

MICHAŁ SŁUŻALEC¹

Obowiązek pracodawcy w zakresie weryfikacji przyszłego pracownika w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym – wybrane zagadnienia²

Wpłynął: 19.07.2024. Akceptacja: 24.08.2024

Streszczenie

Rozwiązania ustawowe w kontekście ochrony małoletnich przed czynami zabronionymi o charakterze seksualnym nakładają m.in. na pracodawców szczególnie obowiązek dotyczący weryfikacji przyszłego pracownika w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym. Celem autora jest ustalenie roli pracodawcy w kontekście weryfikacji takich danych jako dodatkowej, wewnętrznej, formy oddziaływania prewencyjnego. Ponadto, konieczne jest ustalenie, w jaki sposób obowiązek ten się kształtuje oraz, jakich sytuacji dotyczy. Kolejno zasadne pozostaje przedstawienie skutków karnopravných, jakie niesie za sobą brak wywiązania się z tego obowiązku wraz z oceną takich rozwiązań. Zasadniczą tezą pracy jest twierdzenie, iż po stronie pracodawcy występuje konieczność współdziałania z państwem w procesie przeciwdziałania przestępczości seksualnej wobec małoletnich jako pomocniczego działania prewencyjnego.

Słowa kluczowe: Rejestr Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym, obowiązki pracodawcy, odpowiedzialność karna pracodawcy.

¹ Dr Michał Służalec – Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie (Polska), e-mail: m.sluzalec@ujd.edu.com; ORCID: 0000-0002-2468-2734.

² Badania wykorzystane w artykule nie zostały sfinansowane przez żadną instytucję.

MICHAŁ SŁUŻALEC

Employer’s obligation to verify a prospective employee in the Register of Sexual Offenders – selected issues³

Submitted: 19.07.2024. Accepted: 24.08.2024

Abstract

The legislative solutions concerning the protection of minors from sexual offenses impose a specific obligation on e.g. employers regarding the verification of prospective employees in the Register of Offenders against Sexual Crimes. The aim of this article is to ascertain the employer’s role in verifying such data as an additional internal form of preventive action. Moreover, it is necessary to determine the shape and scope of this obligation and the situations it pertains to. Additionally, it is relevant to outline the criminal-law consequences of failing to fulfill this obligation, along with an assessment of these solutions. The fundamental thesis of this work asserts that employers have an obligation to collaborate with the state in combating sexual crimes against minors as an auxiliary preventive measure.

Keywords: Register of Sexual Offenders, employer’s obligations, employer’s criminal liability.

³ The research in this article has not been supported financially by any institution.

Wstęp

Wraz z wdrażaniem nowych rozwiązań w odniesieniu do zabezpieczenia wolności seksualnej i obyczajności małoletnich polski ustawodawca wprowadził szereg instytucji mających na celu zapewnienie odpowiednich warunków w odniesieniu do bezpieczeństwa na rzecz dzieci. Na skutek podejmowanych działań legislacyjnych przyjęto m.in. ustawę z dnia 30 sierpnia 2019 r. Państwowej Komisji do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu małoletnich poniżej lat 15⁴, jak również ustawę z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1802) (dalej: ustawa p.z.p.s.)⁵.

Jedną z form przejawów zabezpieczenia małoletnich przed czynami zabronionymi o charakterze seksualnym popełnionymi na ich szkodę jest wprowadzenie specjalnego rodzaju obowiązku ciążącego m.in. na pracodawcy względem weryfikacji przyszłego pracownika w Rejestrze Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym (dalej: Rejestr). Wskazania wymaga, że poza pracodawcą obowiązek ten spoczywa także na innym organizatorze wybranych świadczeń realizowanych na rzecz małoletniego. Dla potrzeb przedmiotowej pracy analiza zostanie ograniczona względem obowiązków pracodawcy. Regulacja ta stanowi rozwiązanie dotychczas nieznanne w polskim systemie prawa. Zasadniczą tezą pracy jest twierdzenie, że pracodawca, wywiązując się z obowiązku z art. 21 ust. 2 p.z.p.s., ma możliwość realizacji działań prewencyjnych z obszaru wolności seksualnej małoletniego. Celem pracy jest ustalenie, czy aktualne rozwiązania pozostają wystarczające dla osiągnięcia ustawowego założenia przeciwdziałania zagrożeniu przestępczością na tle seksualnym wobec małoletnich, czy też wymagane są dalsze prace w tym obszarze. W tej materii zasadne jest zatem przybliżenie znaczenia tego obowiązku w kontekście przeciwdziałania przestępczości na tle seksualnym, ustalenia roli tego środka w ujęciu generalnym, jak również ocena sankcji za niewywiązywanie się z normatywnych obowiązków przez pracodawcę.

W artykule przedstawiono także postulaty *de lege ferenda* względem obecnego kształtu odpowiedzialności karno-prawnej w razie niedopełnienia obowiązkowi przez przyszłego pracodawcę.

⁴ Ustawa z dnia 30 sierpnia 2019 r. o Państwowej Komisji do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu małoletnich poniżej lat 15, tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 94).

⁵ Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym, tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 560.

Założenia systemowe Rejestru Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym

Istota

Jednym z zasadniczych rozwiązań mających na celu prewencję względem przępstw na tle seksualnym jest wdrożenie przez ustawodawcę Rejestru, w którym znajdują się dane sprawców czynów zabronionych z tego obszaru⁶. Wprowadzenie tego Rejestru wpłynęło nie tylko na pewną formę publiczności danych osób, znajdujących się w bazie danych, ale także na inne, pozostałe obowiązki rozposcierające się też na podmioty prywatne. Tym samym zachodzi potrzeba przybliżenia istoty Rejestru oraz odmienności względem poszczęólnych baz danych.

Rejestr Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym jest specjalnym instrumentem oddziaływania na osobę, która popełniła czyn zabroniony, znajdujący się w katalogu przępstw art. 2 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich⁷. Idea odnośnie do wdrożenia Rejestru związana jest przede wszystkim z koniecznością wcielenia zabezpieczeń w kontekście przępstw seksualnych. Nie sposób odmówić przyjęcia twierdzenia, że jest to także pewna forma represji względem sprawców czynów zabronionych z tego obszaru, nawet mimo braku takiej kwalifikacji bezpośrednio w przepisach⁸. Stanowi on formę ochronną względem społeczeństwa⁹. Dzięki niemu ochrona może być sprawowana nie tylko *stricte* przez organy państwowe, ale także na zasadzie wtórnej, tj. przez jednostki prywatne, w tym np. pracodawców.

Rejestr Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym dotyczy gromadzenia wybranych informacji na temat osób, względem których wystąpiły przesłanki do ich wpisania. Zakres ten nie zawsze jest związany z prawomocnym skazaniem przez sąd karny za popełnienie czynu zabronionego na tle seksualnym, co stanowi pewne odejście od ścisłego powiązania go z odpowiedzialnością karnoprawną. Wynika

⁶ A. Lach, *Prewencja indywidualna w procesie karnym*, Warszawa 2020, s. 86.

⁷ W katalogu znajdują się przępstwa: 1) art. 201 Kodeksu karnego, chyba że zostały popełnione na szkodę małoletniego; 2) art. 202 § 1 Kodeksu karnego; 3) art. 202 § 3 Kodeksu karnego polegające na prezentowaniu treści pornograficznych związanych z prezentowaniem przemocy lub posługiwaniem się zwierzęciem; 4) art. 202 § 4a Kodeksu karnego; 5) art. 202 § 4b Kodeksu karnego polegające na przechowywaniu lub posiadaniu treści pornograficznych przedstawiających wytworzony albo przetworzony wizerunek małoletniego uczestniczącego w czynności seksualnej; 6) art. 202 § 4c Kodeksu karnego; 7) art. 204 § 1 i 2 Kodeksu karnego, chyba że zostały popełnione na szkodę małoletniego.

⁸ M. Służalec, *Wizerunek osoby wpisanej do Rejestru Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym a prawo do prywatności*, „Gunernaculum et Administratio” 2022, 1(2), s. 194; B. Gadecki, *Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Karno z dnia 2 kwietnia 2019 r., V KK 9/19 Glosa*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020, 4, s. 55.

⁹ E. Ryter, J. Ryter, *Granice ingerencji w prawo do prywatności w procesie zwalczania przępczości oraz zapobiegania jej skutkom*, „Problemy Prawa Karnego” 2021, 5(2), s. 23.

to przede wszystkim z faktu, iż w ramach Rejestru wpisy umieszczane są nie tylko względem podmiotów, wobec których wydano orzeczenie przez sąd karny. Co istotne, wpis nie odnosi się tylko do wyroku skazującego, ale także w razie warunkowego umorzenia postępowania; orzeczenia środków zabezpieczających, jak również względem nieletnich, wobec których prawomocnie orzeczono środki wychowawcze, środek poprawczy lub środek leczniczy w myśl ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (art. 6 ust. 1 ustawy p.z.p.s. Na uwagę zasługuje także wpis do Rejestru w zakresie trzeciej bazy danych¹⁰. W trzeciej bazie wpisy dokonywane są przez Państwową Komisję do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 (dalej: Komisja). Wówczas do Rejestru może zostać wpisana także osoba, która na skutek postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Komisję została uznana jako sprawca czynu. W takiej sytuacji podstawą wpisu nie jest przy tym orzeczenie sądu. W tej materii Komisji przysługuje uprawnienie do umieszczenia takiego wpisu nawet, w sytuacji, gdy czyn uległ przedawnieniu (wynika to z treści art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2019 r. o Państwowej Komisji do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu małoletnich poniżej lat 15). Zatem nie jest w tym wypadku wymagane orzeczenie przesądzające o sprawstwie czynu przez sąd powszechny. Wobec tego kontekst prewencyjny w oparciu o Rejestr stanowi materię wykraczającą poza odpowiedzialność karną. W pewnym wymiarze uzasadnienie do takiego ukształtowania dodatkowej formy oddziaływania na sprawcę wpisanego do bazy danych stanowi zasada społecznej sprawiedliwości, czyli formy reakcyjnej na zachowanie podmiotu¹¹. Układ ten powinien być rozumiany szeroko – nie tylko jako oddziaływanie na jednostkę, ale także zaspokojenie potrzeb społeczności. Wątpliwości w tym ujęciu pojawiają się jednak wobec kolizyjności aspektu wolności oraz równości¹². Obowiązek pracodawcy odnośnie do weryfikacji pracownika nie będzie związany tylko z uwarunkowaniem w postaci potwierdzonej karalności przestępstwa przez właściwy sąd, czyli reakcyjności karnej na czyn zabroniony. W tej mierze wdrożenie obowiązków po stronie przyszłego pracodawcy będzie obejmowało także inne układy zdarzeń, co umożliwi przyjęcie twierdzenia o oddziaływaniu prewencyjnym przez podmioty pozainstytucjonalne w celu zaspokojenia także poczucia społecznej sprawiedliwości oddziałującego na ład społeczny.

¹⁰ Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 978.

¹¹ Zob. R. Kleszcz, Co to znaczy „sprawiedliwość”? „Filozofia Nauki” 1999, 1–2, s. 33–34.

¹² Zob. Z. Ziemiński, *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996, s. 58–59.

Typy rejestrów

Zasadnicze znaczenie względem analizy odpowiedzialności pracodawcy odnośnie do konieczności weryfikacji pracownika w Rejestrze, w określonych przypadkach, ma doprecyzowanie typów baz danych wchodzących w jego skład. Wynika to z faktu, iż ustawodawca wprost dookreśla, z których baz danych pracodawca ma obowiązek uzyskania informacji przed nawiązaniem stosunku pracy. W tym zakresie należy wskazać, iż prawodawca w treści ustawy p.z.p.s. przyjął trzy typy bazy danych.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 p.z.p.s. przyjęto, iż Rejestr składa się z zbioru danych w postaci: rejestru z dostępem ograniczonym, rejestru publicznego, jak również rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Baza danych w postaci Rejestru prowadzona jest przez Ministra Sprawiedliwości za pośrednictwem systemu teleinformatycznego (art. 4 ust. 2 i 3 p.z.p.s.).

Rejestr z dostępem ograniczonym gromadzi informacje o osobach, które zostały prawomocnie skazane za popełnienie przestępstw określonych w art. 2 p.z.p.s. Dodatkowo, szczególne znaczenie ma dookreślenie przez ustawodawcę, iż w takim Rejestrze, poza osobami skazanymi za przestępstwa z katalogu określonego w art. 2 p.z.p.s. wpisuje się także osobę, przeciwko której prawomocnie umorzono postępowanie karne za takie czyny zabronione. Kolejno, w Rejestrze umieszczane są również dane osoby, względem której prawomocnie orzeczono środki zabezpieczające za popełniony czyn z katalogu wskazanego w art. 2 p.z.p.s. Ostatnia z kategorii osób, których dane mogą być umieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym to nieletni, wobec których prawomocnie orzeczono środki wychowawcze, środki poprawcze lub środki lecznicze na podstawie ustawy o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich w sprawach o czyny karalne (również przy czynach z art. 2 p.z.p.s.), jednakże w tym zakresie wyłączenie następuje odnośnie do art. 200 § 1 k.k. Tym samym nie zawsze zakres ten będzie równoznaczny ze skazaniem, które znajduje odzwierciedlenie w Krajowym Rejestrze Karnym i ponownie potwierdza dodatkowe oddziaływanie prewencyjne.

Względem rejestru publicznego gromadzone są określone dane o wszystkich wymienionych powyżej podmiotach, z wyjątkiem nieletnich. Jednak publiczny rejestr odnosi się do kwalifikacji prawnej, która została przyjęta w orzeczeniu właściwego sądu, tj. w zakresie art. 197 § 3 pkt 2 lub § 4 k.k. Ponadto w tym katalogu umieszcza się dane osoby, która była już uprzednio skazana na karę pozbawienia wolności bez warunkowego zawieszenia za przestępstwo o charakterze seksualnym, jeśli którekolwiek z przestępstw zostało popełnione na szkodę małoletniego.

Ostatni z typów baz danych to Rejestr osób, względem których wpisu dokonała Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15. W tym względzie dane uzupełniane są względem osób, co do których Komisja wydała postanowienie o wpisie do rejestru – nie jest to zależne od skazania przez właściwy sąd.

Co istotne, względem danych, które uzupełniane są w określonym typie rejestru doprecyzowanie znajduje się w treści art. 7 p.z.p.s. W tym względzie uzupełniane są różne informacje o osobie w zakresie identyfikacyjnym. W szczególności należy zwrócić uwagę na dane w postaci: nazwiska, imion, daty urodzenia, miejsca urodzenia, jak również płci. Część z tych informacji stanowi dane osobowego pracownika, które pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o pracę – do nich należą: imię i nazwisko, data urodzenia (w myśl art. 22¹ § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy¹³). Jeśli chodzi o dane, które umieszczone są w Rejestrze, to zakres ten jest znacznie szerszy i znajduje odzwierciedlenie w pełnej treści art. 7 p.z.p.s. Dla potrzeb niniejszej analizy nie zachodzi jednak konieczność przedstawiania wszystkich kategorii informacji, które uzupełniane są w Rejestrach. Niemniej wymagane dane, które są przedstawiane przed nawiązaniem stosunku pracy, umożliwiają realną weryfikację potencjalnego pracownika w bazach danych Rejestru.

W treści artykułu 12 p.z.p.s. dookreślono enumeratywny katalog podmiotów, którym przysługuje prawo do uzyskania informacji z Rejestru z dostępem ograniczonym. W ustawowym wykazie wymieniono także przyszłego pracodawcę, któremu przysługuje uprawnienie do pozyskania informacji w razie nawiązywania z stosunku pracy, która związana byłaby z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Informacja przedstawiana z bazy danych odnosi się do treści, czy dane osoby, z którą planowane jest nawiązanie stosunku pracy, są zgromadzone w tym rejestrze – art. 12 pkt 6 p.z.p.s.). Wobec tego literalna wykładnia przepisu prowadzi do przyjęcia twierdzenia, iż nie każdy pracodawca jest obowiązany i uprawniony do pobierania danych z rejestrów. Elementem kluczowym staje się niejako przedmiot stosunku pracy, czyli oddziaływanie na małoletnich.

Ważnym rozwiązaniem, z punktu widzenia ekonomiki, jest przyjęcie przez prawodawcę, iż istnieje możliwość uzyskania informacji z Rejestru za pośrednictwem drogi elektronicznej z bazy danych z dostępem ograniczonym za pośrednictwem systemu teleinformatycznego (art. 14 ust. 1 p.z.p.s.). Co istotne, zgodnie z art. 15 p.z.p.s. pracodawca ma możliwość uzyskania danych z rejestru z dostępem ograniczonym nieodpłatnie. W treści kolejnego przepisu przyjęto, iż dane zarówno

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465.

z rejestru publicznego, jak i z rejestru osób, względem których wpisu dokonała Komisja, są umieszczone w dostępie publicznym. Takie rozwiązanie jest uzasadnione systemowo i nie powoduje znacznego obciążenia pracodawcy – w kontekście nie tylko fiskalnym, lecz także temporalnym. Umożliwia też podejmowanie szybkich działań przez osobę zatrudniającą w celu wyeliminowania potencjalnego zagrożenia względem małoletnich.

Normatywny obowiązek pracodawcy na gruncie ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym

Ustawodawca w art. 21 ust. 2 p.z.p.s. nałożył na każdą osobę, która planuje zatrudnienie konkretnego podmiotu przy działalności związanej wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi do pozyskania uprzednio informacji, czy dane przyszłego pracownika znajdują się w Rejestrze z dostępem ograniczonym bądź w rejestrze Komisji.

Tym samym wprowadzono szczególnego rodzaju obowiązek, którego zasadniczym założeniem jest wdrożenie dodatkowych rozwiązań prewencyjnych odnośnie do małoletnich. Ta idea została także podkreślona przez projektodawcę, poprzez przyjęcie, iż „Projekt przewiduje też, celem kompletności uregulowania, obowiązki pracodawców i innych podmiotów angażujących osoby do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi w postaci uzyskania informacji o tych osobach z Rejestru przed ich zatrudnieniem lub zaangażowaniem. Obowiązek ten będzie więc stanowił kolejny aktywny czynnik ochrony przed przestępczością na tle seksualnym, chroniąc przede wszystkim małoletnich”¹⁴. Należy w pełni zgodzić się z przedstawioną argumentacją. Szczególne znaczenie w tym ujęciu ma przede wszystkim bezpieczeństwo małoletnich, którzy to z uwagi na niemożność samodzielnego rozpoznania zagrożenia, jak również różnego stopnia dojrzałości, często nie są w stanie zabezpieczyć swojego dobra. Konieczność wdrożenia rozwiązań, które podyktowane są nadrzędnym interesem dziecka, nakłada obowiązek na władze państwowe na zapewnienie małoletnim środowiska, które zagwarantuje im zarówno bezpieczeństwo, jak i prawidłowy

¹⁴ Uzasadnienie do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym z projektami aktów wykonawczych, s. 8. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/055744120464461FC1257F3A0050EAFB/%24File/189.pdf> (dostęp: 26.08.2023).

rozwoj. Nie oznacza to jednak, iż wdrożenie nowych form prewencyjnych oraz występowanie bazy danych nie spotkało się z krytyką ze strony doktryny, właściwych instytucji, a także orzecznictwa¹⁵.

Należy zwrócić uwagę na szczególne sprecyzowanie zakresu prac, jakie mają być świadczone przez przyszłego pracownika, a które to podlegają uprzedniej weryfikacji przez pracodawcę. Przede wszystkim wykaz sytuacji, względem których pracodawca winien uzyskać informację, nie jest katalogiem otwartym. Weryfikacji podlegają prace związane z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Takie ujęcie typów czynności kierowanych na rzecz małoletniego winno być jednak zdaniem autora rozumiane w sposób możliwie szeroki. Jakakolwiek forma opieki nad dziećmi wymaga zatem dokonania takiej weryfikacji. Katalog określonych prac związany jest z bezpośrednią stycznością z małoletnimi, często także bez udziału osób trzecich. Tym samym, wydaje się, iż konieczność odpowiedniej kontroli niesie ze sobą dodatkowe gwarancje w kontekście bezpieczeństwa małoletnich. Oczywiście taka forma nie wpłynie w sposób zupełny na wykluczenie zagrożenia przestępczością seksualną, jednakże ograniczy udział osób, wobec których zgromadzony jest już materiał dowodowy wskazujący na ich sprawstwo wobec przestępstw z obszaru takich czynów zabronionych. Uczestnictwo w tym procesie przez potencjalnego pracodawcę stanowi zatem dodatkowy, ochronny element prewencyjny – jednak na zasadzie prewencji niepierwotnej – czyli już wobec stwierdzonego sprawcy czynu. Kształt pierwotny prewencji mógłby występować

¹⁵ Krytyka w szczególności w odniesieniu do Rejestru – nie samego obowiązku weryfikacji: Zob. np. Opinia Prokuratora Generalnego z dnia 26 stycznia 2016 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/26ACD8C94F6DA52BC1257F4700371EBB/%24File/189-001.pdf> (dostęp: 2.11.2023); Opinia Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z 4 lutego 2016 do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/D5CB3E2799E4F5A9C1257F50004B5FC0/%24File/189-002.pdf> (dostęp: 2.11.2023); Opinia Rzecznika Praw Dziecka z dnia 4 lutego 2016 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/99DA568043128489C1257F53003C9F23/%24File/189-003.pdf> (dostęp: 2.11.2023); Opinia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2023 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/286891B901624F6BC1257F540060B96F/%24File/189-004.pdf> (dostęp: 2.11.2023); Opinia Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 23 lutego 2023 r. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/D936D58F64C12280C1257F640038E22C/%24File/189-005.pdf> (dostęp: 2.11.2023); J. Mierzwińska-Lorencka, *Rejestr sprawców przestępstw seksualnych. Uwagi na tle ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym*, „Studia Prawnicze” 2016, 4(208), s. 147–162; N. Woszczyk, *(Nie)konstytucyjne przeciwdziałanie przestępczości na tle seksualnym wobec nieletnich*, „Kwartalnik Prawo-Społeczeństwo-Ekonomia” 2018, 3, s. 92–104; J. Dembiński, *Przejawy populizmu penalnego w rozwiązaniach prawonokarnych z zakresu przestępczości przeciwko wolności seksualnej i obyczajności*, „Biuletyn Polskiego Towarzystwa Kryminologicznego im. prof. Stanisława Batawii” 2019, 26, s. 9–31; *Postanowienie SN z 9.07.2020 r., V KK 551/19, LEX nr 3277835*.

np. poprzez wdrożenie innych form weryfikacji, np. konieczności dysponowania odpowiednim zaświadczeniem biegłego psychologa/psychiatry przed dopuszczeniem podmiotu do pracy.

Należy w zupełności podzielić twierdzenie o zasadności wdrożenia art. 21 ust. 2 p.z.p.s. odnośnie do konieczności uzyskiwania informacji o figurowaniu w Rejestrze przyszłego pracownika z uwagi na potrzebę zabezpieczenia szeroko rozumianego interesu małoletnich. Nie należy opuszczać z pola widzenia, iż są to podmioty, względem których państwo powinno podejmować możliwie najsilniejsze działania, w taki sposób, aby zabezpieczyć ich dobro. Ujęcie to znajduje potwierdzenie nie tylko w przepisach p.z.p.s., ale przede wszystkim wynika z uwarunkowań konstytucyjnych – art. 72 ust. 1 ustawy zasadniczej¹⁶.

Na zasadzie wyłączonej w treści art. 21 ust. 10 p.z.p.s. przyjęto, iż nie zachodzi przymus poddawania pod weryfikację osób znajdujących się w gronie rodziny małoletniego lub osoby znanej rodzicom małoletniego osobiście i wykonywanej w stosunku do własnych małoletnich dzieci lub małoletnich dzieci znajomych, a rodzic bądź opiekun pozostaje dopuszczającym do pracy. Za rodzinę przyjęto uważać osoby spokrewnione albo osoby niespokrewnione, pozostające w faktycznym związku oraz wspólnie zamieszkujące i gospodarujące (art. 21 ust. 11 p.z.p.s.). Takie wyłączenie wydaje się prawidłowe, albowiem trudno wymagać, aby zachodziła konieczność weryfikacji także najbliższych członków rodziny dziecka. Nie oznacza to jednak, iż potencjalne zagrożenie nie wystąpi. Przyjmując jednak, że rodzina ma bezpośrednią styczność z małoletnim, trzeba stwierdzić, że taka kontrola nie miałaby zasadniczego uzasadnienia i mogłaby być uznana jako naruszająca prawa i wolności, w tym np. prawo do prywatności czy prawa rodziców w zakresie wychowania małoletnich. W razie występowania zagrożenia dobra dziecka w rodzinie w polskim systemie prawnym występują inne instrumenty, które mają na celu zabezpieczenie sytuacji życiowej dziecka; w szczególności są to podejmowane z urzędu zarządzenia wydawane przez sądy rodzinne. Nie wyklucza to jednak wątpliwości względem opieki, która miałaby być sprawowana nad małoletnim przez jego rodzinę, w sytuacji, gdy nadzór nad dziećmi byłby rozpostarty także na inne dzieci, tj. nie pochodzące bezpośrednio z tej samej rodziny. Taka sytuacja mogłaby krystalizować się najczęściej w razie sprawowania dodatkowej opieki w trakcie np. wycieczek szkolnych, w których aktywowani są także rodzice innych dzieci. Wydaje się jednak, iż w tym przypadku nie zachodzi konieczność weryfikacji – w myśl art. 21 ust. 10 p.z.p.s. jako opieki sprawowanej nad własnym dzieckiem oraz małoletnich dzieci znajomych. Jednakże w tym zakresie nie występuje, co do zasady, stosunek pracy.

¹⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

Jak wskazuje Damian Tokarczyk, obowiązek weryfikacyjny przyjęty w treści ustawy jest ujęty bardzo szeroko. Nowelizacja, która obowiązuje od 12 kwietnia 2024 r. tym bardziej poszerzyła zakres sytuacji nakładających obowiązek weryfikacji. Wobec przyjęcia, iż nie chodzi tylko o stosunek pracy, ale także inne działania polegające na „dopuszczeniu” do działalności 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 praktyce należy weryfikować taką osobę we wszelkich przypadkach (poza ustawowym wyłączeniem z art. 21 ust. 10 p.z.p.s.). Tym samym, obowiązek ten rozpościera się także przy zwykłym dopuszczeniu do opieki nawet przez rodziców¹⁷. W tym miejscu należy opowiedzieć się za stanowiskiem wyrażonym w doktrynie, iż literalna treść artykułu sprowadza się do przyjęcia, iż obowiązek weryfikacyjny odnosi się tylko do nowo zatrudnianych pracowników. Nie wyklucza to jednak możliwości występowania odpowiedzialności deliktowej względem braku reakcji pracodawcy wobec zachowań pracownika już po powierzeniu obowiązków¹⁸.

Należy zgodzić się, iż w razie występowania danych przyszłego pracownika w Rejestrze pracodawca powinien zaniechać nawiązania stosunku pracy z taką osobą, ponieważ występuje ustawowy zakaz zatrudniania takiego podmiotu¹⁹. Brak zastosowania się przez pracodawcę do tego ograniczenia będzie skutkować bezprawnością jego zachowania²⁰. Samo zaś zachowanie będzie oceniane jako naruszenie porządku prawnego powodujące dalsze konsekwencje prawne.

Odpowiedzialność karna pracodawcy za brak weryfikacji w Rejestrze Sprawców Przepisów na Tle Seksualnym

Brak wywiązania się z obowiązku wskazanego w treści art. 21 ust. 2 p.z.p.s. doprowadza do odpowiedzialności z tytułu popełnionego przez pracodawcę wykroczenia. W tym jednak przypadku ustawodawca z chwilą nowelizacji 12 kwietnia 2024 r. rozdzielił w osobnych przepisach odpowiedzialności pracodawcy w razie braku weryfikacji bądź dopuszczenia do pracy mimo znajdowania się danych osoby w Rejestrze. Zaskakujące pozostaje jednak dalsze zrównanie przez ustawodawcę

¹⁷ D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 442.

¹⁸ A. Wilk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu szkód wyrządzonych przez cudze czyny zabronione o charakterze seksualnym*, Warszawa 2021, s. 167–169.

¹⁹ J. Stankiewicz, „Rejestr pedofilów” jako pozakodeksowy, obligatoryjny środek karny, [w:] M. Jędrzejczak (red.), „Zeszyt Naukowy Kół Studenckich Wydziału Prawa i Administracji UAM” 2018, 8, s. 253.

²⁰ A. Wilk, *op. cit.*, s. 167.

odpowiedzialności za zachowania pracodawcy odnośnie do braku weryfikacji oraz dopuszczenia do pracy mimo ustalenia, iż dane przyszłego pracownika znajdują się w Rejestrze. Wskazać należy, iż art. 23 ust. 2 p.z.p.s. statuuje odpowiedzialność pracodawcy, który zaniechał obowiązkowi weryfikacji przyszłego pracownika. Tym samym przepis wdrażający odpowiedzialności w kontekście obowiązku z art. 21 ust. 2 p.z.p.s. penalizuje brak realizacji ustawowego obowiązku weryfikacji. W tym przypadku, tj. zaniechania weryfikacji, bez znaczenia pozostaje sam fakt, czy nowo zatrudniony pracownik widnieje w Rejestrze, albowiem karalne jest samo niedopełnienie obowiązku wynikającego z treści art. 21 ust. 2 p.z.p.s. Dla bytu odpowiedzialności z art. 23 ust. 2 p.z.p.s. konieczne staje się jednak nie tylko nawiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z pracownikiem, ale także jego dopuszczenie do pracy. Wykroczenie to może być popełnione nieumyślnie, jak również umyślnie²¹. Za dopuszczenie do pracy uznaje się wynikający z art. 22 kodeksu pracy „obowiązek faktycznego umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy”²². Tym samym zakres odpowiedzialności z analizowanego przepisu determinowany jest przez realne przystąpienie przez pracownika do pracy bez uprzedniej weryfikacji w Rejestrze²³. Wydaje się, że taka konstrukcja – w formie odpowiedzialności za dopuszczenie, a nie samo nawiązanie stosunku pracy – jest uzasadniona, ponieważ realne zagrożenie względem małoletnich pojawia się dopiero w momencie przystąpienia do pracy z dziećmi.

Kolejną, z niezależnych od powyższego, okoliczności jest dopuszczenie przez pracodawcę osoby zatrudnionej do świadczenia pracy, w razie gdy pracodawca posiada wiedzę, iż dane pracownika znajdują się w Rejestrze. Tym samym, zasadnicze znaczenie, dla ponoszenia odpowiedzialności w tym ujęciu, ma świadomość pracodawcy o tym fakcie. Wobec tego, jeśli pracodawca wypełniając obowiązek z art. 21 ust. 2 p.z.p.s., powziął wiedzę odnośnie do figurowania przez pracownika w Rejestrze i mimo to dopuszcza go do pracy, to wówczas popełnia wykroczenie – art. 23a p.z.p.s. Wykroczenie w tym typie można popełnić tylko umyślnie²⁴.

Obecnie obowiązujące typy kar odnośnie do obu form zachowań w kontekście braku zastosowania się do obowiązku z art. 21 ust. 2 p.z.p.s. bądź dopuszczenia do pracy osoby, której dane znajdują się w Rejestrze po dokonaniu weryfikacji przedstawiają katalog w postaci: kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny nie niższej niż 1000 zł. Zaznaczenia wymaga, iż obecnie karalne jest tylko sprawstwo.

²¹ D. Tokarczyk, *op. cit.*, s. 445.

²² Wyrok SN z 18.12.2014 r., III PK 47/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 85.

²³ D. Tokarczyk, *op. cit.*, s. 444.

²⁴ *Ibidem*, s. 445.

Wskazując na powyższe, należy wysunąć postulat odnośnie do potrzeby zaostrzenia odpowiedzialności względem osoby, która mając wiedzę o figurowaniu w Rejestrze nowo zatrudnionego pracownika, dopuszcza go do pracy. Obecnie takie zachowanie traktowane jest w sposób tożsamy do wykroczenia polegającego na zaniechaniu weryfikacji. Wydaje się przy tym, iż skoro osoba posiadająca świadomość o występowaniu danych pracownika w Rejestrze dopuszcza taką osobę do pracy z małoletnimi, powinna podlegać innemu, znacznie surowszemu, rodzajowi sankcji – w tym wymiarze nawet z zakresu odpowiedzialności karnej²⁵. Możliwe jest przyjęcie twierdzenia, iż przedmiotowy zabieg w żaden sposób nie odpowiada idei ustawodawcy odnośnie do zabezpieczenia najmłodszych przed przestępczością na tle seksualnym. Skoro bowiem pracodawca świadomie dopuszcza osobę, względem której posiada wiedzę o figurowaniu w Rejestrze, to przejawia daleko idące niedbalstwo w kontekście zabezpieczenia dobra dziecka. Ideą wdrożonych przepisów było stworzenie uwarunkowań, które usprawniają podejmowanie działań prewencyjnych wobec potwierdzonych wpisem do Rejestru sprawców czynów z obszaru przestępczości seksualnej. Należy przyjąć zatem, że wiedza pracodawcy o fakcie widnienia w Rejestrze oraz podjęta przez niego decyzja względem zatrudnienia i dopuszczenia do pracy takiej osoby stanowi o wyższej niż znikomej społecznej szkodliwości. Wówczas ignoruje on obowiązujące przepisy oraz potencjalne zagrożenie wobec małoletniego.

Podsumowanie

Podkreślenia wymaga fakt, iż ustawa o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich nałożyła na pracodawcę szczególnego rodzaju obowiązek, który, z uwagi na jego istotę, może w znacznej mierze wpłynąć na zabezpieczenie sfery seksualnej małoletnich – jednak tylko w wymiarze pomocniczym – nie pierwotnym. Stanowi to także formę ochrony praw człowieka w kontekście swobód dzieci i realizację ochrony w myśl art. 72 ust. 1 Konstytucji RP²⁶.

Ustawodawca wprowadzając obowiązek, nie zaniechał także wdrożenia dodatkowych instrumentów, sankcjonujących niezgodną z założeniami ustawowymi postawę pracodawcy (bądź innego organizatora). Należy w ujęciu generalnym pozytywnie ocenić wdrożone rozwiązania. Jednakże należy także wysunąć twier-

²⁵ Podobnie: R. Krajewski, *Odpowiedzialność karna pracodawców i organizatorów wychowania, edukacji, wypoczynku, leczenia oraz opieki nad małoletnimi w związku z nieuzyskaniem informacji o popełnionych przestępstwach seksualnych przez osoby zatrudniane*, „*Studia Prawnoustrojowe*” 2021, 52, s. 205.

²⁶ J. Mierzwińska-Lorencka, *op. cit.*, s. 147.

dzenie, iż obowiązek, który został wprowadzony na skutek art. 21 ust. 2 p.z.p.s. powinien stanowić standard względem wszelkich postępowań odnoszących się do wychowania, edukacji, wypoczynku, leczenia, świadczenia porad psychologicznych, rozwoju duchowego, uprawiania sportu lub realizacji innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

Usprawnienia wdrożone na rzecz pracodawcy względem możliwości realizowania obowiązku nieodpłatnie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego w rzeczywistości nie wprowadzają daleko idącego obciążenia na rzecz obowiązane go i usprawniają realizację zadań prewencyjnych. Na pochwałę zasługuje przyznanie uprawnienia do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wykonywania obowiązku z art. 21 ust. 2 p.z.p.s. (*vide* art. 22y p.z.p.s.). Dzięki temu występuje realna możliwość sprawdzenia realizacji obowiązku przez pracodawcę. Niemniej jednak konieczne pozostaje wskazanie także postulatu *de lege ferenda* względem konieczności rozróżnienia przez ustawodawcę zakresu odpowiedzialności, jaka występowałaby względem osoby, która nie dopełniła obowiązku weryfikacji, względem osoby, która mając pełną świadomość o tym, że pracownik widnieje w Rejestrze, dopuszcza figurującego do pracy z małoletnimi. Wydaje się, iż zbiorcze przyjęcie odpowiedzialności w obu tych przypadkach jako wykroczenia nie może być uznane jako podobny stopień społecznej szkodliwości. Wobec tego postuluję o zaostrenie odpowiedzialności do kwalifikacji jako przestępstwa, a nie wykroczenia, w razie dopuszczenia przez pracodawcę osoby zatrudnionej do świadczenia pracy podczas posiadania wiedzy, że dane pracownika znajdują się w Rejestrze.

Bibliografia

- Dembiński J., *Przejawy populizmu penalnego w rozwiązaniach prawno-karnych z zakresu przestępczości przeciwko wolności seksualnej i obyczajności*, „Biuletyn Polskiego Towarzystwa Kryminologicznego im. prof. Stanisława Batawii” 2019, 26.
- Gadecki B., *Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Karna z dnia 2 kwietnia 2019 r., V KK 9/19 Glosa*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020, 4.
- Kleszcz R., *Co to znaczy „sprawiedliwość”?*, „Filozofia Nauki” 1999, 1–2.
- Krajewski R., *Odpowiedzialność karna pracodawców i organizatorów wychowania, edukacji, wypoczynku, leczenia oraz opieki nad małoletnimi w związku z nieuzyskaniem informacji o popełnionych przestępstwach seksualnych przez osoby zatrudniane*, „Studia Prawnoustrojowe” 2021, 52. doi: 10.31648/sp.6704.
- Lach A., *Prewencja indywidualna w procesie karnym*, Warszawa 2020.
- Mierzwińska-Lorencka J., *Rejestr sprawców przestępstw seksualnych. Uwagi na tle ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym*, „Studia Prawnicze” 2016, 4(208). doi: 10.37232/sp.2016.4.8.

- Opinia Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z 4 lutego 2016 do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/D5CB3E2799E4F5A9C1257F5004B5FC0/%24File/189-002.pdf> (dostęp: 02.11.2023).
- Opinia Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 23 lutego 2023 r. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/D936D58F64C12280C1257F640038E22C/%24File/189-005.pdf> (dostęp: 02.11.2023).
- Opinia Prokuratora Generalnego z dnia 26 stycznia 2016 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/26ACD8C94F6DA52BC1257F4700371EBB/%24File/189-001.pdf> (dostęp: 02.11.2023).
- Opinia Rzecznika Praw Dziecka z dnia 4 lutego 2016 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/99DA568043128489C1257F53003C9F23/%24File/189-003.pdf> (dostęp: 02.11.2023).
- Opinia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2023 r. do projektu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym. Pozyskano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/286891B901624F6BC1257F540060B96F/%24File/189-004.pdf> (dostęp: 02.11.2023).
- Ryter E., Ryter J., *Granice ingerencji w prawo do prywatności w procesie zwalczania przestępczości oraz zapobiegania jej skutkom*, „Problemy Prawa Karnego” 2021, 5(2). doi: 10.31261/PPK.2021.05.02.07.
- Służalec M., *Wizerunek osoby wpisanej do Rejestru Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym a prawo do prywatności*, „Gubernaculum et Administratio” 2022, 1(2) doi: 10.16926/gea.2022.02.13.
- Stankiewicz J., *„Rejestr pedofilów” jako pozakodeksowy, obligatoryjny środek karny*, [w:] M. Jędrzejczak (red.), „Zeszyt Naukowy Kół Studenckich Wydziału Prawa i Administracji UAM” 2018, 8.
- Tokarczyk D., *Przepęstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Wilk A., *Od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu szkód wyrządzonych przez cudze czyny zabronione o charakterze seksualnym*, Warszawa 2021.
- Woszczyk N., *(Nie)konstytucyjne przeciwdziałanie przestępczości na tle seksualnym wobec nieletnich*, „Kwartalnik Prawo-Społeczeństwo-Ekonomia” 2018, 3.
- Ziemiński Z., *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996.