

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH wyjaśnia

Można wymagać przedłożenia rocznego zeznania podatkowego

Prowadzę własną firmę. Czy dopuszczalne jest żądanie od pracownika przedłożenia rocznego zeznania podatkowego (PIT) w celu wykazania wysokości dochodu na potrzeby zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych pracodawca może gromadzić dane osobowe, jeśli spełni jeden z warunków określonych w art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych (dalej ustawy) w przypadku danych zwykłych (jak np. imię, nazwisko, adres zamieszkania) oraz w art. 27 ust. 2 tej ustawy w odniesieniu do danych szczególnie chronionych (katalog danych objętych szcze-

gólną ochroną określony został w art. 27 ust. 1 ustawy i obejmuje m.in. dane dotyczące stanu zdrowia, nalogów).

W myśl przepisów art. 23 ust. 1 pkt 2 lub art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy wykorzystywanie danych jest możliwe, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Dopuszczalność żądania przez pracodawcę zeznania o wysokości osiągniętego przez pracownika dochodu w roku podatkowym (PIT) w celu potwierdzenia uprawnienia tego pracownika do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFSS), badać należy w oparciu o przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym fun-

duszu świadczeń socjalnych (dalej ustawa o ZFSS) oraz postanowienia regulaminu, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ustawy o ZFSS.

Zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o ZFSS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z jego środków. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej powinny być określone w regulaminie (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFSS).

Przyznanie świadczeń z funduszu, a także ich wysokość

uzależnione są więc od spełnienia przez osobę ubiegającą się o to świadczenie określonych kryteriów socjalnych. Przepisy ustawy o ZFSS nie określają jednak sposobu, w jaki ma nastąpić udokumentowanie ich spełnienia. Uprawnienie pracodawcy do żądania podania stosownych informacji oraz przedłożenia odpowiednich dokumentów uzasadniających przyznanie świadczenia z funduszu powinno zatem znajdować uzasadnienie w regulaminie, o którym mowa powyżej. W jego postanowieniach powinny być sprecyzowane zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz tryb rozpatrywania wniosków o ich przyznanie. Regulamin powinien także

określać, jakie informacje i dokumenty są niezbędne do dokonania oceny, czy osoba ubiegająca się o przyznanie świadczenia z ZFSS spełnia kryteria, od których uzależnia się jego przyznanie.

W wyroku z 8 maja 2002 r. (I PKN 267/2001, OSNP 2004/6/99) Sąd Najwyższy uznał, iż w art. 8 ust. 2 ustawy o ZFSS jest zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z funduszu według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Z tego zaś punktu widzenia nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza za-

kładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie, oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiście staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny.

Podstawa prawna

Art. 8 ustawy z 26 czerwca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.).

opracował

Maciej Kasperowicz