



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY  
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



#### PYTANIE: \_\_\_\_\_

Czy agencja zatrudnienia, pośrednicząca w zatrudnieniu osób, może przekazać dane osobowe swoich klientów urzędowi kontroli skarbowej bez wiedzy i zgody tych osób?

#### ODPOWIEDŹ: \_\_\_\_\_

Tak, jeśli organ kontroli skarbowej skieruje do agencji zatrudnienia postanowienie, w którym określi termin i formę udostępnienia danych oraz okoliczności, z których wynika konieczność pozyskania żądanych informacji.

#### UZASADNIENIE: \_\_\_\_\_

Agencje zatrudnienia działają na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i prowadzą działalność gospodarczą m.in. w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy. Jej przepisy wprost wskazują, że agencje zatrudnienia są zobowiązane do przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych (art. 19b). Oznacza to, że w swojej działalności agencje muszą przestrzegać zasad określonych w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Jedną z nich jest tzw. zasada legalności, w myśl której dane powinny być przetwarzane zgodnie z prawem (art. 26 ust. 1 pkt 1). Przetwarzanie (w tym udostępnianie) danych osobowych przez ich administratora powinno odbywać się z zachowaniem przynajmniej jednej z przesłanek legalności przetwarzania określonych w ustawie o ochronie danych osobowych. Jeśli chodzi o tzw. dane zwykłe, jak np. imię, nazwisko czy adres zamieszkania, to można je przetwarzać na podstawie art. 23 ust. 1. Przepis ten zezwala na przetwarzanie danych osobowych wówczas, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2).

**Jednocześnie z ustawy o kontroli skarbowej z 28 września 1991 r. wynika, że organy kontroli skarbowej w celu realizacji swoich ustawowych zadań, takich jak:**

- ▶ kontrola rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania i wpłacania podatków stanowiących dochód budżetu państwa, a także innych należności pieniężnych budżetu państwa lub państwowych funduszy celowych,
- ▶ ujawnianie i kontrola niezgłoszonej do opodatkowania działalności gospodarczej,
- ▶ kontrola źródeł pochodzenia majątku oraz przychodów nieznajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach lub pochodzących ze źródeł nieujawnionych,

mogą zbierać i wykorzystywać informacje, w tym dane osobowe, od osób prawnych, jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, o zdarzeniach mających bezpośredni wpływ na powstanie lub wysokość zobowiązania podatkowego oraz przetwarzać je w rozumieniu przepisów o ochronie danych osobowych, także bez wiedzy i zgody osoby, której dane te dotyczą (art. 7c ust. 1).

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 7c ust. 2 tej ustawy informacje te są udostępniane na podstawie postanowienia organu kontroli skarbowej, w terminie i formie określonej przez ten organ. W uzasadnieniu postanowienia organ powinien wskazać okoliczności, z których wynika konieczność pozyskania żądanych informacji. Zgodnie natomiast z art. 7c ust. 3 powołanej ustawy podmiotowi, do którego skierowano takie postanowienie, przysługuje zażalenie do Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej.

A zatem agencja zatrudnienia może przekazać urzędowi kontroli skarbowej dane osobowe osób korzystających z jej usług, bez ich wiedzy i zgody, jeśli otrzyma w tej sprawie odpowiednie postanowienie wydane przez ten urząd. Istotne jest jednak zachowanie wszelkich warunków wynikających z obowiązujących przepisów szczególnych, albowiem brak ich spełnienia może

być argumentem przemawiającym za podniesieniem zarzutu nieprawidłowości prowadzonego postępowania przez urząd kontroli skarbowej. Niemniej ocena procedury, w której ramach będą pozyskiwane informacje na potrzeby ewentualnego postępowania, może być dokonana wyłącznie przez organy nadzorcze w trybie instancyjnym. Dlatego agencja zatrudnienia, w przypadku jakichkolwiek wątpliwości związanych z otrzymanym od organu kontroli skarbowej postanowieniem o udostępnieniu informacji, ma możliwość złożenia zażalenia do Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej.

#### PYTANIE:

Czy konieczna jest zgoda pracownika na przetwarzanie jego danych przez związek zawodowy w celu przyznania mu świadczeń z zfsś?

#### ODPOWIEDŹ:

Nie, taka zgoda jest zbędna, gdyż podstawą przetwarzania przez związek zawodowy danych osobowych osób ubiegających się o świadczenie z zfsś są przepisy prawa.

#### UZASADNIENIE:

Z punktu widzenia przepisów ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych istotne jest, aby podmiot, który wykonuje jakiekolwiek operacje na danych osobowych, legitymował się jedną z przesłanek legalności ich przetwarzania, w tym np. gromadzenia czy udostępniania, które dla danych tzw. zwykłych (jak np. imię, nazwisko, adres zamieszkania) zostały określone w jej art. 23 ust. 1, dla danych zaś szczególnie chronionych (jak np. informacje o stanie zdrowia czy przynależności związkowej) – w art. 27 ust. 2. Ponieważ wymienione przesłanki są równoprawne, to aby przetwarzanie danych było legalne, wystarczy spełnienie jednej z nich. A zatem, gdy np. istnieje przepis prawa zezwalający na przetwarzanie danych osobowych jako niezbędnych do realizacji jakiegoś uprawnienia lub spełnienia obowiązku (art. 23 ust. 1 pkt 2 wskazanej ustawy), zgoda osoby, której dane dotyczą, nie jest wymagana.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przepisy szczególne, takie jak ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych określają bowiem uprawnienia związków zawodowych w tym zakresie.

Jak stanowi art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Także ustawa o związkach zawodowych wskazuje, że 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 (art. 27 ust. 1). Jej przepisy stanowią również, że przyznawanie pracownikom świadczeń z tego funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 2).

Uprawnienia związku zawodowego do przetwarzania danych osobowych osób korzystających z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wynikają wprost z przepisów prawa, tj. art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Stanowi to jednocześnie przesłankę z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. W tej sytuacji pozyskiwanie od osób, których dane dotyczą, zgody na przetwarzanie ich danych osobowych jest zbędne.

Dodatkowo warto wskazać, że przedstawicielom związku zawodowego, którzy uczestniczą w przyznawaniu świadczeń z zfsś, pracodawca – jako administrator danych osobowych pracowników – powinien nadać upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych (art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych).