



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



#### PYTANIE: \_\_\_\_\_

Czy pracodawca zatrudniający kierowców przewożących towar ma prawo – dla lepszej identyfikacji osób, którym go wydano – zamieszczać w liście przewozowym numer ich dowodu osobistego?

#### ODPOWIEDŹ: \_\_\_\_\_

Nie. Jeśli przewóz ma charakter krajowy lub odbywa się w ramach Unii Europejskiej. Przepisy prawa polskiego wprost określają, jakie informacje zamieszcza się w liście przewozowym. A zatem nie ma podstaw prawnych, aby były na nim inne dane osobowe.

#### UZASADNIENIE: \_\_\_\_\_

To, jakie informacje nadawca zamieszcza w liście przewozowym, wynika wprost z art. 38 ust. 2 ustawy z 15 listopada 1984 r. Prawo przewozowe (DzU z 2000 r. nr 50, poz. 601 ze zm.). Stanowi on, że w liście przewozowym nadawca zamieszcza: nazwę i adres nadawcy, jego podpis oraz określenie placówki przewoźnika zawierającej umowę, miejsce przeznaczenia przesyłki oraz nazwę i adres odbiorcy, określenie rzeczy, masy, liczby sztuk przesyłki, sposobu opakowania i oznaczenia, inne wskazania i oświadczenia, wymagane albo dopuszczone zgodnie z przepisami ze względu na warunki danej umowy lub sposób rozliczeń.

Przepisy prawa polskiego, regulując treść listu przewozowego, nie przewidują jednocześnie konieczności wpisywania w nim numeru dowodu osobistego kierowcy ani innych danych osobowych osoby fizycznej niebędącej jednocześnie przewoźnikiem w rozumieniu ustawy. Skoro ustawodawca nie uznał umieszczenia numeru dowodu osobistego w treści listu przewozowego za niezbędne, to brak jest podstaw do tworzenia takich rozwiązań. Tym bardziej że, w myśl art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, nikt nie może być zobowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że posługiwanie się przez pracodawcę numerem dowodu osobistego pracownika jest możliwe jedynie w sytuacji, gdy przewidują to – zarówno pod względem zakresu, jak i celu – przepisy prawa pracy.

Należy pamiętać, że powyższa interpretacja może ulec pewnym zmianom w sytuacji, gdy przewóz ma charakter międzynarodowy lub gdy jest częścią, wykonywanego na podstawie jednej umowy, przewozu dokonywanego przy wykorzystaniu więcej niż jednego środka różnych gałęzi transportu (przewóz multimodalny lub współmodalny).

W pierwszym przypadku znajdą bowiem z reguły zastosowanie również przepisy konwencji o umowie międzynarodowego przewozu drogowego towarów (CMR) i protokół podpisania sporządzone w Genewie 19 maja 1956 r. (DzU z 1962 r. nr 49, poz. 238 ze zm.). Ważną rolę mogą odgrywać również wymagania krajowe statuowane przez przepisy krajów, przez których terytorium przewozi się dany typ towaru. W niektórych przypadkach (niektóre porządki prawne i niektóre rodzaje towaru) wymagane może być zamieszczenie danych identyfikujących kierowcę w liście przewozowym lub innych dokumentach potrzebnych ze względu na przepisy celne, podatkowe, administracyjne (np. zezwolenia na obrót przedmiotami niebezpiecznymi lub świadectwa odprawy celnej). W przywołanych przypadkach z reguły dokumentem identyfikującym kierowcę będzie nie dowód osobisty, lecz paszport.

Jeśli zaś przewóz ma charakter multimodalny (lub współmodalny) wymagania szczególne mogą wynikać zarówno z konwencji międzynarodowych, jak i z porozumień samoregulacyjnych lub z przyjętych zwyczajów handlowych. W stosowanych w Europie dokumentach nie pojawia się jednak obowiązek ujawniania danych kierowcy niebędącego samodzielnie przewoźnikiem w rozumieniu międzynarodowego prawa przewozowego (czyli np. pracownika

zatrudnionego przez przewoźnika). Taki obowiązek nie pojawia się również w innych dokumentach zbliżonych do listów przewozowych, takich jak konosamenty czy elektroniczne zapisy transportu.

**PYTANIE:** \_\_\_\_\_

Czy pracodawca ma prawo pozyskać od związku zawodowego zbiorczą informację o wymienionych z imienia i nazwiska pracownikach, których będą dotyczyć zmiany kadrowe, a korzystają oni z obrony tego związku?

**ODPOWIEDŹ:** \_\_\_\_\_

Tak, takie żądanie pracodawcy mieści się w granicach upoważnienia zawartego w przepisach prawa.

**UZASADNIENIE:** \_\_\_\_\_

Przesłanki dopuszczające przetwarzanie danych osobowych zostały określone w art. 23 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Zgodnie z pkt 2 tego przepisu przetwarzanie danych jest dopuszczalne, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Należy podkreślić, że stosownie do art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w świetle której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Przepisem przewidującym współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi jest np. art. 38 k.p., zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Przepisy art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23<sup>2</sup> k.p. są zatem podstawą uprawniającą pracodawcę do pozyskiwania informacji, który z jego pracowników korzysta z obrony związku zawodowego. Jest to jednak dopuszczalne jedynie wtedy, gdy pracodawca ma zamiar konkretnemu pracownikowi wypowiedzieć warunki pracy i płacy lub rozwiązać z nim umowę o pracę. Natomiast brak jest podstaw do pozyskiwania takich danych w odniesieniu do wszystkich pracowników, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem wypowiedzenia im warunków zatrudnienia lub rozwiązania z nimi umów o pracę.

A zatem, jeśli pracodawca wskazał konkretnych pracowników, w stosunku do których ma zamiar dokonania czynności wymagających konsultacji z reprezentującą ich organizacją związkową, to ten sposób realizacji obowiązku określonego w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie narusza przepisów o ochronie danych osobowych. Nie można bowiem stwierdzić braku celowości pozyskiwania danych lub też braku ich adekwatności w stosunku do celu, w którym są zbierane. Należy jednocześnie zaznaczyć, że z punktu widzenia przepisów o ochronie danych osobowych nie jest istotne, czy pracodawca występuje o informację dotyczącą korzystania z obrony organizacji związkowej odnośnie do pojedynczego pracownika czy o informację odnośnie do wszystkich pracowników, w stosunku do których ma zamiar dokonania czynności wymagających konsultacji. Potwierdza to wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 28 października 2009 r. (II SA/Wa 16/09).