

Rozwiązania tarczy antykryzysowej ratujące miejsca pracy





“

Pandemia SARS-CoV-2 niemal z dnia na dzień unieruchomiła funkcjonowanie całej rzeszy przedsiębiorstw – nie tylko z sektora MSP. Te, które nie odczuły gospodarczych reperkusji na samym początku, zaczynają odbierać negatywne sygnały płynące z rynku w postaci pogorszenia kondycji własnych klientów i kontrahentów. Wszak gospodarka, to system naczyń połączonych. Pierwsze firmy ogłaszają właśnie swoje decyzje o zwolnieniach pracowników.

Pewne szanse na utrzymanie poziomu zatrudnienia dają rozwiązania tzw. Tarczy Antykryzysowej, które 31 marca 2020 roku podpisał prezydent. W związku z licznymi pytaniami, jakie do nas płyną odnośnie najnowszych regulacji dotyczących rynku pracy, przygotowaliśmy dla Państwa niniejszą publikację. Odpowiadamy w niej na najczęstsze wątpliwości związane z – często zawiłymi – zapisami nowelizacji koronawirusowej specustawy. W przypadku dalszych niejasności proszę o kontakt.

“

Podstawowe założenia

Głównym celem Tarczy Antykrzysowej jest wsparcie firm, które doznały strat w wyniku COVID-19, celem ochrony miejsc pracy.



Wśród przyjętych rozwiązań, dotyczących rynku pracy, znajdziemy:

1. Zwolnienie ze składek ZUS mikroprzedsiębiorców, zatrudniających do 9 pracowników, którzy w ciągu dwóch ostatnich lat obrachunkowych uzyskali przychód nie większy niż 2 mln euro.

- Państwo zwolni przez okres 3 miesięcy mikroprzedsiębiorców, którzy byli zgłoszeni jako płatnicy składek przed 29 lutego 2020 r., z obowiązku zapłaty składek za wszystkich pracowników.
- Warunkiem otrzymania dofinansowania jest niezaleganie ze składkami na koniec III kwartału 2019 r.
- Zwolnienie ze składek ZUS dotyczy należności zarówno za pracowników, jak i za przedsiębiorcę. Chodzi o wszystkie składki społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne za marzec, kwiecień i maj 2020 r.
- W przypadku tzw. samozatrudnionych zwolnienie dotyczy tylko tych przedsiębiorców, którzy spełniają kryterium przychodowe, czyli takich, którzy w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku uzyskali przychód nie wyższy niż 15681 zł.

2. Zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. Wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu.

Podstawowe definicje

PRZESIĘBIORCA

Każdy przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust.1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.), tj.:

- osoba fizyczna,
- osoba prawna,
- jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą,
- wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

PRACOWNIK

Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy.

Ustawę stosuje się odpowiednio do:

- osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu.

Ustawa wprowadza wyjątek, iż przepisy ustawy nie obejmują pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Uprawnienia przedsiębiorcy

Przedsiębiorca, który:

- **odnotuje spadek obrotów gospodarczych** rozumianych jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku lub nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku,
- **który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych**, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., z wyjątkiem przypadku, gdy 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,
- wobec którego **nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości**, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 498, z późn. zm.)

może wprowadzić:



obniżenie wymiaru czasu pracy 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.



prześlach ekonomiczny

Prześciej ekonomiczny

Pracownikowi objętemu przestojem 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.

Wynagrodzenie to zostanie dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Maksymalna kwota dofinansowania ze środków FGŚP w przypadku przestoju ekonomicznego wynosi **1 533,09 zł**.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 5 800,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić prześciej ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 50%, tj. do 2 900,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 900,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 493,92 zł
Koszt pracodawcy	1 960,83 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	43,88 %

Przestój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 2 600,00 zł brutto, w wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić przestój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca nie może obniżyć wynagrodzenia pracownika, ponieważ minimalne wynagrodzenie wynosi 2 600,00 zł.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 600,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 132,48 zł
Koszt pracodawcy	1 599,39 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	48,94 %





Prześtój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 3 700,00 zł brutto, w wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić prześtój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika maksymalnie do kwoty 2 600,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem prześtoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 600,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 132,48 zł
Koszt pracodawcy	1 599,39 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	48,94 %

Prześtój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 15 000,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić prześtój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 50%, tj. do 7 500,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem prześtoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	7 500,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	9 036,00 zł
Koszt pracodawcy	7 502,91 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	16,97 %



Obniżenie wymiaru czasu pracy 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.

Pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, należnego pracownikowi, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, tj. 2 452,27 zł.

Maksymalna kwota dofinansowania ze środków FGŚP w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy wynosi **2 452,27 zł**.

Procedura wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawartym ze stroną społeczną (związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników).

W porozumieniu określa się co najmniej:



grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;



obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;



okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

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

W przypadku, gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu

wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Oznacza to, że pracodawca nie wypowiada pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy, a zmiana warunków zatrudnienia **następuje automatycznie** z dniem określonym w porozumieniu ze stroną społeczną.

Rozwiązanie to ma **charakter solidarnościowy**, tzn. pracownik zostaje pozbawiony 20% swojego wynagrodzenia, a pozostałą część pokrywają po połowie pracodawca i FGŚP. Z zastrzeżeniem, że kwota dofinansowania nie może przekroczyć **2 452,27 zł**.

Procedura: przykłady

PRZYKŁAD 1

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 5 800,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 4 640,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	5 800,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	4 640,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	2 079,43 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	372,84 zł
Dofinansowanie łącznie	2 452,27 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	5 590,27 zł
Koszt pracodawcy	3 138,00 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	43,87 %



Procedura: przykłady cd.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 2 600,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 2 080,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	2 600,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 080,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 040,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	186,47 zł
Dofinansowanie łącznie	1 226,47 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	2 505,98 zł
Koszt pracodawcy	1 279,51 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	48,94 %

Procedura: przykłady cd.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 3 700,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 2 960,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	3 700,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 960,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 480,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	265,36 zł
Dofinansowanie łącznie	1 745,36 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 566,21 zł
Koszt pracodawcy	1 820,84 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	48,94 %





Procedura przykłady cd.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 15 000,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika o 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 12 000,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	15 000,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	12 000,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	2 079,43 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	372,84 zł
Dofinansowanie łącznie	2 452,27 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	14 457,60 zł
Koszt pracodawcy	12 005,33 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	16,96 %

Ochrona pracownika

Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu środki na rzecz ochrony miejsc pracy **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika:**



w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń finansowanych z Funduszu oraz





w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń finansowanych, nie dłużej jednak niż przez łączny okres ich pobierania (tj. max. 3 miesiące).





Elastyczne rozwiązania w zakresie stosowania przepisów dotyczących czasu pracy i stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia

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. może również:

- 

wprowadzić ograniczenie odpoczynku dobowego do 8 godzin; pracownikowi przysługuje wówczas równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku; równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni;
- 

wprowadzić ograniczenie odpoczynku tygodniowego do 32 godzin;
- 

wprowadzić system 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;
- 

zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.



Elastyczne rozwiązania w zakresie stosowania przepisów dotyczących czasu pracy i stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia cd.

Warunki i tryb wykonywania ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku, zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami **ustala się w porozumieniu zawartym ze stroną społeczną** (związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników).

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy **w terminie 5 dni roboczych** od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami **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.



Uwaga!

Przedstawione rozwiązania mają charakter orientacyjny i nie stanowią jedynych możliwych rozwiązań. Optymalne dla przedsiębiorstwa jest zastosowanie najbardziej dopasowanych do danej organizacji propozycji Tarczy Antykryzysowej w połączeniu z innymi aktualnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, adekwatnymi do specyfiki i aktualnych potrzeb konkretnej firmy.

Zapraszamy do kontaktu



Al. Armii Krajowej 2,
83-200 Starogard Gdański, Poland

tel./fax: +48 58 562 62 05
mobile: +48 695 599 701
biuro@biurokamrowska.pl