

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH wyjaśnia

Złożenie zaświadczenia o zarobkach nie narusza dóbr osobistych pracownika

Jestem pracownikiem firmy teleinformatycznej. Czy pracodawca może żądać ode mnie przedłożenia rocznego zeznania podatkowego (PIT) w celu wykazania wysokości dochodu na potrzeby Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych?

Pracodawca może gromadzić dane osobowe, jeśli spełni jeden z warunków określonych w art. 23 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm. – 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 szczególną ochroną określony został w art. 27 ust. 1 ustawy i obejmuje m.in. dane dotyczące stanu zdrowia, nalogów).

W myśl art. 23 ust. 1 pkt 2 lub art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy o ochro-

nie danych osobowych wykorzystywanie danych jest możliwe, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnień 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 badać należy w oparciu o przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335, z późn. zm.) oraz postanowienia regulaminu, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z jego



Wojciech Wiewiórowski
generalny inspektor ochrony
danych osobowych

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 ZFŚS).

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 ZFŚS 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 zakładowego funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryteria, od których uzależnia się jego przyznanie.

W wyroku z 8 maja 2002 r. (I PKN 267/01, OSNP 2004/6/99) Sąd Najwyższy uznał, iż w art. 8 ust. 2 usta-

wy o ZFŚS zawarta jest 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 zakładem 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 oczywiste staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny.

opracował **Maciej Kasperowicz**