

List of Topics

- I Changes in the law
- II Works in progress...
- III From the courtroom

Spis tematów

- I Zmiany w prawie
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

I

Changes in the law

PLN 13 per hour of contractor's work

On 1 January 2017, an amendment to the Minimum Remuneration Act came into effect extending this act's coverage, with several exceptions, to contractors and persons providing services to entrepreneurs, also as part of their business activity. As of this date, they are entitled to a minimum hourly rate of PLN 13 in 2017, for performing a commission or providing services.

New legislation provides that it is not possible to waive or transfer the right to remuneration at the minimum rate to another person. Payment of remuneration at a lower rate than the minimum hourly rate is punishable by fine.

The amendment also requires a record to be kept of the hours spent performing a commission or providing services and that appropriate associated documentation be kept for 3 years from the remuneration's due date. The act also deals with the issue of payment of minimum remuneration: it must be paid out in cash and if the contract was concluded for more than 1 month, remuneration equivalent to the minimum hourly rate must be paid at least once a month.

The act provides a number of exemptions to the minimum hourly wage legislation. The most important relates to the situation in which the contractor (services provider) decides the time and place time for performing the commission (services) and is entitled to remuneration only in the form of commission.

Labour law simplifications for small entrepreneurs

The 1 January 2017 saw the entry into force of the Act Amending Certain Acts to Improve the Legal Environment for Entrepreneurs, of 16 December 2016, which makes certain simplifications to labour law. From now on, employers with at least 50 (*formerly 20*) employees not covered by a collective labour agreement or with at least 20 but less than 50 employees not covered by a collective labour agreement, if requested to do so by a workplace trade union, must draw up remuneration regulations. Similar obligations have been enacted for drawing up

I

Zmiany w prawie

13 zł za godzinę pracy zleceniobiorcy

Z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która, z nielicznymi wyjątkami, objęła swym zastosowaniem zlecenioborców oraz osoby świadczące usługi na rzecz przedsiębiorców, w tym również w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub usługi przysługuje im odtąd minimalna stawka, na rok 2017 ustalona w wysokości 13 zł.

Nowe przepisy przewidują, że nie jest możliwe ani zrzeczenie się, ani przeniesienie prawa do wynagrodzenia w minimalnej wysokości na inną osobę. Wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynikająca z godzinowej stawki minimalnej podlega natomiast karze grzywny.

Nowelizacja nakłada także obowiązek ewidencjonowania liczby godzin świadczenia zlecenia lub usług i przechowywania odpowiedniej dokumentacji w tym zakresie przez 3 lata od dnia wymagalności wynagrodzenia. Ustawa porusza również kwestię wypłaty minimalnego wynagrodzenia – musi ono być wypłacane w formie pieniężnej, a jeżeli umowę zawarto na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłata wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej musi mieć miejsce co najmniej raz w miesiącu.

Ustawa przewiduje szereg wyłączeń, w których przepisy o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym nie znajdują zastosowania. Najważniejszym z nich jest sytuacja, w której o miejscu i czasie wykonania zlecenia (usługi) decyduje zlecenioborca (świadczący usługę) i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne.

Ułatwienia dla małych przedsiębiorców także w zakresie prawa pracy

Z dniem 1 stycznia weszła w życie ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców z 16 grudnia 2016 r. Przewiduje ona pewne udogodnienia z zakresu prawa pracy. Odtąd do wydania regulaminu wynagradzania zobowiązany jest pracodawca zatrudniający co najmniej 50 (dawniej 20) pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy oraz pracodawca zatrudniający co najmniej 20, lecz mniej niż 50 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy, jeżeli wniesie o to zakładowa organizacja związkowa. Analogicznie skonstruowany jest obowiązek wydania regulaminu pracy

workplace regulations and for establishing a company social benefits fund.

Furthermore, employers are no longer obliged to issue work certificates for completed periods of employment under definite-term employment contracts concluded within 24 months from the date of conclusion of the first of such contracts. The obligation to issue a work certificate will only arise, if the employer does not intend to sign a subsequent employment contract within 7 days of the termination of the previous one, or at any time upon the employee's request concerning a period of previous employment, or all periods of employment for which a work certificate has not yet been issued.

Employees will have more time to appeal to a labour court

An amendment to Article 264 of the Labour Code came into effect on 1 January. Henceforth, an employee has 21 days to appeal against a notice of termination, or termination of employment without notice, or to demand that an employment relationship be established.

Work of women who are pregnant or breastfeeding

On 3 August 2016, an amendment to the Labour Code came into effect narrowing the ban on burdensome, dangerous or harmful work only to women who are pregnant or breastfeeding. Formerly, the at issue Article 176 affected all women in general, which the European Commission found to be unequal treatment.

However, no new implementing regulations have been issued for this legislation. The list of tasks that are prohibited for women is still in place under the regulation pursuant to the previous wording of Article 176 of the Labour Code. The Ministry of Family, Labour and Social Policy (MFLSP) has, though, prepared a draft new regulation that will affect only women who are pregnant or breastfeeding. It is expected to come into effect on 1 May 2017.

II

Work in progress...

Ban on Sunday trading

Legislative work is progressing on a citizens' bill limiting Sunday trading. After its first reading in the Sejm, it entered the committee stage. The bill will completely prohibit trading on Sundays and allow it only until 14:00 on Christmas Eve and Holy Saturday. However, it includes numerous exceptions relating to particular entrepreneurs or activities, and certain Sundays in the year are to be exempted.

The bill will penalise trading on prohibited days with a fine, restriction of liberty or imprisonment for up to two years.

Trade unions for contractors

The MFLSP has prepared a draft bill amending the Trade Unions Act taking into account the 2 June 2015 judgment of the Constitutional Tribunal (K 1/13). The draft bill provides a right to establish and join a trade union to all persons carrying out gainful activity, namely employees and persons who personally carry out work in return for reward on a different legal basis. Therefore, contractors,

oraz utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ponadto pracodawcy nie są już zobowiązani do wydawania świadectw pracy obejmujących zakończone okresy zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od dnia zawarcia pierwszej z tych umów. Obowiązek wydania świadectwa powstanie wyłącznie wtedy, gdy pracodawca nie zamierza nawiązać kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania poprzedniego lub w każdym czasie na wniosek pracownika dotyczący okresu poprzedniego zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, na które nie wydano jeszcze świadectwa pracy.

Pracownik będzie miał więcej czasu na odwołania do sądu pracy

Od dnia 1 stycznia zmianie uległa treść art. 264 Kodeksu pracy. Odtąd na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz żądanie nawiązania stosunku pracy pracownik będzie miał 21 dni.

Praca kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią

3 sierpnia 2016 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która zawęży zakaz wykonywania prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych tylko do kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią. Wcześniej art. 176, o którym mowa, dotyczył ogólnie wszystkich kobiet, co Komisja Europejska uznała za przejaw nierównego traktowania.

Brakuje jednak nowych przepisów wykonawczych odpowiadających regulacji. Nadal w mocy pozostaje rozporządzenie z wykazem prac wzbronionych kobietom wydane na podstawie poprzedniego brzmienia art. 176 Kodeksu pracy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało już jednak projekt nowego rozporządzenia, które będzie dotyczyło tylko kobiet w ciąży i karmiących piersią. Przewidywana data wejścia w życie nowego rozporządzenia to 1 maja 2017 r.

II

Trwają prace nad...

Zakaz handlu w niedziele

Trwają prace legislacyjne nad obywatelskim projektem ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele. Po pierwszym czytaniu w Sejmie został on przekazany do pracy w komisji. Projekt przewiduje, że w niedziele sprzedaż będzie całkowicie zakazana, zaś w wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę dozwolona tylko do godziny 14:00. Od tej zasady istnieją jednak liczne wyjątki o charakterze podmiotowym i przedmiotowym, a wybrane niedziele w roku mają być wyłączone spod tego zakazu.

Za prowadzenie sprzedaży wbrew przepisom ustawy w dni wyłączone z handlu projekt przewiduje karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do dwóch lat.

Związki zawodowe dla zleceniobiorców

MRPiPS przygotowało projekt zmiany ustawy o związkach zawodowych uwzględniający wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13). Projekt ustawy zakłada, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, a mianowicie pracownikom oraz osobom osobiście świadczącym pracę za

persons employed under specific task contracts, providers of services and the self-employed will be able to establish and join trade unions.

The draft bill amending the Trade Unions Act intends to grant trade unionists protection against termination of a civil law contract under which they are engaged and the right to be relieved from the duty to perform work for the period of performing official trade union duties, while retaining the right to remuneration.

Restrictions on the activities of employment agencies

A draft bill of the MFLSP has been sent to the Council of Ministers for legislative work. To a large extent its purpose is to end the practices that developed under the currently binding provisions which caused them to be circumvented, according to the draft bill's authors. The draft introduces new limitations on temporary work, including a broader definition of a situation where it will not be possible to assign a temporary worker to work previously performed by the employer-user's employee whose employment was terminated for reasons unconnected with the employee.

The draft bill also specifies the maximum time limits for employing a temporary worker. Till now, a worker could be sent, in practice, to the same employer-user by different temporary work agencies and the limit was counted separately for the employment with each of them and thus the given employee could actually remain with the same employer-user for an unlimited period of time. The draft bill provides that the number of agencies sending a temporary worker to work will be of no importance, as the limit (18 months) will be counted only in relation to the employer-user.

New obligations will be imposed on temporary work agencies, including that of obtaining a separate certificate and new information obligations in relation to temporary workers.

The draft bill is expected to come into effect on 1 June 2017.

Work has started on a draft new labour code

The new Labour Law Codification Committee was set up on 15 September 2016. The Committee is composed of, amongst others, representatives of employers' organisations and of trade unions.

The Committee is working in two teams. The objective of one is to recodify individual labour law in response to the changing realities of the employment market, which have resulted in the bulk and impenetrability of the current code, in force for more than 40 years. The second team is to deal with the codification of collective labour law, currently governed by a number of acts.

The committee's term of office is 18 months from the appointment of its members by the Prime Minister, so the draft codes may be expected in February 2018, at the latest.

wynagrodzeniem na innej podstawie. Tym samym tworzyć i wstępować do związków będą mogli zleceniobiorcy, osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło, świadczący usługi oraz tzw. osoby samozatrudnione.

Projekt zmiany ustawy o związkach zawodowych zakłada także przyznanie ochrony przed rozwiązaniem umowy działaczom związkowym zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, a także prawo zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas pełnienia obowiązków służbowych.

Obstrżenia w działalności agencji zatrudnienia

Do prac legislacyjnych Rady Ministrów trafił resortowy projekt MRPiPS. Jego celem w dużej mierze jest ukrócenie praktyk wykształconych na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, które zdaniem autorów prowadzą do ich obchodzenia. Projekt wprowadza nowe ograniczenia w zakresie pracy tymczasowej, w tym zwłaszcza szersze określenie sytuacji, w których nie będzie można powierzyć pracownikowi tymczasowemu pracy, którą wcześniej wykonywał pracownik pracodawcy użytkownika, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Projekt uściśla także maksymalne limity czasowe zatrudnienia pracownika tymczasowego. Do tej pory w praktyce pracownik był wysyłany do pracodawcy użytkownika przez różne agencje pracy tymczasowej, a limit był liczony osobno dla zatrudnienia przez każdą z nich, przez co dany pracownik mógł de facto pozostawać u tego samego pracodawcy użytkownika bez ograniczeń. Projekt zakłada, że liczba agencji kierujących pracownika tymczasowego do pracy nie będzie miała znaczenia – limit (18 miesięcy) będzie natomiast liczony wyłącznie w odniesieniu do pracodawcy użytkownika.

Na agencje pracy tymczasowej nałożone zostaną nowe obowiązki, w tym obowiązek uzyskania odrębnego certyfikatu, a także nowe obowiązki informacyjne wobec pracownika tymczasowego.

Planowana data wejścia ustawy w życie to 1 czerwca 2017 r.

Ruszyły prace nad projektem nowego kodeksu pracy

15 września 2016 r. powołano nową Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Składa się ona m.in. z przedstawicieli organizacji pracodawców oraz organizacji związkowych.

Komisja pracuje w dwóch zespołach. Celem pierwszego będzie rekodyfikacja indywidualnego prawa pracy w odpowiedzi na zmieniające się realia rynku zatrudnienia, które wpłynęły na obszerność i nieczytelność obecnego kodeksu, obowiązującego od przeszło 40 lat. Drugi zespół ma zająć się kodyfikacją zbiorowego prawa pracy, aktualnie uregulowanego w kilku ustawach.

Kadencja Komisji trwa 18 miesięcy od momentu powołania jej członków przez Prezesa Rady Ministrów, stąd też projektów kodeksów należy oczekiwać najpóźniej w lutym 2018 r.

III

From the courtroom

An employer is not obliged to state the reason for termination of a definite-term employment contract – judgment of the Supreme Court dated 1 December 2016 (I PK 241/15)

A claimant demanded reinstatement to work after her employer terminated her definite-term employment contract. Her attorney applied for a preliminary ruling from the Court of Justice of the European Union. In his opinion, provisions of the Polish Labour Code that do not impose any duty on an employer to give a reason for a notice terminating a definite-term employment contract and reserve the option of seeking reinstatement to work only to those employed under an indefinite-term employment contract, are contrary to European Law, which requires equal treatment of employees, whether employed on indefinite or definite-term contracts. A similar problem was touched upon in the judgment of 2014 (Nierodzik case, C-38/13), in which the CJEU ruled that differentiating notice periods by type of employment contract is contrary to European Law, which became the main reason for the February revision of the Labour Code.

Nevertheless, taking into consideration the circumstances of the case, the Supreme Court decided not to refer the preliminary question to the CJEU and dismissed the cassation appeal, stressing that there was no duty to provide grounds for a termination of a definite-term employment contract, and that there are no legal grounds for the reinstatement of an employee, if the reason for the termination has not been given.

Settling costs of business trips of drivers involved in international carriage requires new, special legislation for this group of employees, taking into account the specificity of this sector – judgment of the Constitutional Tribunal dated 24 November 2016 (K 11/15)

The Constitutional Tribunal stated that the conditions of business trips of public employees, which the Drivers Working Hours Act refers to, are incompatible with the conditions of drivers on trips involving transportation, especially if these are international – the difference is clear, not only in the frequency of travel, but also in the final trip destinations and the ease of arranging overnight accommodation. The Tribunal declared the existing legislation unconstitutional and ruled that it failed to take into account the specificity of the transport sector, because it referred to general provisions which only related to incidental business trips. Moreover, the Tribunal ruled that employers were justified in expecting that having provided drivers with a proper place to sleep in the cab, they would be exempted from bearing accommodation costs under the disputed provisions of the Drivers Working Hours Act.

The discussed judgement will force changes in the Drivers Working Hours Act and will be crucial for deciding cases where drivers have brought claims for amounts due for accommodation.

Claiming compensation for discrimination in a termination of employment is not dependent on a prior appeal against a notice of termination – resolution of

III

Z sali sądowej

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony – wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2016 r. (I PK 241/15)

Skarżąca domagała się przywrócenia do pracy po tym, jak pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę na czas określony. Jej pełnomocnik złożył wniosek o zadanie pytania prejudycjalnego do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W jego ocenie przepisy polskiego Kodeksu pracy w zakresie, w jakim nie przewidują obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz zastrzegają możliwość domagania się przywrócenia do pracy wyłącznie dla zatrudnionych na czas nieokreślony, są niezgodne z prawem europejskim, które nakazuje równo traktować zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. Zbliżonej problematyki dotknął już wyrok z 2014 r. (sprawa Nierodzik, C-38/13), w którym TSUE uznał różnicowanie długości okresów wypowiedzenia w zależności od rodzaju umowy o pracę za sprzeczne z prawem europejskim, co stało się przyczynkiem do lutowej nowelizacji Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w okolicznościach sprawy nie zdecydował się jednak na zadanie pytania prejudycjalnego i oddalił skargę kasacyjną, zaznaczając, że nie trzeba wskazywać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, oraz że nie ma podstawy prawnej do przywrócenia pracownika z powodu niepodania takiej przyczyny.

Uregulowanie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym wymaga stworzenia nowych, odrębnych przepisów dla tej grupy pracowników, uwzględniających specyfikę branży – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r. (K 11/15)

Trybunał Konstytucyjny uznał, że warunki podróży służbowych pracowników sfery budżetowej, do której to regulacji odsyłają przepisy ustawy o czasie pracy kierowców, są nieporównywalne z warunkami przebywania w podróży kierowcy w transporcie, zwłaszcza międzynarodowym. Różnica dotyczy nie tylko częstotliwości odbywania podróży, ale także docelowych miejsc podróży oraz łatwości zapewnienia warunków hotelowych. Stwierdzając niezgodność obecnych przepisów z Konstytucją, Trybunał orzekł, że nie uwzględniają one specyfiki branży transportowej, bowiem odsyłają do przepisów ogólnych, które dotyczą jedynie incydentalnych podróży służbowych. Trybunał dodał ponadto, iż usprawiedliwione były oczekiwania pracodawców, że zapewnienie kierowcom odpowiedniego miejsca do spania w kabinie zwalnia ich z obowiązku ponoszenia kosztów noclegu na gruncie zakwestionowanych przepisów ustawy o czasie pracy kierowców.

Wskazany wyrok wymusi zmiany ustawy o czasie pracy kierowców i ma kluczowe znaczenie dla rozpatrzenia spraw dotyczących roszczeń kierowców o należności związane z zapewnieniem im noclegów.

Domaganie się odszkodowania za dyskryminację przy rozwiązaniu umowy o pracę nie jest uzależnione od uprzedniego wniesienia odwołania od wypowiedzenia –

**the Supreme Court dated 28 September 2016
(III PZP 3/16)**

Two opposite positions have developed in Supreme Court case-law. According to the first one, the lawfulness of a notice of termination may only be contested by appealing against it. Without such lawsuit, an employee may not invoke the defectiveness of the notice as a premise for other claims, for example relating to discrimination. According to the second position, bringing a claim under a defective employment termination is not a prerequisite for awarding compensation for discrimination.

The Supreme Court eventually concurred with the second position in the resolution at issue, stating that the above two claims were separate by nature and independent of each another, while the employee should not be forced to appeal against the notice of termination of the employment contract, if he only wishes to bring claims for discrimination. This decision is favourable for employees, as failure to observe the short deadline for appealing against a notice of termination will not be an obstacle to bringing claims for discrimination which can be filed until they become time-barred.

Higher reimbursements of legal costs in litigation for social security coverage – resolution of the Supreme Court dated 20 July 2016 (III UZP 2/16)

The Supreme Court ruled that the costs of legal representation in litigation for social security coverage should be determined with reference to minimum rates depending on the value of the matter at issue and not as a fixed minimum rate in litigation for social security benefits. As a result of the discussed resolution, it will not be uncommon for costs of representation in social insurance coverage litigation to amount to several thousand zlotys, whereas prior to the resolution, they generally never exceeded several hundred zlotys.

The resolution was given the status of a legal rule.

Contact

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, partner
Tel.: +48 22 437 82 00, +48 22 537 8200
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardyński & Partners law firm. The contents are current at the time they were sent for publication. However, this does not constitute a legal advice service and should not be used as the sole basis for making business decisions.

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2016

**uchwała Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r.
(III PZP 3/16)**

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształciły się dwa przeciwstawne stanowiska. Według pierwszego, bezprawności wypowiedzenia można było dochodzić tylko poprzez odwołanie się od niego. Bez wniesienia tego powództwa pracownik nie mógł potem powoływać się na wadliwość wypowiedzenia jako przesłankę innych roszczeń, np. z tytułu dyskryminacji. Według drugiego stanowiska dochodzenie roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi warunku koniecznego do zasądzenia odszkodowania za dyskryminację.

Sąd Najwyższy przychylił się ostatecznie w przywołanej uchwale do drugiego stanowiska, uznając, że powyższe dwa roszczenia są z natury odrębne i niezależne od siebie, a pracownika nie należy zmuszać do odwoływania się od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli chce on dochodzić jedynie roszczeń z tytułu dyskryminacji. Jest to rozstrzygnięcie korzystne dla pracowników, bowiem niedotrzymanie krótkiego terminu na odwołanie od wypowiedzenia nie będzie przeszkodą do wniesienia roszczeń za naruszenie zakazu dyskryminacji, co można uczynić aż do momentu ich przedawnienia.

Wyższe zwroty kosztów procesu w sprawach o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego – uchwała Sądu Najwyższego z 20 lipca 2016 r. (III UZP 2/16)

Sąd Najwyższy orzekł, że w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym koszty zastępstwa procesowego radcy prawnego należy ustalać w odniesieniu do stawek minimalnych uzależnionych od wartości przedmiotu sporu, a nie jako stałą stawkę minimalną w sprawach o świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Na skutek wskazanej uchwały koszty zastępstwa procesowego rzędu kilku tysięcy złotych w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym nie będą należały do rzadkości, podczas gdy przed jej powzięciem nie przekraczały one zasadniczo kilkuset złotych.

Uchwale została nadana moc zasady prawnej.

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, wspólnik
Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2016