

## Czy pracodawca może pytać o 500+?

---

Każdy pracodawca ma prawo znać sytuację materialną pracownika pod pewnymi warunkami. Może też uzależniać od niej przyznawanie określonych świadczeń.

Pobieranie 500+ nie może być jednak powodem np. do odmówienia przyznania podwyżki.

### **Świadczenia socjalne w firmie a 500+**

Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te większe, często posiadają wewnętrzny fundusz świadczeń socjalnych. Pracownicy, będący w trudnej sytuacji materialnej mogą otrzymywać pochodzące z niego wsparcie finansowe. Sytuacja materialna może się jednak zmieniać, także dzięki środkom z państwowego programu wsparcia rodziny, popularnie nazywanego 500+.

Ministerstwo rodziny, pracy i polityki społecznej w swoim oświadczeniu poinformowało, że uwzględnianie lub nie uwzględnianie pieniędzy z 500+ przy rozliczeniach Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych (ZFSS) zależy tylko od woli pracodawców. Z takim stanowiskiem nie zgadzają się związki zawodowe, których zdaniem środki otrzymywane z programu, nie powinny wpływać na odebranie rodzinom innych, dotychczas posiadanych źródeł dochodu.

Stanowisko związków nie ma znaczenia w obecnym kształcie prawa. Zgodnie z nim, zasady przyznawania benefitów socjalnych w przedsiębiorstwach zależą wyłącznie od indywidualnych ustaleń pracodawcy z pracownikami. Nadrzędną obowiązującą tu regulacją jest to, że środki mają trafiać do osób w trudnej sytuacji materialnej. Ustawa nie określa jednak dokładnie definicji tej sytuacji. Powinna ona zostać ustalona przez pracodawcę w porozumieniu z organizacją związkową pracowników zakładu pracy lub po prostu z reprezentantem pracowników (jeśli w zakładzie nie ma takiej organizacji). Bardzo często zdarza się, że w zakładzie pracy nie dochodzi do ustalenia, czym jest trudna sytuacja materialna. W wewnętrznym regulaminie przyznawania świadczeń nie ma zatem mowy o tym, czy dodatkowe świadczenia państwowe – takie jak np. 500+ – mają być uwzględniane jako dochód pracownika czy nie.

Pracownik może odmówić pracodawcy ujawnienia informacji na temat pobieranych świadczeń na mocy prawa o ochronie danych osobowych. Trzeba jednak pamiętać, że w takiej sytuacji musi liczyć się z tym, że nie otrzyma wsparcia z zakładu pracy. Przyznanie dodatku socjalnego jest bowiem działaniem dobrowolnym.

### **Kiedy pracodawca NIE może pytać o 500+?**

Abstrahując od tego, czy doliczanie 500+ do dochodów przez ZFSS jest sprawiedliwe czy też nie, trzeba powiedzieć, że jest działaniem całkowicie legalnym. Inaczej sprawa przedstawia się, jeżeli pracodawca uzależnia od faktu pobierania świadczenia przez pracownika także inne, dotyczące go decyzje. Wiedzę zdobytą w celu rozliczania zakładowych funduszy socjalnych można wykorzystać tylko w tym celu. Użycie jej jako argumentu np. za nieprzyznaniem pracownikowi podwyżki jest działaniem niezgodnym z prawem. W tym przypadku pracowników chronią art. 78 § 1 k.p. oraz art. 183c § 1 k.p., które regulują na jakich zasadach powinno być ustalone wynagrodzenie. W przepisach nie ma mowy o sytuacji materialnej pracownika, więc wykorzystanie takiej wiedzy przez pracodawcę przy ustanawianiu stawek jest działaniem bezprawnym. Stanowi także podstawę do uzasadnionych roszczeń ze strony pracownika.

### **Porady prawne w zakresie prawa pracy**

Każdy pracownik, który spotka się z niewłaściwym traktowaniem ze strony pracodawcy może skorzystać z pomocy prawnika w celu ustalenia, czy w jego konkretnym przypadku doszło do naruszenia prawa.

- Czynnością, która może zapobiec ewentualnym przyszłym negatywnym konsekwencjom jest weryfikacja umowy o pracę. Pomoc prawna w tym zakresie polega na ustaleniu, czy podpisywane zobowiązanie jest korzystne dla pracownika i czy nie obarcza go dodatkową odpowiedzialnością lub nie naraża na potencjalne straty. – mówi Magdalena Grzybowska z kancelarii [MgLex](http://MgLex). – Z podobnej pomocy może skorzystać również pracodawca. W tym przypadku chodzi o skonstruowanie treści umowy, zgodnej z kodeksem pracy, która będzie wolna od potencjalnych

przyszłych roszczeń ze strony pracowników. – dodaje radca prawny.

Relacje na linii pracodawca-pracownik w niektórych kwestiach bywają skomplikowane. Pamiętajmy, że podawanie pracodawcy informacji na temat sytuacji materialnej jest działaniem dobrowolnym. Pracodawca nie może zmuszać do ujawnienia takich informacji, ale może uzależnić od ich otrzymania przyznanie świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Jest to jednak jedyna sytuacja, w której dane te mogą zostać wykorzystane.

---

Autor: bob1897

Przedruk ze strony: <http://www.mglex.pl/prawo-pracy/item/120-czy-pracodawca-moze-pytac-o-500>

Artykuł pobrano ze strony [eioba.pl](http://eioba.pl)