

Szanowni Państwo,

Poniżej przedstawiamy Państwu informacje o wybranych, najistotniejszych w naszej ocenie, **zmianach związanych z nowelizacją Kodeksu pracy, wchodzących w życie 26 kwietnia 2023 roku.**

Liczymy, że informacje te okażą się dla Państwa przydatne.

Zespół Mac Auditor

* * *

Spis treści

1. Informacja o warunkach zatrudnienia.....	2
2. Umowy na okres próbny.....	2
3. Przyczyny wypowiedzenia w umowach na czas określony.....	3
4. Urlop macierzyński i rodzicielski.....	3
5. Urlop ojcowski.....	4
6. Urlop w związku z siłą wyższą.....	4
7. Dodatkowy bezpłatny urlop opiekuńczy.....	5
8. Nowy wzór świadectwa pracy.....	5
9. Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub warunków pracy.....	5
10. Elastyczna organizacja pracy.....	5
11. Przerwy w pracy.....	6
12. Obowiązek informacyjny Pracodawcy.....	6
13. Szkolenia.....	6
14. Zatrudnienie u innego pracodawcy.....	6

* * *

1. Informacja o warunkach zatrudnienia

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza istotne zmiany w informacji o warunkach zatrudnienia. Pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie **7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy** o:

1. obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
2. obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
3. przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
4. przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
5. pracy w godzinach nadliczbowych tj.:
 - zasadach odbioru czasu wolnego za pracę w nadgodzinach,
 - rekompensatach finansowych za nadgodziny;
6. zasadach przemieszczania się między miejscami pracy (w przypadku wykonywania pracy w więcej niż jednym miejscu);
7. dodatkowych składnikach wynagrodzenia niewymienionych w umowie o pracę oraz dodatkowych świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
8. wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu;
9. obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy;
10. prawie pracownika do szkoleń;
11. układzie zbiorowym lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty;
12. instytucji zabezpieczenia społecznego – nie później niż w ciągu 30 dni od dopuszczenia pracownika do pracy.

Pracodawca będzie mógł przekazać informację o warunkach zatrudnienia w formie elektronicznej, ale tylko pod warunkiem, że pracownik będzie miał możliwość jej wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód jej przekazania lub otrzymania przez pracownika.

WAŻNE!

Informacja o warunkach zatrudnienia będzie **spersonalizowana dla każdego pracownika**. Pracodawca będzie miał obowiązek umieścić zapisy dotyczące uprawnień konkretnego pracownika.

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o **każdorazowej zmianie** warunków zatrudnienia, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie dla pracownika.

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o **zmianie swojej siedziby** w formie papierowej lub elektronicznej w terminie nie dłuższym niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

2. Umowy na okres próbny

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza zasadnicze zmiany w umowach na okres próbny. **Długość umowy będzie uzależniona od woli stron i zamiaru dalszego zatrudnienia pracownika.**

Umowę na okres próbny będzie można zawrzeć:

- na okres nie przekraczający 1 miesiąca - jeśli obie strony po okresie próbnym mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony na okres krótszy niż 6 miesięcy;
- na okres nie przekraczający 2 miesięcy - jeśli obie strony po okresie próbnym mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony co najmniej 6 miesięcy ale krótszy niż 12 miesięcy;
- na okres nieprzekraczający 3 miesięcy - jeśli obie strony po okresie próbnym mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy lub na czas nieokreślony.

WAŻNE!

Umowę na okres próbny zawartą na okres 1 i 2 miesięcy strony będą mogły **wydużyć jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy**. Takiego przedłużenia można dokonać **tylko raz** w trakcie trwania umowy na okres próbny – **nie więcej niż o 1 miesiąc**.

Będzie istniała możliwość **przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas absencji**, m.in. urlopów, zwolnień lekarskich, innej usprawiedliwionej nieobecności. Przedłużenie umowy będzie możliwe **wyłącznie na podstawie takiego zapisu w umowie**. Pracodawca będzie mógł ocenić czy chce kontynuować współpracę z tym pracownikiem na podstawie rzeczywiście przepracowanego czasu pracy czy na podstawie pierwotnie założonego czasu umowy na okres próbny.

W przypadku niezawarcia kolejnej umowy po umowie na okres próbny **pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny nieprzedłużenia zatrudnienia**. Natomiast pracownik ma prawo w ciągu 7 dni od uzyskania informacji o nieprzedłużeniu umowy wystąpić do pracodawcy o uzasadnienie z jakich przyczyn umowa nie ulegnie przedłużeniu. Pracodawca na udzielenie odpowiedzi ma 7 dni.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe jedynie w przypadku kiedy pracownik będzie zatrudniany **w celu wykonywania innego rodzaju pracy**.

3. Przyczyny wypowiedzenia w umowach na czas określony

Nowelizacja Kodeksu pracy nakłada na pracodawców obowiązek podania **przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony**. Do tej pory taki obowiązek był tylko w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony. Należy pamiętać, że przyczyna musi prawdziwa, obiektywna i uzasadniona.

Dodatkowo o zamiarze i przyczynach wypowiedzenia pracodawca musi powiadomić na piśmie zakładową organizację związkową (jeśli istnieje), która reprezentuje pracownika. Zwolniony pracownik jeśli uzna, że zwolnienie jest niezasadne może ubiegać się przed sądem pracy o odszkodowanie albo przywrócenie do pracy.

4. Urlop macierzyński i rodzicielski

Ustawodawca wprowadza dwie istotne zmiany w zakresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego:

1. Zmiana wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego wyłącznie dla drugiego rodzica.

Wymiar urlopu macierzyńskiego pozostaje bez zmian i wynosi od 20 do 37 tygodni, w zależności od liczby urodzonych dzieci. Nadal pozostaje obowiązek wykorzystania wyłącznie przez matkę dziecka pierwszych 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu rodzicielskiego ulega zmianie i będzie on wynosił:

- **41 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **43 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga dzieci i więcej przy jednym porodzie,

przy czym **9 tygodni** z 41 lub 43 tygodni będzie przysługiwać **wyłącznie drugiemu rodzicowi**. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka. Drugi rodzic będzie mógł wykorzystać dodatkowe 9 tygodni równoległe z czasem wykorzystania urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego przez pierwszego rodzica.

Do tej pory urlop rodzicielski ojca uzależniony był od tego, czy matka dziecka w dniu porodu miała prawo do urlopu macierzyńskiego. Po zmianie przepisów ojciec dziecka będzie miał prawo skorzystania z urlopu rodzicielskiego nawet w momencie, kiedy matka dziecka w dniu porodu nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym.

Dla rodziców dziecka, u którego stwierdzono w okresie prenatalnym lub przy porodzie ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu wprowadzono możliwość dodatkowego wydłużenia urlopu rodzicielskiego. Dzięki przepisom tzw. ustawy „Za życiem” wymiar urlopu będzie wynosić:

- **65 tygodni** – w przypadku urodzenia lub adopcji jednego dziecka,
- **67 tygodni** – w przypadku urodzenia lub adopcji dwójki lub większej liczby dzieci.

Pracodawca ma prawo zażądać od rodzica zaświadczenia lekarskiego o chorobach powstałych w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu.

2. Zmiana sposobu korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Rodzic będzie mógł wykorzystać urlop rodzicielski do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat. Urlop rodzicielski będzie można podzielić maksymalnie na 5 części i nie będzie konieczności wykorzystywać go w wymiarze wielokrotności tygodnia.

3. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Zmianie ulegnie wysokość zasiłków i będzie wynosić:

- **100%** podstawy wymiaru za okres urlopu macierzyńskiego i **70%** za okres urlopu rodzicielskiego **albo**
- po **81,5%** podstawy wymiaru za okres urlopu zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Po zmianie przepisów pracownica w ciągu 21 dni po porodzie będzie miała obowiązek określić wyłącznie wysokość zasiłku macierzyńskiego, czy ma to być 100% czy 81,5%. Jeśli w tym terminie nie złoży wniosku, to wysokość zasiłku macierzyńskiego będzie wynosić 100%, a zasiłku rodzicielskiego 70%.

Nie ma obowiązku złożenia razem z wnioskiem o urlop macierzyński wniosku o urlop rodzicielski. Oczywiście nadal będzie możliwe złożenie od razu wniosku o urlop macierzyński i urlop rodzicielski.

Na 21 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego pracownica musi określić, czy będzie wykorzystywać urlop rodzicielski czy nie będzie. Jeśli nie będzie wykorzystywać a wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosiła 81,5%, to pracodawca będzie miał obowiązek dokonać wyrównania do 100%.

Zasiłek za dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla drugiego rodzica płatny będzie w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Przepisy przejściowe

Pracownik, który w dniu wejścia w życie nowych przepisów tj. 26 kwietnia 2023 r.:

- przebywa na urlopie macierzyńskim, w ciągu 21 dni od dnia wejścia w życie przepisów tj. do 17 maja 2023 r., może złożyć wniosek o wypłatę zasiłku w wysokości 81,5%. Pracodawca jest zobowiązany naliczyć zasiłek w takiej wysokości.
- złożył wniosek o urlop rodzicielski, ale urlop jeszcze się nie rozpoczął ma prawo do zasiłku rodzicielskiego w wysokości 81,5%. Wobec powyższego pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie zwrócić pracownikowi złożony wniosek a pracownik w terminie 7 dni powinien ponownie złożyć nowy wniosek. Jeśli tego nie zrobi to zasiłek będzie wypłacany na dotychczasowych warunkach;
- przebywa już na urlopie rodzicielskim i wnioskował o wypłatę świadczenia w wysokości 80%, to również może złożyć wniosek o podwyższenie zasiłku. Maksymalny okres na złożenie takiego wniosku wynosi 21 dni od dnia wejścia w życie przepisów i upływa 17 maja 2023 r. Pracodawca nie jest w tym przypadku zobowiązany do poinformowania pracownika o takiej możliwości.

Podwyższenie zasiłków dokonywane będzie od dnia 26 kwietnia 2023 r.

W każdym wymienionym wyżej przypadku drugiemu rodzicowi będzie przysługiwało 9 tygodni dodatkowego urlopu.

5. Urlop ojcowski

Wymiar urlopu ojcowskiego nie ulegnie zmianie, nadal będzie wynosił 2 tygodnie. Zmianie ulegnie okres, do którego ojciec może wykorzystać urlop ojcowski.

Pracownik – ojciec, któremu urodziło się dziecko po wejściu w życie nowelizacji będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do **ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia**.

Natomiast pracownik – ojciec, któremu urodziło się dziecko przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do **ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia**.

6. Urlop w związku z siłą wyższą

Kodeks pracy zakłada możliwość zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej **w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym**.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy **w przypadku pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem**. Urlop będzie **płatny w wysokości 50% wynagrodzenia**.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy jest udzielane w wymiarze godzinowym i ustala się je proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

7. Dodatkowy bezpłatny urlop opiekuńczy

Dodatkowy urlop opiekuńczy w **wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym** będzie przysługiwał w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub innej osoby pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, wymagającej znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uznaje się syna, córkę, matkę, ojca, małżonka.

Za czas dodatkowego urlopu opiekuńczego **pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia**.

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Wniosek pracownika powinien być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

8. Nowy wzór świadectwa pracy

Wprowadzenie dodatkowych urlopów przysługujących od 26 kwietnia 2023 r. spowodowało konieczność wprowadzenia zmian w świadectwie pracy. W nowym wzorze świadectwa pracodawca będzie dodatkowo podawał:

- liczbę dni wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy. Pozwoli to kolejnemu pracodawcy na ustalenie prawidłowego pozostałego wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej;
- liczbę dni lub godzin, które pracownik wykorzystał z przysługującego wymiaru zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (dotyczy dodatkowych 2 dni/16 godzin);
- liczbę dni, które pracownik wykorzystał urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki nad członkiem rodziny, który takiej opieki wymaga z przyczyn medycznych (dotyczy dodatkowych 5 dni).

9. Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub warunków pracy

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy**, może **raz w roku kalendarzowym** wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o **zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony** lub o **bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku. W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

10. Elastyczna organizacja pracy

Elastyczna organizacja pracy polega na możliwości złożenia przez pracownika wniosku o dostosowanie organizacji jego pracy do indywidualnych potrzeb poprzez m.in. pracę zdalną, ruchomy czas pracy, elastyczny indywidualny czas pracy, pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę weekendową czy też system skróconego tygodnia pracy lub przerywanego czasu pracy.

Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z takiej formy pracy.

We wniosku pracownik wskazuje:

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje skorzystać.

W terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o odmowie jego uwzględnienia z jednoczesnym wskazaniem przyczyny tej odmowy. Może też zaproponować pracownikowi inny termin, w którym możliwe będzie zastosowanie elastycznej organizacji pracy.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie zawnieść w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem określonego we wniosku terminu jej zakończenia.

11. Przerwy w pracy

Kolejną zmianą są **dwie dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy**. Zatem jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) **jest dłuższy niż 9 godzin** – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) **jest dłuższy niż 16 godzin** – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy wlicza się do czasu pracy.

12. Obowiązek informacyjny Pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowisk prac.

13. Szkolenia

Pracownik ma prawo do **bezpłatnych szkoleń**, które są niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku. Szkolenia będą **zaliczały się do czasu pracy** i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

Szkolenia stanowiąc będą koszt pracodawcy, jeśli obowiązek ich przeprowadzenia wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

14. Zatrudnienie u innego pracodawcy

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy strony zawrą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

* * *

Podstawa prawna

W dniu 4 kwietnia 2023 r. w Dzienniku Ustaw (poz. 641) opublikowana została nowelizacja Kodeksu pracy związana z implementacją dwóch unijnych dyrektyw: *Work-Life Balance Directive* oraz *Transparency Directive*. Ustawa wejdzie w życie po 21 dniach od publikacji w Dzienniku Ustaw, czyli 26 kwietnia 2023 r.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str.79).

* * *

Nota prawna

Niniejszy materiał został sporządzony w kwietniu 2023 roku przez Mac Auditor Sp. z o.o. Od dnia sporządzenia mogły mieć miejsce istotne zmiany dotyczące powyższych informacji, w tym zmiany stanu prawnego, zmiany o charakterze interpretacyjnym lub będące skutkiem orzecznictwa. Przedstawione w niniejszym materiale informacje mają charakter ogólny i uproszczony, liczne kwestie szczegółowe zostały pominięte. Materiał ma wyłącznie charakter poglądowy, w szczególności nie powinien być jedyną podstawą podejmowania decyzji w sprawach podatkowych. Decyzje tego typu powinny każdorazowo uwzględniać pełny aktualny stan prawny, interpretacje i orzecznictwo. Mac Auditor Sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie przedstawionych w materiale informacji w jakimkolwiek celu. Niniejszy materiał jest chroniony prawem autorskim i rozpowszechnianie go wymaga uprzedniej pisemnej zgody Mac Auditor Sp. z o.o.

Mac Auditor Sp. z o.o. działa na rynku od 1994 roku i specjalizuje się w outsourcingu usług księgowych oraz kadrowo-płacowych. Mac Auditor jest firmą audytorską wpisaną na listę prowadzoną przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów pod numerem 244 oraz wpisanym do rejestru prowadzonego przez amerykańską organizację nadzoru PCAOB pod numerem 1920.

Mac Auditor Sp. z o.o.
ul. Obrzeżna 5 / 8p.,
02-691 Warszawa

T: +48 22 649 27 65 F: +48 22 649 27 68
macauditor@macauditor.pl
www.macauditor.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy
KRS: 0000099338 NIP: 118 00 64 610
Kapitał zakładowy: 100 000 PLN, Firma audytorska nr 244