

# Problematyka ochrony danych osobowych w świetle procesu rekrutacji do pracy

Dane osobowe kandydatów do pracy jak i pracowników podlegają szczególnej ochronie. Zakres informacji, jakich może żądać pracodawca określony jest w wielu aktach prawnych krajowych oraz międzynarodowych. Podstawowymi normami w tej materii są przepisy Kodeksu pracy. Zakres ochrony wyznaczony jest ponadto ustawą o ochronie danych osobowych, Konstytucją RP, ustawą o krajowym Rejestrze Karnym oraz dyrektywami 2000/78/WE i 95/46/WE. W przypadku naruszenia zasad i zakresu pozyskiwanych informacji pracodawcy podlegają odpowiedzialności przewidzianej w tych przepisach.

## Personal files protection in the light of job recruitment procedure

Possible as well as present employees personal files are subject to extraordinary protection. The range of information that can be requested by an employer has been described in a number of domestic and international acts of law. The most primary regulations in that matter are formulated in the Labour code. Furthermore, the range of personal data protection is also set in the Personal Data Protection act, Constitution of Poland, National Penal Register act and European Directives 2000/78/WE and 95/46/WE. Should an employer violate any rules while gathering information they will be subject to responsibility in accordance to cited laws.

Fot. Zolt Nyulaszi/Bigstockphoto



## Wstęp

Przepisy obowiązujące w Polsce w precyzyjny sposób określają zakres danych osobowych, jakich może żądać pracodawca podczas zatrudniania pracowników. Podstawową regulacją chroniącą dane osobowe jest art. 51 Konstytucji RP [1], zgodnie z którym nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. W praktyce oznacza to ograniczenie swobody uzyskiwania przez pracodawcę danych od kandydatów do pracy. Zapis ten stanowi również rozwinięcie ogólnego prawa do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym, zawartego w art. 47 Konstytucji [1]. Teza ta znalazła także potwierdzenie w orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego [2], który uznał, że tzw. autonomia informacyjna jednostki (gwarantowana we wspomnianym art. 51 Konstytucji RP), oznaczająca prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, znajdującymi się w posiadaniu innych podmiotów, są elementami składowymi prawa do ochrony prawnej życia prywatnego gwarantowanego w art. 47 ustawy zasadniczej.

Należy pamiętać, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest obowiązek równego traktowania kandydatów w trakcie procesu rekrutacji. Reguła ta bywa jednak naruszana w wyniku dokonywania selekcji kandydatów lub pracowników na podstawie informacji, w posiadanie których wszedł pracodawca. Takie postępowanie jest całkowicie niezgodnie z Kodeksem pracy [3], który jasno stwierdza w art. 18<sup>3a</sup>, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## Dyskryminacja a zatrudnienie

Wnioskiem wynikającym wprost z przytoczonych do tej pory regulacji prawnych jest zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji podczas zatrudniania pracownika. Nierówne traktowanie kandydatów do pracy może być spowodowane informacjami,

jakie uzyskał pracodawca podczas rekrutacji. Najczęściej stosowaną formą dyskryminacji przez pracodawców jest nierówne traktowanie kandydatów ze względu na płeć. Chęć zapobieżenia tego typu dyskryminacji spowodowała, że stała się ona przedmiotem uregulowań wielu aktów międzynarodowych. Jednym z nich jest konwencja [4], zgodnie z którą „dyskryminacja kobiet” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Dyskryminacja w tym ujęciu obejmuje także brak równouprawnienia w zatrudnieniu. Artykuł 11 tej konwencji nakazuje, aby państwa podjęły wszelkie stosowne kroki w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności:

a) prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka,

b) prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia,

c) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia.

Na problematykę równego traktowania w zatrudnieniu zwraca uwagę także dyrektywa Rady Unii Europejskiej [5]. Już w jej preambule Rada stwierdza, że dyskryminacja może utrudnić osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia. Przepisami dyrektywy objęci są zarówno pracodawcy sektora publicznego, jak i prywatnego. Zabronione jest nierówne traktowanie w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia, prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, zatrudnienia i pracy. W związku z tym stosowanie metod „uprzywilejowujących” określoną grupę z racji posiadanych przez pracodawcę informacji na jej temat, jest prawnie niedopuszczalne.

### Prawo pracodawcy do żądania informacji od pracownika

Osoba, która nie podjęła pracy ze względu na stosowanie kryteriów dyskryminacyjnych przez pracodawcę w trakcie rekrutacji, może domagać się odszkodowania. Prawo to potwierdza orzeczenie Sądu Najwyższego z 24 marca 2000 r. [6], które uprawnia osobę niezatrudnioną z racji oferty pracy dyskryminującej ze względu na płeć do odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu (*culpa in contrahendo*) na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych. Po wydaniu tego orzeczenia, w 2003 r. ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy w art. 18<sup>3d</sup> [3] zapis, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z tymi przepisami, pracodawcy nie musi być udowodniona wina, do odpowiedzialności wystarczy sama bezprawność postępowania (dyskryminacja). Poszkodowany w wyniku dyskryminacji, w ewentualnym postępowaniu będzie na uprzywilejowanej pozycji, gdyż to pracodawca będzie musiał udowodnić istnienie kontratypu bezprawności, tj. udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami.

Środkiem służącym do ochrony pracownika przed ewentualnym nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, mogącym mieć źródło w postaci informacji uzyskanych przez pracodawcę, jest art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy [3]. Przepis określa zakres informacji, jakich może żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a są nimi dane osobowe obejmujące: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, numer PESEL pracownika nadany przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCE PESEL). W określonych sytuacjach pracodawca

może żądać również innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Przykładem takiego uprawnienia jest urlop macierzyński, którego pracodawca udziela na podstawie uzyskania informacji o porodzie lub urlop wychowawczy, udzielany w sytuacji, gdy rodzic udokumentuje jedną z przesłanek udzielenia tego urlopu – tj. wiek dziecka.

Na mocy przepisów szczególnych pracodawca może domagać się także innych informacji, jeżeli ustanawiają one dodatkowe kryteria kwalifikacyjne dla osób ubiegających się o zatrudnienie w określonych zawodach. Przyjęcie pracownika na odpowiednie stanowisko może być uzależnione od przedłożenia przez niego stosownych dyplomów, certyfikatów, zaświadczeń itp. Jedną z informacji dodatkowych jest również informacja o niekaralności. Prawo pracy nie daje pracodawcy prawa do żądania tego typu informacji, poza przypadkami wskazanymi w ustawie. Żądanie informacji o niekaralności musi być umocowane ustawowo. Zgodnie z ustawą o Krajowym Rejestrze Karnym [7] prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, przysługuje: pracodawcom, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

Prawo żądania przez pracodawcę danych dotyczących pracownika wyraża się także poprzez możliwość żądania różnego rodzaju dokumentów. Dokumenty, których pracodawca może żądać od pracownika, wskazane są w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej [8]. Zgodnie z nim pracodawca może żądać:

- wypełnionego kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie
- świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujących okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie
- dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy (np. zaświadczenia o ukończeniu kursów, szkoleń, warsztatów, prawo jazdy, dyplomy, certyfikaty)
- świadectwa ukończenia gimnazjum – w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego
- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku
- innych dokumentów, jeżeli ich obowiązek wynika z odrębnych przepisów (np. informacja z rejestru skazanych, w przypadku zatrudnienia na stanowisku pracownika samorządowego).

Niefortunny wydaje się przepis określający, że pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie przedłożenia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Dosłowna analiza tego zapisu wskazywałaby, że to kandydat do pracy na własny koszt musi każdorazowo wykonywać badania lekarskie i dołączać ich wyniki do każdego podania o pracę. Byłoby to w sprzeczności z art. 229 Kodeksu pracy, z którego wynika, że to pracodawca przed dopuszczeniem do pracy pracownika kieruje go na badania wstępne i to on ponosi za nie koszt. Samo badanie bowiem wykonywane jest na podstawie skierowania pracodawcy, w którym określa on rodzaj badania oraz stanowisko, na którym ma być zatrudniony pracownik.

Wykaz zawarty w rozporządzeniu ma charakter zamknięty, tj. pracodawca nie może domagać się innych dokumentów. Nie jest jednak zabronione, aby kandydat do pracy, chcąc przekonać przyszłego pracodawcę do swojej osoby odpowiednimi kwalifikacjami, okazał dodatkowe dokumenty.

Oprócz wymienionych dokumentów podstawowym środkiem służącym do zaprezentowania swojej osoby przed pracodawcą jest *curriculum vitae* (CV) oraz podanie. W życiorysie kandydaci wskazują swoje podstawowe dane osobowe – tj. imię, nazwisko, datę urodzenia, miejsce zamieszkania, dane kontaktowe, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia oraz informacje o dodatkowych umiejętnościach i zainteresowaniach. Samo podanie ma na celu wyrażenie woli o chęci podjęcia zatrudnienia.

### Przetwarzanie danych osobowych, odpowiedzialność pracodawcy

W Kodeksie pracy brak jest informacji nt. odpowiedzialności pracodawcy za żądanie od pracownika danych innych niż wskazane w art. 22<sup>1</sup>. Odpowiedzialność taką przewiduje jednak art. 49 ustawy o ochronie danych osobowych [9]. Zgodnie z nim, kto przetwarza w zbiorze dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do którego przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jeżeli czyn ten dotyczy danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, informacji o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym, sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. Pracodawca może ponosić odpowiedzialność również z art. 51 [9], gdyż, kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2, a jeżeli działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy osoba, której dane te dotyczą, wyrazi na to zgodę, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa lub konieczne do realizacji umowy (art. 23), [9]. Tak więc pracownik i osoba ubiegająca się o zatrudnienie musi wyrazić zgodę na przetwarzanie jej danych osobowych.

Co do zasady zabronione jest przetwarzanie danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym (art. 27), [9]. Przepisy przewidują jednak od tej zasady kilka wyjątków, gdy m.in. osoba, której dane dotyczą wyrazi na to zgodę; przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą i stwarza pełne gwarancje ich ochrony lub gdy przetwarzanie takich danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby; gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora.

Sama ustawa podkreśla prawo każdego, w tym osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jak i pracownika, do ochrony dotyczących go danych osobowych. Tak ujęte prawo stanowi swego rodzaju emanację ogólnego prawa gwarantowanego przez wcześniej wskazane przepisy Konstytucji. Przy próbie scharakteryzowania prawa do ochrony danych osobowych nasunąć się może spostrzeżenie, iż mamy tu do czynienia z prawem cywilnym, którego przedmiotem jest swoiste dobro niematerialne. Takie zaszerogowanie nie sprzeciwia się w żadnej mierze temu, aby prawo to korzystało także z ochrony poprzez środki prawne i rozwiązania należące do innych dziedzin prawa, na przykład prawa karnego czy administracyjnego. Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych potwierdzają, że pojęcie „dane osobowe” nie mają charakteru jednorodnego. Wyróżniono bowiem dane o szczególnym charakterze, tzw. dane wrażliwe oraz dane zwykłe, pospolite. Za dane wrażliwe ustawa uznaje informacje o pochodzeniu rasowym lub etnicznym, poglądach politycznych, przekonaniach religijnych lub filozoficznych, przynależności wyznaniowej, partyjnej lub związkowej, stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach, życiu seksualnym, skazaniach, orzeczeniach o ukaraniu, mandatach karnych oraz innych orzeczeniach wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym [10]. Do informacji należących do tzw. sfery wrażliwej z pewnością należy zaliczyć informacje o stanie ciąży kobiety ubiegającej się o zatrudnienie, zaś jej ujawnienie mogłoby doprowadzić do naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy [11].

Polskie przepisy w zakresie ochrony danych osobowych nie odbiegają od standardów wyznaczonych dyrektywami europejskimi. W rozumieniu dyrektywy [12], danymi osobowymi są wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej („osoby, której dane dotyczą”); osoba możliwa do zidentyfikowania to osoba, której tożsamość można ustalić bezpośrednio lub pośrednio, szczególnie przez powołanie się na numer identyfikacyjny lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających jej fizyczną, fizjologiczną, umysłową, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość.

Podobnie jak przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, dyrektywa zabrania przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, opinie polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność do związków zawodowych, jak również przetwarzanie danych dotyczących zdrowia i życia seksualnego, ustanawiając jednocześnie, analogiczne do unormowań polskich wyjątki, kiedy jest to możliwe. Dyrektywa ta wskazuje, że zgodnie z prawem, proces przetwarzania danych osobowych wymaga, aby dokonywane było ono za zgodą osoby, której dane dotyczą lub było konieczne dla zawarcia lub realizacji umowy wiążącej w sprawie osoby, której dane dotyczą, bądź miało charakter wymogu prawnego. Przetwarzanie jest dopuszczalne także w uzasadnionym interesie osoby fizycznej lub prawnej, pod warunkiem, że interesy lub prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, nie mają charakteru nadrzędnego. Do interesów osoby niewątpliwie należy zaliczyć prawo do zatrudnienia i wykonywania pracy.

## Podsumowanie

Omówione prawo do ochrony danych osobowych przy zatrudnieniu realizuje postulat zakazu samowolnego ingerowania w czyjekolwiek życie prywatne, rodzinne lub domowe. Postulat ten został zawarty w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z 1948 r. Pozyskiwanie obszernych danych osobowych o pracownikach z jednej strony jest zjawiskiem pożądanym w sytuacji doboru pracowników (każdy ma prawo do zatrudnienia osób o jak najlepszych kwalifikacjach) lub odpowiedniego dostosowania stanowiska do ich predyspozycji. Niemniej jednak zbyt duża wiedza pracodawcy naraża osoby podejmujące zatrudnienie lub pracujące na zjawisko dyskryminacji.

Prawo pracodawcy do swobodnego doboru pracowników nie może być interpretowane na tyle szeroko, aby dawać mu uprawnienie do domagania się informacji o zatrudnianych, wykraczających poza ustawowe przyzwolenie. Przepisy Kodeksu pracy określające dane, których pracodawca może żądać od zatrudnionych, nie dają jednak pełnej gwarancji bezpieczeństwa pracownikowi. Pracodawcy często powołując się na art. 22§2 pkt 1 żądają od pracowników różnego rodzaju danych. Ta swoboda spowodowana jest nieprecyzyjnym określeniem „inne dane pracownika” użytym przez ustawodawcę. Pod pozorem zapewnienia pracownikowi przywilejów, pracodawcy uzyskują

dane wkraczające w sferę prywatną pracownika, niejednokrotnie wręcz intymną.

Kolejnym przepisem budzącym wątpliwość jest art. 18<sup>3a</sup>. Zapis „pracownicy powinni być” zapewnia pewną swobodę pracodawcy, gdyż stwierdzenie „powinni” nie jest nakazem, a jedynie zaleceniem. Stosowniejszym zapisem, uniemożliwiającym jednoznacznie pracodawcom dyskryminację, nierówne traktowanie, byłoby użycie sformułowania obligującego pracodawcę np. „pracodawcy zobowiązani są równo traktować pracowników w zakresie...”. Istotnym wydaje się również brak ustanowienia wykroczeniem w Kodeksie pracy łamania przez pracodawcę przepisów dotyczących uzyskiwania informacji. Odpowiedzialność przewidziana przepisami ustawy o ochronie danych osobowych może być oceniana jako niewystarczająca w tym aspekcie. Być może warto zatem rozważyć nadanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do weryfikowania sposobu pozyskiwania przez pracodawców informacji o kandydatach do pracy.

Przytoczone przykłady wskazują na pewne niedoskonałości w systemie prawa dotyczącym ochrony danych osobowych. Polskie ustawodawstwo w tym zakresie czerpie wzorce z aktów międzynarodowych. Stąd, wydaje się, że przepisy w tej materii są względnie kompatybilne z racji oparcia ich na standardach i wytycznych światowych. Niemniej jednak należy podkreślić, że akty międzynarodowe wskazują na potrzebę tworzenia krajowych przepisów precyzujących kwestię ochrony danych, w tym danych pracowników, jako że same wytyczne międzynarodowe w tym zakresie są niewystarczające.

## PIŚMIENNICTWO

[1] Ustawa z 2 kwietnia 1997 – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.)

[2] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20 listopada 2002 r. sygn. akt. 41/02

[3] Ustawa z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.)

[4] Konwencja z 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych (implementowana przez Polskę 18.07.1980 r. (DzU z 1982 r., nr 71, poz. 10))

[5] Dyrektywa Rady Europejskiej z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE)

[6] Wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 2000 r. (I PKN 314/99)

[7] Ustawa z 4 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (DzU z 2008 r., nr 50, poz. 292 ze zm.)

[8] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (DzU z 2009 r., nr 15, poz. 971 ze zm.)

[9] Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r., nr 101, poz. 926 ze zm.)

[10] J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz *Ochrona danych osobowych*. Lex a Wolters Kluwer business. Kraków 2007, s. 301, 519-520

[11] Wyrok Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 17 kwietnia 2007 r., IUK324/2006

[12] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (95/46/WE)