

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

wprowadzenie krok po kroku

adw. Krzysztof Gąsior
partner w kancelarii Zawirska Gąsior



1. Pracownicze Programy Kapitałowe jako nowa obowiązkowa forma oszczędzania
2. Kto jest zobowiązany do wprowadzenia PPK
3. Wprowadzenie PPK w zakładzie pracy – kolejne kroki
4. Finansowanie PPK – koszty pracodawcy i pracowników
5. Rezygnacja z PPK
6. PPK i PPE – porównanie kosztów i korzyści



Pracownicze Plany Kapitałowe – planowana rewolucja

- 16 lutego 2016 r. Rada Ministrów podjęła uchwałę w sprawie przyjęcia „**Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju**”
- na jego podstawie zostały opracowane założenia, a następnie projekt **Strategii na rzecz Odpowiedzianego Rozwoju**, który został przyjęty przez Radę Ministrów w lutym 2017 r.
- kluczowym elementem realizacji planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju jest **Program Budowy Kapitału (PBK)**, który ma na celu zwiększenie bezpieczeństwa finansowego Polaków oraz m.in. stworzenie efektywnego, dobrowolnego, kapitałowego systemu emerytalnego
- w tym celu powstał projekt ustawy o **pracowniczych planach kapitałowych**, wielokrotnie zmieniany
- 4 października 2018 r. – Sejm uchwalił projekt
- 19 listopada 2018 r. – Prezydent podpisał ustawę

Główne założenia projektu ustawy o PPK:

- powszechny obowiązek utworzenia PPK, który dotyczy nie tylko pracodawców, lecz także np. zleceniodawców
- obligatoryjność finansowania składek zarówno przez podmioty zatrudniające, jak i uczestników PPK
- możliwość rezygnacji pracownika z udziału w PPK
- zapewnienie prywatności gromadzonych środków
- cel: gromadzenie środków do wykorzystania po osiągnięciu 60 lat
- konkurencyjność z PPE



Obowiązek utworzenia PPK



Dotyczy:

- **podmiotu zatrudniającego**, który zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, czyli:
 - **pracodawców** w rozumieniu Kodeksu pracy
 - **zleceńodawców**
 - nakładców
 - rolniczych spółdzielni produkcyjnych, spółdzielni kółek rolniczych
 - podmiotów, w których działają rady nadzorcze, jeżeli ich członkowie są wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji

Nie dotyczy:

- podmiotu zatrudniającego, **który prowadzi PPE** i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości **co najmniej 3,5%** wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło **co najmniej 25%** osób zatrudnionych
- osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej
- **mikroprzedsiębiorcy**, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z PPK

Jest to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie **mniej niż 10 pracowników** oraz
- osiągnął roczny obrót netto nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły tej kwoty.

Obowiązek utworzenia PPK

Pracodawca, nie ma obowiązku utworzenia PPK, jeżeli:

- prowadzi PPE
- nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia
- do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych

Warunki te muszą być spełnione „w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1”:

„Ustawę stosuje się do podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.”

Obowiązek utworzenia PPK

Obowiązek utworzenia PPK powstaje począwszy od dnia:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych
- likwidacji PPE
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego

- spadek poziomu członków PPE poniżej 25% zatrudnionych?

Obowiązek utworzenia PPK



- **UWAGA:** Pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a **następnie utworzył PPE** i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, **może nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zarejestrowano PPE, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK** za pracowników, którzy przystąpili do PPE.
- Konieczne jednak będzie osiągnięcie porozumienia z zakładową organizacją związkową w tym zakresie.



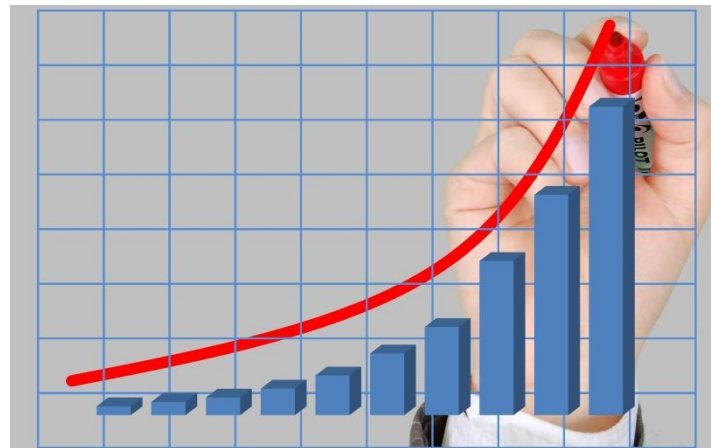
Co w sytuacji, gdy...

PPE zostało utworzone przed zawarciem umów dotyczących PPK?

U pracodawcy nie ma organizacji związkowej?

Utworzenie PPK – krok po kroku

1. **wybór instytucji finansowej** (w porozumieniu z zakładową organizacją związkową)
2. w przypadku **braku porozumienia** na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK – **instytucję finansową wybiera podmiot zatrudniający**
3. zawarcie **umowy o zarządzanie PPK** przez podmiot zatrudniający i instytucję finansową, która podlega wpisowi do ewidencji PPK na wniosek tej instytucji
4. zawarcie przez podmiot zatrudniający **umów o prowadzenie PPK** w imieniu i na rzecz poszczególnych zatrudnionych



Utworzenie PPK – krok po kroku

Rola reprezentacji osób zatrudnionych

- gdy u podmiotu zatrudniającego **nie działa zakładowa organizacja związkowa**
- **współpraca z reprezentacją osób zatrudnionych** wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym (najlepiej, aby były to wolne, tajne i powszechne wybory, a kandydaci do reprezentowania byli wskazywani przez uprawnionych do uczestnictwa w PPK)
- **zawarcie porozumienia** z reprezentacją w sprawie wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK
- w przypadku **braku porozumienia** na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK – **instytucję finansową wybiera podmiot zatrudniający**

Czy ta sama reprezentacja zatrudnionych może zostać powołana także do celów innych, niż wybór instytucji finansowej?



Umowa o zarządzanie PPK

Strony



Podmiot zatrudniający



Instytucja finansowa

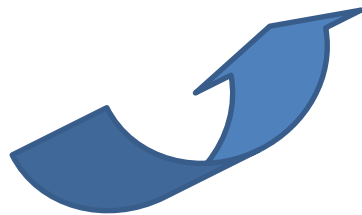
tj. towarzystwo
funduszy
inwestycyjnych, PTE,
pracownicze
towarzystwo
emerytalne lub zakład
ubezpieczeń, które
zostało umieszczone w
ewidencji PPK

➤ **Forma elektroniczna**

Terminy zawarcia umowy

- **10 dni roboczych** przed dniem, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej
- jeżeli umowa nie zostanie zawarta w tym terminie, Państwowy Fundusz Rozwoju wezwie na piśmie podmiot zatrudniający do zawarcia tej umowy w terminie **30 dni**

Umowa o prowadzenie PPK



Instytucja finansowa

zawierana przez
**podmiot
zatrudniający** w
imieniu i na
rzecz osoby
zatrudnionej

Osoba zatrudniona

tj. m.in.:

- **pracownicy** w rozumieniu Kodeksu pracy
- osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie **umowy agencyjnej** **lub umowy zlecenia** albo innej umowy o świadczenie usług
- członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce

Terminy zawarcia umowy

- obowiązek zawarcia powstaje po upływie trzech miesięcy zatrudnienia (nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin)

UWAGA: jeżeli podmiot zatrudniający nie zawrze umowy w tym terminie, z mocy prawa powstanie stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK.

UWAGA: obowiązek zawarcia **umowy o prowadzenie PPK** nie dotyczy osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70 lat. Zawarcie umowy w imieniu osoby zatrudnionej w wieku 55-70 lat co do zasady zależy od jej wniosku. Lista osób stanowi załącznik do umowy, którego zmiana nie stanowi zmiany samej umowy.

Terminy zawierania umów i dokonywania wpłat do PPK

Terminy zawierania umów dotyczących

- podmiot zatrudniający zawiera **umowę o zarządzanie PPK** nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK
- podmiot zatrudniający zawiera **umowę o prowadzenie PPK** po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia



Terminy dokonywania wpłat do PPK

- wpłaty będą dokonywane od miesiąca, następującego po miesiącu, w którym zawarto umowę o prowadzenie PPK
- wpłaty obliczamy i potrącamy w terminie wypłaty wynagrodzenia
- wpłaty dokonywane są w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którym zostały obliczone i pobrane

Terminy wejścia w życie ustawy o PPK

Obowiązki wynikające z ustawy
mają stosować się do:



podmiotów
zatrudniających co
najmniej 250 osób na
dzień 31 grudnia 2018 r.



1 lipca 2019 r.

podmiotów
zatrudniających co
najmniej 50 osób na
dzień 30 czerwca 2019 r.



1 stycznia 2020 r.

podmiotów
zatrudniających co
najmniej 20 osób na
dzień 31 grudnia 2019
r.



1 lipca 2020 r.

pozostałych
podmiotów
zatrudniających
oraz jednostek
sektora finansów
publicznych



1 stycznia 2021 r.

Terminy zawierania umów i dokonywania wpłat do PPK – przepisy przejściowe

- **umowy o prowadzenie** należy zawrzeć do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia, kiedy zaczynamy stosować ustawę do danego podmiotu
- **umowę o zarządzenie** należy zawrzeć nie później niż 10 dni roboczych przed upływem ww. terminu na zawarcie umów o prowadzenie

Terminy dokonywania wpłat do PPK

- wpłaty mają być dokonywane od miesiąca, następującego po miesiącu, w którym zawarto umowę o prowadzenie PPK
- wpłaty obliczamy i potrącamy w terminie wypłaty wynagrodzenia
- wpłaty dokonywane są w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którym zostały obliczone i pobrane

PRZYKŁAD:

Podmiot zatrudniający na dzień 31 grudnia 2018 r. będzie zatrudniał ponad 250 osób. W związku z tym, obowiązki wynikające z ustawy o PPK będą miały zastosowanie do niego już 1 lipca 2019 r. Oznacza to, że podmiot zatrudniający powinien:

- zawrzeć umowę o zarządzanie PPK – do 28 września 2019 r.
- zawrzeć umowę o prowadzenie PPK – do 10 października 2019 r.
- dokonać wpłat do PPK – od listopada 2019 r. (obliczonych od wynagrodzenia wypłaconego w październiku – po zawarciu umowy o prowadzenie PPK)

Koszty utworzenia PPK



- **koszty zarządzania PPK należne instytucji finansowej:**
 - wynagrodzenie za zarządzanie funduszami lub subfunduszami (nie wyższe niż 0,5% od wartości aktywów netto funduszu w skali roku)
 - możliwość pobierania wynagrodzenia za osiągnięty wynik (nie wyższe niż 0,1% wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu w skali roku)

Koszty PPE: ustawa nie określa limitu kosztów prowadzenia PPE. Zgodnie z projektem ustawy o PPK wprowadzony zostanie limit 0,6% wartości zarządzanych środków

- **wpłaty podstawowe**
- **wpłaty dodatkowe (fakultatywne)**



Wpłaty dokonywane do PPK

Skarb Państwa



250 zł

240 zł

- wpłata powitalna
- dopłata roczna za oszczędzanie w PPK (finansowana przez Fundusz Pracy)



Wpłaty dokonywane do PPK

pracodawca



1,5% -
do 2,5%

wpłata podstawowa

- wpłata dodatkowa (fakultatywna)

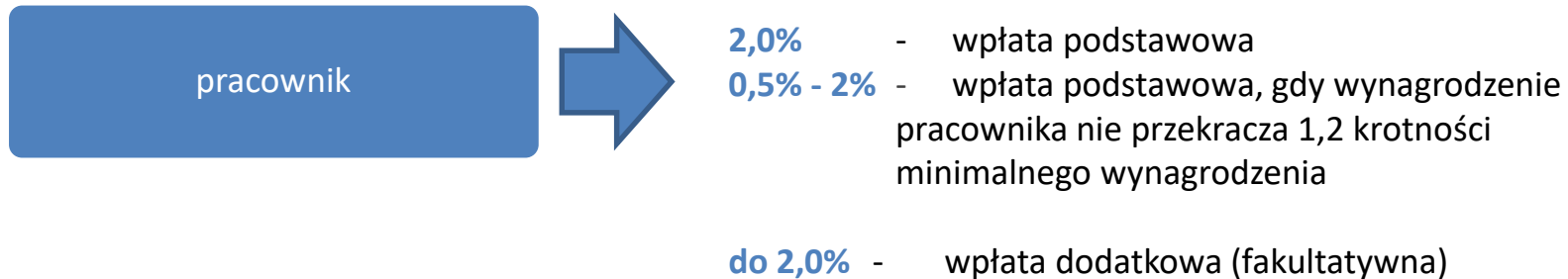
- ✓ Wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę dla danych grup pracowników i sposób zmiany ich wysokości **określa umowa o zarządzanie PPK**

Zadeklarowana przez pracodawcę wysokość wpłaty dodatkowej może być różnicowana:

- ze względu na długość okresu zatrudnienia
- na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy

Pracodawca może zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania w formie zmiany umów o zarządzanie PPK

Wpłaty dokonywane do PPK



- ✓ Sposób deklarowania wpłat dodatkowych przez pracownika i sposób zmiany ich wysokości **określa umowa o zarządzanie PPK oraz umowa o prowadzenie PPK**

Wysokość wpłaty podstawowej lub wpłaty dodatkowej pracownik określa w deklaracji składanej pracodawcy. Pracownik może w formie zmiany deklaracji:

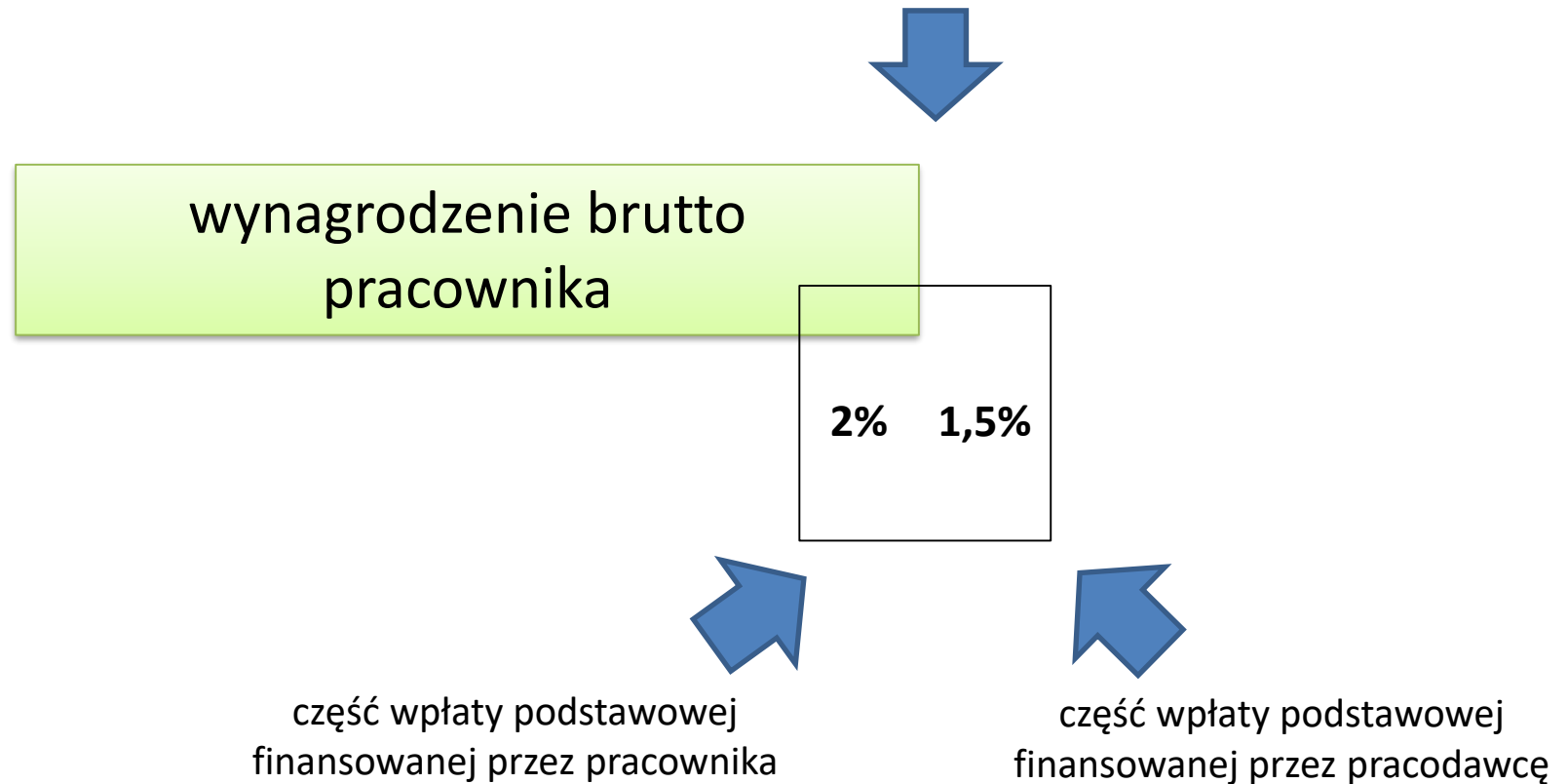
- zmienić wysokość wpłaty podstawowej, w przypadku gdy jego wynagrodzenie nie przekracza 1,2 krotności wynagrodzenia minimalnego
- zmienić wysokość wpłaty dodatkowej
- zrezygnować z dokonywania wpłaty dodatkowej

Wpłaty dokonywane do PPK

- ✓ **Mechanizm obniżania wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK:**
 - wpłata może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5%, jeżeli jego wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia
 - **wynagrodzenie minimalne** w 2019 r. ma wynosić 2 250 zł
 - **1,2 krotność tego wynagrodzenia** w 2019 r. wyniesie więc 2 700 zł
 - deklarację o zmianie wysokości wpłaty podstawowej, uczestnik składa w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie nie przekroczyło kwoty 2 700 zł
 - zmieniona wysokość wpłaty podstawowej obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył deklarację do końca roku kalendarzowego, w którym zmiana deklaracji została złożona (chyba że uczestnik PPK ponownie zmieni wysokość wpłaty podstawowej)
 - jeżeli okaże się, że w którymkolwiek miesiącu przekroczona została ww. kwota wynagrodzenia – dopłata roczna nie przysługuje

Wpłaty dokonywane do PPK

Wpłata podstawowa do PPK



Wpłaty dokonywane do PPK

Wysokość wpłat podstawowych i dodatkowych – określana jest procentowo od wynagrodzenia brutto pracownika

Wynagrodzenie brutto – podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych

Podstawa wymiaru składek – w przypadku pracownika będzie to przychód osiągniany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy:

- **do podstawy wymiaru składek wlicza się np.:** wynagrodzenie zasadnicze, za godziny nadliczbowe, dodatki, niektóre nagrody, ekwiwalent za niewykorzystany urlop
- **do podstawy wymiaru składek nie wlicza się np.:** nagród jubileuszowych przyznawanych nie częściej niż co 5 lat, odpraw emerytalno-rentowych, diet i innych należności związanych z podróżami służbowymi, odpraw, odszkodowań i rekompensat wypłacanych pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, świadczeń z ZFŚS

Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK będą potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu (tj. od kwoty „netto”)

Wpłaty dokonywane do PPK



PRZYKŁAD: wynagrodzenie 3.000 zł brutto, wpłaty podstawowe:



- koszt pracodawcy: **45 zł/m-c, 540 zł/rok**
- koszt po stronie pracownika: **60 zł/m-c**

Rezygnacja z oszczędzania w PPK, zakończenie zatrudnienia

Pracownik może zrezygnować z odprowadzania składek do PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej pracodawcy



Pracodawca nie dokonuje wpłat za pracownika, począwszy od miesiąca, w którym pracownik złożył pisemną deklarację (pobrane w tym miesiącu wpłaty podlegają zwrotowi)



Co cztery lata, w terminie do ostatniego dnia lutego, pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika, który złożył ww. deklarację, o ponownym dokonywaniu wpłat



Co cztery lata od dnia 1 kwietnia, pracodawca ponownie dokonuje wpłat za pracownika, który ponownie może zrezygnować z udziału w PPK

UWAGA: Czteroletni termin liczymy od 2023 r. – pierwsze ponowne zapisanie. Potem: 2027, 2031, 2035

Rezygnacja z oszczędzania w PPK, zakończenie zatrudnienia

Jeżeli pracownik zrezygnował z oszczędzania w PPK albo ustało jego zatrudnienie - środki pozostają na rachunku uczestnika do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu



Zmiana PPK, zmiana miejsca zatrudnienia

Fuzje, przejęcia:

- podmiot, który nabył inne przedsiębiorstwo lub jest podmiotem przejmującym, w terminie 7 dni zawiera w imieniu zatrudnionych umowy o prowadzenie PPK z instytucją z którą ma zawartą umowę o zarządzenie PPK

Zmiana pracodawcy:

- osoba zatrudniona może być stroną wielu umów PPK, lecz opcja preferowana: środki zgromadzone na jednym rachunku PPK
- w terminie 7 dni, po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, osoba zatrudniona składa nowemu pracodawcy oświadczenie o zawartych umowach o prowadzenie PPK
- nowy pracodawcy niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu nowozatrudnionego informuje go o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku (wniosków) o wypłatę transferową na PPK prowadzone przez pracodawcę
- osoba zatrudniona może w terminie 7 dni może pisemnie poinformować pracodawcę o braku zgody na wypłatę transferową
- brak zgody: środki pozostają na dotychczasowych PPK
- niezłożenie pisemnej informacji o braku zgody: wypłaty transferowe na nowe PPK

Rozporządzanie środkami zgromadzonymi w PPK



Wypłata

➤ Na wniosek uczestnika:

- po ukończeniu 60 lat
- w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu udzielonego na sfinansowanie budowy budynku mieszkalnego lub nabycia mieszkania (do 45 roku życia)
- w przypadku poważnego zachorowania pracownika, małżonka uczestnika lub jego dziecka

➤ Na wniosek osoby uprawnionej

- w przypadku śmierci pracownika

Wypłata transferowa

- na inny rachunek PPK
- na rachunek terminowej lokaty pracownika, po osiągnięciu przez niego 60 lat
- na IKE małżonka zmarłego pracownika lub osoby uprawnionej
- na rachunek w PPE prowadzony dla małżonka zmarłego pracownika lub osoby uprawnionej
- do zakładu ubezpieczeń
- na rachunek lokaty terminowej małżonka lub byłego małżonka pracownika

Zwrot

- wycofanie zgromadzonych środków przed osiągnięciem 60 lat, na wniosek pracownika, jego byłego małżonka, małżonka zmarłego uczestnika lub osoby uprawnionej w formie pieniężnej
- Instytucja finansowa przekazuje:
 - **30% wpłat finansowanych przez pracodawcę** na rachunek wskazany przez ZUS
 - **70% wpłat finansowanych przez pracodawcę** na rachunek wskazany przez pracownika (po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego)
 - **wpłaty finansowane przez pracownika**, na rachunek wskazany przez pracownika (po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego)
 - **wpłatę powitalną i dopłaty roczne** na rzecz państwa (Funduszu Pracy)

Przepisy karne



Kara grzywny od 1 000 zł do 1 000 000 zł za niedopełnienie obowiązku:

- zawierania umów prowadzenie PPK w terminie
- dokonywania wpłat w terminie
- zgłaszania wymaganych ustawą danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawianie ich udzielenia
- prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK

Kara grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy za:

- nakłanianie uczestnika do rezygnacji z oszczędzania w PPK
- niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Porównanie PPE i PPK

	PPE	PPK
Obowiązek utworzenia	Brak	Tak, co do zasady wszystkie podmioty zatrudniające
Obowiązek zapisania	Brak	Automatyczny zapis każdej osoby zatrudnionej do 55 roku życia. Udział w PPK osób w wieku 55-70 lat jest co do zasady fakultatywny
Sposób tworzenia	Zawarcie umowy zakładowej i umowy z instytucją finansową, rejestracja w KNF	Wybór produktu z portalu PPK, zawarcie umowy o zarządzanie PPK, a następnie umów o prowadzenie PPK w imieniu zatrudnionych
Uczestnicy	Zakres potencjalnych uczestników ma być zrównany z PPK	<u>Pracownicy</u> , osoby wykonujące pracę nakładczą, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, <u>osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług</u> , członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji
Składka / wpłata podstawowa	<u>Obligatoryjnie finansowana przez pracodawcę</u> (do 7%)	Obligatoryjnie finansowane <u>zarówno przez pracodawcę (1,5%), jak i uczestnika PPK (od 0,5% do 2%)</u>
Składka / wpłata dodatkowa	Fakultatywnie finansowana przez uczestnika	Fakultatywnie finansowana zarówno przez pracodawcę (do 2,5%), jak i uczestnika (do 2%)
Dodatkowe świadczenia od państwa	Brak	Wpłata powitalna (250 zł) i dopłaty roczne (240 zł)
Możliwość rezygnacji	Pisemna deklaracja uczestnika	Pisemna deklaracja uczestnika, co cztery lata następuje jednak ponowny automatyczny zapis do PPK, z którego można zrezygnować na tej samej zasadzie
Udział reprezentacji pracowniczej	Zawarcie umowy zakładowej	Porozumienie co do wyboru instytucji finansowej

Pytania



rawpixel

Kontakt

- adw. Krzysztof Gąsior

+48 (22) 873 83 64

- +48 797 956 181

krzysztof.gasior@zawirska.com

www.zawirska.com

