

Ohje lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain vaikutuksista työvoimaviranomaisen tehtäviin ja työttömyysturvaan

Viite: Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)

1. Lain tarkoitus ja tavoitteet

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) tuli voimaan 1.1.2003. Laki velvoittaa työnantajan selvittämään lasten kanssa työskentelevien henkilöiden rikostaustan ennen työsopimuksen tekemistä tai virkaan nimittämistä. Velvollisuuden laiminlyönti on rangaistavaa. Henkilön rikostaustaa selvitetään siten, että tehtävään valittu työntekijä hankkii itsestään rikosrekisteriotteen ja esittää sen työnantajalle nähtäväksi tämän pyynnöstä.

Työministeriö on laatinut lakia koskevan yleisesityksen, joka on saatavissa työhallinnon www-sivuilta. Tämä ohje, jossa käsitellään lain soveltamiseen liittyviä seikkoja lähinnä työvoimatoimiston näkökulmasta, täydentää yleisesitystä.

Lain tavoitteena on suojata lapsia seksuaaliselta hyväksikäytöltä, väkivallalta ja huumausaineilta. Laki edistää osaltaan lasten oikeutta turvalliseen kasvu- ja opiskeluympäristöön. Rikostaustan selvittämismenettely koskee vain tilanteita, joissa työhön liittyy läheinen vuorovaikutus lasten kanssa ja siten mahdollisuus luoda luottamuksellinen suhde lapsiin. Lain soveltamispiiriin kuuluvia ammatteja ovat lähinnä kasvatus-, hoito- ja opetusalan ammatit. Vapaaehtoistyö esimerkiksi harrastejärjestöissä on rajattu soveltamispiirin ulkopuolelle.

Lasten suojelemisen vastapainona vaikuttaa työnhakijan yksityisyyden suoja, jota on tarkoitettu kavennettavaksi mahdollisimman vähän ja vain sen verran kuin lasten suojelemiseksi on välttämätöntä. Rikostaustan selvittämismenettelyssä annetaan työnantajalle ja työvoimaviranomaiselle tietyissä tilanteissa oikeus pyynnöstä saada nähtäväksi henkilön arkaluonteisia tietoja. Menettely ei anna oikeutta tallentaa tai kopioida henkilön arkaluonteisia rikollista tekoja koskevia tietoja. Lain käyttöönotto ei hallituksen esityksen mukaan saa heikentää työttömien taloudellista asemaa tai muodostaa uutta karensiperustetta.

2. Työvoimaviranomaisen tehtävät rikostaustan selvittämislain soveltamisessa

2.1. Lain soveltaminen työnvälitystehtävissä

Työvoimaviranomaisen neuvontavelvollisuus – työvoimatoimiston työnantajapalvelut ja työnvälityspalvelut henkilöasiakkaille

Työvoimaviranomainen (työhallinto) vastaa siitä, että henkilöasiakkaille tarjolla olevat työpaikkatiedot ovat ajankohtaisia, asian- ja lainmukaisia, ja että niissä tarjotaan

riittävät tiedot työpaikan hakemiseksi. Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 9 §:ssä edellytetään, että työpaikan hakuilmoituksessa on mainittava tehtävään valittavan henkilön velvollisuudesta esittää rikosrekisterilain 6 §:n 2 momentin mukainen rikosrekisteriotte. Neuvotellessaan työnantajan kanssa avoimen työpaikan vastaanottamisesta ja rekrytointitoimeksiannon hoitamisesta, työvoimatoimiston on kiinnitettävä huomiota siihen, että lain määrittelemien toimialojen työpaikkailmoituksissa on mainittu rikosrekisteriotteen esittämisestä. Tarvittaessa työvoimatoimiston on informoitava työnvälitys- ja muita rekrytointipalveluja pyytävää työnantajaa lain velvoitteista ja kerrottava, mistä työnantaja löytää riittävät tiedot lain sisällöstä.

Työhallinnon henkilöstövuokrauksen toiminnassa on otettava huomioon, että mainitun lain 3 §:n mukaisena työnantajana on työvoimatoimisto eikä vuokratyövoimaa tilannut työnantaja (käyttäjäyritys). Työvoimatoimiston henkilöstövuokrausyksikkö pyytää tarvittaessa vuokrattavalta henkilöltä nähtäväkseen otteen rikosrekisteristä.

Työvoimaviranomaisen neuvontavelvollisuus koskee myös tilanteita, joissa henkilöasiakas tiedustelee työvoimatoimistolta tietoja sellaisesta työpaikasta, jossa työhön valittavalta edellytetään rikosrekisteriotteen esittämistä. Työvoimatoimiston on tarvittaessa informoitava henkilöasiakasta lain merkityksestä ja neuvottava henkilöasiakkaalle, mistä hän löytää riittävät tiedot lain sisällöstä. Neuvoessaan henkilöasiakasta työvoimaviranomaisella ei ole oikeutta pyytää rikosrekisteriotetta nähtäväkseen, vaan se on työnantajan tehtävä.

2. 2. Työvoimaviranomainen rikosrekisteriotteen tarkastajana

Työharjoittelua, työelämävalmennusta ja työkokeilua koskevien sopimusten tekemisessä työvoimaviranomainen rinnastetaan työnantajaksi rikostaustan selvittämislain mukaan. Tällöin työvoimaviranomaisella on samalla tavoin kuin työnantajalla velvollisuus selvittää työnhakijan rikostaustaa. Jos työharjoittelu, työelämävalmennus tai työkokeilu tapahtuu lain soveltamispiiriin kuuluvissa tehtävissä, työvoimaviranomaisen on pyydettävä työnhakijan rikosrekisteriotte nähtäväksi ennen kuin sopimus työharjoittelusta, työelämävalmennuksesta tai työkokeilusta tehdään.

Rikosrekisteriotte pyydetään silloin, kun työharjoittelija, työelämävalmennukseen tai työkokeiluun osallistujan työtehtäviin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu ihmän huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa. Arvioitaessa ”pysyväisluontoisesti ja olennaisesti” ehdon täyttymistä on molempien ehtojen täytyttävä, jotta tehtävä kuuluu laissa määrätyn menettelyn piiriin. Arvio on tehtävä työtä tai tehtäviä annettaessa olevan tilanteen mukaan. Alaikäisellä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta.

Henkilöstöryhmiä, joita menettely ainakin koskee, ovat päivähoidon hoito- ja kasvatushenkilöstö, lastensuojelun laitoshuollon hoito- ja kasvatushenkilöstö ja yksityisten perhekotien hoito- ja kasvatushenkilöstö, esiopetuksen, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstö, nuorisotoimen ohjaushenkilöstö sekä osittain liikuntatoimen ohjaushenkilöstö sekä sairaaloiden lastenosastojen henkilöstö.

Lain soveltamisalaa on rajoitettu palveluksen, tehtävän tai toimeksiannon pituuden perusteella. Rikostaustan selvittämismääräyksellä eli tässä työvoimaviranomaisella ei ole velvollisuutta eikä liioin oikeutta vaatia rikosrekisteriotetta silloin, kun henkilön harjoittelusuhteesta kestää vuoden aikana enintään kolme kuukautta. Jos henkilöllä on useita alle kolme kuukautta kestäviä määräaikaista harjoittelusuhteita, ote pyydetään siinä vaiheessa, kun harjoittelusuhteiden yhteenlaskettu kesto vuoden aikana ylittää yhteensä kolmen kuukauden ajan. Jos kolmen kuukauden aika täyttyy uuden harjoittelusuhteen alkaessa tai sen aikana, henkilön on työvoimaviranomaisen vaatimuksesta esitettävä ote rikosrekisteristä ennen harjoittelusuhteen alkamista. Vuodella ei tarkoiteta kalenterivuotta, vaan aika lasketaan ensimmäisen harjoittelusuhteen alkamisesta eteenpäin. Ennen lain voimaan tuloa 1.1.2003 ollut harjoittelu-aikaa ei huomioida harjoittelusuhteiden pituutta laskettaessa.

Rikostaustan selvittämiseksi työnhakija saa oikeusrekisterikeskukselta maksutta itseään koskevan rajoitetun rikosrekisteriotteen. Ote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi. Otteeseen merkitään vain rikosrekisterilaissa mainitut rikokset, joita tässä yhteydessä ovat

- 1) lapsen kohdistuvat rikokset (esim. lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö),
- 2) seksuaalirikokset (esim. raiskaus),
- 3) väkivaltarikokset (esim. törkeä pahoinpitely) ja
- 4) huumausainerikokset.

Merkinnän tekeminen rikosrekisteriin edellyttää, että teosta tuomitaan vankeusrangaistus, ehdollinen tai ehdoton. Sakkorangaistukset eivät näy rikosrekisterissä.

Rikosrekisterissä oleva merkintä ei automaattisesti merkitse sitä, ettei työharjoittelu-, työelämävalmennus- tai työkokeilusopimusta voida tehdä. Jos henkilön rikosrekisteriotteessa on merkintä rikoksesta, työvoimaviranomaisen on harkittava, onko henkilön rikollinen tausta este työharjoitteluun, työelämävalmennukseen tai työkokeiluun osallistumiselle. Työnhakijan soveltuvuus jää aina sopimuksen tekemisestä päättävän viranomaisen harkintaan.

Hallituksen esityksen mukaan yksittäistapauksissa voi olla painavia erityisiä syitä valita tehtävään henkilö rikostaustasta huolimatta. Tällainen voisi tulla kysymykseen esimerkiksi, jos henkilö on aikaisemmin syyllistynyt huumausainerikoksiin, mutta pystyy luotettavasti osoittamaan, että ei itse käytä huumeita ja on muutenkin muuttanut elämäntapansa.

Työnhakijalla on aina oikeus kieltäytyä rikosrekisteriotteen esittämisestä työvoimaviranomaiselle. Kieltäytymisoikeus perustuu siihen, että kenenkään ei tarvitse vastoin tahtoaan tuoda esille rikostaustansa. Työkokeilusta, työelämävalmennuksesta tai työharjoittelusta kieltäytymistä ei tarvitse perustella mitenkään. Tällöin valinta ja sopimuksen tekeminen raukeaa, eikä hakijalle saa koitua tilanteesta haitallisia seurauksia. Edellä mainitussa tilanteessa kieltäytymisoikeus perustuu rikostaustan selvittämislain nimenomaiseen säännökseen (2 §).

Tilanteessa, jossa työnhakija on tehnyt työllistämistukihakemuksen työelämävalmennusta varten, työvoimaviranomaisen on sopimuksen teon raukeamisesta huolimatta annettava hakijalle kirjallinen päätös. Tällaisen kielteisen päätöksen perusteluissa on

todettava, että henkilö on esittänyt lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisen rikosrekisteriotteen. Työvoimatoimisto voi antaa kielteisen päätöksen työharjoitteluun osoittamisesta tilanteissa, joissa työharjoittelu ei täytä säädöksissä asetettuja edellytyksiä tai työharjoitteluun osoittaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Tällöin työtön työnhakija ja työharjoittelupaikan järjestäjä ovat voineet sopia keskenään työharjoittelun järjestämisestä, mutta työvoimatoimisto ei allekirjoita työharjoittelusopimusta. Tällaisen kielteisen päätöksen perustelut ovat samat kuin kielteisen työllistämistukipäätöksen perustelut.

3. Vaitiolovelvollisuus ja salassapito

Rikostaustan selvittämislaisissa on säädetty rikosrekisteriotteita käsittelevien henkilöiden vaitiolovelvollisuudesta. Työvoimaviranomainen tarkistaa työnhakijan toimittaman rikosrekisteriotteen ja palauttaa sen työnhakijalle viipymättä, käytännössä yleensä samassa tilaisuudessa, jossa se esitetään. Otteesta ei saa ottaa kopiota tai muutenkaan käsitellä sitä henkilötietolain eikä rikostaustan selvittämislain vastaisesti. Otteen saa asiaa käsiteltäessä esittää työvoimatoimistossa vain niille henkilöille, jotka päättävät, tehdäänkö työnhakijan kanssa työkokeilua, -harjoittelua tai työelämävalmennusta koskeva sopimus. Rikosrekisteriotetta käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista otteesta ilmeneviä tietoja sivulliselle. Vaitiolovelvollisuus jatkuu myös työ- tai virkasuhteen päättymisen jälkeen.

Kun työvoimaviranomainen toimii työnantajaan rinnastettavassa roolissa ja vaatii nähtävään työnhakijan rikosrekisteriotteen, tietojärjestelmiin (URA) saa merkitä vain, onko ote pyynnöstä esitetty vai ei tai onko työnhakija kieltäytynyt esittämästä rikosrekisteriotetta. Merkintä tehdään henkilön yhteydenottotietoihin. Merkinnän tekemisessä on ehdottomasti muistettava, että otteen sisällöstä (eli arkaluonteisista tiedoista) ei saa merkitä tai tallentaa URA:an eikä muuallekaan mitään tietoja. Käytännössä otteesta saa merkitä vain sen yksilöintitiedot eli henkilön nimen ja otteen päiväyksen.

4. Rangaistava menettely rikostaustan selvittämisessä

Rikostaustan selvittämislaisissa on erillinen rangaistussäännös, jonka mukaan työnantaja voidaan tuomita rikostaustan selvittämisrikkomuksesta sakkoon, jos hän

- laiminlyö velvollisuuden pyytää nähtäväksi laissa tarkoitetun rikosrekisteriotteen
- rikkoo velvollisuuden ilmoittaa lääninhallitukselle tai kunnalle muun kuin lupahakemuksessa tai ilmoituksessa yksilöidyn henkilön ottamisesta lain tarkoitamiin tehtäviin (koskee yksityisiä sosiaalipalvelujen tarjoajia).
- rikkoo velvollisuuden viipymättä palauttaa rikosrekisteriote otteen esittäneelle henkilölle.

Sama rangaistusuhka koskee myös työvoimaviranomaista silloin, kun se tekee työkokeilua, työelämävalmennusta tai työharjoittelua koskevaa sopimusta. Tätä rangaistus-säännöstä sovelletaan kuitenkin vain, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta. Virkamiehiin sovelletaan ensisijaisesti ankarampia rikoslain 40 luvun säännöksiä virkarikoksista.

5. Rikostaustan selvittäminen ja työttömyysturva

5.1. Eduskunnan työttömyysturvaa koskeva kannanotto

Rikostaustan selvittämislakia säädettäessä on korostettu sitä, ”ettei esityksellä ole tarkoitettu huonontaa työntekijöiden taloudellista asemaa työttömyystilanteissa” (HE 3/2002). Lain valmisteluun liittyvän työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan ”perusteluissa ei ole pohdittu sitä, voiko lailla olla vaikutuksia työttömän työttömyysturvaan tilanteissa, joissa työttömälle työhönsoituksella tai muuten tarjotaan tässä laissa tarkoitettua työpaikkaa. Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus huolehtii tarvittaessa säännöksiä muuttamalla siitä, että rikostaustan selvittämismenettelyn käyttöönotto ei aiheuta perustetta karensisajan määräämiselle myöskään muissa kuin 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa esimerkiksi työvoimatoimiston osoittaessa työpaikan tai työnantajan sitä tarjotessa. Työvoimaviranomaisten koulutuksessa ja ohjeistuksessa tulee huolehtia siitä, että lain soveltamisessa ei aiheuteta uusia toimeentulo-ongelmia työttömille.”

5.2. Työttömyysturvalain karensisäännökset

Vuoden 2003 alussa voimaan tulleen työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 12 §:n mukaan henkilöllä on oltava pätevä syy, mikäli hän kieltäytyy ottamasta vastaan hänelle työkykynsä puolesta sopivaa työtä. Mikäli pätevää syytä ei esitetä, seurauksena on kahden kuukauden karenssi. Sama seuraamus koskee tilannetta, jossa henkilö on omalla menettelyllään aiheuttanut sen, ettei työsopimusta ole syntynyt.

Tilanne ennen rikostaustan selvittämislain voimaantuloa oli, että työnhakija ei työtä hakiessaan joudu selvittämään rikostaustansa, mutta siihen vetoaminen ei myöskään ole pätevä syy työstä kieltäytymiselle eikä siihen toisaalta edes saa työhönottotilanteessa ilman pätevää syytä oma-aloitteisesti viitata. Uuden lain voimaantultua tilanne muuttuu siten, että rikostaustan selvittäminen on työhön pääsyn edellytys tietyissä työtehtävissä.

Hallituksen esityksessä rikostaustan selvittämismenettelyn käyttöönoton on arvioitu vaikuttavan ennaltaehkäisevästi niin, ettei henkilö, jolla on rikosrekisterissä merkintä kyseisistä rikoksista, hae työskentelemään lasten pariin. Lain tavoitteena oleva lasten suojeleminen toteutuu siten myös silloin, kun henkilö ilmoittaa rikostaustastaan esimerkiksi jo työtarjousvaiheessa tai työhönottohaastattelussa ilman, että asiassa tarvitsee lainkaan edetä varsinaisen selvitysmenettelyn puitteissa. Kun rikostausta on joka tapauksessa enemmän tai myöhemmin selvitettävä, ei henkilölle tule aiheutua työttömyysturvan menetyksiä myöskään siitä syystä, että hän tulee ilmoittaneeksi asiasta jo aiemmin. Tarkoitushan ei muutoinkaan ole, että työttömyysturvan sanktioimisella

lisätään seuraamuksia teoista, jotka lähtökohtaisesti kuuluvat rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän piiriin ja joista henkilö on jo tuomionsa tämän mukaisesti saanut.

a) Työvoimaviranomaisen toimiessa työnantajaan rinnastettavassa roolissa

Rikostaustan selvittämislaki kieltää työvoimaviranomaista tekemästä työkokeilua, työelämävalmennusta tai työharjoittelua koskevaa sopimusta, jos henkilö ei halua ottaa vastaan rikostaustan selvittämismenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä. Näissä tilanteissa henkilöllä on jo laissa säädetty oikeus kieltäytyä näistä tehtävistä eikä kieltäytyminen saa aiheuttaa henkilölle työttömyysturvan heikennystä. Tällöin työvoimaviranomaisen on pyrittävä tekemään työnhakijan kanssa sopimus sellaisesta työkokeilusta, työelämävalmennuksesta tai työharjoittelusta, johon ei sisälly läheistä kanssakäymistä lasten kanssa.

b) Työvoimaviranomaisen toiminta työhönsoituksissa

Rikostaustan selvittämislaki ei anna työhönsoituksissa työvoimaviranomaiselle oikeutta selvittää työnhakijan rikostaustaa. Rikostaustan selvittämisvelvollinen on tällöin työnantaja. Eduskunnan kannanoton mukaisesti myöskään näissä tilanteissa työnhakijalle ei tulisi aiheutua uutta karenssiperustetta.

Edellä esitetyillä perusteilla työministeriö katsoo, että työttömyysturvalain karenssi-säännöksiä tulisikin tulkita siten, että rikostaustaan vetoaminen tai rikosrekisteriotteen esittämisestä kieltäytyminen olisi katsottava päteväksi syyksi kieltäytyä tarjotusta työstä silloin, kun kyse on rikostaustan selvittämislain mukaisista tilanteista.

Mikäli henkilö ei edelleenkään voisi näissä tilanteissa työttömyysturvan kannalta pätevästi vedota rikostaustaan tai kieltäytyä esittämästä rekisteriotetta, merkitsisi se työttömyysturvan huononemista nykyiseen verrattuna. Työpaikan lisäksi myös työttömyysturva jäisi saamatta lakisääteisen rikostaustan selvittämisvelvollisuuden vuoksi, mikä merkitsisi nykyisten karenssiperusteiden tosiasiallista laajentamista ja olisi näin vastoin hallituksen esitystä ja eduskunnan nimenomaista kannanottoa.

5.3. Käytännön soveltamistilanteita

5.3.1. Milloin rikostaustaan voi pätevästi vedota työstä kieltäytymisperusteena?

Harkittaessa kieltäytymisperusteen pätevyyttä lähtökohtana pidetään rikostaustan selvittämislain soveltamisalaa. Laissa tarkoitetuissa työtehtävissä ja toisaalta laissa tarkoitettun rikostaustan omaava henkilö voi kieltäytyä työstä ilman karenssiseuraamuksia vetoamalla rikostaustaan tai oikeuteensa olla esittämättä rikosrekisteriotetta. Kysymykseen tulevat siten työtehtävät, joihin pysyväisluonteisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eli lähinnä kasvatusta, hoito- ja opetustehtävät. Muissa kuin selvittämislain piiriin kuuluvissa työtehtävissä rikostaustaan ei edelleenkään voi pätevästi vedota kieltäytymisperusteena.

Rikostaustaan vetoaminen kieltäytymisperusteena koskee vain selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvia rikoksia, joita ovat siis edellä kohdassa 2.1. mainitut lapseen kohdistuvat rikokset, seksuaalirikokset, vakavat väkivaltarikokset ja huumausainerikokset edellyttäen, että niistä on tuomittu sakkoa ankarampi rangaistus. Rikostaustaan ei siten voi pätevästi vedota, jos kysymys on esimerkiksi pelkästään omaisuusrikoksista tai liikennerikoksista tai sakkotuomioista.

Mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät, karenssia ei tule määrätä tilanteissa, joissa henkilö ilmoittaa rikostaustastaan esimerkiksi työnantajalle työhönottohaastattelussa tai työvoimatoimistolle työhönsoitukseen saatuaan tai vetoaa oikeuteensa olla esittämättä rikosrekisteriotetta tai ilmoittaa, ettei aio tai halua esittää sitä.

5.3.2. Tuleeko henkilön esittää selvitystä rikostaustastaan?

Kieltäytymistapauksissa varsinaista näyttöä pätevän syyn olemassaolosta vaaditaan käytännössä nimenomaan silloin, kun sen pohjana olevan tosiseikan suhteen on epäilyksiä (esim. lääkärintodistus soveltumattomuudesta työhön). Kiistattomissa tapauksissa erityistä näyttöä ei nykyäänkään vaadita. Asiassa on huomattava myös se, että rikostaustan selvittämislain puitteissa ei ole tarkoitus puuttua henkilöiden yksityisyyden suojaan arkaluonteisten tietojen osalta enempää kuin se lasten suojelemiseksi on välttämätöntä. Tämän vuoksi mitään varsinaista näyttöä rikostaustan olemassaolosta ei näin ollen edellytetä esitettävän.

Vaikka työnhakijalta ei kieltäytymistilanteessa edellytetäkään yksityiskohtaista rikostaustansa selvittämistä, työvoimatoimistossa tulee kuitenkin tuossa tilanteessa olevalle henkilölle selvittää, mitä rikoksia ja mitä työtehtäviä selvitysvelvollisuus koskee, jotta tämä voi omalla kohdallaan harkita asiaa.

Uudella rikostaustan selvittämislaille ei tarkoitus ole laajentaa mutta ei myöskään supistaa nykyistä karenssikäytäntöä. Kaikkia muita kuin rikostaustan selvittämiseen perustuvia syitä kieltäytyä työstä arvioidaan samoin kuin nykyäänkin tehdään. Rikostaustan selvittämislain mukaisissa työtilanteissa henkilön tulee siten perustella kieltäytymistään nimenomaan rikostaustan selvittämismenettelyn piiriin kuuluvasta rikostaustastaan lähtien, jotta syytä voidaan pitää pätevänä.

5.3.3. Tiivistelmä eräistä käytännön tilanteista

- a) henkilö kieltäytyy työhönsoitusvaiheessa tai myöhemmin esittämästä rikosrekisteriotetta tai ilmoittaa, ettei halua sitä esittää – ei karenssia, jos työ on rikostaustan selvittämislain mukaista
- b) henkilö kieltäytyy tarjotusta rikostaustan selvittämislain piiriin kuuluvasta työstä vedoten siihen, ettei rikostaustansa vuoksi ole siihen soveltuva – ei karenssia
- c) henkilö kieltäytyy rikostaustan selvittämislain piiriin kuuluvasta työstä vedoten muihin syihin kuin rikostaustansa – pätevän syyn olemassaolo ratkaistaan normaalikäytännön mukaisesti (rikostaustaa ei oleteta)
- d) henkilö tuo rikostaustan selvittämislain piiriin kuuluvan työn haastatteluvaiheessa tai puhelinkeskustelussa työnantajan kanssa esille rikostaustansa kieltäytymättä kuitenkaan varsinaisesti työstä – ei karenssia (ei kyseessä ”oma menettely”)

- e) työnantaja jättää henkilön valitsematta rikostaustan selvittämislain piiriin kuuluvaan työhön rikostaustasta kuultuaan tai rikosrekisteriotteen nähtyään – ei karensia

Yksittäisiä käytännön tilanteita silmällä pitäen tärkeää on pitää mielessä toisaalta se, että rikostaustan selvittämislaille on tarkoitettu nimenomaan ennaltaehkäisevästi suojata lapsia ja että sillä nimenomaan ei ole tarkoitettu rikostaustan omaavien henkilöiden yksityisyyden suojan tai työttömyysturvan heikentämistä nykyiseen verrattuna.

Lisätietoja lain soveltamisesta

Lisätietoja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetusta laista työministeriössä antavat seuraavat henkilöt

- ylitarkastaja Marja-Riitta Pihlman (työnvälitys)
- ylitarkastaja Sari Alho (työkokeilu, työharjoittelu ja työelämävalmennus)
- nuorempi hallitussihteeri Susanna Siitonen (työttömyysturva)

Ylijohtaja

Harri Skog

Ylitarkastaja

Sari Alho