



KONFERENCJA KADROWO-PŁACOWA **4 GRUDNIA 2023**

**Umowy cywilnoprawne w 2024 roku
z punktu widzenia instytucji
kontrolujących**

Adriana Głuchowska



Agenda szkolenia

- 1. Rodzaje umów cywilnoprawnych i ich charakterystyka
- 2. Ubezpieczenia zleceniobiorców w 2023 roku – jak to zrobić bezbłędnie?
(Po czym poznać, że np. student jest studentem ;-)
- 3. Zasady podlegania pod ubezpieczenia społeczne osób świadczących usługi na podstawie umowy o dzieło
- 4. Umowy zlecenia – tworzenie krok po kroku czyli na co zwrócić uwagę
- 5. Umowy o dzieło w 2023 roku – tworzenie krok po kroku czyli na co zwrócić uwagę
- 6. Umowa b2b.
- 7. Potrącenia z umów cywilnoprawnych
- 8. ZFŚS a zleceniobiorcy
- 9. Warsztat tworzenia umów – jak stworzyć dobrą umowę odbędzie się na pełnym szkoleniu

Umowy cywilnoprawne

- Zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- Zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

- Dodatkowo nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych powyżej.
- Zasady zawierania umów cywilnoprawnych, do których zaliczane są umowa zlecenia oraz umowa o dzieło, uregulowane są przepisami Kodeksu cywilnego. Decydujący wpływ na to, czy mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, ma nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki w jakich faktycznie jest świadczona praca.

- Najważniejszą cechą odróżniającą umowy cywilnoprawne od umowy o pracę jest brak podporządkowania wykonawcy powierzającemu pracę. To oznacza, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie może pracować w godzinach i miejscu ściśle wyznaczonych przez pracodawcę i podlegać przełożonym tak, jak pracownik.
- Pracodawca zawierający umowę cywilnoprawną w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Jest to zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Rodzaje umów cywilnoprawnych

- Umowa zlecenia
- Umowa o dzieło
- Umowy i kontrakty handlowe

Charakterystyka umowy zlecenia

- Umowa zlecenie jest umową zawieraną na czas określony. Określa ona konkretny produkt czy usługę, którą pracownik musi wykonać. Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się, zgodnie z art. 734-751 Kodeksu cywilnego, do dokonania określonych czynności dla dającego zlecenie, za których efekt ostatecznie nie jest odpowiedzialny.
- Cechą charakterystyczną umowy zlecenie jest to, że może być - zależnie od woli stron - umową odpłatną lub nieodpłatną. Jeśli z umowy ani z jej okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie ma je wykonać nieodpłatnie, wówczas za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

- Co do zasady wykonawca zlecenia musi wykonać osobiście wszelkie czynności, do których się zobowiązał w umowie. W przypadku umowy zlecenia dopuszcza się też wykonanie zlecenia przez osobę trzecią, czyli zastępcę. Umowa zlecenia może być w każdej chwili wypowiedziana przez każdą ze stron.
- Jeżeli wynika to z woli zleceniodawcy, powinien on zwrócić poniesione przez drugą stronę wydatki, a w razie odpłatnego zlecenia uiścić odpowiednią część wynagrodzenia. Jeżeli umowę wypowiada przyjmujący zlecenie odpłatne, odpowiada wobec drugiej strony za powstałą z tego tytułu szkodę.

Co powinna zawierać?

- Umowa zlecenia powinna być zawarta w formie pisemnej (po jednym egzemplarzu dla każdej ze stron) i określać co najmniej:
- rodzaj umowy, datę jej rozpoczęcia i zakończenia, charakterystykę pracy, wartość wynagrodzenia, informację o tym, czy zleceniobiorca będzie korzystał z praw autorskich, przy których zastosowane są 50% koszty uzyskania przychodu.

Umowa zlecenia charakteryzuje się przede wszystkim tym, że:

- brak jest podporządkowania pracodawcy,
- usługę może świadczyć nie tylko osoba fizyczna, lecz także podmiot gospodarczy,
- obejmuje ją ustawowe minimum wynagrodzenia,
- wynagrodzenie jest wypłacane co miesiąc,
- nie ma ograniczeń w liczbie kolejnych umów,
- zleceniobiorca ma ograniczone prawa (brak urlopu, odpraw, chorobowego, wypowiedzenia itp.),
- w przypadku np. studentów nie ma obowiązku oskładkowania umowy zlecenia składkami ZUS.

Charakterystyka umowy o dzieło

- Umowa o dzieło (zwana też umową rezultatu) dotyczy jednorazowego wykonania dzieła, będącego osiągnięciem określonego z góry rezultatu.

Co powinna zawierać?

- Umowa o dzieło może być zawarta ustnie lub pisemnie. Ważne jednak, żeby obie strony ustaliły:
- strony umowy, przedmiot umowy, charakter dzieła w sposób uściślony (odwołanie się do wzoru, rysunku, opisu z użyciem jednostek wagi itp.), czas wykonania dzieła, sposób rozliczenia z użytych materiałów, wynagrodzenie, reguły reklamacji, kwestię praw autorskich (w przypadku utworów).

- Osoba przyjmująca dzieło do wykonania **nie musi** wykonać go osobiście, odpowiada jednak za działania osób trzecich. Dodatkowo przyjmujący zamówienie ponosi odpowiedzialność z tytułu rękojmi za wady wykonanego dzieła.

- Co do zasady umowa o dzieło nie stanowi samodzielnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, jednak czasem zdarza się tak, że pracodawca zobowiązany jest do potrącenia i rozliczenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne od wynagrodzenia, które wypłacił przyjmującemu zamówienie. Dotyczy to tylko pracodawcy zlecającego wykonanie dzieła swojemu stałemu pracownikowi, wówczas potrąca się składki od sumy przychodów z umowy o pracę i umowy o dzieło.
- Oczywiście sytuacja ta nie jest wolna od odstępstw. Pracodawca nie musi płacić składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne na rzecz swojego stałego pracownika, gdy podpisuje z nim umowę o dzieło, a ten jest na urlopie bezpłatnym, macierzyńskim lub wychowawczym.

Ubezpieczenia zleceniobiorców w 2023 roku

Umowa zlecenie i etat u własnego pracodawcy

- Umowa zlecenie z własnym pracodawcą traktowana jest jako forma kontynuowania zatrudnienia pracowniczego. W związku z tym wobec umowy zlecenia wykonywanej na rzecz własnego pracodawcy nie ma zastosowania zasada zbiegu tytułów do obowiązkowego ubezpieczenia. Oznacza to, że w świetle prawa wynagrodzenie pracownika z tytułu zlecenia, wykonywanego na rzecz pracodawcy, traktowane jest tak samo jak wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę.

Umowa zlecenia z pracownikiem innej firmy

Zgodnie z art. 9 ust. 1 i 1a ustawy o sus, pracownik wykonujący jednocześnie umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem (niewykonywaną na rzecz własnego pracodawcy) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy, natomiast z umowy zlecenia przedmiotowe ubezpieczenia są:

- dobrowolne, jeśli przychód z umowy o pracę podlegający oskładkowaniu w przeliczeniu na okres miesiąca wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę,
- obowiązkowe, jeżeli przychód z umowy o pracę podlegający oskładkowaniu w przeliczeniu na okres miesiąca jest niższy niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Wykonywanie umowy zlecenia w okresie urlopu bezpłatnego a składki ZUS

- Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. W oparciu o treść art. 174 kodeksu pracy pracownik rezygnuje z wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. W trakcie tego urlopu pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, w związku z czym pracodawca nie nalicza za niego składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Okres urlopu bezpłatnego jest więc dla ubezpieczonego okresem nieskładkowym.

- Osoba przebywająca na urlopie bezpłatnym nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę. Zatem w razie zawarcia umowy zlecenia staje się ona obowiązkowym tytułem do ubezpieczenia. Na zleceniodawcy ciąży pełny obowiązek składkowy wobec ZUS - powinien on zgłosić zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, wypadkowego oraz zdrowotnego. Zleceniobiorca może również zostać objęty ubezpieczeniem chorobowym, ale wyłącznie na jego wniosek.

- Jeżeli po zakończonym urlopie bezpłatnym umowa zlecenia na rzecz innego płatnika składek będzie nadal wykonywana to dojdzie do zbiegu tytułów do ubezpieczeń. Należy go rozstrzygnąć w następujący sposób: w przypadku, gdy z zawartej umowy o pracę w skali miesiąca pracownik osiągnie co najmniej kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z tytułu umowy zlecenia, obowiązkowo będzie podlegał jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe będą miały dla niego charakter dobrowolny. Jeżeli natomiast pracownik nie będzie osiągał co najmniej minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę to umowa zlecenie również będzie stanowiła dla niego obowiązkowy tytuł do ubezpieczenia.

- Nieco inaczej sytuacja wygląda w przypadku zawarcia umowy zlecenia z własnym pracownikiem. Umowy cywilnoprawne wykonywane na rzecz własnego pracodawcy stanowią obowiązkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych (w tym również ubezpieczenia chorobowego) i zdrowotnego, a składki deklarowane na te ubezpieczenia należy wykazać w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem pracowniczym. Jeżeli pracodawca wyrazi zgodę na udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego, umowa zlecenia jaką zawarł w trakcie trwania stosunku pracy będzie obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

- Wówczas powinien dokonać zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z kodem tytułu ubezpieczenia 0411xx, wykazując należne składki. Składka na ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy w tym przypadku będzie naliczona tylko wówczas, gdy przystąpi on do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Po zakończonym urlopie bezpłatnym umowa zlecenia staje się obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń z obowiązkową składką chorobową oraz pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia.

Umowa zlecenie na urlopie macierzyńskim

- Pobieranie zasiłku macierzyńskiego stanowi odrębny tytuł do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Zleceniobiorca, który przebywa na urlopie macierzyńskim, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym właśnie z tego tytułu.
- Z umowy zlecenia zawartej z innym pracodawcą w tym czasie obowiązkowa jest tylko składka na ubezpieczenie zdrowotne. Zleceniobiorcę należy zgłosić na druku ZUS ZZA z kodem 04 11 XX w terminie 7 dni od momentu powstania obowiązku ubezpieczeniowego.
- Zleceniobiorca może jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z umowy zlecenia.

- Bez wpływu na wysokość pobieranego zasiłku macierzyńskiego pozostaje dodatkowe zatrudnienie w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadku świadczenia pracy w ramach umowy zlecenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa cywilnoprawna jest zawierana z pracodawcą, który udzielił urlopu macierzyńskiego, czy też z innym podmiotem.

- Oznacza to, że umowa zlecenie na urlopie macierzyńskim i w tym przypadku rodzi obowiązek zgłoszenia jedynie do ubezpieczenia zdrowotnego. Osoba ta obligatoryjnie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym tylko z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Zatrudnienie emeryta lub rencisty - umowa zlecenia

- Zatrudnienie emeryta lub rencisty na umowę zlecenia co do kwestii składek ZUS jest bardziej elastyczne niż na umowę o pracę. Jeżeli umowa zlecenia jest jedyną formą zatrudnienia dla takiej osoby, wówczas podlega ona obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Natomiast ubezpieczenie chorobowe ma charakter dobrowolny.

- Jeśli zleceniobiorca ma podpisane również umowy zlecenia z innymi firmami, to oskładkowane powinny być wszystkie z nich, dopóki ich łączna wartość nie będzie równa co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Umowa o dzieło z emerytem lub rencistą

- Umowa o dzieło jest wyłączona z obowiązku ubezpieczeń ZUS. W przypadku tej formy zatrudnienia pracodawca obowiązkowo odprowadza za pracownika podatek dochodowy, również w przypadku emeryta lub rencisty.
- Inaczej jest, jeżeli umowa o dzieło została zawarta ze swoim pracodawcą, wówczas przychód z tej umowy stanowi podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

Kilka umów zlecenia z własnym pracodawcą

- Każda umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą będzie stanowiła tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (emerytalne, rentowe i wypadkowe) oraz ubezpieczenia zdrowotnego - analogicznie jak z umowy o pracę. Wynika to z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: Za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Student na umowie zlecenie a składki ZUS

- Popyt na zatrudnianie studentów na podstawie umowy zlecenie związany jest z faktem, że za studenta przedsiębiorca nie ma obowiązku odprowadzania składek ZUS. Temu udogodnieniu podlegają osoby uczące się, które nie ukończyły 26. roku życia. Po ukończeniu 26. roku życia, mimo posiadania statusu studenta, osoba ucząca się objęta będzie ubezpieczeniem na zasadach ogólnych, w związku z czym konieczne będzie płacenie składek ZUS.

- Dokumentem potwierdzającym posiadanie statusu studenta zaświadczenie wydane przez dziekanat. Osoby studiujące, do 26. roku życia mogą korzystać z ubezpieczenia zdrowotnego rodziców. Jeśli student nie ma takiej możliwości, może wnioskować o objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym przez uczelnię.

- Zwolnienie z odprowadzania składek ZUS nie ma zastosowania w sytuacji, gdy student na umowie zlecenie, u tego samego przedsiębiorcy zatrudniony jest w oparciu o umowę o pracę. W takiej sytuacji przedsiębiorca zmuszony jest do odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne.

- Inaczej wygląda sytuacja, w której student na umowie zlecenie jest zatrudniony na umowę o pracę u innego przedsiębiorcy. W takiej sytuacji zastosowanie znajduje zwolnienie z opłacania składek ZUS z tytułu posiadania statusu studenta.

Przedsiębiorca pracujący na umowę zlecenie a ZUS

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na bardzo ważną kwestię, a mianowicie na przedmiot samej umowy zlecenie. Możemy odnotować dwie sytuacje:

- wykonywanie zlecenia przez przedsiębiorcę w ramach prowadzonej działalności
- wykonywane zlecenia poza działalnością

- W pierwszym przypadku jeśli czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia mają taki sam charakter jak te wykonywane przy prowadzeniu działalności to przedsiębiorca powinien wystawić fakturę. Jeśli natomiast czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia mają inny charakter niż te wykonywane podczas działalności wówczas zlecenie należy potraktować jako przychód z działalności wykonywanej osobiście.

Co ważne, w przypadku zleceniobiorców – z pewnymi wyjątkami wynikającymi z art. 1 i 8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – w 2023 r. obowiązuje minimalna stawka godzinowa wynosząca:

- od stycznia do czerwca – 22,80 zł oraz
- od lipca do grudnia 2023 r. – 23,50 zł (zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 13 września 2022 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.).

Umowa b2b w 2023 roku

Jakie dokumenty pozyskać od partnera handlowego przed podpisaniem umowy?

Jakie elementy powinna zawierać dobra umowa?

Jakich błędów w umowach się wystrzegać?

Jakie terminy płatności można stosować w umowach?

Jak określić w umowie jasne i proste zasady dotyczące gwarancji i reklamacji?

Jak wprowadzić do umowy zaawansowane klauzule bezpieczeństwa?

Kiedy zapisy w umowie są niezgodne z prawem?

Jak renegotjować warunki kontraktu?

Kiedy umowa zostaje uznana za nienależycie wykonaną?

Kiedy umowa zostaje uznana za rozwiązana?

Zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia przez komornika

- Komornicy dość szybko dowiadują się, gdzie dłużnik jest zatrudniony. Dotyczy to nie tylko umów o pracę, ale też umów cywilnoprawnych. Takie dane uzyskują z ZUS-u pytając o to, kto opłaca składki za dłużnika. Następnie wysyłają do pracodawców pisma z zajęciem komorniczym. Wynika z nich, że wypłata ma być przekazywana na konto komornika. W ten sposób następuje zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia.

Zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia czy o pracę?

- Przedsiębiorca, który otrzyma od komornika zajęcie komornicze wynagrodzenia zatrudnionej osoby powinien zwrócić uwagę na to, czy zajęcie dotyczy tylko wynagrodzenia z umowy o pracę, czy również z umów cywilnoprawnych.
- Jeśli komornik przysłał tylko zajęcie wynagrodzenia o pracę, a zatrudniona osoba pracuje na umowę zlecenie, to zajęcie nie dotyczy umowy zlecenia.
- Żeby zajęcie dotyczyło umów cywilnoprawnych, musi to wynikać z treści pisma od komornika. Powinno być w nim napisane, że komornik zajmuje wierzytelności z umów.

Zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia - 100% wynagrodzenia

- Z reguły w treści pisma od komornika - zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia jest mowa o tym, że komornikowi należy przekazać 100% zajętych kwot (aż do całkowitego spłacenia długu).

Ograniczenie zajęcia z umów cywilnoprawnych

- Można się jednak bronić przed zajęciem całej wypłaty, gdy ma miejsce zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia. Szansę na to daje art. 833 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Wynika z niego, że do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, które nie pozwalają zająć całej pensji. Mimo więc, że wynagrodzenie z umowy zlecenia nie jest wynagrodzeniem z umowy o pracę, może w takich przypadkach zastosować przepisy o ochronie wynagrodzeń z Kodeksu pracy.

- Przy ocenie, czy mamy do czynienia ze “świadczeniem powtarzającym się, którego celem jest zapewnienie utrzymania” bierze się pod uwagę regularność i cykliczność otrzymywania wypłaty, to, czy dłużnik ma też inne dochody, czy też dochód z umowy zlecenia jest jedynym lub głównym dochodem.

- “Nie ulega wątpliwości, że do świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, zalicza się również wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów cywilnoprawnych. W doktrynie podkreśla się, że pojęciu świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, należy nadawać szerokie znaczenie. Zaliczenie danego świadczenia do wymienionej grupy świadczeń zależy wyłącznie od ustalenia, czy świadczenie to ma charakter periodyczny (powtarzający się) oraz czy spełnia cel wyżej wskazany. Świadczeniami powtarzającymi się są świadczenia wypłacane dłużnikowi okresowo w powtarzających się odstępach czasu” - uznał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I ACa 1057/13.

Co powinien zrobić zatrudniający na zleceniu?

- Jeśli przedsiębiorca zatrudniający na podstawie umów cywilnoprawnych dostał od komornika pismo - zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia dotyczące zatrudnionej u niego osoby, to ma obowiązek zastosować się do tego pisma. Przedsiębiorca nie może samemu zastosować przepisów Kodeksu pracy do zajęcia z umowy zlecenia i przekazać komornikowi - wbrew treści zajęcia komorniczego - tylko połowę wynagrodzenia. Powinien przekazać komornikowi 100% zajętej kwoty. Z przekazywaniem komornikowi mniejszej kwoty (50% wynagrodzenia) musi poczekać na pismo od komornika zawierające informację, że ma zostać zastosowane ograniczenie wynikające z Kodeksu pracy.

- Jest to duża komplikacja, przede wszystkim dla zatrudnionego, który z dnia na dzień traci 100% swojego wynagrodzenia. Osoby, którym dokonano w 100% zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia często rezygnują z dalszego zatrudnienia, co z kolei stanowi problem dla przedsiębiorcy zatrudniającego na umowy cywilnoprawne.

ZFŚS a zleceniobiorcy

- Generalnie zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz pracowników i ich rodzin oraz byłych pracowników - emerytów i rencistów danego zakładu pracy i ich rodzin. Osoby te, zgodnie z art. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1070), należą do kręgu uprawnionych do korzystania z ZFŚS. Przywołana ustawa pozwala jednak pracodawcy na rozszerzenie zakresu osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS, pod warunkiem, że zostaną one wymienione w regulaminie ZFŚS.



Dziękuję za uwagę!

Verte Centrum Szkoleń

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl

