

Vilken bakgrundskontroll får arbetsgivaren göra?

Att göra bakgrundskontroll av de anställda blir allt vanligare. Men när har arbetsgivaren rätt att göra en kontroll? Och vad får man kontrollera? Läs vad Resultats experter svarar.

Efter att under cirka sex månaders tid ha letat efter en chef till vår avdelning för försäljning av tillbehör av vi nu äntligen hittat en kandidat som vi tycker passar den profil vi söker. Då vi är måna om vår företagskultur vill vi försäkra oss om att kandidaten inte har några engagemang med främlingsfientlig anknytning. Har vi rätt att kontrollera detta innan vi erbjuder kandidaten en anställning?

Svar: Att göra bakgrundskontroller blir allt mer vanligt. Så länge bakgrundskontrollen endast innebär inhämtande av information som är offentlig och därmed "allmänt känd" finns inga hinder för att en rekrytering föregås av en bakgrundskontroll. Dock är alltid att rekommendera att kandidaten ges information om att man har för avsikt att göra en så kallad bakgrundskontroll.

Vad specifikt gäller engagemang med främlingsfientlig anknytning så har man rätt att kontrollera detta i den mån informationen går att inhämta från offentliga register. Till undvikande av att ni går miste om en bra kandidat bör ni alltid ge kandidaten möjlighet att ge sin förklaring till vad de offentliga registren eventuellt ger er för information.

Anneli Lönnborg, advokat och arbetsrättsexpert på Advokatfirman Fylgia