

Weryfikowanie pracowników firmy sprzątajacej pod wzglem karalności na tle seksualnym

Posted on 2024-09-30

Firma, która świadczy usługi utrzymania czystości na terenie szpitala, nie ma podstaw, aby od zatrudnianych w niej osób żądać informacji o niekaralności za przestępstwa na tle seksualnym. Także szpital nie może żądać przedstawienia takich danych.

Jednym z kluczowych rozwiązań mających chronić dzieci przed wykorzystaniem seksualnym jest obowiązkowa weryfikacja osób, które mają z nimi kontakt w czasie pracy. Odbywa się ona zarówno poprzez pozyskiwanie informacji z Rejestru Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym, jak i poprzez obowiązek przedłożenia zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego. Rejestr Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym (utworzony na mocy art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniu przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, zwany dalej „Rejestrem”) składa się z trzech oddzielnych baz danych:

Weryfikowanie pracowników firmy sprzątającej pod względem
karalności na tle seksualnym

- rejestru z dostępem ograniczonym,
- rejestru publicznego,
- rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.

W Rejestrze z dostępem ograniczonym (zgodnie z art. 6 ww. ustawy) gromadzi się, z zastrzeżeniem art. 9 ust. 1-3, dane o osobach:

- prawomocnie skazanych za popełnienie przestępstw, o których mowa w art. 2, czyli przeciwko wolności seksualnej wymienionych w rozdziale XXV ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny,
- przeciwko którym prawomocnie warunkowo umorzono postępowanie karne w sprawach o przestępstwa, o których mowa w art. 2,
- wobec których prawomocnie orzeczono środki zabezpieczające w sprawach o przestępstwa, o których mowa w art. 2,
- nieletnich, wobec których prawomocnie orzeczono środki wychowawcze, środek poprawczy lub środek leczniczy na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich w sprawach o czyny karalne, o których mowa w art. 2, z wyłączeniem art. 200 § 1 Kodeksu karnego.

Omawiana ustawa w art. 12 wymienia podmioty, którym przysługuje prawo do uzyskania informacji o osobie ujętej w Rejestrze, której dane zostały zgromadzone w Rejestrze z dostępem ograniczonym. Prawo to przysługuje m.in. pracodawcy przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi, w zakresie uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zgromadzone w tym Rejestrze (art. 12 pkt 6).

Zatem skoro przepis wyraźnie określa, w jakich sytuacjach pracodawca może pozyskać informacje z ww. Rejestru, wymieniając, że chodzi o zatrudnienie związane z wychowaniem,

Weryfikowanie pracowników firmy sprzątajacej pod wzgledem karalności na tle seksualnym

edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi, to uprawnienia tego nie można odnieść do pracowników zatrudnionych w innym charakterze. Tym samym pracodawca, którego firma świadczy usługi utrzymania czystości na terenie szpitala, nie ma podstaw, aby pozyskiwać dane z ww. Rejestru.

O ile szpital jest zobowiązany do wprowadzenia standardów ochrony małoletnich, zgodnie z art. 22b ww. ustawy, i w tym celu ma prawo pozyskać informacje z ww. Rejestru, to może to zrobić tylko wobec swoich pracowników przed nawiązaniem z nimi stosunku pracy związanej z tymi czynnościami, o których mowa w art. 12 pkt 6 ustawy. Szczegółowe zasady związane z obowiązkiem pracodawcy w zakresie uzyskania informacji z Rejestru przed zatrudnieniem, a także obowiązek przedłożenia informacji z Krajowego Rejestru Karnego lub rejestru karnego innego państwa określa Rozdział 3 ww. ustawy.