

PRAWO PRACY



Zagrożenie epidemiczne a prawna ochrona pracy



www.pip.gov.pl ▶

Zagrożenie epidemiczne a prawna ochrona pracy

Epidemia choroby COVID-19 wywołała konieczność wprowadzenia szczególnych rozwiązań w prawie pracy. Rozwiązania w tym obszarze, zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842) dalej u.sz.r. mają na celu przeciwdziałanie epidemii oraz łagodzenie jej negatywnych skutków w sferze zatrudnienia. Przewidują one zarówno pomoc finansową dla pracodawców dotkniętych skutkami pandemii, jak również umożliwiają czasowe, odmienne ukształtowanie stosunków pracy. Pozwalają na bardziej elastyczną organizację czasu pracy, tymczasowo modyfikują zasady udzielania urlopów oraz ustalania wysokości świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem umów o pracę. Wpływają ponadto na funkcjonowanie u pracodawcy funduszu świadczeń socjalnych, a także na zatrudnianie pracowników młodocianych.



Praca zdalna

Podstawa prawna: art. 3 u.sz.r. (obowiązuje od 8.03.2020 r., zm. od 31.03.2020 r., 24.06.2020 r., 5.09.2020 r.)

W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

STOSOWANIE: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli:

- pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy,
- pozwala na to rodzaj pracy.

Pracodawca zapewnia:

- narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej,
- obsługę logistyczną pracy zdalnej.

Pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ewidencja pracy zdalnej:

- na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis czynności, datę oraz czas ich wykonania,
- pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu.

Prześciej ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy

Podstawa prawna: art. 15gb u.sz.r. (obowiązuje od
24.06.2020 r.)

Podmiot, który może wprowadzić rozwiązania:

pracodawca, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

- Nie stosuje się, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, w rozumieniu art. 15gb ust. 2, wynosi mniej niż 0,3.

Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń – definicja

Zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Stosowanie: do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w art. 15gb ust. 2 u.sz.r., uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba

Prześtój ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy

że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy prześtój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

Tryb wprowadzenia

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie prześtoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w oparciu o art. 15gb u.sz.r. ustala się w porozumieniu.

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym prześtojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu

Prześciej ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy

okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Minimalna treść porozumienia:

- 1) grupy zawodowe objęte przestoje ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy,
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników,
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy.

UWAGA!

- pracownikowi objętemu przestoje ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,
- wymiar czasu pracy pracownika może być obniżony maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy przed jego obniżeniem.

Modyfikacje czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Zawarcie porozumienia o:

- wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy,
- stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Podstawa prawna: art. 15zf. u.sz.r. (obowiązuje od 31.03.2020 r., zm. od 24.06.2020 r.)

Podmiot, który może wprowadzić wymienione rozwiązania: pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

Spadek obrotów gospodarczych – definicja

Spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia

Modyfikacje czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub

- 2) nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego

jak również:

zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego

Modyfikacje czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Wymogu w zakresie niezalegania w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy, nie stosuje się do pracodawcy będącego przedsiębiorcą w rozumieniu **art. 4 ust. 1** lub **2** ustawy z dnia 6 marca 2018 r.

– Prawo przedsiębiorców w przypadku, gdy:

- 1) zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo
- 2) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Modyfikacje czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.

UWAGA!

W przypadku ograniczenia odpoczynku dobowego pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku, który należy udzielić pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

Porozumienia przewidziane w art. 15zf u.sz.r. zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej,

Modyfikacje czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W zakresie i przez czas określony w wymienionych porozumieniach nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.



Modyfikacje zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

- **Możliwość zawieszenia obowiązków:** tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna: art. 15ge ust 1 u.sz.r. (obowiązuje od 24.06.2020 r.)

Podmiot, do którego skierowano rozwiązanie:

pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, w przypadku wystąpienia u niego spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2.

Stosowanie: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

● **Tryb wprowadzenia**

Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2, zawieszenie wymienionych obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

- **Niestosowanie postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania,** wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa.

Podstawa prawna: art. 15ge ust 3 u.sz.r. (obowiązuje od 24.06.2020 r.)

Podmiot, do którego skierowano rozwiązanie:

pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, w przypadku wystąpienia u niego spadku obrotów gospodarczych, o któ-

Modyfikacje zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

rym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2.

Stosowanie: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

UWAGA!

W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.



Inne rozwiązania

- **Ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania i innego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umów o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia do wysokości dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.**

Podstawa prawna: art. 15gd u.sz.r. (obowiązuje od 24.06.2020 r.)

Podmiot, do którego skierowano rozwiązanie:

pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy w przypadku wystąpienia u niego spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2.

Stosowanie: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19.

- **Możliwość udzielenia pracownikowi, w terminie wskazanym przez pracodawcę, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu.**

Podstawa prawna: art. 15gc u.sz.r. (obowiązuje od 24.06.2020 r.)

Stosowanie: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19.

- **Możliwość wypowiedzenia z zachowaniem terminu 7 dni umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy przez strony umowy na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej.**

Podstawa prawna: art. 15gf u.sz.r. (obowiązuje od 24.06.2020 r.)

Inne rozwiązania

Stosowanie: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19.

- Zwolnienie przez pracodawcę młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.

Podstawa prawna: art. 15f u.sz.r. (obowiązuje od 12.03.2020 r., zm. od 24.06.2020 r., 26.08.2020 r., 1.09.2020 r.)

Stosowanie: w okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 30b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910 i 1378).

Zwolnienie nie dotyczy młodocianego pracownika, który:

- 1) jest uczniem branżowej szkoły I stopnia i w okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty realizuje zajęcia z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia zawodowego teoretycznego na terenie szkoły lub innej jednostki systemu oświaty, do których uczęszcza,
- 2) spełnia obowiązek nauki poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy w pozaszkolnym systemie kształcenia
 - o ile u pracodawcy nie występują zdarzenia, które ze względu na aktualną sytuację epidemiologiczną mogą zagrozić zdrowiu młodocianego pracownika.

UWAGA!

Zastosowanie: również w przypadku zawieszenia działalności jednostek systemu oświaty na podstawie odrębnych przepisów w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

Inne rozwiązania

- **Zwiększenie kwoty wolnej od potrąceń**

Podstawa prawna: art. 52 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (obowiązuje od 16 maja 2020 r.)

Jeżeli z powodu podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu, kwoty określone w art. 87¹ § 1 Kodeksu pracy ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu.



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl