



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



PYTANIE:

Czy związki zawodowe mają prawo żądać od pracodawcy dokładnej informacji dotyczącej sytuacji materialnej pracownika?

ODPOWIEDŹ:

Co do zasady przepisy prawa nie przewidują obowiązku przekazania informacji dotyczącej sytuacji materialnej pracownika związkom zawodowym. Jedynie osoba wydelegowana przez zakładową organizację związkową do podejmowania w porozumieniu z pracodawcą decyzji w zakresie przyznania świadczenia może mieć dostęp do takich danych osobowych pracowników.

UZASADNIENIE:

Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych określa zasady prowadzenia działalności związkowej, w tym również uprawnienia i obowiązki związku zawodowego. Prawo związków zawodowych do uzyskania określonych informacji oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie reguluje art. 28 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Powołany akt prawny nie precyzuje, jakiego rodzaju informacje są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej.

Należy zatem uznać, że zakres i rodzaj tych informacji determinowany powinien być zakresem ustawowych zadań związków zawodowych. Ponadto art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że ustalenie 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. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 2).

Ponadto „jeżeli zaś chodzi o uzgodnienia przewidziane w ust. 2 komentowanego przepisu, to podlegają one zaaprobowaniu przez organizację konkretnych mechanizmów i kryteriów dystrybucji świadczeń socjalnych i nagród wśród pracowników. 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. Wystarczająca w tej materii jest decyzja komisji socjalnej rozpatrującej wnioski pracowników o udzielenie pomocy. Z reguły regulaminy przewidują uczestnictwo w jej pracach przedstawicieli związków zawodowych” – takie stanowisko zajmuje np. Krzysztof W. Baran. Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Oficyna 2010. Należy także wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2010 r. – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (II PK 234/2009, niepubl.), w którym Sąd Najwyższy orzekł, że „jeśli pracodawca ustali ze związkiem regulamin przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie musi pytać go o zgodę co do środków dla konkretnych osób.

Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu świadczeń socjalnych (funduszu) uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z niego. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej powinny być określone w regulaminie (ust. 2 ww. przepisu).

Tym samym sposób rozdysponowania środków z funduszu powinien określać regulamin obowiązujący u danego pracodawcy. W szczególności może on przewidywać powołanie stosownej komisji, która w imieniu pracodawcy zajmie się dystrybucją środków funduszu. Dla prawidłowej pracy komisji celowe byłoby zapewnienie dostępu wszystkich jej członków do składanych przez pracowników wniosków o udzielenie pomocy, jak również dołączonych do nich dokumentów.

Osoba wydelegowana przez zakładową organizację związkową do podejmowania (w porozumieniu z pracodawcą) decyzji w zakresie przyznania świadczenia powinna mieć zatem dostęp do danych dotyczących osoby, której środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mają być przyznane, w zakresie niezbędnym do prawidłowego wykonania nałożonych na przedstawiciela tej organizacji obowiązków.

Jednocześnie ustawa o ochronie danych osobowych wymaga, aby osoba dopuszczona przez administratora danych do ich przetwarzania (w tym do zapoznawania się z nimi) legitymowała się nadanym przez niego upoważnieniem. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych (art. 37 ustawy). W upoważnieniu należy określić nazwę i adres administratora danych, osobę upoważnioną do przetwarzania danych osobowych, datę nadania i – jeżeli jest ono przyznawane na czas określony – ustania oraz zakres upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Powinno ono także mieć formę pisemną (tak również: J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona danych osobowych. Komentarz, Zakamycze 2004., wyd. III). Osoby, które zostały upoważnione do przetwarzania danych, są zobowiązane zachować w tajemnicy te dane osobowe (art. 39 ust. 2 ustawy).

Z powyższego wynika, że co do zasady przepisy prawa nie przewidują obowiązku przekazania informacji dotyczącej sytuacji materialnej pracownika związkom zawodowym. Odmienne można by traktować sytuację konkretnej osoby – przedstawiciela uczestniczącego w pracy komisji socjalnej w tym zakresie. Decyzję co do tego, kto zostanie dopuszczony do przetwarzania danych osobowych administrowanych przez określony podmiot – administratora danych oraz jaki będzie zakres wspomnianego upoważnienia, ustawodawca pozostawił administratorowi danych. Oznacza to, że sposób pracy komisji socjalnej i dostęp członków komisji do określonych danych (np. do weryfikowanych wniosków) zależy wyłącznie od wewnętrznych uregulowań (np. regulaminu pracy komisji). Realizując wskazane uprawnienie, administrator powinien pamiętać jedynie o tym, że ustawa zobowiązuje go do zastosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną (art. 36 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych).

**INFORLEX.PL**

PODATKI • RACHUNKOWOŚĆ • PRAWO

www.inforlex.pl**200** uznanych autorów**200** tysięcy interpretacji**300** tysięcy porad
i komentarzy**500** tysięcy orzeczeń