

KRZYSZTOF WALCZAK¹

Problem przetwarzania danych osobowych w sferze działalności socjalnej pracodawcy²

Wpłynął: 1.11.2020. Akceptacja: 16.02.2021

Streszczenie

Opracowanie omawia zasady przyznawania świadczeń z ZFSS z punktu widzenia prawidłowości przetwarzania danych osobowych. Analizie poddano aktualnie obowiązujący w Polsce stan prawny z uwzględnieniem prawa europejskiego – RODO. Ze względu na krajową specyfikę tej instytucji artykuł nie zawiera odwołań do uregulowań obowiązujących w innych krajach. W pracy postawiono dwie tezy. Pierwszą, że przyznawanie przy udziale czynnika społecznego świadczeń z ZFSS, w tym zwłaszcza w zakresie zapomóg losowych, powinno opierać się na zanonimizowanych wnioskach. Dokumenty potwierdzające prawdziwość stanu faktycznego leżącego u podstaw wystąpienia o świadczenie powinny być weryfikowane przez upoważnionego przedstawiciela pracodawcy odpowiadającego za działalność socjalną. Zgodnie z drugą tezą, kopie dokumentów potwierdzających zasadność występowania o świadczenia socjalne, w tym zwłaszcza w zakresie zapomóg, powinny być przechowywane przez administratora danych – a więc pracodawcę – przez okres, w którym organy skarbowe i ZUS mogą weryfikować prawidłowość stosowania prawa daninowego – w tym przypadku nieodprowadzania od przyznanych świadczeń podatku oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Wnioski wynikające z postawionych tez mają istotne znaczenie dla praktyki stosowania prawa, a ponieważ są one kontrowersyjne, mogą być podstawą do dalszego dyskursu naukowego.

Słowa kluczowe: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, komisja socjalna, związki zawodowe, RODO, dane osobowe.

¹ Dr hab. Krzysztof Walczak – Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski (Polska); e-mail: kwalczak@wz.uw.edu.pl; ORCID 0000-0003-1383-6993.

² Przedstawione w tekście badania nie są finansowane przez żadną instytucję.

KRZYSZTOF WALCZAK

The Problem of the Processing of Personal Data in the Domain of Employee Welfare Initiatives Undertaken by Employers³

Abstract

The study discusses the principles of awarding benefits under the Company Social Benefits Fund (original Polish name: Zakładowy Fundusz Świadczeń Społecznych) from the point of view of legitimacy of the processing of personal data. The conducted analysis covers the present legal framework in force in Poland, taking the European Union law – GDPR – into consideration. Given the local specificity of the institution in question, the article does not include references to regulations adopted in other countries. The article proposes two theses. One is that the awarding of benefits under the CSBF with the participation of representatives of the stakeholder community, especially in the area of hardship benefits, should be based on anonymised applications. Documents proving the circumstances acting as the grounds to apply for a benefit to be true should be verified by an employer's authorised representative in charge of employee welfare initiatives. The other thesis is that copies of documents proving the legitimacy of application for a social benefit, especially in the area of hardship benefits, should be kept by the data controller – meaning the employer – for a period during which Polish tax authorities and Social Insurance Institution (ZUS) may verify the legitimacy of application of the impost law. In this case, this refers to the practice of non-payment of the tax on the awarded benefits and the social insurance contributions. The conclusions the said theses lead to are significant to the practical application of law, and because they are controversial, they may pave the way for a further academic discourse.

Keywords: Company Social Benefits Fund, social committee, trade unions, GDPR, personal data.

³ The research presented in the text is not financed by any institution.

Wprowadzenie

Do niedawna działalność socjalna pracodawców regulowana ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁴ (dalej z.f.s.s.u.) była przedmiotem zainteresowania jedynie prawa pracy – i to zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego – oraz prawa daninowego. W tym pierwszym przypadku dotyczyło to uprawnień pracowników do świadczeń. W tym drugim – reguł współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku z przedstawicielem załogi, w zakresie tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – dalej ZFSS lub Fundusz – oraz zasad przyznawania świadczeń. Zaś w tym trzecim analizie poddawano zarówno źródła finansowania działalności socjalnej, jak i same świadczenia z punktu widzenia konieczności ich opodatkowania oraz objęcia składkami na ubezpieczenia społeczne⁵. Z chwilą wejścia w życie rozporządzenia 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)⁶ – dalej RODO, zaczęto badać prawidłowość przetwarzania danych osobowych w różnych obszarach działalności pracodawców, w tym również w ramach działalności socjalnej. Co prawda już wcześniej zdawano sobie sprawę, że przyznawanie świadczeń z ZFSS wiązało się, ze względu na swoją specyfikę, z przetwarzaniem danych osobowych beneficjentów, lecz w praktyce kwestia ta nie była szczególnie mocno eksponowana w doktrynie. A jeżeli już, to wskazywano jedynie na generalną zgodność z ówczesnie obowiązującymi przepisami przekazywania przez pracodawcę informacji o stanie majątkowym beneficjentów ZFSS związkom zawodowym⁷ lub w przypadku ich braku innym przedstawicielom pracowników⁸. Jednakże dopiero wynikający

⁴ Dz.U. z 2020 r., poz. 1070.

⁵ Patrz np.: P. Prusinowski, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych a obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2011, 1, s. 161–171.

⁶ Dz. Urz. UE L Nr 119, s. 1.

⁷ Patrz np.: M. Gersdorf, *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, 8, s. 19.

⁸ Patrz np.: M. Gładoch, *Prawo przedstawicielstwa pozazwiązkowego do informacji objętych ochroną danych osobowych*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2009, s. 161.

z RODO obowiązek „uporządkowania” problematyki ochrony danych osobowych spowodował, że uznano, iż należy dokonać zmian również w zakresie prowadzenia polityki socjalnej. Zostało to jednoznacznie podkreślone w nowelizacji z.f.s.s.u. dokonanej na mocy ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 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)⁹ – dalej r.o.d.o.u. Należy jednak podkreślić, że nowelizacja ta nie wyczerpuje wszystkich problemów z przetwarzaniem danych osobowych w ramach działalności socjalnej, a ich rozwiązanie napotyka często, ze względu na wieloletnie zaszłości, na poważne problemy. I właśnie ze względu na swoje istotne znaczenie, i to zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej, wydaje się, że temat ten wart jest pogłębionej analizy, którą postaram się przeprowadzić w niniejszym artykule.

Działalność socjalna z punktu widzenia przetwarzania danych osobowych

Aby zrozumieć na czym polegają problemy z przetwarzaniem danych osobowych w ramach polityki socjalnej, należy przypomnieć podstawowe pojęcia wynikające z RODO i odnieść je do z.f.s.s.u. I tak zgodnie z art. 4 pkt 1 RODO „dane osobowe” oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej. W ramach tak ogólnie zdefiniowanych danych osobowych RODO w art. 9 i 10 wprowadza szczególne ich kategorie, których przetwarzanie rządzi się odrębnymi prawami. Zalicza się do nich m.in. dane dotyczące zdrowia¹⁰.

⁹ Dz.U. z 2019 r., poz. 730.

¹⁰ Informacje na ten temat były zresztą w Polsce traktowane jako dane wrażliwe jeszcze przed wejściem w życie RODO, a możliwość dostępu pracodawców do danych o zdrowiu pracowników była bardzo limitowana, patrz np.: T. Wyka *Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009, s. 85–101.

Przechodząc na grunt działalności socjalnej, należy wskazać, że zgodnie z art. 2 pkt 5 z.f.s.s.u. osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. A więc nie ulega wątpliwości, że jeżeli świadczenia z ZFSS byłyby przyznawane w sposób ogólny bez doprecyzowywania beneficjentów, wówczas nie mielibyśmy do czynienia z danymi osobowymi. Jednak ponieważ, zgodnie z art. 8 ust 1 z.f.s.s.u., przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, to nie ulega wątpliwości, że są to już dane osobowe w rozumieniu RODO¹¹.

Kolejnym pojęciem istotnym z punktu widzenia omawianego tematu jest przetwarzanie danych osobowych. Jego definicję znajdujemy w art. 4 pkt 2 RODO, zgodnie z którym „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, takich jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie. A więc przyznawanie świadczeń z ZFSS, w oparciu o wskazane wyżej kryteria, niewątpliwie jest związane z przetwarzaniem danych osobowych, a w przypadku przyznawania zapomóg również danych wrażliwych, jakimi są informacje o stanie zdrowia.

Procedura przyznawania świadczeń

Skoro, jak wskazano wyżej, działalność socjalna jest związana z przetwarzaniem danych osobowych, pojawia się pytanie, w jaki, zgodny z prawem sposób należy przeprowadzić ten proces. Jako punkt wyjścia należy jednoznacznie odpowiedzieć, kto jest administratorem danych, a więc kto odpowiada za jego prawidłowe przeprowadzenie. I tutaj pojawia się pewien problem, który wiąże się z zaskońciami historycznymi i wynika z niewłaściwej, moim zdaniem, interpretacji przepisów. Otóż zgodnie z art. 8 ust. 2. z.f.s.s.u. zasady i warunki korzystania z usług i świad-

¹¹ W tym kontekście należy zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że zamieszczenie w regulaminie ZFSS postanowień, które tworzą prawa podmiotowe konkretnych osób do określonych świadczeń, wykracza poza dozwoloną prawem treść regulaminu i nie rodzi skutków prawnych, A. Musiała, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1091.

czeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym ze związkami zawodowymi, zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹² (dalej z.z.u.). Zgodnie z tym pierwszym przepisem ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. A więc w każdym przypadku pracodawca musi uzyskać zgodę partnera społecznego. Natomiast w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej zakładowych organizacji związkowych, wówczas, jeżeli wszystkie organizacje albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25(3) ust 1 lub 2 z.z.u., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Równocześnie art. 27 ust 2 tej ustawy wskazuje, że przyznawanie świadczeń z Funduszu, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Natomiast pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

W praktyce przyjęło się, że decyzję co do przyznania świadczeń konkretnym pracownikom i ich wysokości podejmuje tzw. komisja socjalna¹³, w której skład, w przypadku podmiotów „uzwiązkowionych”, wchodzi głównie przedstawiciele partnera społecznego, a w pozostałych wybierani przez załogę, zaś rola pracodawcy ogranicza się często tylko do ich sfinansowania¹⁴. Takie podejście jest, moim zdaniem, niezasadne, bowiem jak stanowi art. 10 z.f.s.s.u. środkami Funduszu administruje pracodawca. A więc to on ponosi odpowiedzialność za prawidłowość przyznawania świadczeń, zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów zarówno prawa powszechnego (a więc z.f.s.s.u. oraz RODO), jak i zakładowego¹⁵, niezależnie od tego, jakie jest stanowisko związku zawodowego lub przedstawiciela pracow-

¹² Dz.U. z 2019 r., poz. 263 z późn. zm.

¹³ Której istnienie nie wynika z żadnego przepisu, natomiast w praktyce jest ona powszechnie powoływana w prawie zakładowym (szerzej patrz: T. Niedziński, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Warszawa 2011, s. 95 i n.).

¹⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 262.

¹⁵ Bowiem, jak wskazuje SN w wyroku z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00, regulamin ZFSS jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

ników¹⁶. Dlatego też przy takim brzmieniu przepisu należy, moim zdaniem, przyjąć założenie, że komisja socjalna jedynie rekomenduje przyznanie świadczeń pracodawcy, który podejmuje ostateczną decyzję w tym względzie, oczywiście w zgodzie z wymogami prawa¹⁷. Nie wynika zaś z tej regulacji, że to związek zawodowy¹⁸ przyznaje świadczenia konkretnym podanym z imienia i nazwiska pracownikom, a jedynie, że ma on wpływ na przyznanie świadczenia osobie spełniającej konkretne kryteria (bez podania jej personaliów). Zdaję sobie sprawę, że jest to pogląd kontrowersyjny, ale wynika on z moich doświadczeń. W mojej praktyce konsultingowej zdarzały mi się bowiem przypadki, kiedy to komisja socjalna rozpoznawała wnioski wszystkich osób uprawnionych, znając ich personalia, jednak ostateczna decyzja była podejmowana z uwzględnieniem subiektywnej oceny jej członków, w oparciu o znajomość konkretnej osoby. Takie podejście powodowało, że osoby, które nie miały „bliskich relacji” ze związkiem zawodowym jako takim, a zwłaszcza z jego przedstawicielami w komisji socjalnej, wręcz rezygnowały z występowania o pomoc, nie chcąc narażać się na ujawnienie informacji o sobie lub swoich najbliższych osobom im niezyczliwym. Z drugiej zaś strony inne osoby, które nie miały takich oporów i występowały często o przyznanie świadczeń, otrzymywały je w większej wysokości. Co więcej, skoro uznano, że to związek zawodowy za pośrednictwem swoich przedstawicieli w komisji socjalnej podejmuje decyzje o przyznaniu świadczeń konkretnym osobom, to wówczas również uzasadnienie samego głosowania, a więc i przyczyny, dla których została podjęta decyzja, mogłyby być przedmiotem analizy innych gremiów związkowych,

¹⁶ Jak słusznie podkreśla się w doktrynie, pracownicy danego zakładu pracy, reprezentowani przez związek zawodowy lub swojego przedstawiciela, mają głos stanowiący przy ustalaniu treści regulaminu ZFSS. Jednak odpowiedzialny za wydanie regulaminu i jego zgodność z obowiązującymi przepisami jest jedynie pracodawca (A. Martuszewicz, K. Piecyk, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Warszawa 2011, s. 96). A więc w praktyce wydatkowanie kwot z Funduszu niezgodnie z ustawą będzie miało miejsce również wtedy, gdy pracodawca ulegnie naciskom związków zawodowych i wypłaci wszystkim pracownikom premie świąteczne lub przeznaczy jego środki na cele o podobnym niesocjalnym charakterze (A. Sobczyk, *Nowelizacja ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, 8–9, s. 87–88).

¹⁷ W tym miejscu należy bowiem wskazać, że zgodnie z art. 8 ust 3 z.f.s.s.u. związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (szerzej patrz: L. Florek, *Zwrot nieprawidłowo wydatkowanych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, 1, s. 21 i n.). Co więcej, niezgodne z prawem działania pracodawcy mogą też stanowić dla związku zawodowego podstawę do wszczęcia sporu zbiorowego pracy (J. Skoczyński, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji ustawy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, 8–9, s. 83; patrz też postanowienie KAS z dnia 17 października 1996 r., KAS 2/96).

¹⁸ Lub w przypadku organizacji, w których nie działają związki zawodowe – przedstawiciele wybrani przez załogę.

w tym zwłaszcza zarządu, oceniającego swoich przedstawicieli z prowadzonej działalności.

Konieczność wprowadzenia zmian do praktyki stosowania polityki socjalnej w świetle RODO

Wskazane w powyższym punkcie problemy ujawniły się z pełną wyrazistością w trakcie przeprowadzanych audytów, związanych z obowiązkiem zapewnienia ochrony danych osobowych w świetle RODO. Jednakże na początku często propozycje zmian dotychczasowej praktyki napotykały na opór partnera społecznego, wynikający ze wskazanego wyżej założenia, że ZFSS jest narzędziem w rękach związków zawodowych, i zmiany w zakresie jego funkcjonowania były uznawane za naruszenie ich uprawnień. Na szczęście z pomocą pracodawcom, którzy, jak była o tym już mowa, niezależnie od oceny związków zawodowych są odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów prawa przy przyznawaniu świadczeń z ZFSS, a więc i RODO, przyszedł ustawodawca. Wprowadził bowiem w RODOU ogólne ramy przetwarzania danych osobowych w działalności socjalnej. I tak jednoznacznie przesądzone, że do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. A więc osoby te w momencie kiedy otrzymują dostęp do tego rodzaju danych, przestają być przedstawicielami związku zawodowego, a stają się reprezentantem Administratora, jakim jest pracodawca. I to on określa zasady przetwarzania tych danych. Ponadto, co już wcześniej wydawało się oczywiste, ale w praktyce często nie znajdowało odzwierciedlenia w praktyce, podkreślono, że jako reprezentant Administratora danych osobowych członek komisji socjalnej nie ma prawa ujawniania informacji, które otrzymał podczas przyznawania świadczeń, nawet jeżeli wymagałyby tego od niego organy związku zawodowego, które go tam zgłosiły. W przypadku złamania tego zakazu osoby takie przetwarzają dane osobowe poza zakresem upoważnienia udzielonego przez Administratora, a przez to jak wskazuje SN w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r. (II PK 37/16) dopuszczają się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁹). Niezależnie od tego mogą one podlegać pod odpowiedzialność karną 3 lat wię-

¹⁹ Dz.U. z 2020 r., poz. 1320.

zienia na podstawie art. 107 ust 2 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych²⁰.

Niestety świadomość takich sankcji, mając na uwadze wcześniejsze praktyki, jest bardzo ograniczona, dlatego też wydaje się zasadne, aby Administrator z góry zapobiegł takiemu ryzyku. Moim zdaniem może temu służyć wynikający z art. 4 pkt 5 RODO proces pseudonimizacji. Oznacza to konieczność przetwarzania danych osobowych w taki sposób, by nie można ich było już przypisać konkretnej osobie, której dane dotyczą, bez użycia dodatkowych informacji, pod warunkiem że takie dodatkowe informacje są przechowywane osobno i są objęte środkami technicznymi i organizacyjnymi uniemożliwiającymi ich przypisanie zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Zastosowanie tego procesu w działaniu ZFSS będzie się wiązało z tym, że komisja socjalna będzie analizowała sam wniosek z podaniem stanu faktycznego i na jego podstawie podejmowała decyzje, nie przetwarzając bezpośrednio danych osobowych. Administrator natomiast będzie posiadał stosowne wnioski zainteresowanego, które będą gromadzone przez odpowiednio upoważnionych, zgodnie z wymogiem z.f.s.s.u., pracowników odpowiadających za działalność socjalną. Również w gestii tych osób będzie weryfikacja udokumentowania przez zainteresowanych danych osobowych, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Jak wskazuje art. 8 ust. 1a z.f.s.s.u. potwierdzenie takie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu²¹. Zaś zgodnie z ust. 1c tego artykułu przetwarzanie tych danych osobowych może być dokonywane przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, dopłaty z Funduszu oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń. Mając świadomość kontrowersyjności tego poglądu, jestem zdania, że w przypadku przyznawania zapomóg otrzymanych w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, które w przypadku gdy są finansowane z ZFSS są zwolnione na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych²² od podatku dochodowego niezależnie od ich wysokości, usprawiedliwione jest przechowywanie kopii dokumentów potwierdzających te zdarzenia przez cały

²⁰ Dz.U. z 2019 r., poz. 1781.

²¹ Regulacja ta potwierdza zresztą już wcześniej ukształtowaną praktykę, której dobrym przykładem jest wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, zgodnie z którym pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c., art. 47 i art. 51 ust. 1 i 2 Konstytucji), zobowiązując go, zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy.

²² Dz.U. z 2020 r., poz. 1426 z późn. zm.

okres, w którym pracodawca może być kontrolowany przez organy skarbowe lub ZUS²³. Wskazane wyżej przepisy prawa daninowego spełniają bowiem, moim zdaniem, wymóg wynikających z art. 5 ust. 1 pkt 2 i 3 zasad celowości i minimalizacji danych²⁴. Natomiast wynikającą z art. 5 ust 1 pkt 4 RODO zasadę prawidłowości przetwarzania danych ma zapewnić art. 8 ust. 1d. ZFSSU, zgodnie z którym pracodawca dokonuje przeglądu danych osobowych, o których mowa w ust. 1a, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania. Pracodawca usuwa dane osobowe, których dalsze przechowywanie jest zbędne do realizacji celu określonego w ust. 1a i 1c.

Na koniec należy wskazać, że opisane wyżej podejście umożliwia również lepszą niż w przypadku udostępniania danych osobowych członkom komisji socjalnej realizację ostatniej zasady przetwarzania danych osobowych wynikającej z art. 5 ust. 1 pkt f RODO integralności i poufności. Zgodnie z tą zasadą należy zapewnić odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych.

Zakończenie

W kontekście poczynionych w niniejszym opracowaniu rozważań wydaje się zasadne, aby będąc zarówno w zgodzie z przepisami z.f.s.s.u., z.z.u., jak i RODO, przyznać prawo do opiniowania wniosków o przyznanie świadczeń z Funduszu Przedstawicielstwu pracowników w formie zanonimizowanej. Jest to na pewno

²³ W tym przypadku jako podstawę prawną dla takiego działania należy uznać rozporządzenie MPiPS z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 1949), którego § 2 pkt 1.19 wskazuje, że podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

²⁴ O zasadności tego poglądu może również świadczyć teza 2 wyroku SA w Białymstoku z dnia 13 września 2012 r., III AUa 1503/11, zgodnie z którą świadczenia należało zaklasyfikować jako świadczenia dodatkowe pracodawcy, nie zaś świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek i jednocześnie pracodawcy, który co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Skoro przyznanie świadczeń nie miało charakteru socjalnego, gdyż nie było powiązane z kryterium socjalnym (brak szczegółowej analizy sytuacji pracowników), należało uznać je za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

bezpieczniejsze dla Administratora²⁵, jakim jest Pracodawca, od strony przestrzegania wymogów przetwarzania danych osobowych w zgodzie z RODO niż dopuszczenie do dostępu do tych informacji, a więc i potencjalnego ich ujawniania szerszej grupie zatrudnionych. Ma to istotny wymiar praktyczny, bowiem, jak wynika z licznych przykładów, osoby te często nie mają świadomości, jakie są konsekwencje zarówno dla nich, jak i dla Administratora naruszenia obowiązków wynikających z dostępu do danych osobowych. Ponadto, nawet jeżeli by uznać, że osoby te będą przetwarzały dane osobowe w sposób prawidłowy, to i tak pojawia się wskazany przeze mnie problem praktyczny: czy fakt wiedzy o tym, komu personalnie przyznaje się świadczenia z ZFSS, zwiększa obiektywizm osób je przyznających, czy też wręcz – przeciwnie – powoduje jego większą subiektywizację w oparciu o osobiste relacje z tą osobą, co jak pokazuje znana mi praktyka, może mieć z jednej strony negatywny wpływ na przyznanie świadczenia, zaś z drugiej może wręcz doprowadzić do nieskładania wniosków z obawy, że sytuacja osobista stanie się przedmiotem analiz szerokiego kręgu osób. Oczywiście nie można generalizować, że takie sytuacje mają miejsce we wszystkich organizacjach, ale wydaje się, że skoro mogą one zaistnieć, to należy dążyć do jak największego zobiektywizowania działalności socjalnej w zgodzie z celem powołania ZFSS.

Bibliografia

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Zwrot nieprawidłowo wydatkowanych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, 1.
- Gersdorf M., *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, 8.
- Głądoch M., *Prawo przedstawicielstwa pozazwiązkowego do informacji objętych ochroną danych osobowych*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2009.
- Martusiewicz A., Piecyk K., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Warszawa 2011.
- Musiała A., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Nałęcz M., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.

²⁵ I to zarówno Funduszu jako takiego, jak i przetwarzanych w trakcie przyznawania świadczeń – danych osobowych.

- Niedziński T., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Warszawa 2011.
- Prusinowski P., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych a obowiązki opłacania składek na ubezpieczenia społeczne*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2011, 1.
- Skoczyński J., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, 8–9.
- Sobczyk A., *Nowelizacja ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, 8–9.
- Wyka T., *Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009.