



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy pracodawca może przekazać imienną listę pracowników związkowi zawodowemu planującemu ogłoszenie strajku zakładowego?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, bowiem jej posiadanie może być związkowi niezbędne do ustalenia, czy w głosowaniu dotyczącym strajku wzięła udział co najmniej połowa załogi, do czego zobowiązują wprost przepisy prawa.

UZASADNIENIE: _____

Kwestię udostępniania przez pracodawcę danych osobowych pracowników związkowi zawodowemu należy rozpatrywać przede wszystkim w kontekście przepisów szczególnych w stosunku do ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.), a zwłaszcza ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.). Ustawa o związkach zawodowych określa zasady prowadzenia działalności związkowej, w tym uprawnienia i obowiązki zarówno związku zawodowego, jak i pracodawcy. Jej przepisy nie precyzują jednak, o udostępnieniu jakich konkretnie danych pracowników należy mówić w kontekście prowadzenia działalności związkowej. Jedynie art. 28 ustawy stanowi, że na żądanie związku zawodowego pracodawca jest zobowiązany udzielić informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Takie ujęcie omawianej kwestii w obowiązujących przepisach prawa uniemożliwia sformułowanie ogólnej zasady określającej zakres danych, które mogłyby być udostępniane w każdym przypadku. Powinien on być precyzowany każdorazowo w indywidualnej sprawie z uwzględnieniem wszystkich zaistniałych w niej okoliczności. Zasady organizacji strajku zakładowego zaś zostały określone w rozdziale 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU nr 55, poz. 236 ze zm.). Jej art. 20 ust. 1 stanowi, że strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Można zatem uznać, że pracodawca ma prawo przekazać imienną listę pracowników związkowi zawodowemu planującemu ogłoszenie strajku zakładowego. Jej posiadanie bowiem może być niezbędne związkowi, aby ustalić, czy w głosowaniu dotyczącym strajku wzięła udział co najmniej połowa załogi. Podstawą prawną legalizującą udostępnienie przez pracodawcę związkowi zawodowemu imiennej listy pracowników są zatem art. 28 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Jest to zarazem zgodne z ustawą o ochronie danych osobowych, w myśl której przetwarzanie danych osobowych (w tym ich pozyskiwanie czy udostępnianie) jest dopuszczalne, gdy jest niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2).

PYTANIE: _____

Czy na wystawianej przedsiębiorcy fakturze VAT może być umieszczony numer dowodu osobistego jego pracownika, upoważnionego do odbioru tego dokumentu?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, ponieważ przepisy prawa wprost określają, jakie dane powinna zawierać faktura i co do zasady nie należy umieszczać na niej innych informacji o sprzedawcy i nabywcy albo o osobach z nimi związanych.

UZASADNIENIE:

Szczegółowe zasady wystawiania faktur, dane, które powinny one zawierać, oraz sposób i okres ich przechowywania reguluje rozporządzenie Ministra Finansów z 28 marca 2011 r. w sprawie zwrotu podatku niektórym podatnikom, wystawiania faktur, sposobu ich przechowywania oraz listy towarów i usług, do których nie mają zastosowania zwolnienia od podatku od towarów i usług.

Jego przepisy (§ 5 ust. 1) określają wprost, że faktura stwierdzająca dokonanie sprzedaży (faktura VAT) powinna zawierać co najmniej:

- imiona i nazwiska lub nazwy bądź nazwy skrócone sprzedawcy i nabywcy oraz ich adresy,
- numery identyfikacji podatkowej sprzedawcy i nabywcy,
- numer kolejny faktury oznaczonej jako „FAKTURA VAT”,
- dzień, miesiąc i rok wystawienia faktury, a w przypadku gdy data ta różni się od daty sprzedaży, również datę sprzedaży; w przypadku sprzedaży o charakterze ciągłym podatnik może podać na fakturze miesiąc i rok dokonania sprzedaży, pod warunkiem podania daty wystawienia faktury,
- nazwę (rodzaj) towaru lub usługi,
- miarę i ilość sprzedanych towarów lub zakres wykonanych usług,
- cenę jednostkową towaru lub usługi bez kwoty podatku (cenę jednostkową netto),
- wartość towarów lub wykonanych usług, których dotyczy sprzedaż, bez kwoty podatku (wartość sprzedaży netto),
- stawki podatku,
- sumę wartości sprzedaży netto towarów lub wykonanych usług z podziałem na poszczególne stawki podatku i zwolnionych od podatku oraz niepodlegających opodatkowaniu,
- kwotę podatku od sumy wartości sprzedaży netto towarów (usług), z podziałem na kwoty dotyczące poszczególnych stawek podatku,
- kwotę należności ogółem wraz z należnym podatkiem.

Ponadto w zależności od rodzaju towaru, w związku ze sprzedażą którego jest wystawiana faktura, bądź od tego, co stanowi podstawę faktury (np. marża), zakres informacji podawanych na fakturze może się zmieniać, ale informacje te nie dotyczą danych osobowych. Żaden przepis powołanego rozporządzenia zaś nie wymienia numeru dowodu osobistego pracownika firmy upoważnionego do odbioru faktury VAT jako danej, która może być na niej zamieszczona. Powołane rozporządzenie określa, jakie dane powinna zawierać faktura VAT i co do zasady nie należy rozszerzać zamieszczonych na niej informacji o sprzedawcy czy nabywcy, np. o informacje dotyczące ich pracowników.

Nie negując tego, że kontrahent przedsiębiorcy powinien znać dane osobowe (w tym numer dowodu osobistego) jego pracownika upoważnionego do odbioru faktur, chociażby w celu weryfikacji jego tożsamości, to nie wynika z tego, iż ma prawo zamieszczać je na fakturze.

Rozpatrując tę sprawę w kontekście przepisów ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, należy wskazać, że podstawą przetwarzania danych osobowych na potrzeby wystawienia faktury jest przesłanka wskazana w art. 23 ust. 1 pkt 2. Zgodnie z jego brzmieniem przetwarzanie danych osobowych jest legalne, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa – w tym przypadku powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Finansów.

W związku z powyższym należy przyjąć, że faktura VAT, stanowiąca dowód dokonanej sprzedaży, to swoisty rodzaj umowy pomiędzy dwoma podmiotami, a to, jakie informacje powinna zawierać, określają przepisy prawa. Nie ma więc podstaw, aby zamieszczać na niej dodatkowe dane, takie jak np. numer dowodu osobistego pracownika jednego z tych podmiotów, gdyż nie jest to niezbędne ani do zawarcia umowy, ani do potwierdzenia, że została ona we właściwy sposób wykonana.

Porady i wskazówki – www.giodo.gov.pl