



RAKIEL
Labour and Employment Law



Warszawa



www.rakiel.com.pl

Regulaminy wewnątrzzakładowe i Układ Zbiorowy Pracy

dr Ewa Podgórska-Rakiel

Prawo pracy doradztwo i szkolenia

Regulamin pracy

- Art. 104 § 1 Kodeksu pracy
 - Regulamin pracy ustala **organizację** i **porządek w procesie pracy** oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.



Co najmniej 50 i mniej niż 50 pracowników

- Art. 104 § 1(1)-2 Kodeksu pracy
 - Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników **wprowadza** regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.
 - Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników **może wprowadzić** regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.



Co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników

- Art. 104 § 3 Kodeksu pracy
 - Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników **wprowadza** regulamin pracy, jeżeli **zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem** o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.



Podstawowe elementy regulaminu pracy

- Art. 104(1) § 1 Kodeksu pracy

Regulamin pracy, określając **prawa i obowiązki** pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

- **organizację pracy,**
- warunki przebywania na terenie zakładu pracy **w czasie pracy i po jej zakończeniu,**
- wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;



Podstawowe elementy regulaminu pracy

- Art. 104(1) § 1 Kodeksu pracy
 - **systemy i rozkłady czasu pracy,**
 - przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
 - porę nocną;
 - **termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;**
 - wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;



Główny Inspektorat Pracy

- Pismo z dnia 20 maja 2009 r. GPP-152-4560-31/09/PE/RP
 - W razie ustalenia przez pracodawcę regulaminu pracy należy przyjąć, że **nie ma on obowiązku wydawania obwieszczenia**, o którym mowa w art. 150 k.p.
 - Zagadnienia określone w obwieszczeniu (**systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy**) należą do przedmiotu regulacji regulaminu pracy.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

- Pismo z dnia 23 września 2010 r., SPS-023-17841/10
 - **Określenie konkretnego terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę powinno nastąpić w regulaminie pracy** (art. 104(1) § 1 pkt 5 k.p.).
 - U pracodawców, którzy nie mają obowiązku ustalenia regulaminu pracy, każdy pracownik powinien być poinformowany **na piśmie** o terminie wypłaty wynagrodzenia nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 k.p.).



Podstawowe elementy regulaminu pracy

- Art. 104(1) § 1 Kodeksu pracy
 - rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom **młodocianym** w celu odbywania przygotowania zawodowego;
 - wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;



Podstawowe elementy regulaminu pracy

- Art. 104(1) § 1 Kodeksu pracy
 - obowiązki dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz **ochrony przeciwpożarowej**, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
 - przyjęty u danego pracodawcy **sposób potwierdzania** przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.



Odpowiedzialność porządkowa pracowników

- Informacja o karach
 - Regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 **z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.**



Odpowiedzialność porządkowa pracowników

- Kary porządkowe

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- **karę upomnienia;**
- **karę nagany.**



Odpowiedzialność porządkowa pracowników

- Kary porządkowe – kara pieniężna
 - Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie **nietrzeźwości** lub **spożywanie alkoholu w czasie pracy** - pracodawca może również stosować karę pieniężną.



Uzgodnienie ze związkiem zawodowym

- Ustalenie terminu
 - Regulamin pracy ustala **pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową**.
 - W razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w **ustalonym przez strony terminie**, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.



Wyrok Sądu Najwyższego

- wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599
 - Regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową **nie ma mocy wiążącej** (art. 104(2) KP i art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).



Wejście w życie regulaminu pracy

- 2 tygodnie
 - Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie **2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników**, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
 - Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy **przed dopuszczeniem go do pracy**.



Główny Inspektorat Pracy

- Pismo GPP-471-4560-26/09/PE/RP
 - Prawidłowo ustalona zmiana regulaminu pracy zmienia **automatycznie (po upływie dwóch tygodni)** od dnia podania jej do wiadomości pracowników) dotychczasowe prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy (w tym termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia) nawet wówczas, gdy nowe postanowienia regulaminu są mniej korzystne dla pracowników, niż przewidywał to regulamin dotychczasowy. **Zdaniem Departamentu Prawnego taka zmiana regulaminu nie wymaga dla swej skuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy albo porozumienia zmieniającego.**



Wyrok Sądu Najwyższego

- z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429
 - Regulamin pracy nie może ustanawiać **zakazu dodatkowego zatrudnienia** u innego pracodawcy, a tym bardziej **zakazu konkurencji**, gdyż ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy.
 - Ustala jedynie **organizację i porządek** w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.



Wyrok Sądu Najwyższego

- Wyrok z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1-2/5
 - Postanowienie regulaminu pracy **wyznaczające** osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w związku z art. 104 § 1 k.p.).



Monitoring wizyjny

- Zasady w regulaminie pracy lub UZP
 - Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w **układzie zbiorowym pracy** lub w **regulaminie pracy** albo w **obwieszczeniu**, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
 - Pracodawca **przed** dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje.



Monitoring w Kodeksie pracy od 25 maja 2018 r.

- Bezpieczeństwo
 - Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia **bezpieczeństwa** pracowników lub **ochrony mienia** lub **kontroli produkcji** lub **zachowania w tajemnicy informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).



Monitoring wizyjny

- Wyłączenia

- Monitoring **nie obejmuje pomieszczeń:**
 - **sanitarnych,**
 - **szatni,**
 - **stołówek,**
 - **palarni**
 - **pomieszczeń zakładowej organizacji związkowej,**

chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu bezpieczeństwa i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

- Pismo z dnia 9 października 2014 r.
SPS-023-28551/14
 - Natomiast **nie znajduje uzasadnienia** objęcie monitoringiem kamer pomieszczeń socjalnych, np. szatni, stołówek oraz palarni znajdujących się na terenie zakładu pracy.
 - Zwłaszcza w takich pomieszczeniach jak szatnie, łazienki i toalety prawo pracownika do **prywatności** powinno być szczególnie chronione.



Monitoring wizyjny

- Niszczenie nagrań
 - Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres nieprzekraczający **3 miesięcy** od dnia nagrania.
 - W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
 - Po upływie okresu przechowywania, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają **zniszczeniu**.



Niszczenie nagrań

- W jaki sposób niszczymy nagrania?
- Konkretny zapis regulaminu pracy
 - „Nagrania z monitoringu jest **komisyjnie** niszczone po upływie 3 miesięcy”
 - „Nagrywanie ciągłe niszczone jest poprzez **nadpisywanie**”.



Monitoring wizyjny

- 2 tygodnie przed uruchomieniem
 - Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż **2 tygodnie przed jego uruchomieniem.**
 - W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż **jeden dzień przed jego uruchomieniem.**



Przykład

- Czy pracodawca musi wprowadzić zasady dotyczące monitoringu do regulaminu pracy jeśli taki obowiązuje w zakładzie?
 - Pracodawca objęty jest regulaminem pracy **od 2 lat**.
 - Pracodawca każdemu z pracowników przygotował **informację** do podpisu, że w zakładzie zamontowany jest monitoring.
 - Nie ma przepisów o monitoringu w regulaminie pracy.



Prezes UODO

- Uchwalone w nowej ustawie o ochronie danych osobowych przepisy szczególne dotyczące monitoringu wizyjnego nie przewidują okresów przejściowych, na które nie zdecydował się ustawodawca.
 - Prezes UODO przyjmuje, że przepisy te (Kodeku pracy) oraz właściwe postanowienia RODO mają zastosowanie do wszystkich **istniejących i przyszłych** systemów nadzoru wizualnego.
 - www.uodo.gov.pl



Kar nie będzie do końca września

- „Prezes UODO zaznacza, że trudno wyobrazić sobie, że pracodawca **w ciągu jednego dnia zmieni regulamin pracy**. A tego do prawidłowego wprowadzenia monitoringu wymagają nowe przepisy kodeksu pracy dotyczące monitoringu. Przygotowując przepisy sformułowano je tak, że w zasadzie odnoszą się do firm, które dopiero zamierzają wprowadzić monitoring.
- Administratorzy mieli **do końca września 2018 r.** czas na dostosowanie swojego monitoringu do przepisów.

„Monitoring a RODO. Na razie kar nie będzie”;

<https://uodo.gov.pl/pl/95/359>



Projekt zmian Kodeksu pracy z 22.10.2018 r.

- Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679
- w art. 22(2) po § 1 dodaje się § 1(1) w brzmieniu:
 - „§ 1(1). Monitoring **nie obejmuje** pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej”,



Układ zbiorowy pracy

- Dział XI Kodeksu pracy

Art. 241(2) Kodeksu pracy

- Zawarcie (również zmiany) układu następuje w drodze **rokowań**.
- Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym **każdą organizację związkową** reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.



Strony Układu Zbiorowego Pracy

Art. 241(23) Kodeksu pracy

- Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera **pracodawca i zakładowa organizacja związkowa**.

Art. 241(24) Kodeksu pracy

- Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:
 - pracodawcy;
 - **każdej** zakładowej organizacji związkowej.



Limity zwolnień w Układzie Zbiorowym Pracy

- Art. 25 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych po 01.01.2019
 - W **układzie zbiorowym pracy** można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej **osób wykonujących pracę zarobkową**.



Art. 241(2) Kodeksu pracy

Strona uprawniona do zawarcia układu **nie może odmówić** żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- w celu zawarcia układu dla pracowników **nieobjętych układem**;
- w celu zmiany układu uzasadnionej **istotną zmianą sytuacji ekonomicznej** bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, **na jaki układ został zawarty**, albo po dniu **wypowiedzenia** układu.



Uczestnictwo organizacji reprezentatywnej

- Warunkiem prowadzenia rokowań układowych jest uczestniczenie w nich **co najmniej jednej reprezentatywnej** zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241(25a). UWAGA NOWELIZACJA
- Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.
- Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, **bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne** organizacje związkowe uczestniczące w rokowaniach.



Reprezentatywność od 1 stycznia 2019 r.

- Ponadzakładowa organizacja związkowa

Reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub

- zrzeszająca co najmniej **15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową** objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
- **zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową**, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.



Reprezentatywność od 1 stycznia 2019 r.

- Zakładowa organizacja związkowa
 - Będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej **8% osób wykonujących pracę zarobkową** zatrudnionych u pracodawcy lub
 - Zrzeszająca co najmniej **15% osób wykonujących pracę zarobkową** zatrudnionych u pracodawcy



Reprezentatywność stycznia 2019 r.

od 1

- Wspólna reprezentacja
 - Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja reprezentatywna, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają **wspólną reprezentację** w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.



Reprezentatywność od 1 stycznia 2019 r.

- Brak wyłonienia wspólnej reprezentacji
 - W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, reprezentatywną zoz jest organizacja zrzeszająca **największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową** zatrudnionych u pracodawcy lub organizacja zrzeszająca co najmniej **15%** osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.



Dokumenty wewnętrzzakładowe

- Uzgodnienia regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową po 1 stycznia 2019 r.
 - regulamin wynagradzania
 - regulamin nagród i premiowania
 - regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
 - planu urlopów lub **regulamin pracy**
 - okres rozliczeniowy
 - wykaz prac nocnych szczególnie niebezpiecznych bądź związanych z wysiłkiem
 - indywidualny rozkład czasu pracy kierowcy

Nowelizacja ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.



Dokumenty wewnętrzzakładowe

- Jeżeli w przypadku powyższych regulaminów i dokumentów
 - Organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza **co najmniej 5% pracowników** zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią 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.
 - Tak samo gdy działa **jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników** zatrudnionych u pracodawcy

Nowelizacja ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.



Obwieszczenie

Obwieszczenie to **jednostronna** decyzja pracodawcy

Na przykład monitoring wprowadza wyłącznie:

- Układ zbiorowy pracy
- Regulamin pracy
- Obwieszczenie



Regulamin wynagradzania

- Art. 77(2) § 1 Kodeksu pracy
Obligatoryjnie
 - Pracodawca zatrudniający **co najmniej 50 pracowników**, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala **warunki wynagradzania za pracę** w regulaminie wynagradzania.



Regulamin wynagradzania

- Mniej niż 50 - fakultatywnie
 - Pracodawca zatrudniający **mniej niż 50** pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, **może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.**



Regulamin wynagradzania

- Obligatoryjnie na wniosek zoz
 - Pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników**, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, **jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.**
 - W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.



Regulamin wynagradzania

- Tymczasowy charakter
 - Regulamin wynagradzania obowiązuje **do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy** lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, **indywidualnych warunków umów o pracę**.



Regulamin wynagradzania

- Uzgodnienie ze związkiem zawodowym
 - Regulamin wynagradzania **ustala pracodawca**. Jeżeli u danego pracodawcy działa **zakładowa organizacja związkowa**, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.
 - Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie **dwóch tygodni** od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.



Dieta z tytułu podróży służbowej poza granicami

- Art. 77(5) § 4 Kodeksu pracy.
 - Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości **niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.**



Główny Inspektorat Pracy

- GPP- 471-4560-22/09/PE/RP
 - Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, **zastępują z mocy prawa** wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
 - Według § 2 art. 241(13) k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze **wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę** lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.



Główny Inspektorat Pracy

- GPP- 471-4560-22/09/PE/RP
 - Jeżeli prawo pracowników do **świadczeń pozapłacowych** wynikało z treści dotychczas obowiązującego regulaminu wynagradzania, to jego **odebranie**, nawet odzwierciedlone w treści zmienionego regulaminu, dla swojej skuteczności wymaga **wypowiedzenia warunków umowy o pracę** lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (względnie porozumienia zmieniającego).



Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

- Podstawa prawna
 - Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. **o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych** (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1316 z późn. zm.).



Przetwarzanie danych osobowych w ramach ZFŚS

Dane osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń zfsś na potrzeby dystrybuowania tychże świadczeń **pracodawca pozyskuje:**

- na podstawie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który stanowi, że **przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat finansowanych ze środków przeznaczonych na działalność socjalną uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej,**
- w związku z art. 6 ust. 1 lit. c RODO, w myśl którego przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem wtedy, gdy jest ono **niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.**



Przetwarzanie danych osobowych w ramach ZFŚS

- Przetwarzanie danych osobowych na potrzeby zfśś **nie wymaga zbierania zgód**, gdyż podstawą przetwarzania danych osobowych jest przepis prawa.
- Efektem odmowy udostępnienia danych przez pracownika będzie **odmowa przyznania wsparcia z ZFŚS**.



Regulamin ZFŚS a RODO

Dostosowanie treści regulaminu wymaga zawarcia w nim następujących informacji:

- **wskazania danych pracodawcy** (pełną nazwę, adres siedziby, NIP), aby było wiadomo, kto jest podmiotem uprawnionym do zbierania danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z zfśś,
- **cel przetwarzania** danych ww. osób – wystarczy tu wskazanie, że dane osób uprawnionych są przetwarzane wyłącznie w celu realizacji uprawnień do uzyskania wsparcia finansowanego ze środków przeznaczonych na działalność socjalną,
- **podstawę prawną przetwarzania danych**, tj. art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w związku z art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 tzw. RODO



Regulamin ZFŚS a RODO

- **czas przechowywania danych**, który powinien być adekwatny do realizacji celu przetwarzania danych osobowych.
- **jakie prawa w zakresie swoich danych osobowych posiada osoba uprawniona do korzystania z zasobów funduszu socjalnego**
 - chodzi tu przede wszystkim o poinformowanie o prawie do uzyskania dostępu do swoich danych, żądania sprostowania lub usunięcia danych albo ograniczenia ich przetwarzania, przenoszenia danych do innego administratora, wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz skargi do organu nadzorczego zajmującego się ochroną danych osobowych, tj. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.



Projekt zmian ustawy o ZFŚS

Na mocy projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z 28 marca 2018 r., znowelizowany ma zostać art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

- **Udostępnienie pracodawcy danych** osobowych osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z Funduszu i ustalenia ich wysokości **ma następować w formie oświadczenia**.
- Pracodawca będzie mógł **żądać udokumentowania** danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.
- Potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.



ZFŚS a RODO

Projekt:

- Do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia, o których mowa w w art. 9 ust. 1 RODO będą mogły być dopuszczone wyłącznie **osoby posiadające pisemne upoważnienie** do przetwarzania takich danych nadane przez pracodawcę. Osoby te będą zobowiązane do zachowania takich danych w tajemnicy.
- Pracodawca będzie mógł przetwarzać dane osobowe 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.
- Pracodawca będzie miał obowiązek **usuwać dane osobowe, których dalsze przechowywanie jest zbędne do realizacji celu.**



Wyjaśnienia GIODO

- W świetle RODO aktualna pozostaje interpretacja GIODO mówiąca o tym, że zakłady pracy są uprawnione poprzez odpowiednie zapisy w regulaminie ZFŚS do obligowania osób chcących otrzymać konkretne wsparcie z funduszu socjalnego do przedstawienia określonych **oświadczeń, zaświadczeń czy innych dokumentów potwierdzających ich sytuację rodzinną, materialną czy życiową.**

Wyjaśnienia GIODO <https://giodo.gov.pl/pl/348/4764>





RAKIEL
Labour and Employment Law

Dziękuję za uwagę

ewa.rakiel@rakiel.com.pl

(+48) 500 039 840

www.rakiel.com.pl