



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

Michał Serzycki

Warszawa, dnia 19 maja 2009 r.

DOLiS/DEC- 400/09

dot. DOLiS-440-60/09

DECYZJA

Na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.), art. 12 pkt 2, art. 18 ust. 1 pkt 6, art. 22 w związku z art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie przetwarzania przez Bank danych osobowych osób w nim zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz umów cywilno-prawnych, dotyczących ich relacji rodzinnych i osobistych z innymi osobami zatrudnionymi w Banku,

nakazuję Bankowi przywrócenie stanu zgodnego z prawem w procesie przetwarzania danych osobowych osób w nim zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz umów cywilno-prawnych poprzez usunięcie danych osobowych dotyczących relacji rodzinnych i osobistych tych osób z innymi osobami zatrudnionymi w Banku.

Uzasadnienie

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, zwany dalej także Generalnym Inspektorem, uzyskał informację, iż w Banku, zarządzeniem Dyrektora Generalnego Banku został wprowadzony obowiązek informowania przez osoby w nim zatrudnione na podstawie umów o pracę oraz umów cywilno-prawnych o relacjach rodzinnych i osobistych z innymi osobami zatrudnionymi w Banku na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilno-prawnej, według oświadczenia o powiązaniach rodzinnych i osobistych stanowiącego załącznik do ww. zarządzenia.

W związku z powyższym Generalny Inspektor wszczął w niniejszej sprawie postępowanie administracyjne z urzędu.

W udzielonych wyjaśnieniach Bank, powołując się na przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz. U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665 ze zm.), w szczególności jej art. 9-9f, wskazał, że: „(...) celem pozyskiwania informacji, o których mowa powyżej jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa funkcjonowania Banku jako instytucji zaufania publicznego od strony organizacyjno-formalnej, polegające na unikaniu sytuacji, w których pracownicy powiązani ze sobą w jakikolwiek sposób mogą poprzez wspólne działanie (jako pracownicy tej samej jednostki organizacyjnej lub oddziału operacyjnego Banku) narazić Bank na ryzyko utraty reputacji w zakresie obsługi Klientów lub strat finansowych”. Poinformowano, że: „Dane pozyskane w drodze oświadczeń składanych przez pracowników są archiwizowane w Departamencie Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a przetwarzaniu danych podlega jedynie fakt złożenia oświadczenia przez pracownika i jego zawartości pod kątem posiadania lub nieposiadania powiązań rodzinnych (...). Złożenie oświadczenia jest dobrowolne, a niezłożenie oświadczenia nie rodzi żadnych skutków dla zatrudnionych w Banku”. Do pisma Banku dołączono kopię zarządzenia Dyrektora Generalnego Banku z dnia 30 lipca 2007 r. w sprawie obowiązku informowania o powiązaniach rodzinnych i osobistych, z załącznikiem „Oświadczenie o powiązaniach rodzinnych i osobistych”, w którym, jak wyjaśnił Bank, osoby składające oświadczenie wskazują „wyłącznie imię i nazwisko osoby powiązanej jak również jednostkę organizacyjną, w której dana osoba wykonuje pracę”. Złożono również kopię stosowanej w Banku „Polityki ws. spokrewnionych pracowników. Wydanie III. 29/03/2007”, wyjaśniając, że nakłada ona na Bank obowiązek „systematycznego raportowania wskaźnika (bez żadnych danych osobowych) stanowiącego stosunek pracowników zatrudnionych (...) do pracowników zatrudnionych i posiadających jakiekolwiek powiązania rodzinne i osobiste”. Wskazano, że ww. zarządzenie Dyrektora Generalnego Banku „wynika bezpośrednio z powyższego obowiązku”.

Mając na uwadze powyższe Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył, co następuje:

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) określa zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych oraz prawa

osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być przetwarzane w zbiorach danych (art. 2 ust. 1). Z definicji zawartej w art. 7 pkt 2 tej ustawy wynika, że przez przetwarzanie danych osobowych stosownie do rozumie się jakiejkolwiek operacje wykonywane na tych danych, takie jak m.in. zbieranie, utrwalanie, przechowywanie. Przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem jedynie wówczas, gdy ich administrator legitymuje się posiadaniem co najmniej jednej z przesłanek określonych w art. 23 ust. 1 ustawy. Przepis ten stanowi, że przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy: 1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych, 2) jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, 3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą, 4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego, 5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że zarządzeniem Nr 24/2007 Dyrektora Generalnego Banku z dnia 30 lipca 2007 r. wprowadzono obowiązek informowania przez osoby w nim zatrudnione na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych o relacjach rodzinnych i osobistych z innymi osobami zatrudnionymi w Banku na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej, według oświadczenia o powiązaniach rodzinnych i osobistych stanowiącego załącznik do ww. zarządzenia.

W związku z wyjaśnieniem Banku, iż „złożenie oświadczenia jest dobrowolne, a niezłożenie oświadczenia nie rodzi żadnych skutków dla zatrudnionych w Banku”, podnieść należy, że - jak wskazuje się w literaturze przedmiotu - wówczas gdy zbierającym i przetwarzającym dane osobowe (administratorem) jest pracodawca, zaś zgody udziela pracownik, powstają wątpliwości co do swobodnego, nieskrępowanego podjęcia decyzji i wyrażenia woli w sprawie zgody. Chodzi o to, że istniejący stosunek podporządkowania, poddanie się pracownika poleceniom kierowniczym powodują, że pracownik nie będzie raczej odmawiał swej zgody. Powoływanie się na tę przesłankę legalizacyjną powinno być ograniczone do sytuacji, gdy pracownik ma w tej kwestii rzeczywiście wolny wybór i może wycofać swoją zgodę bez niebezpieczeństwa powstania niekorzystnych dla siebie skutków. Z uwagi na wskazane wątpliwości w przedmiocie swobody wyrażenia zgody przez pracowników ogólną podstawę, na jakiej powinno się opierać żądanie przez pracodawcę od pracowników podania danych osobowych, stanowi art. 22¹ Kodeksu pracy. (patrz J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz „Ochrona danych osobowych. Komentarz”, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007, 4. wydanie, s. 441-2).

Zgodnie z art. 22¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie

podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko (pkt 1), imiona rodziców (pkt 2), datę urodzenia (pkt 3), miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) (pkt 4), wykształcenie (pkt 5), przebieg dotychczasowego zatrudnienia (pkt 6). Stosownie do § 2 tego przepisu pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także: innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (pkt 1), numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (pkt 2). Jak stanowi § 4 ww. ustawy, pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Stosownie do § 5 tej ustawy w zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

Art. 22¹ Kodeksu pracy dotyczy żądania przez pracodawcę od kandydata i pracownika podania danych. Jako podstawę prawną dopuszczalności przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracowników wskazać należy przepisy prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych). Pracodawca został zobligowany w art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy do prowadzenia dokumentacji zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm.). Mając na uwadze, że w dokumentacji osobowej pracowników prowadzonej w oparciu o przepisy art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy i ww. rozporządzenia mieści się znacznie więcej danych osobowych niż te, których pracodawca może żądać na podstawie art. 22¹ Kodeksu pracy, stwierdzić należy, że dane wskazane w ww. rozporządzeniu stanowią dane, których obowiązek podania wynika z odrębnych przepisów w myśl art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy.

Wskazać należy, że wyłączenie stosowania mocą art. 22¹ § 5 Kodeksu pracy przepisów ustawy o ochronie danych osobowych dotyczy jedynie żądania, o którym mowa w art. 22¹ Kodeksu pracy, natomiast nie obejmuje innych kwestii odnoszących się do przetwarzania i ochrony danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych znajduje zatem zastosowanie do dotyczących przetwarzania danych osobowych okoliczności innych niż uprawnienie do żądania podania katalogu danych wyznaczonego przez ustawodawcę. Uprawnienie do żądania podania wskazanych w nim danych, a w konsekwencji do ich przetwarzania wynika z przepisów kodeksu pracy i wyłącza tym samym możliwość powoływania się na przesłanki wymienione w ustawie o ochronie danych osobowych, które mogłyby legalizować takie czynności. Z tego względu, że żądanie podania tych danych jest dopuszczalne wyłącznie na podstawie regulacji kodeksowej, nie znajdują zastosowania

przesłanki wymienione w art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, w tym zgoda osoby, której dane dotyczą.

Zaznaczyć należy, że art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy jest przepisem szczególnym wobec ustawy o ochronie danych osobowych, a ustawodawca uzależnił w nim prawo żądania podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2 od uregulowania obowiązku ich podania w odrębnych przepisach. Oznacza to, że jedynie przepis prawa stanowi podstawę zbierania takich danych. Natomiast gdy kwestia udostępnienia pracodawcy tych innych danych nie jest uregulowana przepisem prawa, to pracodawca nie może zażądać ich podania, nawet gdyby pracownik wyraził na to zgodę na piśmie.

Wskazać należy, że w wyroku z dnia 27 listopada 2008 r. (sygn. akt II SA./Wa 903/08) Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie stwierdził, że przepis art. 22¹ § 5 Kodeksu pracy oznacza, że „w zakresie innych danych pracowniczych, niż wymienione w art. 22¹ § 1-4 kp, zastosowanie mają przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Wpływa z tego następujący wniosek: pracodawca żąda jedynie tych danych, które wymaga od pracownika prawo pracy i pracodawca może żądać od pracownika także danych, które wymagane są przez inne przepisy prawa”. Sąd uznał, że poprzez art. 22¹ § 5 Kodeksu pracy pracodawca może gromadzić także inne dane osobowe pracownika, o ile spełniona zostanie choćby jedna z przesłanek legalizujących ich przetwarzanie. W ocenie sądu stosunek obu regulacji wskazuje, że jeśli chodzi o inne dane pracownika, ich pobieranie i gromadzenie co do zasady nie jest zabronione, lecz musi się odbywać z poszanowaniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Zdaniem sądu: „Nie można wobec tego przyjąć, że normy prawa pracy zapewniają dalej idącą ochronę informacji o pracowniku, aniżeli ustawa o ochronie danych osobowych, gdyż to właśnie w świetle jej przepisów winna być prowadzona kontrola prawidłowości przetwarzania innych danych, niż wymienione w art. 22¹ § 1-4 kp”.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że okoliczności dotyczące życia pracownika, o których mowa w przepisach Kodeksu pracy, dzieli się na cztery sfery: identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji, numer PESEL), sfery pracy (wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia), sfery prywatnej (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu; a także imiona i nazwiska dzieci) oraz sfery osobistej. Informacje o pracowniku należące do sfery osobistej ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, z wyjątkiem sytuacji gdy przepis szczególny na to zezwala, czyli gdy obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. (M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński „Kodeks pracy. Komentarz”, Warszawa 2008, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, wydanie IX).

Mając na uwadze podnoszone przez Bank argumenty, przemawiające w jego ocenie za wprowadzeniem przedmiotowego zarządzenia i przetwarzaniem danych osobowych pracowników

pozyskanych za pomocą oświadczenia stanowiącego załącznik do zarządzenia, należy podkreślić, że podstawy do pozyskiwania przez Bank jako pracodawcę wskazanych informacji o pracowniku nie mogą stanowić powoływane przez Bank przepisy Prawa bankowego, dotyczące funkcjonowania w banku systemu zarządzania, obejmującego co najmniej system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej (nota bene zgodnie z art. 9c ust. 1 pkt 3 tej ustawy celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniające się do zapewnienia zgodności działania banku z przepisami prawa [podkr. GIODO] i regulacjami wewnętrznymi). Należy zaznaczyć, że przepisami prawa, do których przestrzegania Bank jest zobowiązany, są nie tylko przepisy Prawa bankowego, ale również ustawy o ochronie danych osobowych.

Warto podkreślić, że źródło ochrony danych osobowych stanowią przepisy ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483). W myśl art. 51 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji o osobie określa ustawa. Dyspozycję tego przepisu wypełnia właśnie ustawa o ochronie danych osobowych. Ponadto, stosownie do art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Podnieść należy, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 24 czerwca 1997 r., uznając konstytucyjną rangę prawa do prywatności, podkreślił, że nie ma ono charakteru absolutnego i może podlegać ograniczeniom. Konieczne jest jednak, by ograniczenia te formułowane były w sposób czyniący zadość wymaganiom konstytucyjnym. Oznacza to m.in., że ograniczenie prawa bądź wolności może nastąpić tylko jeżeli przemawia za tym inna norma, zasada lub wartość konstytucyjna, a stopień tego ograniczenia musi pozostać w odpowiedniej proporcji do rangi interesu, któremu ograniczenie to ma służyć. (orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 czerwca 1997 r., sygn. akt K. 21/96). Z powyższego wynika jednoznacznie, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych odzwierciedlają konstytucyjne prawo każdej jednostki do ochrony prywatności, tj. prawa do ochrony danych osobowych.

W myśl art. 26 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych administrator przetwarzający dane obowiązany jest dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem (pkt 1), zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i nie poddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami (pkt 2), merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane (pkt 3). Wyrażona w ostatnim z ww. punktów zasada adekwatności oznacza, że „swym rodzajem i swą treścią dane nie powinny wykraczać poza potrzeby wynikające z celu ich zbierania”, (J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, „Ochrona danych osobowych ...”, s. 507-508). Adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga pomiędzy uprawnieniem osoby do dysponowania swoimi danymi a interesem administratora danych. Administrator danych nie może w żaden sposób stawiać

swego interesu ponad dobro osoby, której dane przetwarza. Równowaga będzie zachowana, jeżeli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim dane są przez niego przetwarzane. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że z tego przepisu wynika zwłaszcza zakaz zbierania danych o większym, niż uzasadniony tym celem, stopniu szczegółowości.

Pracodawca może zatem zbierać dane osobowe tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne dla osiągnięcia celów zatrudnienia (celem, dla którego dane są zbierane, jest uzyskanie informacji, czy osoba ubiegająca się o stanowisko, posiada wymagane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności). W tym kontekście zbieranie informacji o relacjach rodzinnych i osobistych nie jest uzasadnione charakterem stosunków łączących pracownika z pracodawcą. Porównując korzyści, jakie Bankowi może przynieść pozyskiwanie i przetwarzanie tych danych, ze szkodami w postaci naruszenia konstytucyjnych praw osób, których dane dotyczą, stwierdzić należy, że przy wprowadzeniu ww. zarządzenia nie została zachowana zasada adekwatności. Stopień ograniczenia prywatności osób wymienionych w załączniku do tego zarządzenia oraz wskazanych w aneksie do „Polityki ws. spokrewnionych pracowników”, jak i samych pracowników Banku w zakresie ich relacji rodzinnych i osobistych nie odpowiada warunkom proporcjonalności. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika bowiem, że fakt pozostawania w związkach rodzinnych czy osobistych z innym pracownikiem Banku może prowadzić do dyskredytowania pozycji danego pracownika. Podkreślenia wymaga, że nie powinno się zakładać czy niemalże podejrzewać, że ww. relacje zostaną wykorzystane przez pracowników Banku na jego szkodę. Mając na uwadze wskazywany przez Bank cel, któremu miałoby służyć pozyskiwanie ww. danych, a mianowicie „zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania Banku jako instytucji zaufania publicznego od strony organizacyjno-formalnej, polegające na unikaniu sytuacji, w których pracownicy powiązani ze sobą w jakikolwiek sposób mogą poprzez wspólne działanie (jako pracownicy tej samej jednostki organizacyjnej lub oddziału operacyjnego Banku) narazić Bank na ryzyko utraty reputacji w zakresie obsługi Klientów lub strat finansowych”, Generalny Inspektor wyraża przekonanie, że zbieranie przedmiotowych danych nie stanowi właściwego środka do osiągnięcia tego celu. Zaznaczyć należy, że przyczyny ewentualnych patologii w zakresie funkcjonowania Banku nie należy upatrywać w braku informacji o relacjach osobistych i rodzinnych pracowników, lecz w braku czy złym funkcjonowaniu mechanizmów, które powinny zapobiegać takim patologiom. W ocenie Generalnego Inspektora konieczność zapewnienia bezpieczeństwa funkcjonowania Banku nie stanowi dostatecznego argumentu uzasadniającego nałożenie na pracowników obowiązku ujawniania relacji rodzinnych i osobistych.

Warto w tym miejscu wskazać, że wyrokiem z dnia 13 lipca 2004 r. (sygn. akt K 20/03) Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej art. 1 pkt 3, art. 4 pkt 2 i art. 5 pkt 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o zmianie ustawy o samorządzie

gminnym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2002 r. Nr 214, poz. 1806) w zakresie, w jakim wprowadzają do ustawy o samorządzie gminnym, ustawy o samorządzie powiatowym oraz do ustawy o samorządzie województwa w odniesieniu do określonych funkcjonariuszy samorządowych obowiązek składania oświadczeń o działalności gospodarczej prowadzonej przez ich wstępnych, zstępnych oraz rodzeństwo oraz o umowach cywilnoprawnych zawartych przez tych krewnych we wskazanych w tych przepisach okolicznościach. W uzasadnieniu wyroku Trybunał stwierdził, że samo ujawnienie pokrewieństwa, czy jego braku, w pewnych sytuacjach może naruszać prywatność zarówno funkcjonariusza, jak i osoby mu bliskiej. Trybunał Konstytucyjny uznał, że stopień ograniczenia prywatności zstępnych, wstępnych i rodzeństwa funkcjonariuszy samorządowych, a także – w pewnym zakresie – samych funkcjonariuszy nie odpowiada warunkom proporcjonalności.

W związku z powyższym wobec stwierdzenia braku podstaw do przetwarzania przez Bank przedmiotowych danych osobowych zasadne jest wydanie przez Generalnego Inspektora decyzji administracyjnej nakazującej usunięcie tych danych z prowadzonych przez Bank zbiorów danych.

W tym stanie faktycznym i prawnym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął, jak w sentencji.

Decyzja niniejsza jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych i art. 129 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego stronie niezadowolonej z niniejszej decyzji przysługuje w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia prawo złożenia do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy (adres: Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00 – 193 Warszawa).