

Michał Miłosz  <https://orcid.org/0000-0001-5633-9941>

Uniwersytet Gdański

KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI FUNKCJONOWANIA ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY A KWESTIA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Abstract

Control of the correct functioning of the company's social benefits fund by the trade union and the issue of personal data protection

The study considers the issue of the possibility of access of a trade union organization, as part of the implementation of its control functions regarding the proper functioning of the Company Social Benefits Fund, to the personal data of persons entitled to benefits from this fund. In the above context, the issue of access to personal data by a trade union organization is analyzed, among others, in cases where a trade union member is a member of the company's social committee, as well as in the case of other individual forms of agreement on the granting of benefits by a company trade union organization.

Słowa kluczowe: związek zawodowy, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, RODO

Keywords: trade union, social benefits fund, GDPR

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Organizacje związkowe pełnią istotną rolę w zakresie działalności socjalnej, ich kompetencje w zakresie funkcjonowania zakładowych funduszy świadczeń socjalnych (dalej: „ZFŚS”) określają przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2024, poz. 288 tekst jedn., dalej: „u.z.f.ś.s.”) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm., dalej: „ustawa o związkach zawodowych”, „u.z.z.”). Między innymi organizacje związkowe posiadają

kompetencje kontrolne w zakresie prawidłowości funkcjonowania ZFŚS. Można przyjąć, że kontrola taka przyjmuje dwojaką postać – bezpośrednią oraz pośrednią. Źródłem kompetencji dotyczących bezpośredniej kontroli funkcjonowania ZFŚS jest w pierwszej kolejności art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s., który to przepis przyznaje związkom zawodowym prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. Ponadto podstawę do takiej kontroli stanowi art. 8 w zw. z art. 23 oraz 26 ust. 3 u.z.z. Pierwszy z tych przepisów statuuje generalną klauzulę kompetencyjną, zgodnie z którą na zasadach przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób objętych ochroną związkową, a także interesów rodzin tych osób. Z kolei z art. 23 u.z.z. wynika między innymi uprawnienie związków zawodowych do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem przez pracodawcę prawa pracy, zaś art. 26 pkt. 3 u.z.z. stanowi, że sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy należy do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych. Dodatkowo funkcji kontrolnych dotyczących funkcjonowaniem ZFŚS można dopatrzeć się w art. 27 ust. 2 u.z.z., w myśl którego przyznawanie świadczeń z funduszu dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Natomiast o pośredniej formie kontroli sprawowanej przez organizację związkową można mówić, gdy regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ustanawia do rozpatrywania wniosków dotyczących świadczeń z ZFŚS organ wewnętrzzakładowy – taki jak komisja socjalna – w którego pracach bierze udział przedstawiciel związków zawodowych. W takim przypadku udział organizacji związkowej w procedurze przyznawania świadczeń, a co za tym idzie także kontrola nad prawidłowością wydatkowania środków z funduszu, ma niejako charakter pośredni, realizowana jest bowiem poprzez przedstawiciela związku zawodowego biorącego udział w tej procedurze, a nie bezpośrednio przez organizację związkową jako taką.

Funkcjonowanie ZFŚS nierozzerwalnie wiąże się z przetwarzania danych osobowych, albowiem przyznawanie świadczeń z funduszu pociąga za sobą konieczność badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych, w tym pracowników, a także innych osób – członków rodzin, osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym¹. W kontekście wykorzystywania wskazanych kompetencji kontrolnych powstaje istotna od strony praktycznej kwestia, czy organizacje związkowe mogą uzyskać dostęp oraz na jakiej podstawie prawnej do danych osobowych zawartych w poszczególnych wnioskach o świadczenia z ZFŚS i powiązanej dokumentacji. Wskazane zagadnienie jest przedmiotem dalszych rozważań.

¹ Zgodnie z art. 2 pkt. 5 u.z.f.ś.s. 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 ZFŚS prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

1. Administrator danych osobowych przetwarzanych w związku z funkcjonowaniem ZFŚS oraz konieczność istnienia podstawy prawnej przetwarzania takich danych

Wszelkie przetwarzanie danych osobowych w związku z funkcjonowaniem ZFŚS musi odbywać się w zgodzie z przepisami o ochronie danych osobowych, w szczególności z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1 ze zm., dalej: „RODO”).

Zasadniczo administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku z gospodarowaniem środkami ZFŚS, a zatem podmiotem odpowiedzialnym za zgodność tego przetwarzania z przepisami prawa, jest pracodawca. Jednakże w razie uzyskania przez organizację związkową, w ramach sprawowanej przez nią kontroli nad ZFŚS, dostępu do danych osobowych staje się ona odrębnym od pracodawcy administratorem². Jeżeli miałyby dojść do uzyskania przez organizację związkową takiego dostępu, musi istnieć ku temu podstawa prawna legitymizująca przetwarzanie danych osobowych. Katalog takich podstaw zawiera art. 6 ust. 1 RODO. Dla legalnego przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych (w kontekście przyznawania świadczeń z ZFŚS w praktyce chodzić będzie o dane dotyczące zdrowia) dodatkowo musi zachodzić jeden z określonych w art. 9 ust. 2 RODO wyjątków od zakazu przetwarzania danych wrażliwych³.

Ocenę istnienia podstaw przetwarzania danych osobowych należy przeprowadzić odrębnie w odniesieniu do kontroli bezpośredniej i do kontroli pośredniej, przy pierwszej z nich dodatkowo rozróżniając sytuację, w której zakładowa organizacja związkowa dokonuje kontroli świadczeń z ZFŚS na rzecz określonego pracownika (kontrola w sprawie indywidualnej), od tej, w której kontrola ma charakter ogólny.

2. Bezpośrednia kontrola prawidłowości wydatkowania środków z ZFŚS a kwestia dostępu do danych osobowych

2.1. Kontrola przyznawania środków z ZFŚS w sprawie indywidualnej

W przypadku przeprowadzania przez zakładową organizację związkową kontroli przyznawania środków z ZFŚS na rzecz konkretnego pracownika dostęp do danych

² Ustalenie, jaka konkretnie jednostka w ramach danego związku zawodowego jest administratorem danych, wymaga uwzględnienia struktury danego związku zawodowego, w szczególności zaś tego, którym wewnętrznym jednostkom przyznane zostały uprawnienia zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych, przy zastrzeżeniu że status administratora może być przypisany podmiotowi, który może ponosić odpowiedzialność prawną za zgodne z prawem przetwarzanie danych. Kwestie związane z tym zagadnieniem wykraczają poza zakres niniejszego opracowania (szerzej na ten temat zob. Nerka 2020a, s. 263 i n. oraz Dörre-Kolasa 2019, s. 374 i n.).

³ Szerzej na temat podwójnej podstawy przetwarzania danych osobowych zob. Małobęcka-Szwast, Syska 2019, s. 56 i n., zaś w kontekście przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych przez organizację związkową zob. Nerka 2020a, s. 265 i n.

osobowych powinien być ograniczony do danych zawartych w dokumentacji osoby, na rzecz której taka kontrola następuje. Ograniczenie to jest konsekwencją obowiązywania zasady minimalizacji danych ukonstytuowanej w art. 5 ust. 1 lit. c RODO, która ma na celu ograniczanie ingerencji w sferę prywatności osób fizycznych. Zgodnie z tą zasadą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Stąd też organizacja związkowa, prowadząc kontrolę w konkretnej indywidualnej sprawie, nie może uzyskać dostępu do danych innych osób uprawnionych, nie jest to bowiem niezbędne do realizacji celu, jakim jest kontrola przyznawania świadczeń konkretnej osobie.

Kontrola w indywidualnej sprawie może być przeprowadzana z inicjatywy samego zainteresowanego lub z inicjatywy zakładowej organizacji związkowej, jednak pod warunkiem uzyskania zgody zainteresowanego.

Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych przez organizację związkową stanowi co do zasady art. 6 ust. 1 lit. a RODO, a w zakresie szczególnych kategorii dodatkowo art. 9 ust. 2 lit. a RODO. W myśl tych przepisów zgoda podmiotu danych jest jedną z przesłanek legalizujących przetwarzanie danych osobowych⁴. Jednakże w przypadku, w którym pracownik zwróci się do organizacji związkowej o przeprowadzenie kontroli w jego sprawie, nie udzielając jej jednak formalnie zgody na przetwarzanie danych, możliwe jest oparcie takiego przetwarzania przez organizację związkową na prawnie uzasadnionym interesie w przeprowadzeniu żądanej kontroli, tj. na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Skoro bowiem dostęp do danych następuje z inicjatywy oraz w interesie danego pracownika, przetwarzanie jego danych przez organizację związkową, do której o taką kontrolę wystąpił, nie prowadzi do naruszenia jego praw. Oznacza to, że test równowagi, polegający na wyważeniu interesów administratora i podmiotu danych, który należy przeprowadzić, aby móc oprzeć przetwarzanie danych na tej podstawie prawnej, jest spełniony, jeśli zakres przetwarzanych danych jest ograniczony do danych, których wykorzystanie jest konieczne do przeprowadzenia kontroli. Ze względu na to, że kontrola taka dokonywana jest w ramach uprawnionej działalności związkowej, przesłankę przetwarzania danych wrażliwych daje w takim przypadku art. 6 ust. 1 lit. f w zw. z art. 9 ust. 2 lit. d RODO⁵. Przepis ten legalizuje przetwarzanie danych szczególnych kategorii przez podmiot związkowy w ramach prowadzonej przez niego uprawnionej działalności (a taką są działania związane z przeprowadzaniem kontroli ZFŚS), pod warunkiem że przetwarzanie dotyczy wyłącznie członków lub byłych członków tego podmiotu lub osób utrzymujących

⁴ Na marginesie można zaznaczyć, że zgody legalizującej przetwarzanie danych osobowych przez organizację związkową nie można utożsamiać z ewentualną zgodą pracownika udzieloną pracodawcy w celu przetwarzania danych osobowych na cele udzielania świadczeń z ZFŚS (w kwestii takiej zgody por. Mędrala 2021, s. 203). Przy tym zasadniczo podstawę przetwarzania danych osobowych w tym celu dla pracodawcy stanowi art. 6 ust. 1 lit. c oraz art. 9 ust. 2 lit. b RODO w zw. z art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. oraz odpowiednimi postanowieniami regulaminu ZFŚS (zob. Fajgielski 2018, s. 207; Nerka 2020b, s. 281–282; Tomaszewska 2022, s. 6; por też Urząd Ochrony Danych Osobowych 2020a oraz 2020b).

⁵ W kwestii oparcia przetwarzania danych wrażliwych jednocześnie na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO oraz na jednym z wyjątków z art. 9 ust. 2 RODO zob. Europejska Rada Danych Osobowych 2024, s. 14.

z nim stałe kontakty w związku z jego celami oraz że dane osobowe nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody osób, których dane dotyczą.

Zaznaczenia wymaga, że art. 9 ust. 2 lit. d RODO może legitymizować wyłącznie przetwarzanie danych członków związku, byłych członków lub osób utrzymujących z nim stałe kontakty, a zatem nie stanowi podstawy przetwarzania szczególnych kategorii danych osób trzecich, takich jak członkowie rodziny pracownika. Dyskusyjne jest też oparcie przetwarzania danych szczególnych takich osób na art. 9 ust. 2 lit. b RODO, który to przepis dopuszcza przetwarzanie danych osobowych szczególnych kategorii w celu wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, jeśli jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą. Takie zabezpieczenia w odniesieniu do danych przetwarzanych przez pracodawcę w związku z przyznawaniem świadczeń z ZFŚS ustanawia art. 8 ust. 1a–1d u.z.f.s.s. Uregulowanie to nie znajduje jednak zastosowania do przetwarzania danych osobowych przez organizację związkową. Jeśliby odrzucić możliwość oparcia się w takim wypadku na art. 9 ust. 2 lit. b RODO, to konieczne byłoby pozyskanie przez organizację związkową od takich osób trzecich zgody na przetwarzanie ich danych osobowych w związku z przeprowadzaną kontrolą albo ograniczenie przetwarzania do informacji uprzednio zanonimizowanych przez osobę, na rzecz której następuje kontrola.

W razie kontroli w indywidualnej sprawie organizacja związkowa z reguły pozyskuje dane od samego zainteresowanego. Jeżeli jednak zachodziłaby potrzeba pozyskania od pracodawcy informacji relewantnych dla konkretnej sprawy, a nie pozostających w dyspozycji zakładowej organizacji związkowej, uprawniona jest ona do ich uzyskania na podstawie art. 28 u.z.z. Przepis ten jest źródłem ogólnego obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec zakładowej organizacji związkowej⁶. Zasadnym jest bowiem uznać, że analizowana sytuacja jest analogiczna do tej, na którą wskazywał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 lipca 1993 roku (I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2). W uchwale tej Sąd stwierdził, że gdy interesy konkretnego pracownika są zagrożone w zakresie kształtowania jego wynagrodzenia za pracę i zwróci się on do związku zawodowego o zbadanie tej kwestii lub wyrazi na to zgodę, to wówczas „niezbędne do prowadzenia działalności związkowej jest uzyskanie informacji o wysokości wynagrodzenia tego pracownika i na podstawie art. 28 ustawy związkowej pracodawca ma obowiązek takiej informacji związkowi zawodowemu udzielić”. Zaznaczenia wymaga, że w przypadku, w którym w zakres obowiązku przekazania informacji na podstawie art. 28 u.z.z. wchodzi dane osobowe, przesłanką legitymizującą przekazanie takich danych zakładowej organizacji związkowej z perspektywy pracodawcy stanowi art. 6 ust. 1 lit. c RODO w zw. z art. 28 u.z.z. Wskazany art. 6 ust. 1 lit. c RODO stanowi bowiem podstawę prawną przetwarzania danych osobowych, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze i tylko w takim zakresie.

⁶ Przepis ten ma również zastosowanie do międzyzakładowej organizacji związkowej.

2.2. Kontrola ogólna funkcjonowania ZFŚS

Inną od przedstawionej powyżej jest sytuacja, w której zakładowa organizacja związkowa planuje przeprowadzić ogólną kontrolę wydatkowania środków z ZFŚS, tj. taką, która nie dotyczy konkretnej osoby uprawnionej.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że ani art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s., ani też przywołane wcześniej przepisy ustawy o związkach zawodowych, tj. art. 8, 23 oraz 26 pkt. 3 u.z.z., nie dają *expressis verbis* organizacji związkowej dostępu do danych osobowych zawartych w dokumentacji dotyczącej przyznawania świadczeń z ZFŚS. Podstawą takiego dostępu dla organizacji związkowej oczywiście może być zgoda poszczególnych osób uprawnionych, przy czym wówczas – w odniesieniu do osób, które taką zgodę wyraziły – mamy do czynienia z sytuacją odpowiadającą tej omówionej w poprzednim punkcie. Natomiast dostępu do danych osobowych, w przypadku ogólnej kontroli funkcjonowania ZFŚS, nie mogą zasadniczo legalizować pozostałe podstawy przetwarzania danych osobowych. Organizacja związkowa nie przeprowadza bowiem takiej kontroli w związku z wykonywaniem jakiegokolwiek umowy z podmiotem danych (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. b RODO), jej przeprowadzenie nie jest jej obowiązkiem prawnym (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. c RODO), przeprowadzenie ogólnej kontroli raczej nie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osób, której dane dotyczą, lub innych osób fizycznych (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. d RODO), ani nie stanowi realizacji zadania publicznego (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. e RODO).

Wreszcie w przypadku przeprowadzania ogólnej kontroli przez organizację związkową dostęp do danych osobowych nie może też być oparty na prawnie uzasadnionym interesie (art. 6 ust. 1 lit. f RODO). Zasada minimalizacji danych wymaga ograniczenia zakresu przetwarzanych danych osobowych do danych, bez których nie można inaczej w rozsądny sposób osiągnąć celu, jakim jest przeprowadzenie ogólnej kontroli. Natomiast zbiorcze informacje o wpływach i wypłatach z ZFŚS dotyczące wysokości podstawy dokonywanych odpisów, liczby osób uprawnionych do świadczeń z poszczególnych kategorii, ilości i wysokości wypłat w ramach poszczególnych rodzajów świadczeń itp. – bez wiązania tych informacji z konkretnymi osobami – będą z reguły wystarczające do stwierdzenia ewentualnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu ZFŚS. Nawet jeśli w określonych okolicznościach zachodziłaby potrzeba sięgnięcia również do danych jednostkowych, to pracodawca powinien ograniczyć się do przekazania organizacji społecznej danych zanonimizowanych. Za taką koniecznością przemawia wymóg wyważenia interesów organizacji związkowej jako administratora oraz uzasadnionych oczekiwań dotyczących ochrony prywatności pracowników i innych osób uprawnionych. Interes w przetwarzaniu danych osobowych przez organizację związkową w związku z realizowaniem przez nią ogólnych uprawnień kontrolnych nie może stanowić podstawy przetwarzania danych osobowych, gdy nadrzędny charakter wobec tego interesu ma ochrona praw podmiotów danych, w tym ich dóbr osobistych. A należy uznać, że ochrona prywatności pracowników i członków ich rodzin ma charakter nadrzędny w stosunku do interesu zakładowej organizacji związkowej w przeprowadzeniu ogólnej kontroli funkcjonowania ZFŚS. W konsekwencji brak jest w takim wypadku podstawy prawnej do przetwarzania danych osobowych przez organizację związkową, a co za tym idzie także ich żądania od pracodawcy na podstawie art. 28 u.z.z.

Przedstawiony powyżej punkt widzenia koresponduje ze stanowiskiem wyrażonym w już wcześniej przywoływanej uchwale SN z dnia 16 lipca 1993 roku w sprawie I PZP 28/93. Wprawdzie przeprowadzona przez Sąd Najwyższy analiza nie odnosiła się problematyki ochrony danych osobowych, lecz jej konkluzje znajdują przełożenie na analizowane zagadnienie. W uchwale tej Sąd Najwyższy uznał, iż zawarte w art. 8, 23 ust. 1 i art. 26 pkt. 3 u.z.z. uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy nie oznaczają uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody przy dokonywaniu kontroli wynagrodzeń pracowników. Sąd Najwyższy w uchwale tej wskazał, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2024, poz. 1061 tekst jedn. ze zm.)⁷. Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego akcentuje potrzebę uwzględnienia ochrony praw podmiotów danych przy stosowaniu przepisów określających uprawnienia kontrolne organizacji związkowych.

Przyjmując, że art. 27 ust. 2 u.z.z. jest także swoistym przejawem kontroli nad funkcjonowaniem ZFŚS, pozostaje jeszcze odnieść się do wynikającego z tego przepisu obowiązku pracodawcy uzgadniania z zakładową organizacją związkową przyznawania świadczeń z funduszu. W literaturze wyrażany jest pogląd, że art. 27 ust. 2 u.z.z. nie stanowi podstawy do uzgadniania przez organizację związkową poszczególnych wniosków o świadczenie z ZFŚS. Zdaniem Daniela Książka uzgodnienia przewidziane w art. 27 ust. 2 u.z.z. „podlegają zaaprobowaniu przez organizację związkową w zakresie konkretnych mechanizmów i kryteriów dystrybucji świadczeń socjalnych i nagród wśród pracowników”, gdyż jak uznaje „w świetle literalnej jego wykładni nie wydaje się uzasadniona opcja interpretacyjna, zgodnie z którą należy uzgadniać każdą indywidualną kwestię dotyczącą świadczeń socjalnych przyznawanych konkretnemu pracownikowi z zakładową organizacją związkową” (Książek 2024, s. 154). Niewątpliwe na etapie ustalania planu podziału środków na poszczególne cele i przyjmowania preliminarza wydatków z ZFŚS na określony rok nie zachodzi potrzeba przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych. Stąd też w stanowisku zajęтым przez Urzędu Ochrony Danych Osobowych wskazano, że art. 27 ust. 2 u.z.z. nie stanowi podstawy prawnej do udostępnienia przez pracodawcę przedstawicielom związków zawodowych danych osobowych zawartych we wnioskach o przyznanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (Urząd Ochrony Danych Osobowych 2020c). Należy jednak zaznaczyć, że stanowisko to oparte jest na zawężającej wykładni art. 27 ust. 2 u.z.z., wykluczającej indywidualne formy uzgadniania świadczeń z ZFŚS. Natomiast ta ostatnia kwestia nie jest postrzegana w doktrynie jednolicie, dopuszcza się bowiem także możliwość indywidualnego uzgadniania przyznawania świadczeń. Zdaniem Ewy Podgórskiej-Rakiel „realizacja obowiązków wynikających z art. 27 ust. 1 i 2 u.z.z. w praktyce mogłaby wyglądać w ten sposób, że związek zawodowy decydowałby o każdej wypłacie” (Podgórska-Rakiel 2019, s. 4), zaś Janusz Żołyński wskazuje, że w art. 27 ust. 2

⁷ W tym miejscu można przypomnieć, że pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika – por. art. 11¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.).

u.z.z. chodzi o „uzgodnienie każdej indywidualnej kwestii dotyczącej świadczeń socjalnych przyznawanych każdemu konkretnemu pracownikowi” (Żołyński 2014, s. 177). Gdyby przyjąć taką możliwość, zasadne wydaje się jednocześnie uznanie, że wówczas znajdują zastosowanie postanowienia zawarte w art. 8 ust. 1b–1d u.z.f.ś.s. Zdaniem autora wszelkie formy indywidualnego uzgadniania przyznawania świadczeń z ZFŚS stanowią element procedury ich przyznawania i tym samym objęte są zakresem zastosowania wskazanych przepisów. W konsekwencji przedstawiciel związkowy powinien być dopuszczony do przetwarzania danych osobowych w procedurze przyznawania świadczeń z ZFŚS na podstawie upoważnienia pracodawcy i jednocześnie będzie zobowiązany do dochowania tajemnicy, o której mowa w tych przepisach. W takim wypadku przedstawiciel związkowy działający z upoważnienia pracodawcy nie może udostępniać danych osobowych, do których uzyskał dostęp, zakładowej organizacji związkowej. Należy bowiem uznać, że wówczas zachodzi sytuacja analogiczna do analizowanej w kolejnym punkcie opracowania.

3. Pośrednia kontrola prawidłowości wydatkowania środków z ZFŚS a kwestia dostępu do danych osobowych

Kontrola organizacji związkowej prawidłowości wydatkowania środków z ZFŚS może również przyjąć formę pośrednią. Sytuacja taka występuje, gdy regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ustanawia do rozpatrywania wniosków dotyczących świadczeń z ZFŚS organ wewnątrzzakładowy, taki jak komisja socjalna. Regułą jest bowiem, że w pracach takiego ciała bierze udział przedstawiciel związków zawodowych.

Wszyscy członkowie komisji – w tym przedstawiciel związku zawodowego – powinni być upoważnieni przez pracodawcę do przetwarzania danych osobowych (por. art. 29 RODO). Ze względu na to, że wnioski o świadczenia z ZFŚS mogą zawierać dane dotyczące zdrowia, które stanowią szczególną kategorię danych, ustawodawca w art. 8 ust. 1b u.z.f.ś.s. zastrzegł, że do przetwarzania takich danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie pisemne wydane przez pracodawcę. Ponadto na mocy przywołanego przepisu osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Nie może budzić wątpliwości, że w razie powołania komisji socjalnej nie staje się ona administratorem danych osobowych – nadal, w związku z gospodarowaniem ZFŚS, dane osobowe przetwarzane są przez pracodawcę jako administratora. Członkowie komisji socjalnej, w tym powołany do niej przedstawiciel związków zawodowych, działają jako osoby upoważnione przez pracodawcę. Zatem z formalnego punktu widzenia członek związku zawodowego uczestniczący w pracach komisji nie jest w niej przedstawicielem organizacji związkowej, jako odrębnego administratora danych. Również w literaturze przedmiotu wskazuje się, że wobec przyjętej w art. 8 ust. 1b u.z.f.ś.s. przez ustawodawcę konstrukcji przetwarzania danych osobowych związkowcy, którzy otrzymują dostęp do danych osobowych, przestają być przedstawicielami związku zawodowego, a stają się reprezentantami administratora, którym jest pracodawca (Walczak 2021, s. 46; Mędrala 2021, s. 203). Brak w takiej sytuacji podstawy prawnej do przekazywania przez związkowców będących członkami komisji socjalnej danych

osobowych zakładowej organizacji związkowej⁸. Przekazanie takie stanowiłoby naruszenie zakresu udzielonego upoważnienia do przetwarzania danych, a także – w odniesieniu do danych dotyczących zdrowia – ustawowego obowiązku zachowania takich informacji w tajemnicy.

Podsumowanie

W ramach kompetencji kontrolnych w zakresie prawidłowości funkcjonowania ZFŚS organizacja związkowa może uzyskać dostęp do danych osobowych zawartych w dokumentacji dotyczącej przyznawania świadczeń z tego funduszu jedynie za zgodą pracownika lub z jego inicjatywy. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych przez organizację związkową jest wówczas:

- zgoda podmiotu danych (tj. art. 6 ust. 1 lit. a RODO, ewentualnie w związku z art. 9 ust. 2 lit. a RODO, gdy przetwarzanie obejmuje dane wrażliwe), lub
- prawnie uzasadniony interes (tj. art. 6 ust. 1 lit. f RODO oraz, w razie przetwarzania szczególnych kategorii danych, art. 9 ust. 2 lit. d RODO).

Kontrola organizacji związkowej może swoim zakresem objąć jedynie dane osoby, z której inicjatywy jest ona przeprowadzana lub która na nią wyraziła zgodę. Natomiast w ramach takiej kontroli brak jest podstaw do dostępu do danych osobowych zawartych w dokumentacji dotyczących innych osób, które takiej zgody nie udzieliły lub o przeprowadzenie takiej kontroli do organizacji związkowej nie występowały.

Zakładowa organizacja związkową może żądać od pracodawcy, na podstawie art. 28 u.z.z., informacji o funkcjonowaniu i wydatkowaniu środków z ZFŚS obejmujących dane osobowe jedynie w zakresie, w jakim jest to niezbędne do przeprowadzenia kontroli, i jednocześnie wyłącznie w zakresie, w jakim dopuszczalne jest przez nią przetwarzanie danych osobowych w danej sytuacji⁹.

W razie kontroli ogólnej wydatkowania środków z ZFŚS brak jest podstaw do uzyskania przez organizację związkową dostępu do danych osobowych zawartych w dokumentacji dotyczącej świadczeń z funduszu.

W przypadku gdy przedstawiciel związku zawodowego jest członkiem komisji socjalnej lub też mamy do czynienia z inną formą udziału członka związku zawodowego w procedurze

⁸ Tak też Walczak 2021, s. 46. Inne stanowisko, jak się zdaje, zajęła w tej sprawie Arleta Nerka, której zdaniem w razie uczestniczenia członka związku w pracach komisji ZFŚS pracodawca dokonuje czynności udostępnienia danych osobowych związkowi zawodowemu, który w takim przypadku jest odbiorcą danych (Nerka 2020b, s. 281).

⁹ Jak się wskazuje, naruszenie obowiązku z art. 28 u.z.z. może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej, który to czyn penalizowany jest na mocy art. 35 ust. 1 pkt. 2 u.z.z. (zob. Florek 2010, s. 3; Baran 2024, s. 160). Możliwe jest również dochodzenie nakazania pracodawcy udostępnienia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej na podstawie art. 28 u.z.z. na drodze postępowania sądowego (Baran 2024, s. 161). Natomiast nie ma możliwości dochodzenia udostępnienia danych osobowych w postępowaniu przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdyż art. 6 ust. 1 RODO, legalizujący określone przejawy przetwarzania danych osobowych, sam w sobie nie stanowi źródła obowiązku ich udostępniania, którego niewykonanie można byłoby skarżyć w drodze skargi (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8 lipca 2021 roku, II SA/WA 2589/19, CBOSA).

rozpoznawania wniosków o przyznanie świadczenia z ZFŚS stanowiącą indywidualną formę uzgadniania w myśl art. 27 ust. 2 u.z.z., znajdują zastosowanie postanowienia zawarte w art. 8 ust. 1b–1d u.z.f.ś.s. W konsekwencji przedstawiciel związkowy powinien być dopuszczony do przetwarzania danych osobowych w procedurze przyznawania świadczeń z ZFŚS na podstawie upoważnienia pracodawcy i jednocześnie będzie zobowiązany do dochowania tajemnicy, o której mowa w tych przepisach. W takim wypadku nie może on przekazywać danych osobowych, do których uzyskał dostęp, zakładowej organizacji związkowej.

Bibliografia

- Baran K.W. (2024) *Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Dörre-Kolasa D. (2019) *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Europejska Rada Ochrony Danych (2024) *Guidelines 1/2024 on processing of personal data based on Article 6(1)(f) GDPR*, przyjęte 8 października 2024 r., wersja 1.0, https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-10/edpb_guidelines_202401_legitimateinterest_en.pdf (dostęp: 29 grudnia 2024).
- Florek L. (2010) *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Fajgielski P. (2018) *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa.
- Książek D. (2019) *Komentarz do art. 27 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Małobęcka-Szwast I., Syska K. (2019) *Podwójne podstawy prawne przetwarzania danych wrażliwych*, „ABI Expert”, nr 4.
- Mędrala M. (2021) *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz, wzory pism*, Warszawa.
- Nerka A. (2020a) *Organizacja związkowa jako administrator – wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Nerka A. (2020b) *Przetwarzanie danych osobowych w działalności ZFŚS* [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu*, Warszawa.
- Podgórska-Rakiel E. (2019) *Rola związku zawodowego w zakresie funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych*, LEX/el.
- Tomaszewska B. (2022) *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz*, LEX/el.
- Urząd Ochrony Danych Osobowych (2020a) *Jeśli pracodawca prowadzi ZFŚS, dotyczy go także RODO*, <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/138/1360> (dostęp: 3 lipca 2024).
- Urząd Ochrony Danych Osobowych (2020b), *Jaka jest podstawa przetwarzania danych członków rodziny pracownika korzystającego z ZFŚS?*, <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/225/1617> (dostęp: 3 lipca 2024).
- Urząd Ochrony Danych Osobowych (2020c) *Czy związek zawodowy może mieć dostęp do danych z wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS?*, <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/225/1633> (dostęp: 3 lipca 2024).

Walczak K. (2021) *Problem przetwarzania danych osobowych w sferze działalności socjalnej pracodawcy*, „Krytyka Prawa”, nr 1.

Żołyński J. (2014) *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa.

Orzecznictwo

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 roku, I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8 lipca 2021 roku, II SA/WA 2589/19, CBOSA.

Akty prawa

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2024, poz. 1061 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. 2024, poz. 288 tekst jedn.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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 2016, nr 119/1, ze zm.