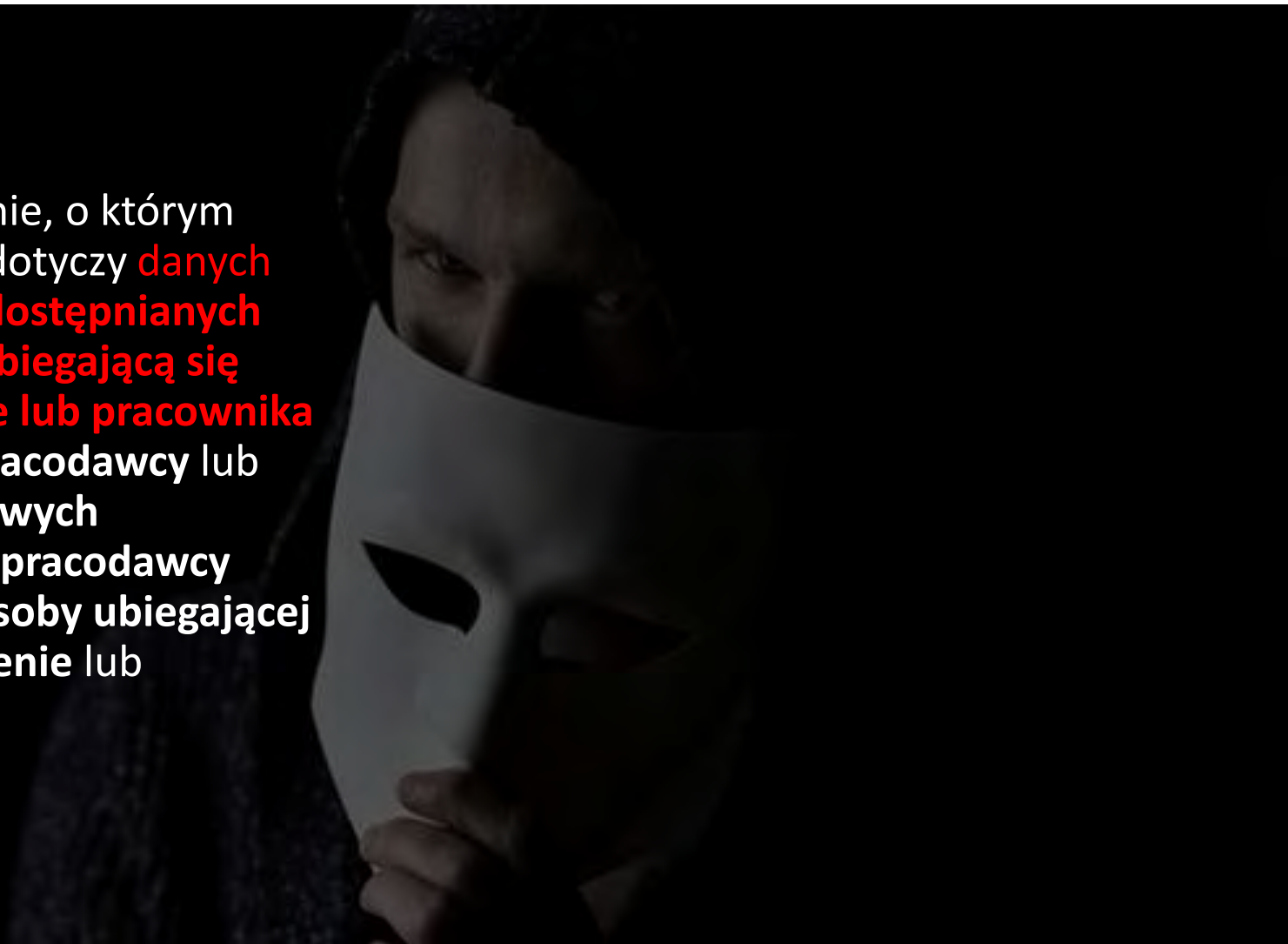
Art. 22^{1a} kp

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych **udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika** na wniosek pracodawcy lub **danych osobowych przekazanych pracodawcy** z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.



§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy **danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika** na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.



•Czy pracodawca może zwrócić się do wystawcy dokumentu, który w procesie rekrutacyjnym przedstawił kandydat z **prośbą o potwierdzenie jego prawdziwości**?

Potwierdzanie prawdziwości dyplomu ukończenia studiów wyższych, jak i innych danych zawartych w dokumentach przedkładanych przez kandydata w toku rekrutacji, poprzez kierowanie zapytań do podmiotów, które wydały te dokumenty **jest niedopuszczalne**. Polski pracodawca co do zasady nie przewiduje w przepisach krajowych uprawnienia pracodawcy do występowania do innych podmiotów w celu potwierdzenia lub sprawdzenia prawdziwości dokumentów i danych w nich zawartych przedłożonych przez kandydatów w toku rekrutacji.

Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców
(<https://uodo.gov.pl/pl/138/545>, dostęp: 20.04.2021)



- Czy pracodawca może żądać od kandydata do pracy **informacji o karalności**?

*Nie. Przepisy szczególne regulujące wykonywanie niektórych zawodów często wskazują na przesłankę nieposzlakowanej opinii, która jest terminem nieostrym i stanowi zwrot niedookreślony odwołujący się do przesłanek uznaniowych, o charakterze ocennym. Nie stanowi ona jednak podstawy do tego, aby pracodawca miał prawo przetwarzać **dane pracownika o jego niekaralności**, ponieważ nie wynika to bezpośrednio z przepisów prawa. **Pracodawca nie może przetwarzać danych, o których mowa w art. 10 rodo** nawet za zgodą pracownika.*

Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców
(<https://uodo.gov.pl/pl/138/545>, dostęp: 20.04.2021)



Art. 10 rodo

Przetwarzanie danych osobowych **dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa** na podstawie art. 6 ust. 1 wolno dokonywać wyłącznie pod nadzorem władz publicznych lub jeżeli przetwarzanie jest dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw i wolności osób, których dane dotyczą. Wszelkie kompletne rejestry wyroków skazujących są prowadzone wyłącznie pod nadzorem władz publicznych.



Czy kandydat do pracy może ponieść odpowiedzialność karną za **składanie fałszywych oświadczeń** w trakcie rekrutacji?

Czy kandydat do pracy może ponieść **odpowiedzialność karną** za posługiwanie się podrobionymi/sfałszowanymi dokumentami?

Art. 270. Kodeksu karnego

§ 1. Kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wypełnia blankiet, opatrzony cudzym podpisem, niezgodnie z wolą podpisanego i na jego szkodę albo takiego dokumentu używa.

§ 2a. W wypadku mniejszej wagi, sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 3. Kto czyni przygotowania do przestępstwa określonego w § 1, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.



Dobre praktyki:

- Dobór właściwej podstawy prawnej przetwarzania.
- Zachowanie adekwatności przetwarzania danych do celu.
- Bezwzględne przestrzeganie zasady minimalizacji przetwarzania.
- Poprawne zrealizowanie obowiązku informacyjnego oraz dbałość o przejrzystość procesu przetwarzania.
- Zawarcie umowy powierzenia przetwarzania (jeżeli zachodzi taka konieczność).
- Retencja.



Dziękuję za uwagę

dr Dominika DörrekKolasa



Dominika.Dorre-Kolasa@raczkowski.eu

695 372 371

