

Poradnik dla pracodawców – część I: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Posted on 2026-09-02

Rozpoczynamy cykl poradników skierowanych do pracodawców. Będziemy w nich prezentować aktualne stanowiska Prezesa UODO dotyczące różnych aspektów ochrony danych osobowych w kontekście zatrudnienia.

Pierwszy poradnik jest poświęcony przetwarzaniu danych osobowych w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Co to jest Zakładowy Fundusz Świadczeń

Socjalnych?

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) to specjalny fundusz tworzony przez pracodawców na wsparcie socjalne pracowników i ich rodzin. Tworzą go środki finansowe gromadzone przez pracodawcę na osobnym rachunku bankowym w celu wykorzystania ich na wsparcie socjalne uprawnionych do tego pracowników.

Zasady funkcjonowania ZFŚS są uregulowane przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (ustawa o ZFŚS)^[1], a w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych w ramach ZFŚS w pełni zastosowanie znajdują przepisy RODO[2].

Utworzenie przez pracodawcę ZFŚS służy realizacji jednego z jego podstawowych obowiązków, którym jest, zgodnie z art. 16 i art. 94 pkt 8 Kodeksu pracy^[3], obowiązek zaspokajania – stosownie do warunków – bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Do utworzenia ZFŚS zobowiązane są:

- jednostki budżetowe – bez względu na liczbę zatrudnionych osób;
- pracodawcy prywatni – zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 osób mogą utworzyć Fundusz dobrowolnie lub wypłacać świadczenia urlopowe uregulowane w art. 3 ust. 4-6 ustawy o ZFŚS.

Ramy wydatkowania środków z ZFŚS wyznacza art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS, definiując działalność socjalną jako usługi świadczone przez pracodawców na rzecz:

- różnych form wypoczynku;
- działalności kulturalno-oświatowej,
- działalności sportowo-rekreacyjnej;

- opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego;
- udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS są:

- pracownicy zakładu pracy oraz ich rodziny,
- emeryci i renciści (byli pracownicy i ich rodziny),
- inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych (art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS).

Krąg beneficjentów może być więc bardzo szeroki – zwłaszcza jeśli pracodawca zdecyduje się grupę beneficjentów rozszerzyć o osoby samozatrudnione oraz osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło lub umowa zlecenia), czy pracowników tymczasowych.

Kto jest administratorem danych przetwarzanych w ramach ZFŚS?

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania pochodzących z niego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym z organizacją związkową[4] albo w sytuacji, gdy u tego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. Pracodawca również administruje środkami ZFŚS[5].

W świetle powołanych przepisów to pracodawca decyduje o celach i sposobach przetwarzania danych osobowych w związku z gospodarowaniem środkami ZFŚS, a zatem jest ich administratorem[6] i jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności tych procesów przetwarzania danych z RODO.

Należy wyraźnie podkreślić, że uzgodnienie regulaminu z organizacją związkową albo z pracownikami wybranymi przez załogę nie implikuje uznania tych podmiotów w tym zakresie również za administratorów lub współadministratorów. Te podmioty nie decydują bowiem o celach i sposobach przetwarzania danych osobowych w ZFŚS.

Jaki jest status i zadania komisji socjalnej?

Pracodawcy często tworzą komisje socjalne, które wspierają ich w wypełnianiu obowiązków w zakresie zaspokajania potrzeb bytowych, kulturalnych i socjalnych pracowników.

Choć ustawa o ZFŚS nie stanowi wprost o komisji socjalnej, pracodawca może zdecydować o jej utworzeniu i określić w regulaminie ZFŚS zasady jej powoływania oraz procedury jej postępowania.

Powołanie komisji socjalnej nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za zarządzanie ZFŚS. Nie ma ona uprawnień decyzyjnych i nie może zamiast pracodawcy prowadzić samodzielnej polityki socjalnej. Komisja socjalna pełni bowiem funkcję doradczą i administracyjną.

Do jej głównych zadań zalicza się:

- pomoc w dysponowaniu środkami ZFŚS;
- tworzenie rocznych planów dochodów i wydatków;
- opiniowanie wniosków o świadczenia socjalne;
- przygotowywanie propozycji podziału dostępnych środków.

W związku z tym komisja socjalna nie jest odrębnym od pracodawcy administratorem danych przetwarzanych w ramach jej funkcjonowania.

Zazwyczaj w skład komisji socjalnej wchodzi:

- pracodawca lub jego wyznaczony przedstawiciel;
- reprezentant pracowników;
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej, o ile została w danej jednostce utworzona.

Członkowie komisji socjalnej, w tym reprezentant pracowników lub przedstawiciel

organizacji związkowej, wykonując swoje zadania, mogą uzyskać dostęp do danych osobowych wyłącznie w celu realizacji zadań ustawowych i regulaminowych ZFŚS. Działają oni na polecenie pracodawcy jako administratora i nie mogą przetwarzać danych osobowych w zakresie wykraczającym poza udzielone przez niego upoważnienie.

Należy podkreślić, że udział przedstawiciela organizacji związkowej w składzie komisji socjalnej nie upoważnia tej organizacji do przetwarzania danych osobowych będących w dyspozycji komisji socjalnej. W związku z tym członek komisji socjalnej, który został wskazany przez organizację związkową, nie może przekazywać organizacji związkowej danych dotyczących indywidualnych osób, z którymi zapoznał się w trakcie prac komisji socjalnej.

W tym kontekście warto dodać, że art. 8 ust. 1b ustawy o ZFŚS wyraźnie wymaga aby do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, były dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Ponadto, osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

W jakiej roli występuje organizacja związkowa?

Realizacja przez pracodawcę zadań socjalnych w ramach ZFŚS wiąże się z udziałem związków zawodowych.

Zgodnie z wspomnianym już art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca ma obowiązek uzgodnienia z zakładową organizacją związkową regulaminu określającego zasady wykorzystania ZFŚS, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i

rodzaje działalności. Oznacza to, że zakładowa organizacja związkowa bierze udział w określeniu istotnych postanowień treści regulaminu ZFŚS, kształtując w ten sposób zasady wykorzystywania ZFŚS u danego pracodawcy. Jednocześnie art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych przewiduje, że przyznawanie świadczeń z ZFŚS jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Nie nadaje on jednak organizacji związkowej uprawnienia do przetwarzania danych indywidualnych osób składających wnioski o świadczenie z ZFŚS. W literaturze przedmiotu wyrażony został pogląd dotyczący interpretacji art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym „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” [7]. W konsekwencji uzgodnienia te obejmują jedynie konkretne mechanizmy i kryteria dystrybucji świadczeń socjalnych wśród pracowników.

Organizacji związkowej przysługują również kompetencje kontrolne w zakresie prawidłowości funkcjonowania ZFŚS. Nie dają one jednak organizacji związkowej podstawy prawnej do żądania dostępu do danych osobowych poszczególnych pracowników, w szczególności w sytuacji ogólnej kontroli wydatkowania środków z ZFŚS. W sytuacji kontroli indywidualnej dostęp do danych pracownika jest możliwy za jego zgodą lub gdy kontrola jest prowadzona z jego inicjatywy[8].

Kogo dotyczą dane

przetwarzane w ramach ZFŚS?

Do osób, których dane są przetwarzane w ramach ZFŚS, należy przede wszystkim zaliczyć osoby uprawnione do korzystania z tego funduszu.

Dodatkowo ze względu na konieczność uwzględnienia przy przyznawaniu świadczeń określonych w regulaminie ZFŚS kryteriów socjalnych może być konieczne przetwarzanie również danych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie z osobą uprawnioną do korzystania z ZFŚS.

Na jakiej podstawie prawnej pracodawca przetwarza dane osobowe w ramach ZFŚS?

Administrator, kierując się zawartą w art. 5 ust. 1 lit. a RODO zasadą zgodności z prawem, musi zapewnić, że każda operacja przetwarzania danych osobowych będzie miała odpowiednią podstawę prawną określoną w art. 6 ust. 1 RODO w odniesieniu do tzw. danych zwykłych lub art. 9 ust. 2 RODO, gdy dotyczy to szczególnych kategorii danych.

W tym kontekście kluczowym dla identyfikacji odpowiedniej podstawy prawnej przetwarzania danych w ZFŚS jest art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, zgodnie z którym przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od

sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu. Z treści cytowanego przepisu wynika, że pracodawca ma obowiązek poznać i ocenić sytuację bytowo-materialną osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z ZFŚS. Z tego obowiązku wynika uprawnienie pracodawcy do żądania od osób uprawnionych podania danych niezbędnych do przeprowadzenia takiej oceny. Jednocześnie art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS przyznaje pracodawcy kompetencję do określenia w regulaminie zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasad przeznaczania środków tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej.

Tym samym podstawami uprawniającymi pracodawców do przetwarzania danych na potrzeby przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z ZFŚS oraz ustalenia ich wysokości są odpowiednio do charakteru danych: art. 6 ust. 1 lit. c lub art. 9 ust. 2 lit. b RODO w związku z cytowanym wcześniej art. 8 ustawy o ZFŚS.

Art. 6 ust. 1 lit c) RODO wskazuje, że przetwarzanie danych jest zgodne z prawem, gdy jest ono niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.

Natomiast art. 9 ust. 2 lit. b) RODO zwalnia z zakazu przetwarzania szczególnych kategorii danych, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile 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. W związku z tym przepisem art. 8 ust. 1b ustawy o ZFŚS wymaga, aby do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, mogły być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są także obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Art. 6 ust. 1 lit. c lub art. 9 ust. 2 lit. b RODO upoważniają pracodawcę do przetwarzania na potrzeby przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z ZFŚS zarówno danych osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS, jak i osób prowadzących z nimi wspólne gospodarstwo domowe.

Oznacza to, że zgoda osoby, której dane dotyczą, nie stanowi właściwej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w ramach działalności ZFŚS, a tym samym nie jest wymagane pozyskiwanie zgody na przetwarzanie danych od osób uprawnionych do świadczenia z ZFŚS lub osób prowadzących z nimi wspólne gospodarstwo domowe.

Jaki jest zakres danych, które

pracodawca może przetwarzać w ramach ZFŚS?

Spełnienie przez administratora jednej z przesłanek legalności przetwarzania danych osobowych, które są wymienione w art. 6 ust. 1 lub art. 9 ust. 2 RODO, a tym samym zrealizowanie zasady zgodności z prawem, nie wyłącza obowiązku dochowania przez niego pozostałych zasad ochrony danych osobowych, w tym przede wszystkim zasady ograniczenia celu i minimalizacji danych. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych w ramach ZFŚS, gdyż ustawa o ZFŚS nie określa precyzyjnie zakresu przetwarzanych danych osobowych, przenosząc ciężar odpowiedzialności na pracodawcę, który powinien to określić w regulaminie ZFŚS.

Podstawowym celem przetwarzania danych osobowych w ramach ZFŚS jest przyznanie ulgowej usługi i świadczenia lub dopłaty z tego funduszu oraz ustalenie ich wysokości. Zgodnie z zasadą minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c RODO), dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne i ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

Art. 8 ustawy o ZFŚS uprawnia pracodawcę do żądania danych niezbędnych do oceny sytuacji osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS, nie określając szczegółowo ich zakresu. Z tego względu to pracodawca musi określić zakres wymaganych danych w regulaminie ZFŚS, pamiętając jednocześnie o konieczności zapewnienia, że nie będzie dochodziło do gromadzenia danych w zakresie szerszym, niż jest to rzeczywiście konieczne dla realizacji celu, w jakim dane te są pozyskiwane.

Ważne jest to, że art. 8 ustawy o ZFŚS wymaga uzależnienia przyznania ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby

uprawnionej do korzystania z tego funduszu, czyli tzw. kryterium socjalnego.

Sąd Najwyższy w wyroku z 20.08.2001 r., I PKN 579/00 248, podkreślił, że ZFŚS „*jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach*”. Z tego względu zasadą jest uzależnienie przyznawania ulgowych świadczeń i wysokości dopłat z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby z niego korzystającej. Przy czym wyjątków od tej zasady nie może nawet wprowadzić regulamin ZFŚS[9].

Konieczność uzależnienia *przyznawania ulgowych świadczeń i wysokości dopłat z ZFŚS* od indywidualnej oceny spełnienia kryterium socjalnego znajduje również odzwierciedlenie w orzecznictwie sądów powszechnych. Dla przykładu, Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 10.10.2013 r. (III AUa 752/13) uznał za niezgodne z ustawą o ZFŚS przyjęte w regulaminie ZFŚS rozwiązanie, zgodnie z którym w razie niezłożenia wniosku i oświadczenia o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej przyznawano jednakowe świadczenie w najniższej wysokości. Sąd Apelacyjny podkreślił, że treść art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS wprowadza związek między wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Im gorsza jest sytuacja osoby uprawnionej, tym świadczenie powinno być wyższe. Prosty podział tych środków oznacza zmianę charakteru wypłaconego świadczenia, którego celem jest wyrównywanie różnic w poziomie życia pracowników. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 20.03.2013 r., III AUa 1188/12, stwierdził, że w regulaminie ZFŚS należy zapewnić, aby ulgowe świadczenia i wysokość dopłat z ZFŚS były przyznawane na podstawie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu.

Należy także odnotować wyrok z 6.10.2008 r., II PK 74/08, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług.

Regulamin ZFŚS może zatem przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych.

Biorąc pod uwagę rodzaj świadczenia oraz kryteria warunkujące jego przyznanie, pracodawca musi zapewnić zgodność z zasadą minimalizacji danych zarówno przy określaniu w regulaminie ZFŚS kryteriów warunkujących przyznanie świadczenia osobie uprawnionej, jak i później przy rozpatrywaniu konkretnych wniosków o udzielenie pomocy socjalnej.

Biorąc pod uwagę konieczność dokonania przez pracodawcę oceny sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, niezbędny zakres danych powinien obejmować informacje umożliwiające taką ocenę. Z pewnością będą to dane dotyczące dochodu uzyskiwanego przez osobę uprawnioną i osoby pozostające z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. Sąd Najwyższy w wyroku z 6.02.2008 r., IIPK 156/07, potwierdził w szczególności, że „możliwe jest przyjęcie średniego dochodu na członka rodziny jako usprawiedliwionego kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu świadczeń socjalnych, bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu”. Dochody powinny obejmować wszystkie źródła ich pozyskania. Jak wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 20.03.2013 r., III AUa 1188/12, przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy brać pod uwagę dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem.

Ponadto zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 21.03.2024 r., III PZP 3/23, „w żaden sposób nie można wykluczyć możliwości skorzystania ze świadczenia przez pracownika, który jest zatrudniony także u innego pracodawcy”, a przetwarzanie danych „o tym, że pracownik

skorzystał ze świadczenia u innego pracodawcy wykraczałoby poza niezbędny zakres danych pobieranych od osób uprawnionych do korzystania ze środków funduszu”.

Pracodawca powinien zapewnić, że zakres żądanych danych jest niezbędny do osiągnięcia celu jakim jest ocena sytuacji socjalnej osoby upoważnionej w odniesieniu do konkretnego świadczenia. Pracodawca w szczególności powinien ocenić czy określone cele można osiągnąć przetwarzając mniejszy zakres danych, a także w jakim zakresie konieczne jest ich udokumentowanie.

Dlatego pracodawca powinien przeprowadzić dokładną analizę czy zakres żądanych danych jest adekwatny, stosowny i ograniczony do tego co niezbędne. Powinno to znaleźć odzwierciedlenie w regulaminie ZFŚS i wykorzystywanych na potrzeby rozpatrywania wniosków o udzielenie świadczenia odpowiednich formularzy.

Jeżeli np. na potrzeby udokumentowania spełnienia określonych kryteriów potrzebny jest PIT małżonka, ustawa o ZFŚS umożliwia pracodawcy jedynie wgląd do dokumentu, ale nie daje prawa do przechowywania jego kopii czy innego utrwalania. Powodowałoby to gromadzenie danych w szerszym zakresie niż jest to niezbędne do celu przetwarzania. PIT współmałżonka to dokument zawierający również, takie dane jak np. nazwa zakładu pracy czy numer PESEL, które nie są niezbędne do potwierdzenia danych przedstawionych w oświadczeniu osoby uprawnionej ani do oceny sytuacji życiowej, rodzinnej czy też materialnej.

Pracodawca powinien również zminimalizować ryzyko przekazywania przez osoby uprawnione do świadczeń z ZFŚS z własnej inicjatywy nadmiarowych danych, np. przy składaniu wniosku o udzielenie zapomogi. W związku z tym pracodawca powinien w regulaminie ZFŚS jasno i precyzyjnie określić, jakie informacje są konieczne do rozpatrzenia wniosku, w tym stworzyć formularze wymagające podania tylko niezbędnego zakresu danych. Natomiast w razie przekazania przez osobę uprawnioną nadmiarowych danych osobowych, pracodawca powinien je niezwłocznie usunąć.

Jakie są źródła danych osobowych?

Osoba uprawniona do świadczenia z ZFŚS jest podstawowym źródłem danych zbieranych w celu oceny spełnienia kryterium socjalnego, gdyż to ona przedstawia oświadczenie o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Oświadczenie osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS (wnioskodawcy) będzie więc źródłem pierwotnym. Dla przykładu może to być:

- oświadczenie o dochodach – pracodawca może żądać informacji o średnim dochodzie miesięcznym na członka rodziny;
- oświadczenie o sytuacji rodzinnej – dane o liczbie osób we wspólnym gospodarstwie domowym, dzieciach (w tym ich wiek i nauka), współmałżonku/partnerze;
- oświadczenie o sytuacji zdrowotnej/losowej – w przypadku wniosków o zapomogi lub dopłaty do leczenia.

Do źródeł wtórnych należy zaliczyć zaświadczenia wystawione przez podmioty zewnętrzne, które mają na celu potwierdzenie złożonych oświadczeń. Przedstawia je na żądanie pracodawcy osoba składająca wniosek o udzielenie świadczenia. Pracodawca może żądać udokumentowania danych zawartych w ww. oświadczeniach (jeśli regulamin ZFŚS tak stanowi), w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Dla przykładu może to być:

- zaświadczenie o dochodach współmałżonka – z zakładu pracy współmałżonka lub z urzędu skarbowego;
- PIT małżonka – pracodawca ma prawo wglądu do PIT-u, aby zweryfikować jego dochód;
- zaświadczenia ze szkoły/uczelni – potwierdzające naukę dzieci (dotyczy dzieci powyżej 18. roku życia);
- orzeczenie o niepełnosprawności – w przypadku wniosków o dofinansowanie z tytułu niepełnosprawności;

- dokumenty potwierdzające sytuację mieszkaniową – w przypadku ubiegania się o pożyczkę na cele mieszkaniowe.

Pracodawca w części może weryfikować oświadczenia składane przez osoby uprawnione do świadczenia z ZFŚS, które są jego pracownikami, na podstawie danych przetwarzanych w działach kadrowo-płacowych, gdyż w stosunku do nich jest instytucją potwierdzającą np. ich wysokość wynagrodzenia. Nie może to się jednak dziać bez woli lub wiedzy osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS.

W jaki sposób należy zbierać dane osobowe i jak je dokumentować?

Zgodnie z art. 8 ust. 1a ustawy o ZFŚS, udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z tego funduszu i ustalenia ich wysokości, następuje w formie oświadczenia. Pracodawca może 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 ZFŚS.

Zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS oświadczenia dotyczące sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej składa osoba uprawniona do świadczeń z ZFŚS. Takie oświadczenie ta osoba składa również w zakresie wymaganych danych dotyczących członków rodziny osoby uprawnionej, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym. Oznacza to, że te osoby nie składają już odrębnych oświadczeń.

Ustawodawca dał pracodawcy prawo do weryfikacji składanych oświadczeń, upoważniając go do żądania udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Takie potwierdzenie może się odbywać w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń.

Jeżeli na potrzeby udokumentowania spełnienia określonych kryteriów przydatny byłby dostęp do różnych dokumentów, np. PIT-u małżonka, to przepisy ustawy o ZFŚS umożliwiają pracodawcy jedynie wgląd do nich, ale nie dają prawa do przechowywania ich kopii czy innego utrwalania. Powodowałoby to gromadzenie danych w szerszym zakresie niż jest to niezbędne do celu przetwarzania. PIT współmałżonka to dokument zawierający również takie dane, jak np. nazwa zakładu pracy czy numer PESEL, które nie są niezbędne do potwierdzenia danych przedstawionych w oświadczeniu pracownika. Dopuszczalne jest jednak sporządzenie notatek zawierających informacje identyfikujące dokumenty, którymi posłużono się do udokumentowania podanych danych osobowych.

Czy należy spełnić obowiązek informacyjny?

Zasada przejrzystości, określona w art. 5 ust. 1 lit. a RODO, nakłada na administratora obowiązek zapewnienia, że przetwarzanie danych osobowych będzie przejrzyste dla osoby, której dane dotyczą. W związku z tym musi ona być poinformowana o przetwarzaniu danych osobowych, a administrator powinien podać jej informacje niezbędne do zapewnienia rzetelności i przejrzystości przetwarzania, uwzględniając konkretne okoliczności i konkretny kontekst przetwarzania danych osobowych (motyw 60 RODO). Przepisy RODO odrębnie regulują realizację obowiązku informacyjnego w sytuacji zbierania danych bezpośrednio od osoby, której dane dotyczą (art. 13), oraz z innych źródeł (art. 14).

Oba przepisy przewidują wyjątki od realizacji obowiązku informacyjnego. Zgodnie z art. 13 ust. 4 RODO, pracodawca będzie zwolniony z realizacji obowiązku informacyjnego wobec osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS, która składa wniosek o takie świadczenie, jedynie wtedy, gdy dysponuje ona już takimi informacjami. Oznacza to, że pracodawca co do zasady jest obowiązany wobec tych osób spełniać obowiązek informacyjny i uwzględnić jego realizację w procedurach określających funkcjonowanie ZFŚS.

Natomiast odmiennie kształtuje się realizacja obowiązku informacyjnego wobec członków rodziny osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS, pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie, gdyż pracodawca nie pozyskuje danych bezpośrednio od nich, lecz od osoby uprawnionej. W takiej sytuacji zastosowanie znajduje art. 14 RODO, który w szerszym zakresie zwalnia administratora z obowiązku informacyjnego. Zgodnie z art. 14 ust. 5 lit. c RODO, administrator jest zwolniony ze spełniania obowiązku informacyjnego w sytuacji, gdy pozyskiwanie lub ujawnianie jest wyraźnie uregulowane prawem (przepisami prawa UE lub prawa państwa członkowskiego, któremu podlega administrator), przewidującym

odpowiednie środki chroniące prawnie uzasadnione interesy osoby, której dane dotyczą. Taki charakter ma art. 8 ustawy o ZFŚS, gdyż określa on zasady pozyskiwania danych o członkach rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie z osobą uprawnioną do świadczenia z ZFŚS. Wobec tego można przyjąć, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku informacyjnego wobec członków rodziny osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS, pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym.

Jak długo przechowywać dane?

Ustawa o ZFŚS przewiduje, że pracodawca w ramach ZFŚS przetwarza dane osobowe (art. 8 ust. 1c):

- przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia czy też dopłaty z tego źródła oraz ustalenia ich wysokości;
- przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń.

Od 4 maja 2019 r. przepisy nakładają na pracodawców obowiązek dokonywania przeglądu danych osobowych zawartych w dokumentacji wytworzonej w ramach prowadzenia ZFŚS – nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania (art. 8 ust. 1d). Pracodawca jest zobowiązany również do usuwania danych osobowych, których dalsze przechowywanie jest zbędne.

Prezes UODO w swych wystąpieniach wielokrotnie podkreślał, że prawidłowe przetwarzanie danych musi mieć charakter ciągły. Dlatego jednorazowa weryfikacja istniejących zasobów informacyjnych jest niewystarczająca. Obowiązek usuwania zbędnych danych osobowych wynika nie tylko z art. 8 ustawy o ZFŚS, lecz także art. 5 ust. 1 lit. e RODO, zgodnie z którym dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do

celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem, że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą („ograniczenie przechowywania”).

Podsumowując, pracodawcy prowadzący ZFŚS muszą dokonywać corocznych przeglądów, aby zweryfikować, czy wciąż przetwarzają jedynie dane niezbędne. Warto dopilnować, aby przegląd dotyczył całości dokumentacji ZFŚS.

O czym należy pamiętać?

^[1] Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288 ze zm.); dalej jako: ustawa o ZFŚS.

^[2] Rozporządzenie 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) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

^[3] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

^[4] Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549).

^[5] Zgodnie z art. 10 ustawy o ZFŚS środkami Funduszu administruje pracodawca.

^[6] Zgodnie z art. 4 pkt 7 RODO „administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania.

^[7] D. Książek, Komentarz do art. 27 ustawy o związkach zawodowych, [w:] K.W. Baran (red.), Zbiorowe prawo zatrudnienia, Warszawa 2024, s. 154.

^[8] Por. M. Miłosz, Kontrola prawidłowości funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez związek zawodowy a kwestia ochrony danych osobowych. Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2025, 32 nr 1: 35-45.

^[9] Por. wyrok SN z 16.09.2009, I UK 121/09.

^[10] Decyzja Prezesa UODO, sygn. akt DS.523.608.2024.

^[11] Decyzja Prezesa UODO, sygn. akt DS.523.2588.2023.