

Kiivanen

17.10.2002

KONTROLL AV BROTTSLIG BAKGRUND HOS PERSONER SOM ARBETAR MED BARN

INNEHÅLL

1	Lagens syfte	2
2	Ikraftträdande och anställningar	2
2.1	Anställningssituationer vid ikraftträdandet	3
3	Vid korta uppdrag (högst 3 mån.) utreds inte brottslig bakgrund	3
4	Arbetsgivarens skyldighet att bedöma arbetsuppgifterna och begära straffregisterutdrag	4
4.1	Villkorligt val.....	5
5	Vad räknas som arbete med barn?	5
5.1	Definition.....	5
5.2	Skolskjutsar	7
6	Utredningsskyldighet i andra avtalsförhållanden	7
7	Kommunen som uppdragsgivare	8
8	Platsannons, beställning av utdrag, behandling, beslut och återlämnande av utdraget .	8
9	Vad framgår av straffregisterutdraget?	9
10	Beställning av straffregisterutdrag	10
11	Straffbestämmelser	11
12	Utvärdering	12
	Beställningsblankett för straffregisterutdrag	13

Kiivanen

17.10.2002

KONTROLL AV BROTTSLIG BAKGRUND HOS PERSONER SOM ARBETAR MED BARN**Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)****Lag om ändring av 6 och 7 § straffregisterlagen (505/2002)**

RP 3/2002 rd

1**Lagens syfte**

Från början av år 2003 får vi en ny lag om hur man under vissa förutsättningar ska kontrollera eventuell brottslig bakgrund hos personer som anställs för att arbeta med barn (nedan lagen om kontroll av brottslig bakgrund). Syftet med lagen är att skydda minderåriga, dvs. personer under 18 år, mot kränkningar av den personliga integriteten och att främja deras personliga säkerhet. Avsikten är att minska risken för att barn ska utnyttjas sexuellt, utsättas för våld eller lockas att använda droger. Lagen skyddar barnens rätt till en trygg uppväxt- och studiemiljö. I den nu aktuella speciallagen, och i ändringen av straffregisterlagen i anslutning till detta, föreskrivs ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som anställs för arbete med minderåriga. Utredningen går till så att arbetsgivaren (eller någon annan med utredningsskyldighet, se punkt 6) uppmanar en person som ska anställas i eller utses för uppgifter som avses i lagen att visa upp ett straffregisterutdrag innan han eller hon anställs eller utses för uppgiften.

2**Ikraftträdande och anställningar**

Lagen träder i kraft den 1 januari 2003. Lagen tillämpas på arbete som utförs såväl i arbetsavtalsförhållanden som i tjänsteförhållanden. Därmed tillämpas lagen också på anställningsförhållanden enligt arbetsavtalslagen, sjömanslagen och lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande och på läroavtalsförhållanden enligt lagen om yrkesutbildning. Utredningen av brottslig bakgrund gäller alltså alla som anställs i arbetsavtalsförhållande, oberoende av arbetsgivare, under de förutsättningar som anges i lagen. Lagen gäller också tjänsteinnehavare i kommuner och samkommuner och statstjänstemän. För att utredningen av brottslig bakgrund ska gälla kyrkans tjänsteinnehavare måste förfarandet fastställas i kyrkolagen. Kyrkomötet har i maj 2002 godkänt ett förslag om att utredningen av brottslig bakgrund också skulle gälla kyrkans tjänsteinnehavare och en ändring av kyrkolagen förbereds som bäst.

Utredningsförfarandet gäller inte arbetsinsatser utan anställning i ideell verksamhet, t.ex. föreningar. Om det ideella arbetet utförs i ett anställningsförhållande ska lagen självfallet tillämpas.

Lagen tillämpas också i några andra situationer och avtalsförhållanden förutom anställningsförhållanden (se punkt 6).

Kiivanen

17.10.2002

2.1

Anställningssituationer vid ikraftträdandet

Lagen gäller inte personer som redan är anställda den 1 januari 2003 när lagen träder i kraft, även om de arbetar med sådana uppgifter som avses i lagen. Förfarandet tillämpas inte heller på gamla anställda som byter arbetsplats eller enhet men fortsättningsvis är anställda av samma arbetsgivare.

Däremot ska straffregisterutdrag begäras av en anställd som efter att lagen har trätt i kraft för första gången tilldelas sådana uppgifter som det här är tal om.

Detta betyder alltså att utredningsförfarandet inte är aktuellt för en person som arbetar med barn och som har anställts innan lagen träder i kraft och oavbrutet fortsätter med uppgifterna efter att lagen har trätt i kraft. Det samma gäller när en person som haft en interimistisk eller tillfällig anställning i arbete med barn får förlängd anställning eller väljs som ordinarie och det inte uppstår en enda dags avbrott mellan anställningarna.

För nyrekryteringar efter att lagen har trätt i kraft ska bakgrunden kontrolleras. Om en person byter arbetsgivare, till exempel flyttar från en kommun till en annan eller från en kommun till en samkommun, ska den nya arbetsgivaren be om ett straffregisterutdrag innan personen anställs eller utnämns. En person som en gång visat upp ett utdrag behöver inte visa det på nytt för samma arbetsgivare.

Om en anställning i sådana uppgifter som avses i lagen upphör och personen efter ett avbrott igen får anställning hos samma arbetsgivare i samma arbete eller andra uppgifter som omfattas av lagen ska han eller hon med anledning av behörighetskraven visa ett nytt utdrag (får inte vara äldre än 6 månader).

Bestämmelserna om utredning av brottslig bakgrund ska inte tillämpas på de rekryteringar som inletts eller de ärenden som är under behandling hos myndigheter innan lagen trätt i kraft. Denna punkt, som framgår av motiveringen i regeringspropositionen, kan i praktiken innebära att rekryteringen och valet görs i år, men tjänsteutövningen börjar efter att lagen trätt i kraft den 1 januari 2003. Om man har inletts ansökningsförfarandet i år men valet förrättas efter årsskiftet, dvs. när lagen redan har trätt i kraft, behöver bakgrunden inte heller utredas enligt lagen, eftersom rekryteringen inletts innan lagen trädde i kraft. Om man av någon anledning anser det vara befogat att utreda bakgrunden ska detta stå i platsannonserna. Lagen ska alltså då tillämpas till alla delar.

3

Vid korta uppdrag (högst 3 mån.) utreds inte brottslig bakgrund

Lagen tillämpas inte på uppgifter som sammanlagt varar högst tre månader under en ettårsperiod. Följande praxis används för att beräkna tid och avgöra om ett utdrag ska begäras:

Om en person har flera anställningar för viss tid i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos samma arbetsgivare begärs utdraget i det skede då anställningarnas sammanlagda längd under året överskrider tre månader. Med år avses inte kalenderår, utan tiden räknas från den första anställningens början. När en person återanställs ska arbetsgivaren alltså kontrollera hur länge han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren i sådana

Kiivanen

17.10.2002

uppgifter som kräver kontroll av bakgrund under ett år före den nya anställningens början. Om anställningstiden når tre månader när den nya anställningen börjar eller medan den varar ska den anställda på arbetsgivarens begäran visa upp ett straffregisterutdrag innan anställningen börjar. Eftersom ett straffregisterutdrag är giltigt i sex månader kan en person som ofta har kortvariga anställningar använda samma utdrag som tidigare visats, så länge det inte är äldre än sex månader.

Inom kommunsektorn finns det sektorer och enheter (t.ex. undervisningssektorn) där samma personer återkommer för korta vikariat under året och där tremånadersgränsen antagligen överskrids i något skede. För att snabbt få ett utdrag kan arbetsgivaren i förväg informera vikarier om skyldigheten att visa straffregisterutdrag, så att personer som snabbt inkallas som vikarier kan skaffa utdraget i förväg.

Det spelar i det här sammanhanget ingen roll om det är fråga om anställning på hel- eller deltid, utan endast anställningens längd är avgörande.

4

Arbetsgivarens skyldighet att bedöma arbetsuppgifterna och begära straffregisterutdrag

Enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund är arbetsgivaren skyldig att bedöma om ett arbete eller en tjänst som ledigförklaras och utannonseras hör till lagens tillämpningsområde. I lagen finns ingen förteckning över yrkesbeteckningar eller andra entydiga grunder för i vilka fall det blir aktuellt att tillämpa lagen.

Arbetsgivaren är skyldig att utreda eventuell brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn. Arbetsgivaren ska begära ett sådant straffregisterutdrag som avses i 6 § 2 mom. i straffregisterlagen av en person som anställs i ett arbete eller en tjänst som varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga (se närmare punkt 5). Både villkoret "varaktigt" och "i väsentlig grad" ska uppfyllas. Bedömningen ska grunda sig på situationen som den är när personen anställs.

Av straffregisterutdraget ska framgå om personen har dömts för en sedlighetssårande gärning, sexualbrott, grovt brott mot person eller hälsa eller narkotikabrott enligt strafflagen (se punkt 9).

Förfarandet gäller bara den som blivit vald till en uppgift. Det förutsätts alltså inte att alla som visat intresse för platsen bifogar ett utdrag till sin ansökan, utan utdraget begärs bara av den som arbetsgivaren avser att välja för uppgiften. Arbetsgivaren kan sluta ett arbetsavtal eller utnämna en person till en tjänst först efter att denna har visat ett straffregisterutdrag. När arbetsgivaren har sett uppgifterna i utdraget kan anställningsprocessen slutföras. Uppvisandet av utdraget ingår alltså i urvalsförfarandet och en person kan anställas först när det utdrag som arbetsgivaren kräver har visats upp.

När en person som redan är anställd för första gången ges arbetsuppgifter som avses i lagen ska arbetsgivaren begära ett utdrag. Detta har förklarats närmare i punkt 2.1. Om den anställda inte visar ett straffregisterutdrag och arbetsgivaren därmed inte kan kon-

Kiivanen

17.10.2002

trollera bakgrunden återstår för arbetsgivaren att överväga om man kan ge den anställda de tilltänkta uppgifterna och hur det arbetsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda därefter ska bedömas.

4.1

Villkorligt val

Om ett straffregisterutdrag inte finns att tillgå när en kommun eller samkommun tillsätter en tjänst, ska valet vara villkorligt och bekräftas först när ett utdrag har visats upp. Den som villkorligt valts till tjänsten ska visa upp ett straffregisterutdrag senast inom 30 dagar efter att han eller hon fått del av beslutet om valet, eller inom en längre tidsfrist som den myndighet som tillsätter tjänsten kan bevilja av särskilda skäl. Om utdraget inte visas upp inom den utsatta tiden förfaller valet. Den myndighet som gjort det villkorliga valet fattar beslut om att valet skall bekräftas eller förfalla. En behörig lägre verkställande myndighet kan besluta om bekräftande.

5

Vad räknas som arbete med barn?

5.1

Definition

Lagen tillämpas på arbete som utförs i anställnings- eller tjänsteförhållande och som varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga. (2 § 1 mom.)

En minderårig är en person som inte har fyllt 18 år.

I lagen anges varken yrkesbeteckningar eller andra entydiga grunder för hur man avgränsar gruppen av personer som omfattas av förfarandet, utan arbetsgivarna inom de aktuella branscherna ska fastställa de arbetsuppgifter som ska anses falla inom ramar för förfarandet.

Villkoren om "varaktigt" och "i väsentlig grad" ska båda uppfyllas. Som vi tidigare konstaterade ska bedömningen göras enligt situationen som den ser ut när personen anställs. Även om vissa branscher som sådana helt klart omfattas av bakgrundskontrollen kan arbetsgivaren alltså behöva överväga om t.ex. fastighetsskötare, städare och annan personal som sköter stödtjänster fyller kriterierna för tillämpning av lagen. Man bör till exempel beakta om en person hela tiden möter samma barn, om enheten fungerar enligt principen att alla vuxna deltar i interaktionen med barnen och andra inverkan faktorer.

Av personalen inom kommunsektorn arbetar uppskattningsvis drygt en fjärdedel med barn och unga i fostrings-, undervisnings- och vårduppgifter. Tillämpningen av lagen kommer alltså att i mycket hög grad bli aktuell inom kommunsektorn.

I förteckningen nedan finns utöver det som nämnts i RP exempel på arbeten, funktioner och personer (yrkesbeteckningar) inom kommunsektorn som kan tänkas omfattas av lagen och exempel på sådana som inte berörs.

Kiivanen

17.10.2002

Förfarandet gäller:

- undervisningspersonal
- förskoleundervisning, grundläggande utbildning, gymnasieundervisning, yrkesutbildning på andra stadiet (riktar sig till personer under 18 år)
- dagvårdspersonal i vård- och fostringsuppgifter
- personal i vård- och fostringsuppgifter vid anstaltsvården inom barnskyddet
- personal i vård- och fostringsuppgifter vid privata familjehem
- handledare och instruktörer inom ungdomsarbetet
- handledare och instruktörer inom idrottsväsendet (delvis)
- vårdpersonal vid sjukhusens barn-, barnpsykiatriska och ungdomspsykiatriska avdelningar
- anställda i tekniska eller administrativa uppgifter vid barnskyddsanstalter och på internatskolor (kriterierna i 2 § 1 mom. uppfylls)
- socialarbetare och psykologer i skolor och barnskyddsanstalter (kriterierna i 2 § 1 mom. uppfylls)
- skolbiträden, skolgångsbiträden, personliga assistenter, skolkuratorer

Förfarandet gäller inte:

- arbete med barn i sällskap med en förälder
- arbete som samtidigt riktar sig till både vuxna och barn
 - t.ex. badvakter i simhallar
- anställningar för bestämd kort (RP: exempelvis en vecka) tid (varaktighetskriteriet uppfylls inte)
- när kontakten till barnet är sporadisk eller har karaktär av mottagningsverksamhet och man kan anta att ingen sådan personlig eller förtroendefull relation uppstår mellan barnet och den anställda som t.ex. kunde leda till sexuellt utnyttjande eller förledande att pröva på narkotika, exempelvis:
 - läkarmottagning
 - socialarbetare vid kommunala verk
 - uppfostrings- och familjerådgivningsbyråer
 - barnrådgivningsbyråer
 - bibliotek
- personer som söker uppgifter som avses i universitetslagen eller lagen om yrkes-
högskolestudier
- personer som söker uppgifter som avses i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning
- utbildning för andra än läropliktiga enligt 46 § lagen om grundläggande utbildning (begränsas i huvudsak till vuxenstuderande som överskridit läropliktsåldern, dvs. över 18 år)

Kiivanen

17.10.2002

- studerande som genomför praktik eller andra praktiska arbetsuppgifter i anknytning till studierna
- ideellt arbete

5.2

Skolskjutsar

Kommunen sluter ett privaträttsligt avtal med det trafikföretag som sköter skolskjutsarna. Trafikföretaget behöver ett tillstånd för sin verksamhet, men i förhållande till kommunen är det fråga om en företagare som får ersättning för sina transporttjänster. En förutsättning för att en sökande ska beviljas trafik tillstånd är att han eller hon har gott anseende och "även i övrigt lämplig att bedriva trafik". I samband med att polisdistrikten ger utlättande frågor de i regel efter straffregisteruppgifter och använder polisens registeruppgifter, så till denna del är kontrollen effektiv.

En trafikföretagare kan ha en eller flera chaufförer som arbetsrättsligt står i anställningsförhållande till företagaren. För att få arbeta som chaufför krävs ett yrkeskörtillstånd enligt 36–38 § i körkortsförordningen. Till förutsättningarna för att få tillstånd hör bland annat att man inte på grund av personliga egenskaper måste anses vara olämplig för arbetet. Rättsregistercentralen uppger att detta tolkats så att personen ska vara tillförlitlig så som avses i 4 a § 2 mom. i straffregisterlagen och man har gett anvisningar om att uppgifter ur straffregistret på begäran ska ges till polisen. Polisen torde använda sina egna register också när denna typ av tillstånd beviljas.

Taxi- och trafik tillstånds ärenden kontrolleras därmed enligt branschens lagstiftning och vedertagen rättspraxis.

Om en trafikföretagare har anställt chaufförer som regelbundet sköter skolskjutsar är företagaren alltså i egenskap av arbetsgivare skyldig att kontrollera eventuell brottslig bakgrund.

6

Utredningsskyldighet i andra avtalsförhållanden

Också för personer som inte är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden men som på annat sätt sköter uppgifter som avses i lagen ska brottslig bakgrund utredas. I dessa fall kan kommunen vara delaktig genom att verksamheten anordnas eller genomförs i kommunen eller kommunen är med som avtalspart. Enligt bestämmelserna om tillämpningsområde tillämpas lagen under de förutsättningar som nämns i 2 § 1 mom. i de fall som nämns i 2 mom. i samma paragraf:

- 1) arbetstjänst som fullgörs av civiltjänstepliktiga
- 2) arbete inom arbetskraftspolitiska åtgärder, dvs. arbetslivsträning, arbetspraktik eller arbetsprövning
- 3) familjevård som ges av familjevårdare

Kiivanen

17.10.2002

- 4) privata serviceproducenters tjänster inom socialvården och hälso- och sjukvården enligt lagen om tillsyn över privat socialservice och lagen om privat hälso- och sjukvård.

I punkt 1 och 2 ovan är civiltjänstcentralerna och Arbetskraftsmyndigheterna skyldiga att begära straffregisterutdrag innan de ger förordnanden och ingår avtal, något som inte kan göras om personen inte går med på att ta emot de arbetsuppgifter som anvisas. På detta sätt garanteras individen rätt att besluta om huruvida han eller hon vill visa uppgifter ur straffregistret. I dessa situationer tryggar lagen individens frihet att utan negativa följder avböja arbete som förutsätter kontroll av brottslig bakgrund.

I situationer som avses i punkt 4 har länsstyrelsen i egenskap av tillståndsbegivande myndighet skyldighet att begära ett utdrag innan tillstånd beviljas. Den kontroll av brottslig bakgrund som görs av en tillståndsbegivande myndighet gäller alltid en person i annan ställning än arbetsavtalsförhållande. I praktiken kontrollerar myndigheten bakgrunden hos personer i företagställning när de anhåller om tillstånd. Kommunen är å sin sida skyldig att begära straffregisterutdrag om serviceproducenten har anmälningsskyldighet gentemot kommunen.

I situationer som avses i punkt 3 har kommunen/samkommunen skyldighet att i det skede då uppdragsavtalet förbereds begära ett straffregisterutdrag av den som anhåller om att bli familjevårdare.

7

Kommunen som uppdragsgivare

Vid köpeavtal och uppdragsavtal, som är privaträttsliga avtal, är kommunen inte arbetsgivare, utan endast den som anordnar tjänsten och betalar ersättning till säljaren. En säljare som har anställda står, oberoende av företagsform, i arbetsgivarställning och är i den egenskapen skyldig att utreda brottslig bakgrund hos sina anställda. Kommunen kan vid behov påminna en serviceproducent om skyldigheten att kontrollera bakgrunden, men i första hand är det varje arbetsgivares skyldighet att kontrollera sin personal. Skyldigheten att påminna är viktig särskilt i situationer där säljaren, den som hyr ut personal eller en liknande avtalspart inte vet om att deras anställda uttryckligen har eller kommer att ges uppgifter som faller inom lagens tillämpningsområde.

8

Platsannons, beställning av utdrag, behandling, beslut och återlämnande av utdraget

I en platsannons ska arbetsgivaren meddela att den som anställs har skyldighet att visa upp ett straffregisterutdrag, så att den som söker ett arbete eller en tjänst på förhand blir medveten om detta krav.

En person ska alltså själv ansöka om och har rätt att få ett utdrag. Med andra ord skaffas utdraget av den person som ska anställas eller få nya uppgifter, den civiltjänstepliktiga, den som sysselsätts genom Arbetskraftspolitiska åtgärder, serviceproducenten eller familjevårdaren. Straffregisterutdraget beställs från Rättsregistercentralen med en skriftlig undertecknad begäran där användningssyftet framgår (se punkt 10 nedan). Utdraget kostar ingenting. Ett utdrag som visas upp för arbetsgivaren får inte vara äldre än sex månader.

Kiivanen

17.10.2002

Kommunen kommer antagligen att behöva ge närmare anvisningar om för vem eller var (vilken mottagare) utdraget ska visas upp, så att man undviker att utdrag och uppgifter når personer som inte nödvändigtvis behöver dem för beslutsfattande och behandling.

När en person har visat upp ett straffregisterutdrag får man i hans eller hennes personuppgifter endast anteckna utdragets identifikationsuppgifter och att straffregisterutdraget har visats upp. Arbetsgivaren eller någon annan som har fått se utdraget får inte kopiera det. Innehållet i utdraget får inte heller antecknas i dokument som berör personen. Uppgifter i straffregisterutdraget får inte röjas för andra än de som nödvändigtvis behöver dem för att besluta om en person ska tilldelas sådana arbetsuppgifter som lagen gäller. Uppgifter som är skyddade av tystnadsplikten får inte röjas för utomstående ens efter det att personen som fick reda på dem inte längre sköter det uppdrag där han eller hon fick informationen.

En anmärkning i straffregistret betyder inte att det är förbjudet att anställa eller utnämna personen. Arbetsgivaren avgör om personen är lämplig för uppdraget. Enligt lagen får man endast anteckna om utdraget har visats upp eller inte och om det visats upp får identifikationsuppgifterna antecknas. Detta betyder att en arbetsgivare som till följd av vad som framgår av ett utdrag beslutar att inte anställa eller utse en person bara kan konstatera att valet inte fastställs/utnämningen förfaller/inget arbetsavtal sluts (RP).

Eftersom jämförelsen av sökandena på basis av meriter m.m. genomförs först och straffregisterutdrag därefter begärs endast av den person som i första hand föreslås utses eller utnämnas kan denna, i en situation där den instans hos arbetsgivaren som har den slutliga beslutanderätten inte väljer den föreslagna, inte vädja till att beslutet av denna eller någon annan orsak är felaktigt eller lagstridigt.

Utdraget ska återlämnas till den berörda personen omedelbart när arbetsgivaren inte längre behöver det för att slutföra urvalsförandet. Inom vilken tid utdraget ska ges tillbaka beror på typen av urvalsprocess.

9

Vad framgår av straffregisterutdraget?

I straffregistret antecknas domstolsavgöranden där en person dömts till strängare straff än böter. I 6 § 2 mom. i straffregisterlagen finns en bestämmelse om ett begränsat straffregisterutdrag för personer som ska arbeta med barn och för det syftet behöver ett utdrag enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund. I utredningen av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn har man försökt beakta just sådana brott som kan anses motivera att en person hindras från att arbeta med barn. Sådana brott är sexual-, vålds- och narkotikabrott.

I utdraget antecknas uppgifter om avgöranden genom vilka personen har dömts för:

– brott som gjorts mot barn:

innehav av barnpornografisk bild (SL 17 kap. 19 §)

sexuellt utnyttjande av barn (SL 20 kap. 6 §)

grovt sexuellt utnyttjande av barn (SL 20 kap. 7 §)

köp av sexuella tjänster av ung person (SL 20 kap. 8 §)

Kiivanen

17.10.2002

- sexualbrott:
 - våldtäkt (SL 20 kap. 1 §)
 - grov våldtäkt (SL 20 kap. 2 §)
 - tvingande till samlag (SL 20 kap. 3 §)
 - tvingande till sexuell handling (SL 20 kap. 4 §)
 - sexuellt utnyttjande (SL 20 kap. 5 §)
 - koppleri (SL 20 kap. 9 §)
 - spridning av pornografisk bild (SL 17 kap. 18 §)

- våldsbrott:
 - dråp (SL 21 kap. 1 §)
 - mord (SL 21 kap. 2 §)
 - dråp under förmildrande omständigheter (SL 21 kap. 3 §)
 - grov misshandel (SL 21 kap. 6 §)
 - grovt rån (SL 31 kap. 2 §)

- narkotikabrott:
 - narkotikabrott (SL 50 kap.1 §)
 - grovt narkotikabrott (SL 50 kap. 2 §)
 - straffbart bruk av narkotika (SL 50 kap.2a §)
 - förberedelse till narkotikabrott (SL 50 kap. 3 §)
 - främjande av narkotikabrott (SL 50 kap. 4 §)

I straffregistret införs inte bötesstraff, vilket betyder att det allmännaste straffet för bruk av narkotika inte framgår av utredningen om brottslig bakgrund och därmed inte påverkar anställningen. Av straffregisterutdraget framgår om domstolens avgörande har vunnit laga kraft och uppgifter om fängelsestraff och eventuell benådning.

10

Beställning av straffregisterutdrag

Den som söker anställning ska själv beställa ett straffregisterutdrag. Arbetsgivaren har inte rätt att beställa ett utdrag och sökanden kan inte ge arbetsgivaren fullmakt att beställa ett utdrag. Utdraget enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund beställs från Rättsregistercentralen. Det kan beställas med en fritt formulerad skriftlig anhållan eller med hjälp av den bifogade mallen (bilaga 1). Beställningen kan skickas in per post, fax eller e-post. Beställningar per telefon behandlas inte. Det är också möjligt att personligen hämta utdraget hos Rättsregistercentralen och i så fall ska identiteten kunna bestyrkas.

Kiivanen

17.10.2002

Rättsregistercentralens adressuppgifter:

Postadress: Rättsregistercentralen
PB 157
13101 Tavastehus

Besöksadress: Linnankatu 3 b, Tavastehus
Öppet kl. 8.00–16.15 de dagar då statliga ämbetsverk håller öppet

Rättsregistrets fax: ~~(03) 622 37 83~~ **010 366 57 83**

E-post: oikeusrekisterikeskus@om.fi

Rättsregistrets kundtjänst, tfn ~~(03) 622 37 70~~ **010 366 56 62**

Rättsregistercentralen: **www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus/**

En fritt formulerad anhållan ska innehålla:

- en formulering som anger att man anhåller om ett straffregisterutdrag för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn
- sökandens fullständiga namn
- personbeteckning (eller födelsetid och ort, om personbeteckning saknas)
- arbetsgivare eller myndighet som utdrag beställs för
- tjänst eller arbete som utdrag beställs för
- beställarens postadress
- datum och underskrift

En beställning som skickas in per e-post kan godkännas utan underskrift om det inte finns skäl att misstänka dess ursprung eller obrutenhet.

Utdraget kan också beställas med den bifogade blanketten. Skicka den till Rättsregistercentralen per post, fax eller e-post till den adress eller det faxnummer vi angett ovan.

11

Straffbestämmelser

I lagen om kontroll av brottslig bakgrund anges vilka handlingar som är straffbara som förseelse mot denna lag. Den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet bryter mot

- skyldigheten att kräva att ett straffregisterutdrag enligt 6 § 2 mom. i straffregisterlagen visas upp
- skyldigheten att underrätta länsstyrelsen eller kommunen om att någon annan än den som anges i ansökan om tillstånd eller i anmälan ges uppgifter som avses i lagen, eller
- skyldigheten att utan dröjsmål återlämna straffregisterutdraget till den som visat upp det

ska dömas till böter för *förseelse mot bestämmelserna om kontroll av brottslig bakgrund*, om inte strängare straff föreskrivs någon annanstans i lag.

I praktiken kan en arbetsgivare eller dennas representant göra sig skyldig till *förseelse mot skyldigheten att utreda brottslig bakgrund*. Instanser som likställs med arbetsgivare

Kiivanen

17.10.2002

är civiltjänstcentraler och arbetskraftsmyndigheter som ingår avtal om arbetspraktik, arbetslivsträning och arbetsprövning. Andra som har skyldighet att begära att straffregisterutdrag visas upp är kommuner, samkommuner eller länsstyrelser, då dessa fungerar som tillståndsgivande myndighet, tar emot anmälningar enligt lag eller sluter uppdragsavtal om familjevård. Den som gör sig skyldig till dessa förseelser bör dömas till böter, om inte ett strängare straff föreskrivs någon annanstans i lag. I praktiken tillämpas denna lags straffbestämmelser sällan på tjänsteinnehavare, eftersom de döms till strängare straff enligt strafflagens 40 kap. om tjänstebrott.

För brott mot tystnadsplikten enligt 8 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund döms den skyldiga till straff enligt 38 kap. 1 eller 2 § i strafflagen, om inte gärningen är straffbar enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller ett strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag.

Bestämmelser om straff för personregisterbrott finns i 38 kap. 9 § i strafflagen. Lagring, kopiering eller annan liknande hantering av känsliga brottsregisteruppgifter som sker utan laglig grund straffas som personregisterbrott. Straffet för personregisterbrott är böter eller fängelse i högst ett år.

12

Utvärdering

Det är skäl att omsorgsfullt och noggrant iaktta lagen som ska skydda barn och unga när den träder i kraft vid årsskiftet. Även om en arbetsgivares försummelse att kontrollera brottslig bakgrund inte har verkningar på ett anställningsförhållande som redan påbörjats och därmed inte har negativa följder för den som anställts är det alltid arbetsgivaren som i första hand ansvarar för sådan skada som en anställd åsamkar en tredje part (ett barn) och när det bedöms hur allvarlig handlingen är och vilket skadestånd som ska betalas inverkar avsiktlig och grov försummelse som försvårande omständigheter. Arbetsgivaren bör inte ta onödiga risker i dessa situationer. När lagen träder i kraft och förfaringssättet börjar tillämpas i praktiken ser vi hur begäran och uppvisandet av utdrag inverkar på rekryteringen och hurdana anvisningar eller förbättringar som behövs för en smidig behandling av dessa frågor.

BEGÄRAN

RÄTTSREGISTERCENTRALEN
PB 157
13101 TAVASTEHEUS
FAX ~~(03) 622 37 83~~ 010 366 57 83
E-post: oikeusrekisterikeskus@om.fi

Jag beställer ett brottsregisterutdrag för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn.

Efternamn	
Förnamn	
Personbeteckning	Nationalitet
Arbetsgivare eller myndighet för vilken utdraget beställs	
Tjänst eller arbete för vilken utdraget beställs	