

INSPEKTOR PRACY
Państwowej Inspekcji Pracy
Ogólnego Inspektoratu Pracy w Katowicach
ODDZIAŁ w Rybniku
44-200 Rybnik, ul. 3-go Maja 27
tel. (32) 422 27 24
- 040294 -

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040294-53-K024-Ws01/24



240823133219486040294

Powiatowy Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej
w Rydułtowach i Wodzisławiu Śląskim
z siedzibą w Wodzisławiu Śląskim

wpłynęła dnia 11 WRZ. 2024

4024

dr Cezary Jędrzejek

Rybnik, dnia 30.08.2024 r.

**POWIATOWY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI
ZDROWOTNEJ W RYDUŁTOWACH I
WODZISŁAWIU ŚLĄSKIM Z SIEDZIBĄ W
WODZISŁAWIU ŚLĄSKIM
UL. 26 MARCA 51
44-300 WODZISŁAW ŚLĄSKI**

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 28.06; 3,4,11.07; 9,19,21,22.08.2024 r.

wnoszę o:

1. Terminowe odprowadzanie odpisów na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że Szpital nie odprowadził w ustawowych terminach odpisu na ZFŚS za 2023r. i 2024r.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych zgodnie z art. 5, 13 i 14 na dany rok kalendarzowy, pracodawca przekazuje na rachunek bankowy Funduszu w terminie do dnia 30 września tego roku, z tym że w terminie do dnia 31 maja tego roku przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów, o których mowa w art. 5 ust. 1-3.

2. Podjęcie działań celem niezwłocznego odprowadzenia zaległej kwoty odpisu za 2024r. na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

3. Przeprowadzanie przez Komisję socjalną weryfikacji złożonych wniosków o dofinansowanie do wypoczynku, wyłącznie w razie powzięcia wątpliwości co do wiarygodności danych przedstawionych we wniosku o świadczenie socjalne.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

- § 3 ust. 3 i § 4 ust. 4 Regulaminu ZFŚS,

Uzasadnienie:

Podczas kontroli okazano pismo Dyrektora Szpitala z dnia 03.07.2024r. skierowane do Komisji Socjalnej PPZOZ o treści: „Zgodnie z zapisem § 4 ust. 4 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zwracam się z uprzejmą prośbą o przeprowadzenie weryfikacji Oświadczeń o dochodach wszystkich złożonych wniosków przez pracowników o dofinansowanie do „wczasów pod gruszą” na podstawie przedłożenia przez wniosków rozliczeń podatkowych za rok 2023 tj. PIT, a w przypadku uczących się dzieci – ksera legitymacji.”

Jednocześnie okazano pismo Komisji Socjalnej z dnia 05.07.2024r. (data wpływu: 09.07.2024r.) skierowane do Dyrektora o treści: „W odpowiedzi na pismo z dnia 03-07-2024 r. informujemy iż Komisja Socjalna nie przychyliła się do prośby o przeprowadzenie weryfikacji oświadczeń o dochodach wszystkich złożonych wniosków przez pracowników o dofinansowanie do „wczasów pod gruszą” na podstawie przedłożenia przez wnioskujących rozliczeń podatkowych za rok 2023 i prosi o pilne spotkanie.”

Poinformowano, że w dniu 09.07.2024r. odbyło się spotkanie wszystkich członków Komisji Socjalnej z Dyrektorem ds. Lecznictwa – Jackiem Czaplą, podczas którego Dyrektor podtrzymał stanowisko Dyrekcji oraz przedstawił jego uzasadnienie. W dniu 11.07.2024 r. okazano udostępnioną na stronie intranetowej szpitala informację skierowaną do pracowników o następującej treści: „Zgodnie z zapisem paragraf 4 ust. 4 regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, celem realizacji kryterium socjalnego, o którym mowa w art.8 ust.1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która wiąże zasadę korzystania ze świadczeń ZFŚS z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych, przeprowadzana jest weryfikacja oświadczeń o dochodach wszystkich składanych w 2024 r. wniosków przez pracowników o dofinansowanie do „wczasów pod gruszą” na podstawie przedkładanych przez wnioskujących rocznych rozliczeń podatkowych za rok 2023 tj. zeznanie PIT, dotyczących łącznych dochodów rodziny, a w przypadku posiadania dzieci – potwierdzenie wieku dzieci (np. legitymacji, świadectwo szkolne, karta NFZ, zaświadczenie o uczęszczaniu dziecka do szkoły, akt urodzenia), a w sytuacji uczących się pełnoletnich dzieci przedłożenia dokumentu potwierdzającego udokumentowanie kontynuowania nauki (np. kopia legitymacji, wydruk z indeksu itp.). Osoby, które złożyły już wnioski o dofinansowanie wczasów pod gruszą” będą poproszone o przedłożenie do wglądu ww. dokumentów. Nie będą proszone o przedkładanie dokumentów potwierdzających sytuację materialną osoby, które we wniosku wskazały/wskażą dochód w IV (najwyższym) progu dochodowym. Jednocześnie informuję, że Komisja Socjalna nie będzie gromadzić kopii dokumentów przedstawionych do weryfikacji. Szczegółowych informacji udziela [redacted] (...)” Informacja została podpisana przez p.o. z-cę Dyrektora ds. Lecznictwa - Jacka Czaplę.

Okazano również dokument pn. „Informacja dla pracowników” (bez daty sporządzenia), podpisany przez Dyrektora Szpitala - Cezarego Tomiczek, opublikowany w dniu 14.08.2024r. na stronie intranetowej Szpitala, w którym określono tryb przeprowadzania weryfikacji, tj. wyznaczono dni oraz godziny, w których prowadzona będzie weryfikacja.

Tymczasem, w myśl § 3 ust. 3 stosowanego w Szpitalu Regulaminu ZFŚS - Komisja Socjalna jest zobowiązana do weryfikowania i sprawdzania dokumentów jedynie "w razie potrzeby". Ponadto, zgodnie z § 4 ust. 4 Regulaminu ZFŚS Komisja Socjalna rozpatrująca wnioski o przyznanie świadczenia finansowego ze środków funduszu "w razie jakichkolwiek wątpliwości" co do wiarygodności danych przedstawionych w informacji lub we wniosku, ma prawo żądać od składającego dokumentów potwierdzających te dane (np. legitymacji lub zaświadczenia o uczęszczaniu dziecka do szkoły; decyzji Powiatowego Urzędu Pracy o wysokości pobieranego zasiłku dla bezrobotnych przez współmałżonka lub w przyznaniu mu statusu bezrobotnego bez prawa do zasiłku; decyzji o przyznaniu emerytury, renty lub zasiłku – świadczenia przedemerytalnego wraz z ostatnią waloryzacją; wyroku sądu o rozwodzie bądź separacji; zeznania podatkowego np. PIT-37, PIT-36, PIT-36L itp.)."

Powyższe postanowienie dopuszcza zatem możliwość przeprowadzenia przez Komisję socjalną weryfikacji wyłącznie w razie powzięcia wątpliwości co do wiarygodności danych przedstawionych przez konkretnego pracownika. Postanowienia Regulaminu ZFŚS, w żadnym przypadku nie nakładają na Komisję socjalną obowiązku ani uprawnienia do dokonywania weryfikacji

wiarygodności wszystkich wniosków złożonych przez pracowników, wskazując jednocześnie, że ma to nastąpić "w razie potrzeby" oraz "w razie jakichkolwiek wątpliwości".

4. Wykazanie w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wśród osób uprawnionych do dofinansowania do wypoczynku - również pracowników na urloпах bezpłatnych, członków rodzin pracowników oraz emerytów i rencistów - byłych pracowników i członków ich rodzin.

Podstawa prawna:

- art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),
- § 9 Regulaminu ZFŚS z dnia 31. 03. 2022r. ,

Uzasadnienie:

Podczas kontroli ustalono, że zgodnie z „§ 9. 1. Do korzystania z funduszu uprawnione są następujące osoby:

- a) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w Powiatowym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Rydułtowach i w Wodzisławiu Śląskim z siedzibą w Wodzisławiu Śląskim w całym okresie zatrudnienia (tj. również w okresie wypowiedzenia), bez względu na wymiar czasu pracy z wyłączeniem pracowników w okresie przebywania na urloпах bezpłatnych i innych niż urlop wychowawczy i dłużej niż 30 dni,
- b) pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych,
- c) emeryci i renciści oraz byli pracownicy zakładu, z którymi zakład pracy rozwiązał stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- d) członkowie rodzin osób wymienionych w punkcie „a)” tj.:

•współmałżonkowie,

•dzieci własne i dzieci przysposobione do 18 lat pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej, a jeżeli kształcą się w szkole – do ukończenia nauki ale nie dłużej niż do 25-tego roku życia.”

Ponadto, zgodnie z § 10 lit. b Regulaminu ZFŚS z dnia 31.03.2022r. środki funduszu mogą być przeznaczone na finansowanie krajowego i zagranicznego wypoczynku, tzw. „Wczasy pod gruszą”, w tym: "dopłata do wypoczynku może być przyznana jeden raz w roku w związku z wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego obejmującego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych na wniosek pracownika wraz z kartą urlopową podlegającą potwierdzeniu w Dziale Służb Pracowniczych (Dział Kadr). Złożenie wniosku przez pracownika jest dobrowolne, zaś o terminie wypłaty decyduje data planowanego urlopu (w pierwszej kolejności wypłaty otrzymują osoby, który wykorzystaly urlop, bądź na nim przebywają a następnie zostają rozpatrzone pozostałe wnioski). Termin wypłaty uzależniony jest od stanu środków finansowych na koncie funduszu i może być zrealizowany nie wcześniej niż w miesiącu poprzedzającym urlop. (...).”

Tymczasem, przyznanie prawa do dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie tylko pracownikom, z wyłączeniem emerytów, rencistów i członków ich rodzin oraz pracowników na urloпах bezpłatnych - należy uznać za niedopuszczalne. Pracodawca nie może ograniczać kręgu osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS w sposób niezgodny z ustawą.

Ustawodawca w art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS określił krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z powołanym przepisem 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 prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu.

Uprawnienie do korzystania z Funduszu, ustalone w art. 2 pkt 5 ustawy, przysługuje byłym pracownikom, emerytom i rencistom, wraz z rodzinami i ma charakter ustawowo zagwarantowanego prawa i w przypadku emerytów i rencistów nie jest ono uzależnione od dokonania przez pracodawcę zwiększenia funduszu. Wykładnia literalna powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że jedynie w stosunku do „innych osób” ustawodawca przyznał pracodawcy normę kompetencyjną do uczynienia ich beneficjentami Funduszu.

Ze środków Funduszu mogą zatem korzystać wszystkie osoby uprawnione – przy zastosowaniu jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriów. Pracodawca nie może wyłączyć prawa do ubiegania

się o pomoc socjalną żadnej z ustawowo uprawnionych grup osób, np. emerytów i rencistów, ze względów poza socjalnych, nawet jeśli nie skorzysta z możliwości zwiększenia na nich funduszu. Pozostawanie w kręgu osób uprawnionych do świadczeń z Funduszu nie oznacza jednak gwarancji otrzymania tych świadczeń. Wynika to z faktu, że o realizacji tego prawa nie przesądza bowiem posiadany status pracownika lub emeryta, ale wyłącznie ich faktyczna sytuacja życiowa, rodzinna i materialna (art. 8 ust. 1 ustawy). Oznacza to, że świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczenia i należności, gdyż są zależne jedynie od potrzeb, sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, wielkości środków funduszu przeznaczonych na dany rodzaj świadczeń, a także spełniania formalnych kryteriów przy ubieganiu się o świadczenia socjalne. Ze względu na występujące w praktyce zróżnicowanie sytuacji materialnej poszczególnych osób uprawnionych świadczenia socjalne nie powinny być przyznawane w oparciu o posiadany status pracownika lub emeryta, ale w największym rozmiarze powinny trafiać do osób znajdujących się w obiektywnie najtrudniejszej sytuacji materialnej. Jeśli w praktyce występują przypadki odmiennego traktowania pracowników i emerytów w działalności socjalnej, to należy je uznać za naruszające przepisy.

Analiza powyższego zagadnienia prowadzi do konstatacji, że członkowie rodzin pracowników oraz emeryci i renciści i ich rodziny - są podmiotami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i pracodawca nie może tych osób wykluczyć z prawa do dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie. Samo pozostawanie jednak w kręgu osób uprawnionych do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie oznacza, że aktualizuje się po stronie

pracodawcy obowiązek wypłaty określonego świadczenia, gdyż wypłata ta jest uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej danej osoby.

Niedopuszczalne jest wykluczenie emerytów i rencistów spośród uprawnionych do dopłaty do wypoczynku poprzez uzależnienie prawa do tego dofinansowania od wykorzystania urlopu w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych.

Zgodnie z treścią wskazanego art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Pracodawca, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy, ustala w regulaminie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1-1b, oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej.

Powyższe oznacza, że przyjęte przez pracodawcę kryteria przyznania i dostępności do świadczenia nie mogą być inne aniżeli socjalne, w szczególności nie mogą prowadzić do wykluczenia z możliwości korzystania z danego świadczenia osób ustawowo uprawnionych. Zapisy regulaminu Funduszu, które uzależniają prawo do świadczenia, w związku wypoczynkiem organizowanym we własnym zakresie, od skorzystania z urlopu wypoczynkowego nie mogą dotyczyć, tj. wykluczać co do zasady emerytów i rencistów z prawa do uzyskania tegoż świadczenia. Należy jednak wyraźnie odróżniać socjalne kryteria przyznania świadczenia od warunków

i zasad korzystania ze świadczeń, które są ustanawiane przez pracodawcę w celu zagwarantowania, że administrowanie środkami Funduszu jest transparentne i służy realizacji ustawowych celów, dla których jest on tworzony. Niewykluczone jest więc ustalenie w regulaminie Funduszu, jako warunków i zasad koniecznych do uzyskania świadczenia, wykazu dowodów potwierdzających faktycznie skorzystanie z wypoczynku. Istotne jest jednak aby warunki te były dostosowane do faktycznych oraz prawnych możliwości danej grupy ustawowo uprawnionych, tak aby nie stały się nieuprawnionym kryterium pozbawiającym je danego świadczenia. Reasumując, dopuszczalne wydaje się wprowadzenie w regulaminie Funduszu wymogu udokumentowania faktu skorzystania z wypoczynku (np. bilety, faktury, paragony). Możliwość przeprowadzenia takiej weryfikacji przez pracodawcę przewidział ustawodawca *expressis verbis* w art. 8 ust. 1a zdanie drugie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wymagane dokumenty, na podstawie których ustalane jest prawo do określonego świadczenia, zgodnie z przepisami art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych należy wskazać w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ograniczenia w dostępie do pomocy socjalnej mogą wynikać z przyczyn obiektywnych (np. wyczerpanie środków socjalnych przeznaczonych na dany rodzaj działalności socjalnej lub niespełnianie przez osobę uprawnioną zawartych w regulaminie funduszu obiektywnych kryteriów formalnych przy ubieganiu się o niektóre świadczenia).

5. Zawarcie w regulaminie ZFŚS klauzuli informacyjnej, dotyczącej zasad przetwarzania danych osobowych, o których mowa w rozporządzeniu 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.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2, ust. 1-1b ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),
- art. 13 rozporządzenia 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. z 2016 r. Seria L, Nr 119 Strona 1),

Uzasadnienie:

Kwestie związane z przetwarzaniem danych osobowych w ramach ZFŚS należy ustalać nie tylko na podstawie samego RODO, lecz także zgodnie z ustawą o ZFŚS (ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1352), która 4 maja 2019 r. została znowelizowana ustawą o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679, czyli RODO. Zmieniono art. 8 ustawy dodając ust. 2 o treści: "Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1-1b, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666/2022 r. poz. 854). Zgodnie z § 8 . "1. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. 1a. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z 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 Funduszu. 1b. Do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 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. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm. 3), mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy."

Wprowadzone zmiany w art. 8 ustawy o ZFŚS nie pozostają bez znaczenia dla kształtu regulaminu ZFŚS i sposobu przetwarzania danych osobowych pozyskiwanych w ramach ZFŚS. Aby dostosować proces prowadzenia ZFŚS po 4.05.2019r., pracodawca powinien wprowadzić do regulaminu odpowiednie zmiany, zweryfikować zakres danych zbieranych przy pomocy wniosku o świadczenie, zadbać o spełnienie obowiązku informacyjnego wobec osób, których dane przetwarza, a także dopilnować, aby nie dochodziło do przetwarzania danych, co do których ustalił cel przetwarzania i które zgodnie z ustawą o ZFŚS powinny zostać usunięte.

Przed wszystkim należy uzupełnić regulamin ZFŚS o kwestie dotyczące danych osobowych, które będą przetwarzane. Co do zasady będzie się to sprowadzało do zamieszczenia w nim paragrafu z klauzulą informacyjną, kierowaną do osoby ubiegającej się o świadczenie oraz do osób trzecich, których dane zostały pozyskane za pośrednictwem składającego wniosek o dofinansowanie - co oznacza, że obowiązek informacyjny powinien zostać spełniony zgodnie z treścią art. 13 RODO - 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) z dnia 27 kwietnia 2016 r. (Dz.Urz. UE L Nr 119, str. 1) (zm. Dz.Urz.UE.L 2018 Nr 127, poz. 2).

Obowiązek informacyjny stanowi jeden z fundamentów przejrzystego przetwarzania danych osobowych. Samo wyrażenie przez pracownika zgody na przetwarzanie danych osobowych nie jest wystarczające. W kontekście ZFŚS nabiera on szczególnego znaczenia, gdyż dotyczy nie tylko pracowników, ale często również członków ich rodzin. Zakres informacji dla pracowników powinien obejmować następujące zagadnienia: tożsamość i dane kontaktowe administratora, cele przetwarzania i podstawę prawną, informację o odbiorcach danych, okres przechowywania danych oraz prawa osób, których dane dotyczą.

Należy podkreślić, że w ramach prowadzenia ZFŚS, w ramach wykonywania obowiązków wynikających z prowadzenia ZFŚS pracodawca może udostępniać zewnętrznym podmiotom pozyskane w związku z tym dane. Przykładowo takie dane mogą zostać udostępnione podmiotom do tego uprawnionym na podstawie przepisów prawa, jak PIP, ZUS czy urząd skarbowy. Informacja o odbiorcach danych powinna znaleźć się w treści klauzuli informacyjnej, zgodnie z art. 13 (lub 14) RODO.

6. Uzgadnianie zmian Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z organizacjami związkowymi.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli okazano Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzony w życie zarządzeniem Dyrektora z dnia 31.03.2022r. nr 23/1/2022r. W treści Regulaminu zawarto zapis o uzgodnieniu treści Regulaminu z organizacjami związkowymi. Nie okazano dokumentu potwierdzającego uzgodnienie. Jednocześnie z zastrzeżeń do protokołu kontroli wynika, że od 2012r. w Szpitalu obowiązuje zasada uzgadniania regulaminu ZFŚS oraz zmian do regulaminu - z członkami Komisji Socjalnej, w skład której wchodzi osoby oddelegowane przez organizacje związkowe, jako przedstawiciele związków.

Ponadto, okazano trzy zarządzenia Dyrektora Szpitala w sprawie zmiany regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w tym zarządzenie z dnia 01.03.2023r., zarządzenie nr 39/2023 z dnia 28.04.2023r. i zarządzenie nr 60/2023 z dnia 13.07.2023r. Nie okazano dokumentów potwierdzających uzgodnienie zmian w Regulaminie z organizacjami związkowymi.

Tymczasem, zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, regulamin ZFŚS pracodawca uzgadnia z zakładową organizacją związkową. Z kolei art. 30 ust. 5 ustawy stanowi, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jednocześnie w art. 30 ust. 6 pkt 3 u.z.z. wskazano, że jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają 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.

Na podstawie przedstawionych wyżej przepisów stwierdzić należy, że Regulamin ZFŚS wymaga uzgodnienia z organizacjami związkowymi, a nie z członkami Komisji socjalnej, nawet jeżeli część z członków Komisji została wybrana (oddelegowana) przez organizacje związkowe. Z przepisów wynika ponadto, że w ramach uzgodnień, pracodawca winien przekazać organizacjom związkowym dokument podlegający uzgodnieniu. Ponadto, w przypadku uzgodnienia z

organizacjami związkowymi Regulaminu ZFŚS czy zmian do regulaminu - dla celów dowodowych powinno mieć ono formę pisemną.

Jednostronne wprowadzanie zmian do Regulaminu ZFŚS poprzez wydanie przez Dyrektora zarządzenia, bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi - jest niedopuszczalne, gdyż każda zmiana Regulaminu, jak wynika z przywołanych wyżej przepisów, wymaga uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Zmianę wprowadzoną jednostronnie przez pracodawcę należy uznać za niewiążącą.

W tym miejscu należy przywołać zarządzenie Dyrektora PPZOZ z dnia 28.04.2023r. nr 23/2023 wprowadzające zmianę do Regulaminu w § 4 ust. 5 zastępując w zdaniu pierwszym dotychczasowy zwrot „trzeciego”, zwrotem „najwyższego”. Zarządzenie zostało podpisane przez p.o. Dyrektora Anitę Wardzyk-Kulińską. Jednocześnie, podczas kontroli ustalono, że w przypadku wniosków pracowników zweryfikowanych negatywnie wypłacono świadczenie w postaci "wczasów pod gruszą" naliczone według najwyższego a nie trzeciego progu dochodowego, co należy uznać za nieprawidłowe.

7. Dokonywanie zmian w Regulaminie pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

Podstawa prawna:

- art. 104² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- art. 30 ust. 6 pkt 4, art. 34 ust. 1, art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli okazano Regulamin pracy, w którym ustalono obowiązujące w Szpitalu systemy i rozkłady czasu pracy, w tym określono w § 6 ust. 4 pkt 32 rozkład czasu pracy pracowników Stacji Pogotowia Ratunkowego w Rydułtowach, w następujący sposób: lekarze 8:00 – 15:35, pielęgniarki i ratownicy medyczni: 6:00-13:35, 7:00-14:35, 6:00-18:00, 18:00-6:00.

Jednocześnie, okazano zarządzenie Dyrektora Szpitala z dnia 04.12.2023r. o nr 103/2023 „w sprawie zmiany organizacji pracy w Stacji Pogotowia Ratunkowego w Rydułtowach” o następującej treści:

„§ 1 Z dniem 01.01.2024r. zmienia się dotychczasową organizację pracy w Stacji Pogotowia Ratunkowego w Rydułtowach poprzez zmianę godzin pracy. Dotychczasowe godziny pracy tj. od 6:00 do 19:00 i od 18:00 do 6:00 zmienia się na godziny pracy odpowiednio od 7:00 do 19:00 i od 19:00 do 7:00.

§ 2 Harmonogram pracy dla pracowników Stacji, zatrudnionych w systemie pracy zmianowej i równoważnym – do 12 godzin na dobę – należy planować w czasie obejmującym wyżej wymienione godziny.

§ 3 Zarządzenie wchodzi w życie z mocą obowiązywania od 01.01.2024 r.

Ustalono, że powyższa zmiana Regulaminu pracy w zakresie dotyczącym organizacji czasu pracy w Stacji Pogotowia Ratunkowego w Rydułtowach – nie została uzgodniona z organizacjami związkowymi funkcjonującymi w Szpitalu.

Tymczasem, zgodnie z art. 104² § 1 Kp, Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r. (I PKN 320/2000, OSNP 2002/24/599) - regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej, a co za tym idzie pracownicy winni świadczyć pracę wg rozkładu określonego w Regulaminie pracy, tj. lekarze 8:00 – 15:35, pielęgniarki i ratownicy medyczni: 6:00-13:35, 7:00-14:35, 6:00-18:00, 18:00-6:00.

8. Dokonywanie przeglądu danych osobowych, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania oraz usuwanie danych osobowych, których dalsze przechowywanie jest zbędne.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1d ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli poinformowano, że w Szpitalu nie dokonuje się co najmniej raz w roku kalendarzowym przeglądu danych osobowych (osób uprawnionych do korzystania z Funduszu) - w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania.

Tymczasem, art. 8 ust. 1d ustawy o ZFŚS nakłada na pracodawcę obowiązek corocznego („nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym”) przeglądu danych przetwarzanych w ramach ZFŚS i usuwania danych zbędnych do realizacji celu określonego w ust. 1a i 1c ustawy.

Ustawodawca w art. 8 ust. 1c ustawy określił okres, przez który pracodawca (jako administrator) może przetwarzać dane zebrane na potrzeby prowadzenia ZFŚS. Mianowicie mogą być one przetwarzane przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, dopłaty z ZFŚS oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń.

Wskazany w ustawie o ZFŚS okres niezbędny do dochodzenia roszczeń należy rozumieć jako czas, przez który organ skarbowy (rentowy) może dochodzić roszczeń związanych z przyznaniem świadczenia, tj. 5 lat od zakończenia roku podatkowego, w którym świadczenie zostało przyznane.

Rekomenduje się, aby coroczny przegląd tych dokumentów znalazł odzwierciedlenie w procedurze usuwania danych czy w rejestrze czynności przetwarzania lub innym dokumencie. na podstawie którego dana organizacja usuwa dane osobowe po ustaniu celu przetwarzania danych osobowych (zgodnie z zasadą rozliczalności administrator musi być w stanie wykazać, że przestrzega zasad przetwarzania danych).

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[E.W]

~~STARSZY
INSPEKTOR PRACY SPECJALISTA~~

~~mgr Edyta Włodarczyk-Mandel~~

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić