

Indhentning af straffeattester

- ved ansættelser på børne- og ungeområdet

1) Indledning

Bekendtgørelse nr. 218 af 27. marts 2001 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister trådte i kraft den 1. april 2001. Herefter kan både private og offentlige med samtykke indhente en børneattest (Pædofiliattest) for personer, der som led i ansættelsen har en direkte kontakt med børn under 15 år.

Som følge heraf har behovet for indhentelse af straffeattester i Odder Kommune været drøftet og affødt følgende retningslinjer.

2) Proceduren for indhentning af straffeattester

Straffeattester

Der findes 3 straffeattester:

- en udvidet straffeattest til offentligt brug
- en børneattest (Pædofiliattest)
- en privat straffeattest

Udvidet straffeattest

Kommunerne har adgang til en udvidet straffeattest for ansøgere, der skal arbejde med børn og unge. Ansøgeren skal på opfordring fra lederen indhente den udvidede attest.

Institutionerne skal sørge for at der bliver indhentet straffeattester for ansøgere til folkeskolen, der som led i ansættelsen har en direkte kontakt med elever.

Hvilke områder er omfattet i Odder Kommune?

I Odder Kommune skal der indhentes straffeattester på alle personer, der som led i ansættelsen har en direkte kontakt med elever f.eks. lærere, skoletandlæger, skolelæger, skolepsykologer, sundhedsplejersker, servicemedarbejdere/ledere, pedeller, klinikassistenter og tandplejere.

Institutionerne sørger for, at der bliver indhentet den udvidede straffeattest for personer, der søger ansættelse i:

- skoler (og som led i ansættelsen har en direkte kontakt med

elever)

- SFO'er
- klubber
- daginstitutioner
- døgninstitutioner for børn og unge
- rådgivningscentre for børn og unge

og personer, der søger tilladelse til at have børn i:

- døgnophold
- privat familiepleje
- dagpleje og
- personer, der skal være personlig rådgiver, fast kontaktperson eller støtteperson for børn jfr. Lov om social service §§ 52, 54a og 76.

Institutionerne skal også sørge for at der bliver indhentet den udvidede attest for ægtefælle, samlever, hjemmeboende børn over 18 år eller andre, der bistår med pasningen.

Det er ikke tilstrækkeligt, at en ansøger omfattet af § 22 selv fremlægger en privat straffeattest.

Sletning

Den udvidede straffeattest giver oplysninger om strafbare forhold efter Straffeloven, Færdselsloven, Særlove og Lov om euforiserende stoffer. Oplysningerne bliver gemt i indtil 10 år efter løsladelse fra en eventuel frihedsstraf.

Børneattest (Pædofiliattest)

Institutionerne **skal** indhente en Pædofiliattest efter § 36 i bekendtgørelsen. Attesten giver oplysninger om overgrebsforbrydelser mod børn under 15 år. Institutionerne skal indhente pædofiliattesten ved ansættelse af personer, der som led i ansættelsen eller beskæftigelsen har en direkte kontakt med børn under 15 år. Ansøgeren skal give **samtykke** til at indhente oplysningerne.

Institutionerne skal sørge for at ansøger både indhenter den udvidede straffeattest og pædofiliattest, hvor det er muligt. Hvis det ikke er muligt at indhente en udvidet attest, skal der indhentes en Pædofiliattest på ansøgere med en direkte kontakt til børn under 15 år. Det kan for eksempel være bibliotekarer på børnebiblioteket, sundhedsplejersker og fysioterapeuter.

Privat straffeattest

For **andre ansatte** kan Institutionerne bede ansøger om at indhente en privat straffeattest med begrænsede oplysninger om den pågældende er straffet efter Straffeloven eller efter Lov om euforiserende stoffer. Oplysningerne **slettes** som hovedregel efter 5 år, dog efter 2 år ved frafald af tiltale.

Enhver kan henvende sig til politiet og få en privat straffeattest efter fremvisning af legitimation.

Denne type straffeattest benyttes som hovedregel ikke i Odder Kommune.

Alle ansættelser	Der skal indhentes straffeattester på alle ansættelser, der er omfattet af bestemmelserne. Dvs. både måneds- og timelønnede og fast- og midlertidigt ansatte, herunder personer ansat i specielle ordninger som fleksjob, puljejob og jobtræning m.v. indenfor børn- og ungeområdet.
Nuværende ansatte	Der er ikke indhentet straffeattester på de medarbejdere, der var ansat da nærværende regler trådte i kraft i 2004..
Jobskifte	Når en ansat i kommunen skifter job inden for kommunens område, skal der indhentes straffeattest i forbindelse med jobskiftet indenfor børne- og ungeområdet .
En ansat straffes	Rigsadvokaten orienterer kommunen, hvis en ansat straffes, og forbrydelsen kan have betydning for vedkommendes ansættelse. Proceduren fungerer kun i de situationer, hvor den straffede selv oplyser politiet om sin ansættelse ved en offentlig arbejdsgiver. HR vil i disse tilfælde sammen med Institutionslederen vurdere om forbrydelsen skal have ansættelsesmæssige konsekvenser.
Jobannoncer	I jobannoncer skal der stå, at det er Odder Kommunes politik at indhente straffeattest ved ansættelse. Ved annoncering efter dagplejere skal der stå, at kommunen indhenter straffeattest på ansøger, ægtefælle/samlever og hjemmeboende børn over 18 år.
Blanketter	Der benyttes 2 forskellige blanketter til indhentning af straffeattesterne. <u>Blanketterne findes i blanketsystemet DiaformMenu.</u> Blanket ” Rekvisition af straffeattest til offentlig brug § 22 ” bruges til at hente en udvidet straffeattest ved ansættelse af personale nævnt i § 22 (se afsnittet Udvidet straffeattest). Der er en forudsætning for at indhente straffeattesten at medarbejderen giver sit samtykke på blanketten. Blanket ” Børneattest §36 (Rigspolitiets blanket) ” bruges til at indhente en børneattest (pædofiliattest) efter § 36 (se afsnittet Børneattest (Pædofiliattest)). Også her er det en forudsætning for at indhente straffeattesten at medarbejderen giver sit samtykke på blanketten.
Ansættelse	Når det står klart, hvem man ønsker at ansætte, skal der indhentes en straffeattest på vedkommende inden den endelige ansættelse kan ske.

Som hovedreglen skal straffeattesten foreligge inden ansættelsen kan bekræftes (dette er uddybet under afsnittet ” **Konsekvenser af vurderingen af straffeattester**”).

Lederen skal oplyse ansøger om, at der ikke kan ske ansættelse, hvis vedkommende nægter at give samtykke til indhentning af attesten.

Journalisering

Institutionen journaliserer straffeattesten på personalesagen og skal være opmærksom på, at attesten skal destrueres efter 10 år fra udløb af straffen.

Aktindsigt

Straffeattester er følsomme oplysninger og er derfor undtaget retten til aktindsigt. - Hvis en ansøger beder om at få aktindsigt i en udvidet straffeattest eller Pædofiliattest, har HR ikke adgang til at udlevere attesten. Kommunen har en særlig hjemmel til at indhente attesterne til eget brug. Pågældende må rette henvendelse til Rigspolitiet og bede om aktindsigt i straffeattesten

3) Vurdering af straffeattesters indhold

HR

Når straffeattesten er modtaget i institutionen, skal den i tilfælde af et belastende indhold vurderes sammen med HR.

Der skal foretages **en konkret vurdering af straffeattestens indhold i forhold til jobbet.**

Et strafbart forhold bliver vurderet i forhold til stillingens karakter. I vurderingen indgår lovovertrædelsens art og omfang. Det er væsentligt at foretage en individuel vurdering. Det er derfor ikke acceptabelt, hvis en kommune opstiller generelle krav om rene straffeattester og dermed udelukker et individuelt skøn. Vi skal også foretage et alment hensyn, hvor man sætter sig i borgerens sted, f.eks.: vil man som forælder acceptere en graffiti-dømt pædagog, der skal arbejde i en klub?

En ansøger, der har gjort sig skyldig i et strafbart forhold, som begrunder en nærliggende fare for misbrug af den pågældende stilling kan ikke ansættes i stillingen

Eksempler

Eksempler på strafbare forhold, der som udgangspunkt udelukker ansættelse eller medfører afskedigelse:

- Pædagogen der søger job i en børnehave/vuggestue/klub og som er straffet for vold/sekstuel misbrug af børn.
- Lærer der søger job i skole og som er dømt for vold/sekstuel misbrug af børn.
- Dagplejer dømt for vold/sekstuel misbrug af børn (eller ægtefælle/samlever/ hjemmeboende børn over 18 år/andre involveret i pasningen).

4) Konsekvenser af vurderingen af straffeattester

Det er **den absolutte hovedregel**, at Institutionen har modtaget en ansøgers straffeattest, inden der bliver truffet beslutning om ansættelse, så den indgår som en del af beslutningsgrundlaget for, hvem man vælger. Det er derfor vigtigt, at proceduren ovenfor under pkt. 2 følges.

Betinget ansættelse

Der kan dog være situationer, hvor det er nødvendigt at ansætte en person med kort varsel f.eks. en vikar i en daginstitution. Hvis man er nødt til at ansætte en person, inden straffeattesten er kommet frem, skal ansøgeren have at vide, at det kun er en betinget ansættelse afhængig af straffeattestens indhold. Det vil være en god ide at lave et notat om, at denne information er givet for eksempel i forbindelse med jobsamtalen. **Lederen skal sørge for at checke referencer og på den måde blive informeret om ansøgeren.**

Ansæt, men ikke tiltrådt

I de tilfælde hvor personen er ansat men endnu ikke tiltrådt jobbet, og indholdet i straffeattesten er problematisk for varetagelsen af jobbet, skal vedkommende have at vide, at forudsætningen for tiltrædelsen ikke er til stede pga. attestens indhold. Der kan i denne situation ske en hurtig partshøring (f.eks. en mundtlig henvendelse med notat om samtalen), da den ansatte har været bekendt med betingelsen for ansættelsen.

Ansæt og tiltrådt

Når personen er ansat og har tiltrådt jobbet, og institutionen først på dette tidspunkt modtager en straffeattest med et belastende indhold, skal HR afskedige vedkommende efter de gældende regler om uansøgt afsked. Dette er en stor ulempe for både den ansatte og arbejdsgiveren. Der er kommuner der har haft et par af disse sager (bl.a. Roskilde Kommune), hvor det var nødvendigt at afskedige en person, der var begyndt på sit job. De faglige organisationer forlangte en godtgørelse til den ansatte for den ulempe, den uheldige procedure havde været for deres medlem.

5) Dagpleje (Nyansættelser)

Almindelig dagpleje og stordagpleje

Dagplejen skal sørge for at der bliver indhentet straffeattester på både dagplejer og ægtefælle/samlever.

Dagplejen og HR skal vurdere, om et strafbart forhold er problematisk med hensyn til, om hjemmet er egnet til pasning af børn. Denne vurdering af straffeattesters indhold skal dagplejeren gøres opmærksom på ved samtalen.

6) Strafbare forhold begået under ansættelsen

Arbejdsgiveren kan ikke opstille en generel regel om, at en ansat skal være straffri under ansættelsen, da det vil være i strid med det konkrete skøn om straffens betydning for ansættelsen.

Den ansatte har pligt til at oplyse om strafbare forhold, der har betydning for varetagelsen af jobbet.

Gråzone

Der kan være tilfælde, hvor det strafbare forhold ikke direkte er afgørende for jobbet varetagelse. Det kan for eksempel være pædagogen, der af og til kører med børnene og som mister kørekortet. Her vil det være betænkeligt at afskedige pga. straffen, idet pædagogens væsentligste arbejdsområde ikke er at køre bil. Der er dog tale om en gråzone, hvor der er behov for at klarlægge de nærmere konkrete omstændigheder for at kunne tage stilling. Er pædagogen både i jobannoncen og ved ansættelsen blevet bekendt med, at det er et krav, at vedkommende har et kørekort, kan det godt være berettiget at afskedige i tilfælde af frataget kørekort.

Tvivel

Opstår der i den enkelte institutions tvivl om, hvorvidt en straffet ansøger er velegnet til et job, skal sagen drøftes med Institutions-service.

7) Indhentning af referencer

Samtykke

Under ansættelsessamtalen skal lederen sørge for at få ansøgerens tilladelse til at indhente referencer. Dette samtykke behøver ikke at være skriftligt, men det vil være en god ide, hvis der er mere end én person, der hører ansøgerens mundtlige samtykke. Det er tilstrækkeligt, hvis et samtykke er givet i ansøgningen.

Notat

Hvis der kommer oplysninger fra en tidligere arbejdsgiver, som ansøgeren ikke selv er kommet med, skal den, der indhenter oplysningerne skrive notat om indholdet.

Partshøring

Såfremt en tidligere arbejdsgiver giver nogle oplysninger af negativ karakter, skal ansøgeren partshøres. Det fritager ikke kommunen fra pligten til partshøring, at ansøgerne har givet samtykke til indhentning af oplysninger.

Den der bruges som reference må oplyse om faktum dvs. det de enten selv har sagt til pågældende eller har tænkt sig at sige. Uden for dette falder en "løs mistanke" eller rygter, der ikke har så faste holdepunkter, at lederen vil konfrontere den ansatte med indholdet.