

## Polityka ochrony dzieci a dane pracowników i współpracowników – czego i kiedy powinny żądać organizacje pozarządowe?

Materiał opracowała: **Katarzyna Katana**, radca prawny, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę ([www.standardy.fdds.pl](http://www.standardy.fdds.pl)).

	Dane z Krajowego Rejestru Karnego	Dane z Rejestru Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym	Oświadczenie o niekaralności
<b>Czy jest to obowiązek prawny?</b>	TAK <sup>1</sup>	TAK <sup>2</sup>	NIE
<b>Podstawa prawna</b>	Zaświadczenia z KRK można domagać się wyłącznie w przypadkach, gdy przepisy prawa wprost wskazują, że pracownik w zawodach lub na danych stanowiskach obowiązuje wymóg niekaralności. Wymóg niekaralności obowiązuje m.in. pracowników samorządowych (art. 6 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych) oraz nauczycieli, w tym nauczycieli zatrudnionych w placówkach publicznych (art. 10 ust. 8 w zw. z art. 10 ust. 5 pkt. 4 Karty Nauczyciela) oraz niepublicznych (art. 91b	Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 152 z późn. zm.).	Dobra praktyka rekomendowana przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę do czasu wprowadzenia odpowiednich przepisów wzorowanych na zagranicznych ustawodawstwach <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> W niektórych przypadkach możliwe jest odebranie od kandydata oświadczenia o niekaralności zamiast zaświadczenia, np. w przypadku zatrudniania wychowawcy lub kierownika wypoczynku zatrudnionego jednocześnie na podstawie przepisów, które przewidują wymóg niekaralności – art. 92p ust. 8 pkt. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1915 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Obowiązek niezależny od obowiązku pozyskania danych z KRK. Jeżeli wobec danego zawodu istnieje wymóg niekaralności pobieramy dane z obu rejestrów. Dowodem pobrania danych z Rejestru Sprawców jest wydruk z systemu informatycznego wyników wyszukiwania. Dowodem pozyskania informacji z KRK jest zaświadczenie z KRK.

<sup>3</sup> Standardy ochrony dzieci jako prawny obowiązek placówek opiekuńczych i edukacyjnych w prawie krajów europejskich: <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/6483/plik/oe-414.pdf>. Standardy ochrony dzieci jako prawny obowiązek placówek opiekuńczych i edukacyjnych w krajach pozaeuropejskich: <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/6484/plik/oe-415.pdf>.

	ust. 2b w zw. z art. 10 ust. 5 pkt. 4 Karty Nauczyciela, a także kierownika (art. 92p ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie oświaty) i wychowawcę wypoczynku (art. 92p ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 92p ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie oświaty) dzieci.		
<b>Kogo dotyczy obowiązek?</b>	Pracodawców, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika (w tym zatrudnienia na innej podstawie niż umowa o pracę), co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.	Podmioty prowadzące działalność związaną z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi.	Podmioty prowadzące działalność związaną z pomocą dzieciom, świadczeniem usług dla dzieci lub ich rodzin.
<b>Czyich danych żądamy?</b>	Pracowników i współpracowników na umowach cywilnoprawnych, w tym wolontariuszy, o ile wykonują na naszą rzecz zawód, wobec którego istnieje wymóg niekaralności.	Pracowników i współpracowników na umowach cywilnoprawnych, w tym wolontariuszy.	Pracowników i współpracowników na umowach cywilnoprawnych, w tym wolontariuszy.
<b>Co jest ważne poza podstawą prawną?</b>	Przepisy Konwencji o Prawach Dziecka <sup>4</sup> - art. 3 ust. 1, art. 6, art. 16, art. 19 oraz Wytyczne ONZ w zakresie praw człowieka i biznesu <sup>5</sup> (a NGO bardzo często prowadzą też działalność gospodarczą i zaliczają się do grona przedsiębiorstw), które stanowią, że: <i>Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość, branżę, kontekst działalności, własność i strukturę. Niemniej jednak skala i złożoność środków stosowanych przez przedsiębiorstwa do wywiązania się z tego obowiązku mogą być różne w zależności od tych właśnie czynników oraz od tego, jak poważny jest negatywny wpływ przedsiębiorstwa na prawa człowieka.</i>		

<sup>4</sup> Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm.).

<sup>5</sup> [https://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL\\_web\\_PiHRB.pdf](https://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PiHRB.pdf)

	A także art. 72 Konstytucji <sup>6</sup> .		
<b>Dane osobowe a dane z rejestrów</b>	Podstawa do przetwarzania danych zawarta wprost w przepisach prawa.	Podstawa do przetwarzania danych zawarta wprost w przepisach prawa.	<p>Wprawdzie art. 22<sup>1a</sup>§1 kodeksu pracy stanowi, że zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO<sup>7</sup>. W art. 10 RODO wskazano na przetwarzanie danych osobowych dotyczących wyroków skazujących, czynów zabronionych i powiązanych środków bezpieczeństwa.</p> <p>Oświadczenia o niekaralności w ocenie Fundacji nie mieszczą się w hipotezie art. 10 RODO, który wprost stanowi o rejestrach karalności, które mogą być prowadzone przez kompetentne organy. Oświadczenie o niekaralności nie wiąże się z pozyskaniem danych z żadnego z rejestrów (ewentualny wydruk z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym pozyskiwany jest przez pracodawcę samodzielnie i na innej podstawie), ani też z pozyskaniem danych o wyrokach i faktycznie popełnionych czynach bądź wymierzonych karach – oświadczenie nie zawiera takiej rubryki.</p> <p>Oświadczenie o niekaralności ma obecnie (tj. do czasu wprowadzenia stosownej zmiany prawnej) charakter potwierdzenia przez osobę zainteresowaną tego, czy bliskie mu / jej są wartości praw dzieci. Napisanie nieprawdy w tym oświadczeniu nie rodzi żadnych</p>

<sup>6</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

<sup>7</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), dalej jako RODO

			<p>konsekwencji prawnych, w tym odpowiedzialności karnej, ale będzie dla pracodawcy ewentualnym czynnikiem uzupełniającym w kierunku oceny kompetencji osoby zainteresowanej. Odmowa zgody na złożenie oświadczenia nie może stanowić wyłącznej podstawy odmowy zatrudnienia. Na marginesie wskazać należy, że dane o karalności lub jej braku (bez pozyskiwania informacji, co do podstawy skazania i zastosowanych środków wobec osoby) i odpowiedzialności dyscyplinarnej nie zostały przez ustawodawcę unijnego określone jako dane wrażliwe (nie ma ich w katalogu wymienionym w art. 9 RODO), dlatego w ocenie Fundacji stosuje się do nich właśnie art. 6 RODO, zatem osoba może wyrazić dobrowolną zgodę na ujawnienie takich danych na drodze własnego oświadczenia.</p>
<b>Skąd bierzemy dane?</b>	Pod adresem <a href="https://ekrk.ms.gov.pl/ep-web">https://ekrk.ms.gov.pl/ep-web</a> lub osobiście w jednym w punktów informacyjnych, lub listownie.	Pod adresem <a href="https://rps.ms.gov.pl/">https://rps.ms.gov.pl/</a> po uprzednim założeniu konta (Rejestr z dostępem ograniczonym).	Oświadczenie wypełnia kandydat na pracownika lub współpracownika na prośbę podmiotu zatrudniającego.
<b>Kto pobiera dane?</b>	Pracodawca lub kandydat na pracownika / współpracownika.	Podmiot zatrudniający pobiera dane z Rejestru samodzielnie.	Oświadczenie wypełnia kandydat na pracownika lub współpracownika na prośbę podmiotu zatrudniającego.