

Pracownik na szkoleniu

Obowiązki szkoleniowe pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy, przekładają się na rozliczenia podatkowe i rachunkowość, a tym samym mają bezpośredni i pośredni wpływ na wynik finansowy firmy.

EWA SENDER

Akio Morita – japoński przemysłowiec, współzałożyciel znanego koncernu elektronicznego, umieszczony na liście najważniejszych ludzi stulecia, sformułował przydatną przedsiębiorcom poradę: „Twój biznes i jego przyszłość leżą w rękach ludzi, których zatrudniasz”.

Zapewne nie jest on jedynym, który uważa, że warto dołożyć starań, aby zatrudnić jak najlepszych pracowników, a później sprawić, by chcieli współpracować z nami jak najdłużej. Zadanie to na pewno łatwe nie jest, a sposoby jego realizacji mogą być różne. Wśród nich często wymienia się ukierunkowanie na rozwój kadry rozumiane jako szkolenie pracownika, w tym także specjalizację ich wiedzy w bardzo wąskich dziedzinach.

Zgodnie z Kodeksem pracy (DzU z 2019 r. poz. 1040 ze zm.; dalej k.p.) pracodawca w stosunku do zatrudnionych na obowiązek (niezagrożony jednak konkretną sankcją wskazaną w k.p.) ułatwiania im podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a to wiąże się także z zakazem odmawiania – bez uzasadnionej przyczyny – zgody na korzystanie przez pracowników z różnych form kształcenia. Generalnie pracodawca powinien wspierać działania pracowników do zdobywania i poszerzania wiedzy oraz doskonalenia umiejętności, co jednak nie znaczy, że zakład pracy ma obowiązek organizowania czy finansowania określonych szkoleń na rzecz zatrudnionych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pierwsze zetknięcie nowo zatrudnionego ze szkoleniem (którego odbycie nie zależy od woli pracodawcy) następuje po podpisaniu umowy o pracę. Artykuł 237 § 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) przed dopuszczeniem go do pracy, a także prowadzenia okresowych szkoleń bhp. Jest to również zgodne z rozporządzeniem ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) przed dopuszczeniem go do pracy, a także prowadzenia okresowych szkoleń bhp. Jest to również zgodne z rozporządzeniem ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) przed dopuszczeniem go do pracy, a także prowadzenia okresowych szkoleń bhp.

Szkolenie wstępne, odbywane przed dopuszczeniem pracownika do pracy, stanowi instruktaż ogólny przeprowadzony przez pracownika służby bhp lub osobę wykonującą u pracodawcy zadania tej służby oraz stanowiskowy w przypadku pracowników zatrudnianych (w tym także praktykantów) lub przenoszonych na stanowiska robotnicze i inne, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kie-

rująca pracownikami, posiadająca niezbędne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe (oraz przeszkolona w zakresie go sprawdzian wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami bhp).

Szkolenie okresowe ogólne, co do zasady, służy aktualizacji i ugruntowaniu wiedzy oraz umiejętności związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a także zaznajomieniem uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami technicznymi i organizacyjnymi w tej dziedzinie. Okresowe doszkalanie bhp przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na trzy lata, a na stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne – nie rzadziej niż raz w roku.

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy, obowiązującą od 1 stycznia 2019 r., szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane, jeżeli dotyczy zatrudnionego na stanowisku administracyjno-biurowym oraz gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej, znajduje się w grupie, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wszystkie szkolenia bhp powinny odbyć się na koszt pracodawcy i w godzinach pracy – bez dokonywania potrąceń z pensji pracowniczej za czas im poświęcony. Koszty pracodawcy związane z realizacją obowiązków szkoleń bhp, stanowią koszty uzyskania przychodów uwzględniane w momencie ich poniesienia. Odbycie szkolenia bhp nie generuje po stronie pracownika przychodu ze stosunku pracy, a także nie dotyczy go problematyka związana z ewentualnym odliczeniem VAT przez zakład pracy, ponieważ usługi szkoleniowe z bezpieczeństwa i higieny pracy – stosownie do art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o podatku od towarów i usług – korzystają z zwolnienia z VAT.

Wydatki ponoszone na podstawie przepisów bhp, a więc koszty związanych z nimi szkoleń, księguje się na koncie 405 „Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia”, choć spotyka się przypadki, z uwagi na fakt, iż nie jest to bezpośrednio świadczenie na rzecz zatrudnionych, ujmowania takich kosztów jako usługi obce (konto 402) lub pozostałe koszty rodzajowe (konto 406).

Warto przy tym zaznaczyć, że zgodnie z art. 304¹ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, także osobom fizycznym, wykonującym pracę w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na innej podstawie niż stosunek pracy, jak również osobom prowadzącym działalność gospodarczą na własny rachunek.

Podnoszenie kwalifikacji

Artykuł 103¹ § 1 Kodeksu pracy definiuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Regulacje kodeksowe nie wskazują, iż zdobywana wiedza lub umiejętności muszą mieć związek z pracą, wobec czego można finansować także naukę pracownika, która nie ma związku z wykonywanym zawodem.

Pracodawca bez zgody pracownika nie ma prawa skierować go na szkolenie, aczkolwiek odmowa pracownika w tej kwestii może stanowić argument rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Z kolei własna inicjatywa pracodawcy w tym zakresie, tj. skierowanie na wybrane szkolenia, kursy czy studia, oznaczać może dla pracownika, oprócz sfinansowania kosztów jego nauki, pokrycie kosztów związanych z zakupem materiałów szkoleniowych, dojazdem na szkolenia lub noclegiem. Pracodawca może też zdecydować się na podniesienie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, który aktualnie podlega już ubezpieczeniu zdrowotnemu, w trakcie jej trwania.

Często obowiązujące w danym zakładzie pracy zasady dotyczące udziału pracowników w szkoleniach organizowanych z inicjatywy pracodawcy, udzielania przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz pozostałe wytyczne i wskazówki regulują wewnętrzne procedury szkoleniowe, które np. wskazują, w którym momencie i w jakiej formie wyrażana jest zgoda pracodawcy na szkolenie zatrudnionego.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownikowi, podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, przysługuje urlop szkoleniowy (jeśli dana forma podnoszenia kwalifikacji kończy się egzaminem, np. eksternistycznym, maturalnym, potwierdzającym kwalifikacje zawodowe czy dyplomowym) lub zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia i w nich uczestniczenia. Za czas spędzony na szkoleniu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ustalając wysokości wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy, należy oprócz tego, na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres jej niewykonywania (§ 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy – DzU z 2017 r., poz. 927).

ZDANIEM AUTORKI

Ewa Sender

biegła rewidentka,
główna księgowa w Biurze
Zarządu Głównego Stowarzyszenia
Księgowych w Polsce



Skorzystanie ze zwolnień podatkowo-ubezpieczeniowych jest możliwe, jeżeli świadczenie dotyczące szkolenia po pierwsze – ma związek z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, a po drugie – wynika z odrębnych przepisów (za które uznaje się Kodeks pracy). Z przepisów prawnych, odnoszących się do tej preferencji, nie wynikają żadne ograniczenia, co do formy i wysokości przyznanych świadczeń. Specyficznym kosztem, refundowanym przez pracodawcę w związku ze szkoleniem zawodowym, jest zwrot kosztów dojazdu na szkolenie. Podejście do jego rozliczenia może być dwójakie: potraktowane jako delegacja/podróż służbowa, a wtedy stanowi podstawę naliczenia składek ZUS i PIT, co nie wystąpi, jeżeli wyjazd potraktujemy jako podróże szkoleniową (oczywiście pod warunkiem istnienia związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych).

Urlop szkoleniowy udziela się na dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, ma wymiar 6 dni dla pracowników przystępujących do egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub 21 dni w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Jeśli pracownik ukończy studia licencjackie, a następnie magisterskie uzupełniające, za każdym razem będzie mu przysługiwało po 21 dni urlopu szkoleniowego. Natomiast, z uwagi na to, iż studia podyplomowe kończą się z chwilą złożenia „pracy końcowej” lub z chwilą zdania „egzaminu końcowego”, na ten rodzaj studiów urlop szkoleniowy nie przysuguje.

Urlop szkoleniowy, z zasady, powinien być przeznaczony na przygotowanie się do określonych egzaminów lub opracowywanie pracy dyplomowej. Natomiast na uczestniczenie w zajęciach pracodawca powinien udzielić zwolnień z części lub całości dnia pracy – ich długość nie jest limitowana, więc wszystko zależy od woli pracodawcy.

Szczegóły określające prawa i obowiązki zarówno pracownika, jak i pracodawcy w sytuacji podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez tego pierwszego, z inicjatywy lub za zgodą drugiego, określa umowa szkoleniowa zawierana w formie pisemnej. Nie jest jednak ona obligatoryjna, poza przypadkiem, gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (nie dłużej niż trzy lata).

Zapisy umowy szkoleniowej nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Niekiedy wskazane są w niej inne świadczenia, których koszty pokrywa pracodawca, np. opłaty za kształcenie, przejazd, podreżniki i zakwaterowanie. Te dodatkowe świadczenia

w niektórych okolicznościach podlegają obowiązkowemu zwrotowi w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Szczegółowe sytuacje, w których obowiązuje zwrot, określa art. 103¹ k.p., zgodnie z którym dotyczy to pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe:

- 1) który bez uzasadnionej przyczyny nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie kształcenie,
- 2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie szkoleniowej – nie dłuższym niż trzy lata,
- 3) nym w okresie wskazanym w pkt. 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia z powodu uzasadnionego zarzutu mobbingu,
- 4) nym w pkt. 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę lub mobbingu, mimo braku uzasadnionych przyczyn.

PRZYKŁAD

Pracodawca ponosi 3600 zł kosztów, które stanowią zwrot pracownikowi opłat za dojazd i zakwaterowanie podczas szkolenia zawodowego. Pracownik, który w umowie lojalnościowej zobowiązał się do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez okres 3 lat, rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem po upływie 1 roku od ukończenia tego szkolenia. Wobec tego pracownik ten zobowiązany jest do zwrotu 2400 zł pracodawcy (tj. 2/3 wskazanych kosztów).

Pracodawca może żądać od pracownika jedynie zwrotu kosztów dodatkowych świadczeń, przyznanych w związku z podnoszeniem kwalifikacji,

nie może jednak żądać zwrotu kosztów wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia za urlop szkoleniowy (czy za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy). Ponadto, pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, gdy: pracodawca wypowie umowę o pracę (bez względu na przyczynę), stosunek pracy zostanie rozwiązany na mocy porozumienia stron (bez względu na to, z czyjej inicjatywy to nastąpi), pracownik zmieni pracodawcę w wyniku przejścia go przez innego pracodawcę, w trybie art. 231 k.p.

UWAGA!
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika z własnej inicjatywy, bez uzyskania zgody pracodawcy, oznacza, że zakład pracy może odnieść się do tego dowolnie, wedłu własnej decyzji, tj. może zarówno poprzestać na zwolnieniu od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia lub też wyrazić zgodę na nieobecności płatne oraz przyznać inne świadczenia.

W kosztach pracodawcy

Zwrot pracownikowi kosztów szkolenia (i innych wcześniej wymienionych związanych z tym wydatków) uznawany jest w zasadzie, jako koszt zakładu pracy mający związek z prowadzoną działalnością gospodarczą, którego poniesienie ma lub może mieć wpływ na wielkość osiągniętego przychodu. Organy podatkowe uznają bowiem wydatki na kształcenie pracownika, które pozwolą mu nabyć umiejętności i wiedzę niezbędną do wykonywania powierzonych mu obowiązków, za koszty uzyskania przychodów (dalej: k.u.p.), o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: ustawa o PIT) lub art. 15 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej: ustawa o CIT). Pogląd ten potwierdzono m.in. w interpretacji podatkowej dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 20 lutego 2015 r. (ILPB1/415-1380/14-2/AN), wskazując przy tym, że istotnym w tej kwestii jest rozróżnienie, czy wydatek związany

jest ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności, które są potrzebne na stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika (wtedy niewątpliwie, pod warunkiem właściwego udokumentowania, jest to k.u.p.), czy też wydatek ten służy tylko podnoszeniu ogólnego poziomu wiedzy i wykształcenia niezwiązanego z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem oraz wykonywaną przez niego pracę.

Wobec tego, np. sfinansowanie pracownikowi udziału w kursie szkolenia II stopnia certyfikacji zawodu, tj. kursu dla kandydatów na specjalistę ds. rachunkowości w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce, nie powinno budzić wątpliwości fiskusa, ale już sfinansowanie kursu z zakresu instalacji elektrycznych, ciepłowniczych oraz gazowych na pewno będzie kwalifikowane przez organy podatkowe. Przedmiotowy koszt, podobnie jak wskazano przy obowiązkowych szkoleniach bhp, będzie kosztem pośrednim.

Obecne interpretacje podatkowe wychodzą naprzeciw inicjatywom podejmowanym przez pracodawców w zakresie dofinansowywania szkoleń pracowniczych. Ponadto podobne omawianemu zagadnieniu kwestie, związane ze stypendiami dla młodocianych, programami stypendialnymi skierowanymi do uczniów szkół branżowych oraz studentów wybranych kierunków, obejmowanie patronatem w przyszłości ich absolwentów, generują – zgodnie z aktualną linią interpretacyjną – koszty, które są uznawane za koszty uzyskania przychodów.

Nie jest także wykluczone zaliczenie do kosztów podatkowych wydatków na szkolenia, które mają w przyszłości umożliwić pracownikom podjęcie u danego pracodawcy nowych obowiązków czy też działań. Przykładowo spółka, której księgi rachunkowe prowadziło biuro rachunkowe, chce stworzyć własny dział księgowości. Ponocone wtedy przez pracodawcę koszty uczestnictwa pracowników w kursie księgowości lub podatków, co do zasady, mają charakter kosztów podatkowych.

Ponadto do kosztów uzyskania przychodów pracodawcy, zgodnie z interpretacją indywidualną dyrektora Krajowej Izby Skarbowej z 27 czerwca 2015 r. (nr 0114-KDIP2-2.4010.176.2015.3.AS.) mogą być zaliczone wydatki na kursy i szkolenia, aktualizujące wiedzę i kompetencje osób zarządzających danym podmiotem na podstawie umowy zlecenia o świadczenie usług zarządzania. W interpretacji tej organ podatkowy zauważa, że wydatki te gwarantują osiągnięcia przychodu, ale wskazuje przy tym, że ważne jest, aby osoby zarządzające spółką uzupełniały swą wiedzę zawodową, która będą mogły wykorzystać dla dobra zarządzanego podmiotu.

Na potrzeby uznania wydatku jako kosztu uzyskania przychodu (jak w większości sytuacji) niezbędna jest indywidualna ocena, właściwe udokumentowanie oraz wykazanie związku pomiędzy umiejętnościami i wiedzą pracowników (także przyszłych, a nawet cudzych – choć tu interpretacja nie są jednoznaczne), a osiąganymi przychodami.

Ciekawym przypadkiem ujęcia wydatków na szkolenie pracowników jest ich aktywowanie, tj. potraktowanie jako zwiększenia wartości posiadanego majątku. Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 3 czerwca 2015 r. (ILPB-1-2/4510-337/15/MW) zawiera opis sytuacji, w której jednostka zakupiła licencję na wdrażanie do użytkowania program komputerowy, przed którego uruchomieniem odbywają się odpowiednie szkolenia pracowników. Ocena organów podatkowych w tej kwestii jest następująca: „...co do zasady, wydatki naliczone do dnia oddania licencji do użytkowania, które powodują, że nabyta licencja nadaje się do gospodarczego wykorzystania, powinny zwiększać jej wartość początkową”, która oczywiście w kolejnych okresach – stosownie do przepisów podatkowych – może podlegać amortyzacji.

Natomiast wydatków związanych ze szkoleniem pracowników w zakresie obsługi oprogramowania, które nie mają związku z samym uru-

chomieniem i funkcjonowaniem oprogramowania, nie można odnosić na zwiększenie wartości początkowej nabytego prawa majątkowego – „Wydatki na szkolenia mają bowiem na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników użytkujących oprogramowanie. Zatem wydatki te winny być oceniane i kwalifikowane na zasadach ogólnych, tj. po spełnieniu przesłanek określonych w art. 15 ust. 1 ustawy CIT” (por. interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 25 czerwca 2015 r., ILPB4/4510-1-132/15-2/MC).

Skutki u pracowników

Pracownik uczestniczący w szkoleniu opłacanym bezpośrednio przez pracodawcę (lub za które koszty refunduje zakład pracy), uzyskuje ze skutku pracy przychód zdefiniowany w art. 12 ust. 1 ustawy o PIT obejmujący – zgodnie z definicją ustawową – wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. W sytuacjach określonych art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o PIT przychód ten jednak będzie wolny od podatku dochodowego, jako świadczenie przyznane zgodnie z odrębnymi przepisami (tj. kolejnymi roz-

winieciai art. 103 k.p., których szczegóły wskazano wcześniej) na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z całości lub części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe.

W korzystaniu z omawianego zwolnienia istotę stanowi różniczenie podnoszenia wiedzy ogólnej od podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Szczegółowo wskazywać organów podatkowych, objaśniając zakres stosowania zwolnienia, pojawiła się w interpretacji dyrektora Izby Skarbowej z 10 sierpnia 2011 r. (IBPBII/1/415-516/11/HK), w której stwierdził on: „Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w rozumieniu Kodeksu pracy oznacza zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywą pracodawcy albo za jego zgodą (...). Przepisy Kodeksu pracy dotyczą przede wszystkim podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach pracy aktualnie wykonywanej przez pracownika, ale również będą mogły mieć zastosowanie w przypadku, gdy planowany jest awans pracownika lub też pracodawca zamierza zaproponować mu inne warunki pracy, np. pracę na innym stanowisku, ze względu na zmianę profilu działalności firmy”.

Wartość świadczeń przyznanych, zgodnie z odrębnymi przepisami, przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika (z wyłączeniem – podobnie jak w aspekcie ustawy o PIT – wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych) nie stanowi podstawy wymiaru składek ZUS, co wynika z § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (DzU z 2017 r. poz. 1949).

Biznes



W KAŻDYM PIĄTEK
tylko dla prenumeratorów