



## Czy pracodawca może żądać zaświadczenia o niekaralności? #RODOFAQ

Zdarza się, że pracodawca wymaga od kandydata do pracy lub osoby już zatrudnionej, przedstawienia zaświadczenia o niekaralności. Jest to dokument potwierdzający, że dana osoba nie została skazana wyrokiem sądu i nie figuruje w Krajowym Rejestrze Karnym.

Z punktu widzenia ochrony danych osobowych, dokument ten należy klasyfikować jako zawierający dane o wyrokach skazujących, czynach zabronionych lub powiązanych środkach bezpieczeństwa. Są to dane, które [zgodnie z art. 10 RODO](#), podlegają szczególnym warunkom przetwarzania.

Przetwarzania takich informacji wolno dokonywać wyłącznie pod nadzorem władz publicznych lub jeżeli przetwarzanie jest dozwolone prawem przewidującym odpowiednie zabezpieczenia praw i wolności osób, których dane dotyczą.

Czy w świetle powyższego, pracodawca ma prawo wymagać zaświadczeń o niekaralności?

### Jakich danych może żądać pracodawca?

Zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od **osoby ubiegającej się o zatrudnienie**, a następnie od **pracownika**, został określony odpowiednio [w art. 22<sup>1</sup> § 1 \(kandydat\)](#) oraz [art. 22<sup>1</sup> § 3 \(pracownik\) Kodeksu pracy](#).

Wśród informacji wymienionych przez wyżej wskazane przepisy, znajdziemy między innymi takie dane jak: imię (imiona) i nazwisko, data urodzenia, dane kontaktowe, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, adres zamieszkania, PESEL, dane konieczne ze względu na korzystanie ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy czy też numer rachunku płatniczego.

Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone powyżej, jedynie gdy jest to **niezbędne** do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku **wynikającego z przepisu prawa**.

Kodeks pracy nie wymienia informacji o niekaralności wśród danych, których przedstawienia można zawsze żądać podczas rekrutacji czy zatrudnienia. Oznacza to, że pracodawca, aby zgodnie z prawem je pozyskać, musi być do tego uprawniony lub zobowiązany na podstawie przepisów szczególnych. Gdzie szukać takich przepisów?





**Zminimalizuj ryzyko naruszenia RODO w Twojej organizacji – przeszkól zespół.**

Zależy Ci na tym aby Twoi pracownicy otrzymali certyfikat i poznali praktyczną wiedzę z zakresu RODO zamiast nużących regułek?

Sprawdź nasze interaktywne szkolenia e-learningowe.

SPRAWDŹ

## Ustawa o KRK i inne przepisy

Pierwszym aktem prawnym, z którym powinien zapoznać się pracodawca chcący gromadzić zaświadczenia o niekaralności, jest Ustawa o Krajowym Rejestrze Karnym.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 10 tej ustawy, prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w rejestrze, przysługuje pracodawcom, w zakresie niezbędnym dla:

- zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także
- ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

Powyższe oznacza, że to, czy pracodawca może wymagać przedstawienia zaświadczenia o niekaralności, **zależy od stanowiska**, o które ubiega się lub jakie zajmuje dana osoba.

Jeżeli istnieje przepis szczególny, który uzależnia możliwość wykonywania określonego zawodu lub pełnienia określonej funkcji od niekaralności, wówczas pracodawca będzie miał prawo żądać przedstawienia omawianego zaświadczenia.

W innych przypadkach, gromadzenie takich danych będzie **niezgodne z prawem**.

Jako przykład zawodów, do których dostęp ograniczony jest ze względu na wymóg niekaralności można wskazać, w szczególności takie grupy pracowników, jak:

- nauczyciele (art. 10 ust. 5 pkt 4 Ustawy Karta Nauczyciela),
- straż graniczna (art. 31 ust. 1 Ustawy o Straży Granicznej),
- detektywi (art. 29 ust. 1 pkt 6 Ustawy o usługach detektywistycznych),
- osoby ubiegającej się o zatrudnienie w podmiotach sektora finansowego (art. 3 Ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego).



## Dobrowolność i zgoda

Zasada jest prosta, w sytuacji, gdy przepis szczególny nie przewiduje wymogu niekaralności na konkretnym stanowisku lub wprost nie wskazuje na obowiązek przedłożenia zaświadczenia o niekaralności, pracodawca **nie ma prawa**:

- wystąpić z wnioskiem do Krajowego Rejestru Karnego o wydanie stosownego zaświadczenia, a także
- żądać przedstawienia takiego zaświadczenia od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracownika.

Zdarzają się jednak przypadki, kiedy pracodawca wymaga przedłożenia zaświadczenia na zasadzie dobrowolności i zgody kandydata lub pracownika. W szczególności, dotyczy to sytuacji zatrudniania na stanowiska, które związane są z zarządzaniem mieniem lub dostępem do poufnych informacji.

Pracodawcy tłumaczą swoje postępowanie troską o swoje interesy i ryzykiem związanym z ewentualną utratą środków lub ujawnieniem informacji chronionych.

Jak wskazano na wstępie, zaświadczenie o niekaralności ujawnia dane, o których mowa w art. 10 RODO. Ich przetwarzanie możliwe jest wyłącznie pod nadzorem władz lub kiedy **wynika ono bezpośrednio z przepisów prawa**.

Oznacza to, że pracodawca **nie może** przetwarzać takich danych nawet za zgodą kandydata lub pracownika. Dodatkowo, nawet jeżeli taka [zgoda](#) byłaby wyrażana, to należałoby zakwestionować jej dobrowolność, a więc fundament jej zgodności z RODO. Prezes UODO wielokrotnie w swoich stanowiskach zwraca uwagę na nierówność podmiotów występujących w stosunku zatrudnienia.

## Podsumowanie

Prawo żądania przez pracodawcę informacji o niekaralności od osób ubiegających się o pracę lub pracowników dotyczy tylko zawodów lub funkcji określonych w przepisach szczególnych.

W praktyce oznacza to, że w większości przypadków, pracodawca, w szczególności pracodawca prywatny, nie będzie miał możliwości uzyskania takich informacji.

Żądanie zaświadczenia o niekaralności w sytuacji, gdy przepis prawa nie daje takiego uprawnienia, stanowi nie tylko naruszenie [zasad RODO](#) (zasada zgodności z prawem, zasada minimalizacji), ale również może stanowić naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Każdy z pracodawców, który gromadzi dane osobowe w omawianym zakresie, powinien dokonać weryfikacji podstaw prawnych takiego przetwarzania. W sytuacji ich braku, dane powinny zostać niezwłocznie usunięte.

## Autor artykułu:

Małgorzata Guðfinnsson, ekspert ds. ochrony danych osobowych





---

Źródła:

- [Rozporządzenie 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 \(Ogólne rozporządzenie o ochronie danych\)](#)
- [Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym](#)
- [Ochrona danych osobowych w miejscu pracy Poradnik dla pracodawców](#)

