

KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące
z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

PRZEPISY EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY
Z ORZECZNICTWEM ON-LINE

WYDANIE

12

KODEKS PRACY

Komentarz Ustawy towarzyszące z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

12

Stan prawny na 1 marca 2021 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Kazimierz Jaśkowski – art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 18, dział II, art. 101¹–101⁴,
działy V–VII, dział XI, dział XIV

Eliza Maniewska – dział I (z wyjątkiem art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 10, 11, 18),
działy III–IV (z wyjątkiem art. 101¹–101⁴), działy VIII–X, działy XII–XIII, dział XV

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska – art. 10, 11

prawolubni

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.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-747-4

12. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

OD AUTORÓW

Przedstawiamy Państwu dwunaste wydanie *Komentarza*, napisanego przede wszystkim z myślą o stosowaniu prawa pracy w praktyce. Składa się on z trzech części.

Pierwsza z nich dotyczy Kodeksu pracy. Zawiera ona komentarz do ustawy oraz mające nadal zastosowanie ustawy nowelizujące Kodeks. W uwagach do poszczególnych artykułów omówiliśmy także szczegółowo rozporządzenia wykonawcze i ustawy związane z komentowanym przepisem. Szeroko przedstawiamy orzecznictwo Sądu Najwyższego, również nieopublikowane. W związku z rodzącą się nową gałęzią prawa – prawem zatrudnienia, komentujemy także instytucje, które stanowią załączek tej nowej dziedziny związane głównie z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych (np. minimalna stawka godzinowa; zakaz konkurencji; zakaz dyskryminacji; wypowiedzenie umowy zlecenia; prawo zrzeszania się w związkach zawodowych). Zawarte są także informacje o stosowaniu wobec pracowników ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Drugą część rozpoczynają akty ponadkodeksowe: wyciąg z Konstytucji RP oraz dotyczące związków zawodowych i organizacji pracodawców Konwencje MOP nr 87 i 98. Uzupełnia ją – z bogatym orzecnictwem Sądu Najwyższego – zbiór ustaw dotyczących zbiorowego i indywidualnego prawa pracy. Trzecia część (załącznik do *Komentarza*) zawiera różnej rangi najważniejsze akty prawa unijnego z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Od 1.05.2004 r. jest to prawo obowiązujące w Polsce na różnicowane sposoby (zob. uw. 15 do art. 9 k.p.).

Książkę kończy indeks rzeczowy.

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska
Warszawa, marzec 2021 r.

CZĘŚĆ PIERWSZA
Komentarz

USTAWA

z 26.06.1974 r.

Kodeks pracy¹

(Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19.09.1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263, s. 25, ze zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12.05.1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137, s. 28),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183, s. 1),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 1),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 13, ze zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30.11.1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 18),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156, s. 9),

- 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156, s. 14),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28.06.1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196, s. 1, ze zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29.05.1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177, s. 22),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206, s. 19),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288, s. 32),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245, s. 6),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245, s. 23),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348, s. 1),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307, s. 18),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216, s. 12),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145, s. 4),
- 19) (uchylony),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 6),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z 7.04.1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131, s. 11),

- 22) dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175, s. 43),
 - 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16.12.1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 2000 r., s. 57),
 - 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22.06.2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195, s. 41),
 - 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8.06.2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142, s. 47),
 - 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22),
 - 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262, s. 21),
 - 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303, s. 16),
 - 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25.06.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177, s. 13),
 - 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6.02.2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42, s. 38),
 - 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68, s. 13).
- Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

PREAMBUŁA
(uchylona)

DZIAŁ PIERWSZY

Przepisy ogólne

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

1. Kodeks pracy jest **aktem równorzędnym** z innymi aktami rangi ustawowej. Z nadania ustawie nazwy „Kodeks” nie wynika jej formalna nadrzędność wobec innych ustaw (zob. art. 5 i 9 k.p.). Kodeks jest jednakże najważniejszym źródłem prawa w sensie faktycznym i z tego względu, interpretując przepisy innych ustaw – w razie wątpliwości – należy rozumieć je w sposób zgodny z Kodeksem.

2. Omawiany przepis poza prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców reguluje jeszcze **inne zagadnienia**: nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy (art. 18⁴–18⁵), sprawy związane z reprezentacją interesów zbiorowych pracodawców i pracowników, a także współzarządzaniem zakładem pracy (art. 18¹–18³), dotyczące układów zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰), odpowiedzialności wobec państwa za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283) oraz rozpoznawania sporów ze stosunku pracy (art. 242–265). Częściowo reguluje także sytuację prawną osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 302–304³), w tym także przez dzieci (art. 304⁵).

3. Niektóre ważne zagadnienia dotyczące stosunku pracy są uregulowane **poza Kodeksem pracy**. Dotyczy to w szczególności zwolnień pracowników z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. zamieszczona w drugiej części *Komentarza* ustawa o grupowych zwolnieniach). Co do stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy zob. art. 300.

4. Od 1.05.2004 r. obowiązują – jako część polskiego systemu prawnego – przepisy Unii Europejskiej (zob. uw. 15 do art. 9 i załącznik do *Komentarza*).

5. Prawo właściwe dla międzynarodowych zobowiązań umownych, w tym zobowiązań ze stosunku pracy, w aktualnym stanie prawnym określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.Urz. UE L 177, s. 6, ze zm.) oraz art. 28 ustawy z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2015 r. poz. 1792).

Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

1.1. Pracownikiem może być tylko **osoba fizyczna**, gdyż jej obowiązkiem jest osobiste wykonywanie pracy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia) nie są pracownikami (zob. uw. 8 do art. 22).

1.2. Pojęcie **osoby wykonującej pracę zarobkową** oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Jest ono zdefiniowane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w brzmieniu nadanym od 1.01.2019 r. przez nowelizację tej ustawy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) i stosuje się je w **zbiorowym prawie pracy**: w ustawie o związkach zawodowych i innych przypadkach wskazanych ustawowo, zob. niżej uw. 1.2 do art. 3. Do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy należy w szczególności zaliczyć osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie umowy zlecenia, nienazwanej umowy o świadczenie

usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), umowy agencyjnej (art. 758 i n. k.c.) i umowy o wykonywanie pracy nakładczej (art. 303 § 1 k.p.).

Osoba fizyczna wykonująca pracę jest określona w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych jako „**zatrudniony**” (zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3c}).

2. Nie ma w prawie pracy **górnjej granicy** wieku pracownika. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie jest przeszkodą do kontynuowania zatrudnienia. Jak przyjął SN (7) w uchwale z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19–20, poz. 248, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Zob. także uwagi do art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3c} oraz art. 45.

3. **Dolna granica wieku** – co do zasady – wynosi 18 lat (art. 22 § 2 k.p.). Zatrudnianie osób w wieku od 15 do 18 lat (młodocianych) jest dopuszczalne jedynie przy zachowaniu szczególnych warunków (zob. art. 190 i n.). Zatrudnianie dzieci reguluje art. 304⁵.

4. Wskazane w tym przepisie podstawy powstania stosunku pracy (art. 22 k.p.) to: umowa o pracę – art. 25 i n., powołanie – art. 68, wybór – art. 73, mianowanie – art. 76 oraz spółdzielcza umowa o pracę – art. 77 (co do zatrudnienia pracowników w formie telepracy por. rozdział IIb działu drugiego).

5. Pojęcie **pracownika tymczasowego** określa art. 2 pkt 2 u.z.p.t., zamieszczonej w części drugiej *Komentarza* (zob. uw. 8.4 do art. 22).

Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

1.1. Pracodawca jest podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy. Pracodawcami mogą być wszystkie osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 33¹ k.c.). Jednakże podmiotowość po

Kazimierz Jaśkowski – doktor nauk prawnych; w latach 1994–2014 sędzia Sądu Najwyższego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, obecnie w stanie spoczynku; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

Eliza Maniewska – doktor nauk prawnych; członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

W komentarzu omówiono zmienione oraz nowe przepisy dotyczące: udostępniania pracodawcy danych osobowych pracownika i ich przetwarzania, monitoringu w zakładzie pracy, zasad zatrudniania młodocianych, dyskryminacji pracownika, mobbingu i świadectwa pracy oraz instytucję tzw. tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.). Zawarto także usystematyzowany przegląd regulacji szczególnych związanych z epidemią COVID-19, pozostających w związku z prawem pracy i prawem zatrudnienia w odniesieniu do zatrudnienia cywilnoprawnego i tzw. samozatrudnienia, w tym zwłaszcza regulacji dotyczących pracy zdalnej.

W książce przepisy są komentowane przystępnie, bez nadmiernych rozważań teoretycznych, i ilustrowane orzecznictwem Sądu Najwyższego (także niepublikowanym), Trybunału Konstytucyjnego, Trybunału Sprawiedliwości UE, a także Naczelnego Sądu Administracyjnego. Na potrzeby praktyki zostały zamieszczone informacje o opodatkowaniu świadczeń pracowniczych. W publikacji znajdują się również wybrane akty prawne niezbędne do stosowania przepisów prawa pracy wraz z usystematyzowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz rozbudowany indeks rzeczowy.

W załączniku „Przepisy europejskiego prawa pracy z orzecznictwem” znajduje się zbiór najważniejszych regulacji obowiązującego w Polsce europejskiego prawa pracy, opracowanych w polskiej i angielskiej wersji językowej. Są to zarówno akty ponadkodeksowe, jak i dyrektywy, które są wzorcem zmian w polskim prawie pracy. Zbiór przepisów zawiera ponadto bogaty wybór orzecznictwa TSUE. Załącznik przygotowany został w wersji elektronicznej [www.kodeks-pracy-komentarz-wyd-12.wolterskluwer.pl] i jest dostępny po wpisaniu zamieszczonego w książce kodu aktywacyjnego.

Publikacja przeznaczona jest dla sędziów, adwokatów, radców prawnych. Zainteresuje pracowników działów HR oraz działaczy związkowych. Ze względu na przystępność, zwartość i uporządkowanie problemowe treści może być także pomocna w dydaktyce.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL