

RODO

PRAWO DO ZAPOMNIENIA W SFERZE ZATRUDNIENIA

Janusz Żołyński

RODO 2018

RODO

PRAWO DO ZAPOMNIENIA W SFERZE ZATRUDNIENIA

Janusz Żołyński

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 6 czerwca 2018 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Paulina Staniszevska

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Bąk

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-801-3

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Wprowadzenie	15
Rozdział I	
Ogólnoteoretyczne podstawy ochrony prywatności	27
1. Aksjologiczne podstawy ochrony prywatności	27
2. Filozoficzne podstawy ochrony prywatności	40
3. Tworzenie regulacji w zakresie „prawa do zapomnienia”	46
4. „Prawo do zapomnienia” w wymiarze horyzontalnym i wertykalnym	56
5. „Prawo do zapomnienia” – prawo prywatne czy publiczne?	59
Rozdział II	
Ochrona prywatności w prawie pracy	65
1. Uwagi wstępne	65
2. Zarys genezy pojęcia prywatności	70
3. Ogólny zarys prywatności na gruncie prawa cywilnego....	75
4. Prywatność pracownika na gruncie prawa pracy.....	85
5. „Prawo do zapomnienia” w aspekcie art. 231 k.p.	99
Rozdział III	
„Prawo do zapomnienia” na gruncie prawa pracy	103
1. Zdefiniowanie „prawa do zapomnienia”	103
2. Konstrukcja „zapomnienia” w regulacjach prawnomiędzynarodowych	106

3. „Prawo do zapomnienia” w polskim prawie pracy.....	111
4. Polityka ochrony prawa do prywatności.....	139
5. „Prawo do zapomnienia” w świetle regulacji RODO.....	161
6. Realizacja „prawa do zapomnienia” z uwagi na interes pracodawcy.....	170

Rozdział IV

Zasady ochrony danych osobowych w świetle regulacji

RODO	175
1. Zagadnienia wstępne.....	175
2. Zasady ochrony danych osobowych w świetle RODO	179
2.1. Zasada zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości	181
2.2. Zasada ograniczenia celu	187
2.3. Zasada adekwatności (minimalizacji danych).....	188
2.4. Zasada prawidłowości.....	189
2.5. Zasada ograniczenia czasowego przechowywania danych.....	190
2.6. Zasada integralności i poufności	190
2.7. Zasada rozliczalności.....	191
2.8. Zasada domyślnej ochrony danych osobowych.....	194
2.9. Zasada szybkiej reakcji	195
3. Podsumowanie.....	195

Rozdział V

Funkcje „prawa do zapomnienia”	197
1. Zagadnienia ogólne dotyczące pojęcia funkcji prawa.....	197
2. Funkcja ochronna.....	202
3. Funkcja prewencyjna	207
4. Funkcja wychowawcza.....	209
5. Funkcja zwyczajaju.....	212
6. Funkcja administracyjna.....	216

Rozdział VI

„Prawo do zapomnienia” a inne podmioty stosunku pracy...	219
1. Uwagi wstępne	219

2. „Prawo do zapomnienia” jako instrument ochrony prywatności podmiotów trzecich	222
Rozdział VII	
Ryzyka związane z konstrukcją „prawa do zapomnienia”	229
1. Uwagi wstępne	229
2. Ryzyka związane z „prawem do zapomnienia”	235
Zakończenie	245
Wzory	253
Bibliografia.....	273

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- | | |
|----------------|--|
| k.c. | - ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.) |
| k.k. | - ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.) |
| Konstytucja RP | - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.) |
| k.p. | - ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) |
| k.p.c. | - ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.) |
| k.p.k. | - ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1904 ze zm.) |
| RODO | - rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1) |
| TFUE | - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47) |
| TWE | - Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 1) |
| u.o.d.o.1997 | - ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.) |
| u.o.d.o.2018 | - ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000) |

- u.p.a.p.p. – ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 880 ze zm.)

Periodyki

- AUNC – Acta Universitatis Nicolai Copernici
 AUWr – Acta Universitatis Wratislaviensis
 DGP – Dziennik Gazeta Prawa
 Dz.U. – Dziennik Ustaw
 Dz.Urz. UE/WE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej/Wspólnot Europejskich
 EPS – Europejski Przegląd Sądowy
 GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
 KPP – Kwartalnik Prawa Prywatnego
 MoP – Monitor Prawniczy
 M.P. – Monitor Polski
 MPP – Monitor Prawa Pracy
 NP – Nowe Prawo
 OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
 OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
 OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
 OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A
 PiP – Państwo i Prawo
 PIPWI UJ – Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego
 PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
 RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
 Rz. – Rzeczpospolita
 TPP – Transformacje Prawa Prywatnego
 ZNUJ – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
 ZNUL – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego

Inne

- BIP – Biuletyn Informacji Publicznej
 BOSN – baza orzeczeń Sądu Najwyższego (dostępna na stronie: www.sn.pl)
 ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
 GIODO – Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
 NSA – Naczelny Sąd Administracyjny

SA	- Sąd Apelacyjny
SN	- Sąd Najwyższy
TK	- Trybunał Konstytucyjny
TSUE	- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
WSA	- Wojewódzki Sąd Administracyjny

WPROWADZENIE¹

Prowadząc badania w zakresie „prawa do zapomnienia”, wstępnej i bardzo ogólnej syntezy powyższej problematyki dokonałem w opracowaniu pt. *„Prawo do zapomnienia” jako instytucja ochrony sfery pracowniczej. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, zawartym w publikacji *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, pod redakcją Dominiki Dörre-Kolasy (Warszawa 2017)². Przedmiotowe opracowanie stanowi zatem poszerzoną i pogłębioną w warstwie teoretycznej i praktycznej analizę przeprowadzonych przeze mnie badań w tej materii.

Nowoczesna cywilizacja cechuje się szczególnie szybkim rozwojem, następującym w postępie geometrycznym. Przechodzimy obecnie rewolucję cywilizacyjną, której źródłem jest między innymi rozwój narzędzi informacji i technik informacyjnych, przejawiający się w szczególności

¹ W opracowaniu bazowałem m.in. na literaturze, przypisach, sformułowaniach i poglądach zawartych w pracy magisterskiej K. Żołyńskiego, *Prawo do bycia zapomnianym jako instrument ochrony prawa do prywatności*, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, 2016, niepubl.

² J. Żołyński, *„Prawo do zapomnienia” jako instytucja ochrony sfery pracowniczej. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne* [w:] *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, red. D. Dörre-Kolasa, Warszawa 2017.

w dynamicznym rozwoju internetu³ (jak również intranetu⁴ czy extranetu⁵), a także portali społecznościowych. Żyjemy w erze powszechnego i łatwego dostępu do różnych informacji. Sztuczna inteligencja jest ogromną szansą dla ludzkości, lecz równocześnie stwarza istotne wyzwania dla niej. Od wielu lat można zaobserwować zjawisko, a zarazem tendencję do pozyskiwania, przechowywania i przesyłania zgromadzonych informacji w postaci elektronicznej. Zjawisko to określa się niekiedy z ang. mianem *big data*. Wśród tych informacji znaczną część stanowią dane osobowe, które zgodnie z obowiązującymi regulacjami winny być szczególnie chronione. Okoliczność ta powoduje zatem wiele zagrożeń dla życia codziennego człowieka, w tym szczególnego obszaru, jakim jest pozostawanie w sferze szeroko rozumianego zatrudnienia (a więc nie tylko zatrudnienia określanego jako pracownicze). Świadczenie pracy, jak i poszukiwanie pracy powoduje mianowicie zagrożenie dla sfery prywatności pracownika, a więc rodzi obawy o naruszenie jego dóbr osobistych. Wyszukiwanie w internecie informacji o konkretnej osobie wzmacnia zjawisko tzw. hejtu. Można zatem uznać, że istnieje związek pomiędzy danymi wyszukiwanymi w internecie a agresją, gdyż aktywność w sieci zwiększa zagrożenie naruszeniem prywatności.

Życie w zdigitalizowanym świecie wyraźnie godzi w konstytucyjne gwarancje ochrony prywatności, w tym w tajemnicę komunikowania się, co stanowi dla każdego obywatela fundamenty ochrony jego praw i wolności. Utrudnia tym samym gwarancje prawne stworzone w interesie

³ W Polsce za początek internetu uznaje się wysłanie pierwszego e-maila w dniu 17.08.1991 r. przez fizyka Uniwersytetu Warszawskiego Rafała Pietraka. E-mail ten został wysłany z Wydziału Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego do Centrum Komputerowego Uniwersytetu w Kopenhadze – M. Kozłowski, *Jak kosmos pomógł Internetowi*, Rz. z 18.08.2016 r., s. A11 oraz <http://www.polskieradio.pl/7/15/Artykul/1658302,Internet-w-Polsce>.

⁴ Intranet jest technologią przenoszącą rozwiązania przyjęte i sprawdzone w internecie na grunt zamkniętych sieci. Jest to technologia publicznego dostępu do prywatnych, wewnątrz korporacyjnych sieci komputerowych, która pozwala na wydzielenie informacji w ramach konkretnej korporacji i szybki wewnętrzny dostęp do danych przy użyciu ogólnie znanego oprogramowania. Intranet zatem przypomina internet, z tym jednak zastrzeżeniem, że jest ograniczony do wąskiej grupy osób (np. pracowników organizacji).

⁵ Extranet jest siecią powstałą w wyniku łączenia intranetów firm kooperujących ze sobą. Dostęp do niego mają wyłącznie autoryzowani użytkownicy.

każdego obywatela do obrony przed nieuprawnionym naruszeniem szeroko rozumianej sfery prywatności. Konstytucyjna ochrona prywatności każdego obywatela RP stanowi warunek *sine qua non* normalnego funkcjonowania ludzi w demokratycznym państwie prawa. Reguła⁶ ta (demokratycznego państwa prawa), wyrażona w art. 2 Konstytucji RP, jest jedną z podstawowych zasad konstytucyjnych obowiązujących w Polsce. Jest fundamentem, na którym opiera się ustawodawstwo, wykładnia oraz proces stosowania prawa, gdyż prawo pozytywne winno służyć zwykłym ludziom, a nie określonym założeniom doktrynalnym. Prawo w swoich założeniach nie może być kazuistyczne, gdyż w takim razie traci z widoku koncepcje filozoficzne i założenia aksjologiczne, które legły u jego podstaw. Traci bowiem z widoku przepisy o charakterze ogólnym i zasadniczym, jakimi są zasady prawa. Zasady są przeciwieństwem kazuistyki, zapewniają „luz interpretacyjny”. Stąd prawo winno być „nasycone” zasadami i klauzulami generalnymi. Nie może także prowadzić do konieczności stosowania wyborów moralnych przez jego adresatów, gdyż traci się z widoku z kolei centralny podmiot prawa, jakim jest człowiek, a więc traci się z widoku centralną wartość aksjologiczną, jaką jest **godność człowieka**. Z tego też względu w cywilizowanym porządku prawnym nie ma ochrony, która nie gwarantowałaby prywatności obywateli⁷. **Poufność jest jednym z elementów godności człowieka, naturalnym prawem do dysponowania informacjami osobistymi**. Ujawnienie danych wymaga zgody dysponenta lub wyraźnego zezwolenia przez regulacje prawne, lecz tylko i wyłącznie rangi ustawowej. W szczególności zjawisko to zauważalne jest w związku z umieszczaniem danych osobowych w cyberprzestrzeni⁸. Z tym

⁶ Wyraźnie pragnę zaznaczyć, że świadomie pomijam tutaj rozróżnienie pojęć reguły i zasady, czynione m.in. przez R. Dworkina, oraz w monografii J. Unterschütz, *Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy w multicyntycznym porządku prawnym*, Gdynia 2016, gdyż wykracza to poza ramy tego opracowania.

⁷ Myśli czy poglądy zaczerpnięte zostały z rozmowy przeprowadzonej na łamach DGP z 4.01.2016 r., s. B8, pt. *Inwigilacja w obywateli, czyli wchodzimy w rok 1984*.

⁸ Zauważalne jest to obecnie w związku ze zjawiskiem tzw. danych w „chmurach”. Dane „w chmurze”, inaczej określane jako „chmura obliczeniowa” (z ang. *cloud computing*), polegają na wykorzystaniu gotowych aplikacji online, które niejednokrotnie zawierają ogromne ilości prywatnych informacji. Zapewniają dostęp do zgromadzonych danych z dowolnego komputera, bez konieczności instalowania dodatkowego oprogramowania, gdyż wszystkie aplikacje znajdują się na serwerach rozproszonych i połączonych ze sobą

zagadnieniem wiąże się koncepcja „**prawa do zapomnienia**”⁹, która nie jest szeroko analizowana na gruncie prawa polskiego, a już w ogóle brak jest publikacji w tym zakresie w sferze prawa pracy.

Niniejsze opracowanie, mające charakter poszerzonej analizy – jednakże wyraźnie podkreślam, tylko i wyłącznie na gruncie prawa pracy w obszarze prywatności człowieka (a właściwie pracownika), jakim jest „prawo do zapomnienia” – ma także charakter, który można określić mianem „uprzedniej, wstępnej analizy”. Wstępnej, gdyż jest pierwszą na gruncie doktryny (a także praktyki) polskiego prawa pracy próbą wypełnienia luki¹⁰ i zwrócenia uwagi na ważność problematyki oraz przyczynkiem do dyskusji doktrynalnej i podjęciem stosownych, pogłębionych badań w tym zakresie¹¹, **lecz tylko w zakresie prawa pracy**. Stąd poruszane w opracowaniu rozważania, np. odnośnie do prywatności (ochrony dóbr osobistych) czy ochrony danych osobowych, **mają wyłącznie charakter uboczny i *stricte* uzupełniający**, o czym także dalej. Używając określenia angielskiego, stanowią *support*, to jest wsparcie dla Czytelnika

w „chmurze informatycznej”. Jest to model przetwarzania danych oparty na użytkowaniu usług dostarczanych przez usługodawcę. Z „chmurą” mamy do czynienia na co dzień, korzystając z internetu poprzez wchodzenie np. na wiele portali społecznościowych.

⁹ Wśród literatury zagranicznej przykładowo wymienić należy m.in. publikacje: R. Fellner, *The Right to be Forgotten in the European Human Rights Regime*, München 2014; E.A. Shoor, *Narrowing the Right to be Forgotten: Why the European Union Needs to Amend The Proposed Data Regulation*, „Brooklyn Journal of International Law” 2014/39; J. van Hoboken, *The Proposed Right to be Forgotten Seen from the Perspective of Our Right to Remember, Freedom of Expression Safeguards in a Converging Information Environment*, Amsterdam 2013; czy F. Werro, *The Right to Inform v. the Right to be Forgotten: A Transatlantic Clash*, Center for Transnational Legal Studies Colloquium, „Research Paper” 2009/2. Na gruncie polskim publikacjami z powyższego zakresu przykładowo są: M. Krzysztofek, „Prawo do bycia zapomnianym” i inne aspekty prawa prywatności w epoce Internetu w prawie UE, EPS 2012/8, s. 29–34; czy Ł. Goździaszek, *Prawo do bycia zapomnianym w wyszukiwarce internetowej – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13.05.2014 r. w sprawie C-131/12 Google Spain SL i Gogole Inc. przeciwko Agencia de Protección de Datos (AEPD) i Mario Costeja Gonzalez*, EPS 2015/2.

¹⁰ Na gruncie polskim pewne zainteresowanie zauważalne jest w przestrzeni nauk prawa konstytucyjnego czy szeroko rozumianego prawa cywilnego.

¹¹ Z opracowań w tym zakresie należy wymienić np. J. Żak, *Koncepcja „prawa do bycia zapomnianym”* [w:] *Aktualne wyzwania ochrony wolności i praw jednostki. Prace uczniów i współpracowników dedykowane profesorowi Bogusławowi Banaszakowi*, red. M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, Wrocław 2014.

chcącego zrozumieć istotę instytucji „prawa do zapomnienia”. Zamiarem moim było mianowicie, podkreślam raz jeszcze, dokonanie zwięzłej, lecz wstępnej analizy prezentowanej problematyki, bez zbędnego jej „przegadania”. Wielkość książki pod względem ilości stron nie jest jej bowiem atutem. Nie jest nim także po raz kolejny przywoływanie instytucji już powszechnie opisanych czy szeroko analizowanych w doktrynie, jedynie w celu wypełnienia objętości książki. Atutem każdej publikacji winno być odniesienie się do istoty poruszanego w nim problemu badawczego, bez względu na to, czy dany problem badawczy wymaga obszernej, czy też niedużej objętościowo książki. Oczywiście takie ujęcie może się spotkać z krytyką doktrynalną braku kompleksowej, a nawet rzetelnej analizy. Krytyka ta może sprowadzać się do braku szczegółowości, analizy poszczególnych rozważań między innymi na temat ochrony dóbr osobistych czy danych osobowych, będących dorobkiem orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego i sądów apelacyjnych, a także doktryny krajowej i zagranicznej oraz dorobku w zakresie prawa UE i prawa międzynarodowego.

Uznałem jednak, że należy pominąć niektóre kwestie, np. pojęcie prywatności w znaczeniu obiektywnym czy subiektywnym, oraz nie należy analizować szerzej zagadnień związanych np. z ochroną dóbr pracowniczych, gdyż nie ma potrzeby rozwodzenia się nad kwestiami znanymi i już powszechnie opisanymi w literaturze¹².

¹² Pomijam szersze rozważania, gdyż na temat prywatności w prawie pracy ukazało się już wiele opracowań, choćby przykładowo: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007; A.M. Świątkowski, *Ochrona prywatności w stosunkach pracy a prawo pracodawcy kontrolowania sposobów korzystania przez pracowników z zakładowych urządzeń elektronicznej komunikacji [w:] Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Wrocław 2011; D. Dörre-Nowak, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, PiZS 2004/7; D. Dörre-Nowak, *Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę od pracodawcy dla pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2006; D. Dörre-Nowak, *Obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz konsekwencje jego naruszenia*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, red. A. Świątkowski, Kraków 1999–2000 czy D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, jak również M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012.

Za zbędne uznałem szerokie analizowanie problematyki ochrony danych osobowych w zatrudnieniu, skoro ukazało się szereg opracowań poświęconych tej materii¹³. Ponadto za zbędne uznałem dokonanie szerokiej analizy RODO, gdyż ten akt prawny Unii Europejskiej, choć bardzo rozbudowany w zakresie preambuły, jak i poszczególnych przepisów, jedynie fragmentarycznie odnosi się w swoich unormowaniach do „prawa do zapomnienia”, które jest wyłącznie wycinkiem tematyki ochrony danych osobowych, i tym samym prywatności. Głównie przedmiotem jego regulacji jest szeroko rozumiana sfera ochrony danych osobowych człowieka (nie tylko pracownika).

Doszedłem do wniosku, że nie należy dokonywać analizy niektórych istniejących rozwiązań doktrynalnych i orzecznictwa – uczyniłem tak np. w kwestii prywatności na gruncie prawa cywilnego, gdyż każda książka ma wносить pewien powiew świeżości, a nawet oryginalności. Wszelkie wprowadzanie różnego rodzaju kompilacji rozwiązań doktrynalnych nie popycha nauki prawa pracy do przodu i prowadzi do stagnacji tej dziedziny prawa.

Konsekwencją tego jest to, że pomiąłem także szczegółowe rozważania w zakresie odpowiedzialności z tytułu naruszenia „prawa do zapomnienia”. Uznałem mianowicie, że wyodrębnienie osobnego rozdziału o tematyce odpowiedzialności jest zbędne z uwagi na to, że „prawo do zapomnienia” jest pochodną ochrony prywatności, a zatem ochrony dóbr osobistych. W tym też względzie w tekście przytoczyłem ogólne zasady odpowiedzialności cywilnej z tytułu naruszenia dóbr osobistych, odsyłając do stosownych opracowań w tym zakresie. Podobnie rzecz

¹³ Przykładowo: J. Barta, P. Fajgielski, P. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2015; A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 2004/1; M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowniczego (uwagi de lege ferenda)*, PiP 2017/10; K. Kaźmierczak, P. Litwiński, *Elementarz z zakresu ochrony danych osobowych [w:] Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, red. D. Dörre-Kolasa, Warszawa 2017, czy M. Krzysztofek, *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej. Transfer danych osobowych z Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem transferu do Stanów Zjednoczonych, w obecnym i nadchodzącym stanie prawnym*, Warszawa 2014.

się ma z odpowiedzialnością na gruncie prawa karnego czy odpowiedzialnością o charakterze administracyjnym (m.in. bardzo wysokie kary finansowe), gdzie ogólne zasady tej odpowiedzialności znajdują się w poszczególnych rozdziałach książki.

Należy jednak zauważyć, że w prowadzonym dyskursie doktrynalnym wszystkie założenia czy idee, nawet słuszne z teoretycznego punktu widzenia, służyć winny następnie ludziom pod względem ich użyteczności i sprawiedliwości. Z tego też względu powstaje problem w przedmiotowych rozważaniach sprowadzający się do tego, że w stanowieniu prawa i następnie w jego stosowaniu należy uwzględnić również kwestie oraz sprawy społeczne (dla których używam zbiorczego określenia „**socjalizacja prawa**”), które mają ze swojej istoty charakter złożony. Nie można przy tym rezygnować z poszukiwania rozwiązań prawnych będących w powszechnym odczuciu wyrazem sprawiedliwości społecznej. Samo jednak prawo pozytywne **nie ustanowi** sprawiedliwości społecznej, lecz jest wyrazicielem „wymuszania” stosowania i przestrzegania praw człowieka. W rozważaniach doktrynalnych, które winny następnie przełożyć się na konkretne rozwiązania prawne, nie można zapominać o tym, że rzeczywistość weryfikuje nawet najbardziej wzniosłe pomysły czy idee, które zupełnie rozmiągają się z oczekiwaniami społecznymi. Obywatele mają prawo do wolności, do swoich tajemnic, a tym samym prawo do prywatności. Pozbawienie ochrony prywatności stanowi odbieranie człowiekowi jego podstawowego prawa, jakim jest godność.

Rozważania prowadzone w niniejszym opracowaniu mają pewien wymiar futurologiczny (o czym będzie mowa w dalszej części książki), gdy mowa o ochronie prywatności osób zatrudnionych w sferze cyberprzestrzeni. Wynika to z faktu, że na gruncie polskim nie ma rozwiązań doktrynalnych w tym zakresie, a w konsekwencji – rozwiązań prawnych dotyczących kwestii „zapomnienia” w całej sferze zatrudnienia pracowników i powiązania tego z ochroną prywatności w sieci internetowej. Należy jednakże zaznaczyć, że w pewnym zakresie takie regulacje zostały już przyjęte przez „ustawodawstwo” Unii Europejskiej, a mianowicie

w tzw. RODO¹⁴, którego postanowienia weszły do polskiego porządku prawnego bezpośrednio, bez potrzeby ich implementacji (o czym w dalszej części opracowania)¹⁵.

Przedmiotowe opracowanie zostało podzielone na siedem części. Rozdział I pt. „Ogólnoteoretyczne podstawy ochrony prywatności” dotyczy zagadnień aksjologicznych i filozoficznych, które winny leż u podstaw przyjmowanych regulacji prawnych. Uznałem, że bez odwołania się do podstawowych założeń aksjologiczno-filozoficznych nie ma możliwości odpowiedzenia na wiele pytań i tez stawianych w niniejszym opracowaniu. Rozdział II pt. „Ochrona prywatności w prawie pracy” zawiera w swojej treści syntetyczne ujęcie wskazanej problematyki. W rozdziale tym z kolei uznałem, że **nie występuje potrzeba szczegółowej analizy zagadnień, które były już przedmiotem wielu publikacji**, więc nie wnosząby niczego nowego. Przedstawienie powyższych kwestii wynika jedynie z potrzeby konstrukcyjnej opracowania. Największe znaczenie w przedmiotowej publikacji ma rozdział III pt. „«Prawo do zapomnienia» na gruncie prawa pracy”. W tym rozdziale książki przeprowadziłem – pierwszą w literaturze polskiego prawa pracy – szeroką

¹⁴ RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 119, s. 1.

¹⁵ Koncepcję prawa do zapomnienia jako *stricte* instytucji prawa forsowała podczas prac nad RODO ówczesna wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej, komisarz ds. wymiaru sprawiedliwości i obywatelstwa Viviane Reding. Prawo do ochrony danych osobowych (a zatem i prywatności) uznała za prawo podstawowe, należne każdemu Europejczykowi. W jednym ze swoich wystąpień stwierdziła, że: „17 lat temu mniej niż jeden procent Europejczyków używał Internetu. Dzisiaj olbrzymia ilość prywatnych danych jest przenoszona i wymieniana pomiędzy kontynentami i na całym świecie w ułamku sekundy. Ochrona danych osobowych jest jednym z podstawowych praw Europejczyków, ale obywatele nie zawsze mają poczucie kontroli nad danymi. Moja propozycja pozwoli zbudować zaufanie do usług świadczonych online zapewniając ludziom lepszą informację o ich prawach i większą kontrolę nad przepływem informacji. Reforma ułatwi życie i zmniejszy koszty funkcjonowania przedsiębiorstw. Silne, jasne i uniwersalne ramy prawne na poziomie unijnym pozwolą uwolnić potencjał jednolitego rynku cyfrowego i pozytywnie wpłyną na wzrost gospodarczy, innowacje i tworzenie miejsc pracy”. (za: http://next.gazeta.pl/internet/1,104530,11034393,Unia_rewolucjonizuje_ochrone_danych_osobowych_w_Sieci.html (dostęp: 21.03.2018 r.).

analizę zarówno korzeni tej instytucji, jak i potrzeby jej wprowadzenia do porządku prawnego w systemie polskiego prawa pracy. Wskazałem także i przeanalizowałem wiele zagadnień instytucji „zapomnienia” w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, w szczególności w sferze ich ujawnienia na nośnikach informatycznych. Rozdział IV pt. „Zasady ochrony danych osobowych w świetle regulacji RODO” zawiera w swojej treści podstawowe zasady dotyczące przedmiotowej ochrony w świetle regulacji tego aktu prawnego. Konieczność wyodrębnienia tego rozdziału wynika z faktu, że RODO wprowadza do polskiego porządku prawnego instytucję „zapomnienia”, a zasady ochrony danych osobowych wprost odnoszą się do tej instytucji. Ponadto dotychczas zagadnieniu zasad ochrony danych osobowych według RODO w doktrynie prawa nie poświęcono szerszej uwagi¹⁶, stąd powyższe rozważania są wstępną próbą wypełnienia tej luki. Rozdział V pt. „Funkcje «prawa do zapomnienia»” zawiera w swojej treści przywołanie funkcji, jakie „prawo do zapomnienia” winno realizować. Uznałem, że pełna analiza rozwiązań prawnych nie może odbyć się bez wskazania celów tych regulacji. W rozdziale VI pt. „«Prawo do zapomnienia» a inne podmioty stosunku pracy” zwróciłem uwagę na faktyczny udział w sferze zatrudnienia innych podmiotów niż pracownik i pracodawca, które *de facto* uczestniczą w procesie „zapomnienia”. Opracowanie kończy rozdział VII pt. „Ryzyka związane z konstrukcją «prawa do zapomnienia»”. W tej części książki wskazałem na zagrożenia, jakie niesie za sobą „zapomnienie” dla innych uczestników procesu zatrudnienia pracowniczego, w szczególności dla pracodawcy.

Każda wnikliwa monografia opiera się na przyjętych metodach badawczych. W tym opracowaniu uznałem, że do kompleksowego ujęcia przedmiotowego tematu nie jest wystarczające zastosowanie tylko jednej metody badawczej. Z tego też względu posłużyłem się metodami badawczymi: aksjologiczno-filozoficzną, dogmatyczną (a więc badaniem prawa obowiązującego w takiej postaci, w jakiej zostało ono ustanowione przez ustawodawcę, w tym też w aspekcie pragmatycz-

¹⁶ W ostatnim czasie ukazało się szereg publikacji (z uwagi na ich liczbę nie ma możliwości ich wymienienia), jednak nie zawierają one pogłębionej analizy problematyki zasad według RODO.

nym), historyczną i prawnoporównawczą oraz teoretyczną (przez którą rozumiem wskazywanie na potrzebę ciągłego wypracowywania nowych rozwiązań prawnych, przyjęcia tych rozwiązań prawnych, a zatem także ich proponowanie).

W opracowaniu starałem się do minimum ograniczyć używanie zwrotów obco brzmiących, co niestety zbędnie i nagminnie się czyni. Jestem przeciwnikiem niepotrzebnego wprowadzania anglicyzmów, jak choćby zastąpienia tradycyjnej nazwy „kadry” czy „personel” – „HR” (i to – *HR hard* i *HR soft*). Będę w tym konsekwentny, gdyż pracownik nie jest żadnym zasobem, a więc towarem w znaczeniu ekonomicznym i nie trzeba stosować do niego środków „miękkich” czy „twardych”¹⁷. Wprowadzanie na teren zastrzeżony dla prawa pracy terminów i zapożyczeń z innych gałęzi nauki czyni prawo pracy nieprzejrzystym, niejasnym i *de facto* umożliwiającym wadliwe uznanie, że pracownikiem może być zarówno osoba świadcząca pracę, jak i osoba wykonująca czynności usługi w ramach umów cywilnoprawnych. Człowiek albo pracuje, albo wykonuje usługę¹⁸. „Praca” i „usługa” nie są i nie mogą być synonimami na gruncie prawa pracy, choć w praktyce różnica ta się zaciera. To moim zdaniem godzi bezpośrednio w godność człowieka i stanowi przejaw „ekonomizacji” prawa pracy (przejmowania terminologii ekonomicznej czy ze sfery zarządzania). Prawo pracy posiada własne, często wieloletnie nazewnictwo i nie trzeba tego zmieniać. Oczywiście mam świadomość, że technologia informatyczna uległa takiej globalizacji oraz rozwojowi, że niestety język polski nie nadąża za niektórymi rozwiązaniami, a próby użycia polskiego sformułowania czy nazewnictwa mogą wydać się nie-trafione. Trudno jest w języku prawa pracy nie użyć np. angielskiego¹⁹

¹⁷ Pogląd swój wyraziłem m.in. w opracowaniu *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016. A.J. Blikle wprost stwierdza, że czynności związane z HR są dla niego *human relations*, a nie *human resources* – A.J. Blikle, *Doktryna jakości*, Warszawa 2016, s. 421, www.moznainaczej.com.pl/Download/DoktrynaJakosci/DoktrynaJakosci_wydanie_II.pdf.

¹⁸ Stanowisko wyrażane przez A. Sobczyka, m.in. na konferencji „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe”, zorganizowanej przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu A. Mickiewicza w Poznaniu 17.11.2017 r.

¹⁹ Dominacja języka angielskiego jako powszechnego języka wieku informacji wynika między innymi z faktu, że: - ponad 80% wszystkich opracowań naukowych publikowanych jest po raz pierwszy po angielsku; - ponad połowa periodycznych wy-

określenia *head hunter* w stosunku do firm wyszukujących kandydatów na pracowników (polski odpowiednik „łowcy głów” byłby co najmniej niestosowny) czy dla nazwania osoby piszącej teksty reklamowy – *copywriter* wymyślać inne określenie. Niemniej należy zauważyć, że w „świecie komputerowym” język angielski ma charakter powszechny, stąd siłą rzeczy opracowanie to zawiera w swojej treści pewne odwołania, wskazuje powszechne znaczenia występujące w tym języku.

Pragnę wyrazić podziękowania wielu osobom za udzieloną mi pomoc (wymienienie wszystkich nie jest możliwe). Pragnę złożyć podziękowania Panu Prof. Dr. hab. Krzysztofowi W. Baranowi oraz Panu Dr. Marcinowi Wujczykowi za wnikliwe uwagi merytoryczne i pomoc w ostatecznym zredagowaniu tekstu, a także za podjęcie się trudnej sztuki napisania recenzji. Osobno podziękowania kieruję pod adresem Pani Dr hab. Heleny Szewczyk również za niezmiernie cenne uwagi do pierwotnej wersji opracowania, które umożliwiły mi inne spojrzenie na meritum, strukturę tekstu czy zmianę niektórych zagadnień podejmowanych w rozważaniach, a które w efekcie końcowym miały istotny wpływ na ostateczny kształt książki.

Janusz Żołyński

Lubin, czerwiec 2018 r.

dawnictw technicznych i naukowych na świecie wydawanych jest w języku angielskim; - ponad 80% całej informacji zgromadzonej w przeszło 100 mln komputerów na świecie zapisane jest w języku angielskim; - 85% międzynarodowych rozmów telefonicznych prowadzonych jest po angielsku, - w tym też języku napisanych jest 75% przesyłek pocztowych, dalekopisów i telegramów; - angielski jest językiem międzynarodowego biznesu (za: J. Wierzbowski, *Informacja i technologie informacyjne jako element przekształceń strukturalnych i systemowych w gospodarce światowej*, <http://kbn.icm.edu.pl/pub/info/dep/integracja/wierzbol.html>).

Rozdział I

OGÓLNOTEORETYCZNE PODSTAWY OCHRONY PRYWATNOŚCI

1. Aksjologiczne podstawy ochrony prywatności

Obecna cywilizacja wyraża się naturalnym niepokojem o zakres i sposób ochrony informacji o człowieku, a więc o jego prywatność. Spowodowane jest to między innymi tym, że wyrosło nowe, hiperinteraktywne pokolenie, charakteryzujące się totalną „demokracją sieciową” („*demos sieciowy*”), która jest wyrazem szeroko rozumianych praw człowieka w zakresie jego wolności. Wolności zatem w cyberprzestrzeni mamy dużo. Skutkiem tego jest to, że odnosi się wrażenie, iż można do sieci wrzucać wszystko. Dostęp do sieci umożliwia zatem wrzucanie do niej wszelkich informacji o człowieku, zarówno tych prawdziwych (sprawdzonych), jak i zasłyszanych i nie do końca sprawdzonych, a nawet zgoła fałszywych. Skoro mamy do czynienia z demokracją w sieci, mamy zatem do czynienia z rewolucją cywilizacyjną, którą można porównywać do wynalezienia i upowszechnienia druku. Nastąpił zatem punkt zwrotny (nazywany z ang. *turning point*) w dostępie i przekazywaniu informacji. Internet stał się powszechnym narzędziem i środkiem dla różnych celów, między innymi do rozpowszechniania wiedzy i informacji. Stał się także narzędziem do uprzedmiotowienia człowieka. Wystarczy jedno „kliknięcie” w sieci i zainteresowany podmiot uzyskuje szereg informacji o adresacie. Są to także informacje z zakresu prawa pracy, np. o przyczynach utraty pracy przez danego pracownika czy

o zatrudnieniu konkretnej osoby na tzw. umowach śmieciowych. Dostęp do internetu stał się swoście rozumianym show, gdyż uzyskane informacje niejednokrotnie przekazywane są dalej innym podmiotom, a więc następuje ich swoiste przetwarzanie. Można użyć określenia, że mamy do czynienia z „sieciowym plebsem”, poszukującym w sieci z reguły tzw. hejtu. Bierny odbiorca informacji może stać się z czasem aktywnym nadawcą informacji na forach internetowych, czatach itp. Chcąc czy nie chcąc, staje się *de facto* aktywnym uczestnikiem życia publicznego, gdyż uzyskane informacje następnie z reguły podlegają skomentowaniu. Może to także prowadzić do internetowego sterowania informacjami, co w konsekwencji prowadzi do poczucia depresji adresata informacji, jego frustracji, alienacji czy marginalizacji w społeczeństwie. Dane umieszczone w środkach cyberprzestrzeni stają się swoistym „tatuazem” piętnującym człowieka, którego nie można usunąć lub w związku z jego usunięciem występują bardzo poważne trudności, gdyż pomimo ich fizycznego usunięcia z sieci są one jednak już zgromadzone i następnie przechowywane przez podmioty, które te dane zebrały (osobną kwestią jest pozostawianie informacji w świadomości innych ludzi). Powstaje zatem zasadnicze pytanie o ochronę określonych wartości w sieci, a więc pytanie z zakresu aksjologii.

Odnosząc się do aksjologicznych podstaw ochrony prywatności, należy na wstępie odnieść się do pojęcia aksjologii jako nauki oraz odpowiedzieć sobie na pytanie, co to jest wartość. Aksjologia jest nauką¹, która w tradycji filozofii krytycznej nawiązuje wprost do teorii wartości, a więc do nauki o tym, co jest cenne (godne, ważne) i słuszne w działaniu ludzkim². Jest nauką, która zajmuje się badaniem tego, w jaki sposób ludzie poznają wartość, jakie wartości istnieją oraz jak przez człowieka są realizowane w konkretnym działaniu. Z kolei odpowiadając na pytanie o to, czym jest wartość, należy uznać, że jest to coś cennego, jakieś dobro,

¹ Aksjologia jest stosunkowo nową nauką, która powstała w XIX w. Generalnie aksjologia dzieli się na **aksjologię ogólną**, która zajmuje się ogólnymi zagadnieniami dotyczącymi wartości, oraz na **aksjologię szczegółową**, która z kolei bada tzw. wartości kategoriałne związane z poszczególnymi typami ludzkich działań, np. wartość sprawiedliwości, prawdy, wierności. Aksjologią szczególną będzie aksjologia pracy.

² P. Nowik, *Aksjologia w prawie pracy?* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 143.

które jest godne osiągnięcia (posiadania), jest pożądane. Wartość jest zatem dobrem o charakterze niematerialnym (godność, życie, zdrowie), jak i w wymiarze materialnym, wymiernym (np. własność).

Jeśli rozpatrywać pojęcie wartości w aspekcie aksjologicznym odnośnie do prywatności, rodzi się problem badawczy, czy prywatność jest pojęciem jednorodnym, czy też jest zbiorem pojęciowym obejmującym wiele dóbr, a więc czy mamy do czynienia z tzw. **koncepcją sfer, czy – odwołując się do innej koncepcji teoretycznej – barier?** W konsekwencji powstaje kolejne pytanie: jak ustalić zakres pojęciowy i przedmiotowy terminu „prywatność”? Trudność w zdefiniowaniu wszystkich płaszczyzn objętych tym terminem³ wynika z faktu, że dynamiczny rozwój ludzkości – przejawiający się w stałych przemianach gospodarczych, społecznych czy kulturowych – powoduje, iż zjawiska te wymuszają stałe poszerzanie i uzupełnianie tego pojęcia. Prywatność rozumiana klasycznie jako sfera czegoś, co przynależy do konkretnego, zindywidualizowanego człowieka – prawo przysługujące jednostce – jego wewnętrzna autonomia, intymność, obecnie wymyka się z tego pojęcia i obejmuje coraz szersze i różnorodnie płaszczyzny. Prywatność nie jest już wyłącznie czymś, co przysługuje tylko danej osobie, gdyż obejmuje i sferę publiczną, przez którą rozumieć należy także „uprawnione” zainteresowanie osób trzecich życiem i działalnością danej osoby (życie i działalność polityków czy tzw. celebrytów)⁴. Powstaje jednak problem, które ze sfer życia prywatnego przynależą tylko i wyłącznie do danego człowieka, a więc winny być objęte ochroną, a która część ma charakter mogący podlegać „upowszechnieniu”, a więc zostaje wyłączona z ochrony regulacjami prawa pozytywnego. Stąd analizując zagadnienie prawa do prywatności, należy odpowiedzieć sobie na wręcz egzystencjalne, fundamentalne pytania. Po pierwsze – **po co chroniona** jest prywatność człowieka, a jeżeli już ona jest objęta ochroną, to czy w ogóle można określić **zakres przedmiotowy** tej ochrony. Dalej nasuwa się kolejne pytanie – o **zakres podmiotowy** tej ochrony, a więc o to, czy w całości obejmuje ona wszystkich ludzi, bez względu na zajmowane stanowisko,

³ W piśmiennictwie podkreśla się, że prywatność jest pojęciem wieloznacznym i trudnym do zdefiniowania.

⁴ Zob. np. J. Puwalski, *Prawo do prywatności osób publicznych*, Toruń 2003.

Janusz Żołyński – doktor nauk prawnych, radca prawny, wieloletni wykładowca na wyższych uczelniach, były dyrektor ds. pracowniczych w KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie, były wiceprzewodniczący Fundacji Polska Miedź oraz były przewodniczący rad nadzorczych, członek PAN Oddział Katowice, specjalista z zakresu zbiorowego prawa pracy. Jest autorem 80 publikacji z zakresu prawa pracy, w tym kilkunastu książek, m.in.: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism* (Warszawa 2012), *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych* (Warszawa 2013), *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, czy *Kodeks pracy. Komentarz*, red. naukowa, Gdańsk 2017.

Publikacja przedstawia praktyczne aspekty prawa do zapomnienia w sferze zatrudnienia, na gruncie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (w skrócie RODO).

W książce zostały szczegółowo omówione takie zagadnienia jak:

- pojęcie i funkcje prawa do zapomnienia na gruncie prawa pracy,
- ogólne zasady ochrony danych osobowych według RODO w stosunkach pracy,
- prawo do zapomnienia w kontekście ochrony prywatności podmiotów trzecich,
- ryzyka prawne związane z prawem do zapomnienia,
- ogólne zasady odpowiedzialności cywilnej, karnej oraz odpowiedzialności na gruncie prawa administracyjnego z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Publikacja zawiera także wzory wniosków i upoważnień, które mogą stanowić praktyczną pomoc w stosowaniu regulacji o ochronie danych osobowych w sferze zatrudnienia.

Monografia jest skierowana przede wszystkim do praktyków: adwokatów, radców prawnych, sędziów, urzędników administracji publicznej, pracowników działów kadr i przedsiębiorców. Może również stanowić cenną pomoc dla aplikantów radcowskich, adwokackich i sędziowskich, a także pracowników naukowych.



9788381248013 W01P01

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8124-801-3



9 788381 248013

CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)