



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Służbowe i dyscyplinarne konsekwencje naruszenia tajemnic

mgr Dorota Chromicka

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Warszawa, dnia 5 grudnia 2013 r.



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Uprawnienia i ograniczenia związane ze stosunkiem pracy, stosunkiem służbowym, wykonywaniem zawodu, pełnieniem urzędu na określonym stanowisku

1. Rezygnacja z ochrony tajemnicy przez beneficjenta tej tajemnicy
2. Podjęcie się ochrony tajemnic
3. Skutki niepodporządkowania się wymogom (braku udostępnienia lub braku zachowania tajemnicy)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

3 etapy

- I. Szeroko pojmowane **postępowanie rekrutacyjne** i nawiązania stosunku pracy, służbowego
- II. **Czas wykonywania** pracy, zawodu, służby
- III. Etap **po zakończeniu** aktywności zawodowej

Zobowiązane podmioty

1. **kandydat** na stanowisko/do pełnienia służby/urzędu
2. szeroko pojmowany „**pracodawca**”

Elementy

- a. obowiązki, b. uprawnienia, c. konsekwencje



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Ad. I. Postępowanie rekrutacyjne

Obowiązki po stronie kandydatów

1. Udostępnianie danych osobowych w związku z ubieganiem się o zatrudnienie (Kodeks pracy, art. 22¹)

- imię i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg zatrudnienia
- dokumenty potwierdzające prawdziwość danych
- wstępne badania lekarskie



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

2. Dodatkowe wymagania wynikające z przepisów szczególnych

- szczególny rodzaj wykształcenia, tytuł naukowy, wiek, wstępne badania lekarskie, wymóg niekaralności, korzystanie z pełni praw publicznych, posiadanie obywatelstwa polskiego, nieposzlakowana opinia/nieskazitelny charakter, stan zdrowia (w tym psychicznego), określony poziom sprawności fizycznej, staż pracy, znajomość języka obcego, rękojmia zachowania tajemnicy

np. pracownicy służby cywilnej, sędziowie, prokuratorzy, pracownicy NIK, strażacy, policjanci, osoby pracujące w styczności z żywnością, pracownicy samorządowi



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Ad. I

Obowiązki po stronie pracodawcy

- ogłaszanie o **wolnych stanowiskach**

np. o stanowiskach urzędniczych w BIP

- ujawnianie procesu rekrutacyjnego, **wyników naboru**

np. imiona i nazwiska kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne, oraz wynik naboru do korpusu służby cywilnej **stanowią informację publiczną** (art. 29 ustawy o służbie cywilnej), uzasadnienie dokonanego wyboru (ustawa o pracownikach samorządowych)

- obowiązek **zachowania w tajemnicy**, uzyskanych w trakcie naboru, informacji o kandydatach (u. s. cywilnej)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie




Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje niewykonania obowiązków

- Zażądanie przez pracodawcę danych **wykraczających poza art. 22¹ KP** lub **przepisy szczególne**

Uprawnienia po stronie pracownika:

→ prawo odmowy udzielenia informacji

* wyr. SN z 5.8.2008 r., **I PK 37/08**: odmowa nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP

* wyr. NSA z 1.12.2009 r., **I OSK 249/09**: uznanie wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych osobowych za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ KP stanowiłoby naruszenie tego przepisu.

* wyr. NSA z 6.9.2011, **I OSK 1476/10**: brak równowagi w relacji pracodawca-pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biom.)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

→ prawo udzielenia **nieprawdziwej informacji (plany macierzyńskie)**

→ Możliwość wykazywania, że żądane informacje mają **charakter dyskryminujący** i dochodzenie odszkodowania za odmowę zawarcia umowy o pracę [w przypadku odstąpienia pracodawcy od negocjacji dotyczących zatrudnienia]



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje niewykonania obowiązków

Uprawnienia po stronie pracodawcy

→ zwrócenie się o **uzupełnienie dokumentacji**

*wyrok WSA z 5.6.2007 r., II SA/Wa 8/07: dopuszczalne jest zwrócenie się do poprzednich pracodawców o "udostępnienie dokumentów osobowych kandydata, dotyczących jego pracy" (akta osobowe) w celu zweryfikowania „nieposzlakowanej opinii” (art. 3 ust. 3 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych; są to „inne dane osobowe, których obowiązek podania wynika z odrębnych przepisów”)

*do KRK z wnioskiem o udzielenie informacji o osobie (gdy z ustawy nie wynika obowiązek przedstawienia zaświadczenia przez kandydata)

*wymóg nieposzlakowanej opinii nie uprawnia do wystąpienia do KRK



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

→ **odstąpienie od negocjacji** dotyczących
zatrudnienia

→ Brak możliwości **dopuszczenia do pracy** osoby
wobec

* braku aktualnego orzeczenia lekarskiego
stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na
określonym stanowisku

* braku badań osób mających kontakt z żywnością



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

II. Czas wykonywania pracy, zawodu, pełnienia służby, urzędu

Obowiązki wykonującego pracę, pełniącego służbę

1. zachowanie tajemnicy w wyniku polecenia służbowego (np. tajemnica przedsiębiorcy, przesłanka formalna)
2. dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona mienia i zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100§2 pkt 4 KP)
3. zawarcie umowy o zakazie konkurencji (uszczegółowienie zasady dbania o dobro zakładu pracy)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

4. przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 KP)
5. zachowanie w tajemnicy informacji o których informację powzięto się w związku z wykonywaniem pracy, pozostawaniem na służbie, pełnieniem urzędu

* **Prawo bankowe**

Bank, osoby w nim zatrudnione oraz osoby, za których pośrednictwem bank wykonuje czynności bankowe, są obowiązane zachować **tajemnicę bankową**, która obejmuje wszystkie informacje dotyczące czynności bankowej, uzyskane w czasie negocjacji, w trakcie zawierania i realizacji umowy, na podstawie której bank tę czynność wykonuje (art. 104)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

* **Ordynacja podatkowa**

Do przestrzegania **tajemnicy skarbowej** obowiązani są m.in:

- pracownicy urzędów skarbowych oraz izb skarbowych;
- funkcjonariusze celni i pracownicy urzędów celnych oraz izb celnych;
- wójt, burmistrz (prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz pracownicy urzędów ich obsługujących;
- członkowie samorządowych kolegiów odwoławczych, a także pracownicy biur tych kolegiów

* **Ustawa o pomocy społecznej**

Do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności zachować w tajemnicy informacje uzyskane **w toku czynności zawodowych**, także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny (art. 119)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

* **Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów**

Pracownicy Urzędu są obowiązani do ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, jak również innych informacji, podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów, o których powzięli wiadomość w toku postępowania (art. 71)

* Przed podjęciem służby policjant składa ślubowanie, w którym m.in. ślubuje strzec tajemnic związanych ze służbą (art. 27)

* Przy powołaniu sędziego ślubuje dochować tajemnicy prawnie chronionej (art. 66)

* Sędzia jest obowiązany zachować w tajemnicy okoliczności sprawy, o których powziął wiadomość ze względu na swój urząd, poza jawną rozprawą sądową (art. 85 § 1)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

6. aktualizacja już udostępnionych danych, w tym np. informacja o utracie uprawnień niezbędnych przy wykonywaniu zawodu, pełnieniu służby

7. Poddawanie się okresowym badaniom lekarskim, czy też np. zbadaniu niezdolności do pełnienia obowiązków przez sędziego przez lekarza orzecznika ZUS (art. 70)

8. udostępnienie innych danych

- * PESEL, informacje na temat dzieci
- * oświadczenia majątkowe (sędziowie art. 87, policjanci - 62)
- * nt. przynależności do partii politycznych, stowarzyszeń prowadzenia działalności publicznej, podjęcia działalności zarobkowej (sędziowie art. 178 Konstytucji, policjanci - 63)
- * podejmowanie działalności konkurencyjnej dla pracodawcy



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

- * Zawiadomienie o podjęciu przez małżonka policjanta lub osoby pozostające z nim we wspólnym gospodarstwie domowym zatrudnienia lub innych czynności zarobkowych w podmiotach świadczących usługi detektywistyczne lub ochrony osób i mienia (art. 62a)
- * zawiadomienie o toczącej się sprawie sądowej, w której sędzia występuje jako strona lub uczestnik postępowania (art. 90)
- * inf. o chorobie, utracie sił powodujące trwałą niezdolność do pełnienia obowiązków sędziego (art. 70)
- * oświadczenie o znajomości ustawy o ochronie informacji niejawnych przez sędziego (art. 85)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Obowiązki

Po stronie szeroko pojętego pracodawcy

1. Przechowywanie dokumentacji i akt osobowych pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 pkt 9b KP), również po postawieniu w stan likwidacji

2. wypełnianie obowiązków administratora danych osobowych

3. udostępnianie dokumentacji

*sprawa o udostępnienie dokumentów z akt osobowych jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 KPC): wyrok WSA z 6.09.2005, II SA/Wa 825/05, post. SN z 16.09.1999 r., I PKN 331/99



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje

Po stronie pracownika, osoby pełniącej służbę, urząd

1. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem
2. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia
3. Przeniesienie sędziego w stan spoczynku (choroba, utrata sił, niepoddanie się badaniu bez uzasadnionej przyczyny w sprawie niezdolności do pełnienia obowiązków, art. 71)
4. zwolnienie ze służby (niewywiązywanie się z obow.służb.)
5. wygaśnięcie stosunku pracy z dniem utraty przez sędziego obywatelstwa polskiego (art. 68)
6. brak przedłużenia umowy



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

7. Wygaśnięcie stosunku służbowego (utrata urzędu i stanowiska sędziego) - prawomocne orzeczenie sądu dyscyplinarnego o złożeniu z urzędu –oraz prawomocne orzeczenie sądu skazujące na środek karny pozbawienia praw publicznych lub zakazu zajmowania stanowiska sędziego (art. 68)

8. uchylenie się przez pracodawcę od skutków oświadczenia woli (jeżeli podanie fałszywych danych przez kandydata skutkowało zawarciem umowy o pracę) jako złożonego pod wpływem błędu wywołanego przez drugą stronę (art. 84 KC w zw. z art. 300 KP), z tym zastrzeżeniem, że ta fałszywa informacja musi być na tyle istotna, iż bez niej oceniający sprawę rozsądnie pracodawca nie zawarłby umowy o pracę.



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

- * odmowa poddania się badaniu lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. art. 71 ust. 2 pkt 2 u. o służbie cywilnej)
- * najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym pracodawca uzyskał informację o fakcie prawomocnego skazania pracownika samorządowego (art. 6a)
- * z 3 miesięcznym wypowiedzeniem - wypadku utraty nieposzlakowanej opinii przez urzędnika służby cywilnej - rozwiązanie stosunku pracy (art. 71 ust. 1 pkt 3)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

*Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (wyrok SN 12.2.2013, II PK 165/12)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 52 KP

* wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 157/03:

Z ustawy o służbie cywilnej wynika, iż w służbie cywilnej nie może być zatrudniona osoba, która poniosła odpowiedzialność karną z tytułu popełnienia przestępstwa z winy umyślnej. Z momentem, w którym członek korpusu utracił cechę niekaralności, niemożliwe staje się jego dalsze zatrudnienie w korpusie służby cywilnej.

* wyrok SN z 26.5.2011, II PK 304/10: przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 52 KP

* Wyrok SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09: Przesłanie przez pracownika firmowego dokumentu podmiotowi zewnętrznemu (koleżance pracującej w firmie, w której pracownica starała się o zatrudnienie), nawet jeśli dokument nie był jeszcze opatrzony klauzulą poufności, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownica przede wszystkim narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Przesłanie podmiotowi zewnętrznemu firmowego dokumentu, który nie był opatrzony klauzulą poufności, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych powodującym zagrożenie interesów pracodawcy i stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Odpowiedzialność dyscyplinarna

- * Naruszeniem dyscypliny służbowej jest utrata materiału zawierającego informacje niejawne. Najdalej idącą karą dyscyplinarną jest wydalenie ze służby (art. 132 ustawy o Policji)
- * uporczywe nieujawnianie wysokości posiadanych zasobów pieniężnych podstawą wszczęcia postępowania dyscyplinarnego sędziego (wyrok SN 21.10.2002 r., SNO 34/02)
- * Sędzia odpowiada dyscyplinarnie także za swoje postępowanie przed objęciem stanowiska, jeżeli przez nie uchybił obowiązkowi piastowanego wówczas urzędu państwowego lub okazał się niegodnym urzędu sędziego (art. 107). Najdalej idącą karą jest złożenie sędziego z urzędu (art. 109)
- * podanie prawomocnego orzeczenia dyscyplinarnego do wiadomości publicznej (art. 109 ustawy prawo o ustroju s. powsz.)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

* wyrok SN z 24.5.2011, II PK 299/10: Ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, ale także pracodawcy i jego firmy. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę
Pracodawca może uznać za prawdziwe twierdzenia pracownika, że nagrywał jego niejawne rozmowy, i podać to za przyczynę rozwiązania umowy o pracę, bez konieczności wykazania nagr.



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 52 KP

* wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 157/03:

Z ustawy o służbie cywilnej wynika, iż w służbie cywilnej nie może być zatrudniona osoba, która poniosła odpowiedzialność karną z tytułu popełnienia przestępstwa z winy umyślnej. Z momentem, w którym członek korpusu utracił cechę niekaralności, niemożliwe staje się jego dalsze zatrudnienie w korpusie służby cywilnej.



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje po stronie „pracodawcy”

1. Kara grzywny za pozostawienie dokumentacji w sprawach zw. ze stos. Pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 281 pkt 7 KP). Jest to też ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1 ind. 1 KP)
2. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach zw. ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika (wyrok SN z 13.10.2004 r., II PK 36/04)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje po stronie „pracodawcy”

3. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia przy naruszeniu obowiązków z art. 94 KP (np. przechowywanie dokumentacji w odpowiednich warunkach)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie




Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Po ustaniu zatrudnienia, służby

Obowiązki po stronie byłego „pracownika”

1. Przestrzeganie zobowiązań przyjętych w umowach o zakazie konkurencji
2. Przestrzeganie nałożonych ustawowo tajemnic (tajemnicy skarbowej, tajemnicy pracownika socjalnego, tajemnicy pracowników NBP)
3. Obowiązek zachowania tajemnicy przez sędziego (trwa także po ustaniu stosunku służbowego) (art. 85)
4. Obowiązek przestrzegania tajemnicy zawodowej adwokata jest nieograniczony w czasie (§19 Kodeksu Etyki Adwokackiej)- również po zaprzestaniu wykonywania zawodu



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Konsekwencje

1. Odpowiedzialność z umowy o zakazie konkurencji
2. odpowiedzialność o charakterze cywilnoprawnym po zakończeniu wykonywania zawodu np. adwokata
3. odpowiedzialność dyscyplinarna (dotyczy przewinień popełnionych przez sędziego w okresie pełnienia służby, wyrok SN z 16.6.2004 r., SNO 25/04)
4. W razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego sędziego w toku postępowania dyscyplinarnego, postępowanie to toczy się nadal (art. 118)



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Służbowe i dyscyplinarne konsekwencje naruszenia tajemnic

mgr Dorota Chromicka

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Warszawa, dnia 5 grudnia 2013 r.