

**Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk**

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0002-7735-4603

e-mail: arkadiusz.sobczyk@uj.edu.pl

# O organie pracodawcy (zakładu pracy) i płatnika składek na kanwie artykułu J. Unterschütz pt. *Odpowiedzialność karna pracodawcy za czyny zabronione w sferze ubezpieczeń społecznych* (PiZS 2020, nr 10)

On the body of the employer (employing establishment)  
and the payer of contributions based on the article  
by J. Unterschütz *Criminal liability of the employer  
for prohibited acts in the sphere of social security*

### Streszczenie

Podstawową tezę artykułu jest twierdzenie, że w efekcie zmian dokonanych w kodeksie pracy w dyskusji naukowej zacieramy granice pomiędzy pojęciem pracodawcy a pojęciem jego organu. Skutkuje to tym, że język nauki staje się nieprecyzyjny, a brak precyzji ogranicza rozwój nauki.

### Słowa kluczowe

pracodawca, zakład pracy, organ administrujący

JEL: K31

### Abstract

The basic thesis of the article is the statement that as a result of changes made to the Labour Code, in scientific discussion the boundaries between the concept of an employer and the concept of its body are blurred. The above results in the fact that the language of science becomes imprecise, and the lack of precision limits the development of science.

### Keywords

employer, employing establishment, administering body

### Uwagi wstępne

Zacznę od bardzo ważnej deklaracji. Niniejszy test nie jest skierowany przeciwko żadnej konkretnej osobie. W szczególności nie jest krytyką Pani Profesor J. Unterschütz, recenzentki lub recenzenta komentowanego artykułu ani też redaktorów PiZS. Jest to szer-

sza naukowa refleksja dotycząca stanu badań nad prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych, co dotyczy całego naszego środowiska. Innymi słowy, tekst dotyczy powszechnych uproszczeń dokonywanych w wypowiedziach naukowych i wykładniczych, co w moim przekonaniu ogranicza nasze możliwości badawcze.

## Odpowiedzialność karna pracodawcy?

Przejdźmy jednak do rzeczy. Nie trzeba mieć wyjątkowej wiedzy prawniczej, aby nie dostrzec, że tytuł artykułu J. Unterschütz zawiera oczywisty błąd merytoryczny, zresztą częściowo powielany w pierwszej części tekstu. Zanim to wyjaśnię, przyjmuję jako oczywiste założenie, że mamy tu do czynienia z artykułem naukowym i publikowanym w recenzowanym czasopiśmie naukowym, co oznacza, że używane w nim pojęcia nie są przypadkowe. Innymi słowy, jeśli autorka użyła zwrotu „pracodawca”, to jego znaczenia musimy poszukiwać w systemie prawa a nie w języku potocznym.

Przyjmijmy założenie, że definicję pojęcia „pracodawca” zawiera art. 3 k.p., choć mam co do tego poważne wątpliwości. Przy takim założeniu i zgodnie z tytułem artykułu odpowiedzialności karnej podlega także osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Tyle tylko, że takie stwierdzenie jest oczywiście sprzeczne z aktualnie obowiązującym systemem prawa karnego w Polsce, który obecnie nie obejmuje swoim zakresem podmiotowym osób prawnych, a tym bardziej jednostek organizacyjnych takiej osobowości nieposiadających. Wprawdzie — jak słusznie wskazał recenzent do niniejszego tekstu — obowiązuje w systemie prawnym ustawa przewidująca odpowiedzialność karną podmiotów zbiorowych, to jednak warto przypomnieć, że przesłanką takiej odpowiedzialności jest zawsze czyn osoby fizycznej<sup>1</sup>. Ponadto nie jest to odpowiedzialność, o jakiej mowa w art. 1 kodeksu karnego, o której pisze autorka.

Wreszcie, wypowiedź autorki jest wprost sprzeczna z treścią cytowanych przez nią przepisów, które nie używają słowa „pracodawca”, ale zwrotu „osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”. W szczególności nieprawdziwe jest użyte przez autorkę wprost stwierdzenie, zgodnie z którym pracodawca jest „bez wątpienia” adresatem normy wykroczeniowej, o której mowa w art. 193 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2021 poz. 1285). Powyższy przepis określa bowiem swój zakres podmiotowy poprzez słowo „kto”. Chodzi więc o człowieka a nie o jednostkę organizacyjną.

Przyjmijmy jednak założenie, że przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych mogą inaczej definiować pracodawcę występującego np. w roli płatnika niż art. 3 k.p. Powyższe nic jednak nie zmienia, albowiem podmiotem takim będzie także osoba prawna.

Z powyższego wynika, że autorka utożsamia pojęcie „pracodawca” z pojęciem „osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”, co jest zabiegiem oczywiście błędnym. Powyższy błąd powieliła się w pierwszym śródtytuł artykułu, w którym „pracodawca” jest według autorki pod-

miotem czynów zabronionych. Powyższe stwierdzenie oznacza tyle, że spółka bądź inna jednostka organizacyjna mogą popełnić przestępstwo. Jak wyżej wspomniałem, problem odpowiedzialności karnej osób prawnych jest otwarty, jednak akurat żaden z przywoływanych przez autorkę przepisów tego zagadnienia nie dotyczy.

Wróćmy jednak do głównego przesłania mojej wypowiedzi. Pytanie bowiem brzmi, jak wytłumaczyć to, że autorka nie dostrzegła tego dość szkolnego błędu, będącego w bezpośredniej kolizji z art. 1 kodeksu karnego oraz art. 42 Konstytucji RP. Odpowiedź jest taka, że praktycznie całe środowisko naukowe zajmujące się prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych (nie wykluczając mojej osoby) codziennie popełnia taki sam błąd w swoich licznych wypowiedziach. A popełnia go dlatego, że od wielu już lat zaniechaliśmy prowadzenia badań podstawowych. Zilustruję powyższe na przykładzie zarówno ubezpieczeń społecznych, jak i prawa pracy.

## O kompetencji do wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zacznę od ubezpieczeń społecznych, ponieważ tego dotyczy komentowany tu artykuł. Po pierwsze zakładam, że autorka jest specjalistką z tego zakresu. Dlatego mogę przyjąć, że to co w artykule jest napisane oraz to, czego w nim nie ma, oddaje obraz stanu nauki tej gałęzi prawa. Po drugie, aby opisać kluczowe dla przedmiotu tego tekstu tezy, szczegółowa znajomość ubezpieczeń społecznych jest zbędna. Nie trzeba być więc specjalistą, a wystarczy ogólna znajomość systemu prawa.

Przejdźmy więc do kluczowych dla problemu tez naukowych. Po pierwsze, nie budzi jak zakładam żadnych wątpliwości, że prawo ubezpieczeń społecznych jest materialnym i proceduralnym prawem administracyjnym. Wszak reguluje ono materię interesu publicznego realizowanego przez organy państwowe. Co do tego, że ZUS jest elementem organizacji administracji publicznej wykonującym zadania publiczne, nie ma chyba żadnych wątpliwości. Po drugie, nie budzi jak sądzę żadnych wątpliwości i to, że pracodawca (przyjmijmy założenie, że rzeczywiście chodzi o pracodawcę a nie o zakład pracy) lub płatnik niebędący pracodawcą wykonuje liczne zadania publiczne z tym związane. Wspomnijmy tylko o pobieraniu danin publicznych oraz wypłacaniu świadczeń. Po trzecie, nie budzi wątpliwości, że wykonanie powyższych zadań publicznych wymaga wykonania licznych aktów władztwa administracyjnego, żeby wspomnieć o potrącaniu zaliczek z wynagrodzenia (ingerencja w prawo majątkowe — art. 64 Konstytucji) lub przygotowania dokumentów rozliczeniowych (ingerencja w autonomię informacyjną — art. 51 Konstytucji). A skoro pojawia się władztwo administracyjne, to musi pojawić się organ. Z uwagi na to, że zatrudnienie ma miejsce przede

wszystkim w sektorze prywatnym, to musi to być organ administrujący a nie administracyjny<sup>2</sup>, co ostatecznie nie ma jednak znaczenia. Jak wyżej wspomniałem, zakładam, że powyższe stwierdzenia są obecne wprost lub pośrednio w każdym naukowym opracowaniu dotyczącym roli pracodawcy lub innego płatnika w systemie ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza że można je także odnaleźć w doktrynie prawa pracy (por. Sobczyk, 2017, s. 261). Dlatego brak powyższych założeń w komentowanym tu artykule niepokoi.

Dodam z rzetelności wobec czytelnika, że w otrzymanej recenzji do niniejszego tekstu recenzent zaprezentował stanowisko, zgodnie z którym prawo ubezpieczeń społecznych nie jest jednak prawem administracyjnym, a w każdym razie nie jest typowym prawem administracyjnym, wskazując na kilka wypowiedzi doktryny. Polemika z recenzją, która nie jest znana czytelnikowi, byłaby nieuczciwa wobec recenzenta. Pozostając więc zdecydowanie nieprzekonanym co do wskazanych w recenzji argumentów, podtrzymuję przedstawione wyżej twierdzenia, deklarując wolę publicznej dyskusji w tej sprawie. Ponadto dylemat co do tego, czy prawo ubezpieczeń społecznych jest, czy nie jest prawem administracyjnym nie ma znaczenia dla niniejszego tekstu, albowiem opisywane przez J. Unterschütz naruszenia prawa dotyczą przypadków niewykonywania zadań publicznych.

Wróćmy jednak do głównego wątku tej wypowiedzi. W tym miejscu dochodzimy bowiem do rozwiązania problemu, przed którym stanęła autorka i nieprawidłowo go rozwiązała. Otóż płatnikiem, czyli podmiotem obciążanym zadaniem publicznym, jest pracodawca (a być może zakład pracy, czego jednak tutaj nie rozwijam<sup>3</sup>), w tym pracodawca będący osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną. Ale organem administrującym nie jest osoba prawna, lecz jej organ. Z tego powodu pracodawca nie jest, i póki co nie może być, podmiotem czynów zabronionych, o których pisze autorka. Podmiotem takim może być jej organ lub osoby przez niego upoważnione, oczywiście tylko tam, gdzie dalsze upoważnienie jest w ogóle dopuszczalne. Raz jeszcze podkreślam, że na potrzeby tego tekstu nie odnoszę się do statusu prawnego zakładu pracy. Przy założeniu, że zakład pracy jest podmiotem prawa (wspólną prawą publicznego i/lub zakładem administracyjnym), powinniśmy mówić o organie zakładu pracy a nie o organie pracodawcy. Jednak dla tej analizy powyższe nie ma żadnego znaczenia. Kluczowe jest bowiem wykazanie, że czynności władczych dokonuje organ a nie podmiot, którym dany organ kieruje.

Co więcej, w zakresie naruszenia przepisów dotyczących wykonywania zadań publicznych związanych z funkcjonowaniem ubezpieczeń społecznych podmiotem takim wcale nie musi być nawet pracodawca będący osobą fizyczną. Przy założeniu, że na potrzeby ubezpieczeń społecznych stosujemy kodeks pracy, które to założenie w stosunku do ubezpieczonych pracowników wydaje się prawidłowe, to pracodawcę definiu-

jemy przez art. 3 w zw. z art. 3<sup>1</sup> k.p. Powyższe oznacza, że pracodawca-osoba fizyczna nie musi występować w roli organu, albowiem może taki organ wyznaczyć. Zresztą taki sam wniosek można wywieść z treści analizowanych w komentowanym artykule przepisów karnych, i zresztą autorka prawidłowo o tym pisze. Innymi słowy, zadania publiczne będą wciąż obciążały pracodawcę osobą fizyczną (lub innego płatnika), ale decyzje będzie podejmowała inna osoba występująca w roli organu.

## O kompetencji do wprowadzenia prawa

Jak wyżej wspomniałem, niniejszy tekst nie ma na celu krytyki personalnej. Błąd popełniony przez autorkę jest bowiem błędem powszechnym i niestety wywołanym przez ustawę. Przejdźmy dla równowagi do prawa pracy i przyjrzyjmy się wypowiedziom dotyczącym tworzenia prawa zakładowego.

Z treści kodeksu pracy wynika np. że regulamin pracy wprowadza pracodawca, czyli literalnie rzecz ujmując np. spółka. Tyle tylko, że wprowadzenie prawa zakładowego wymaga skorzystania z kompetencji, o czym trafnie, a w sposób niezauważony pisała A. Musiała w 2013 roku<sup>4</sup>. Powyższe oznacza, że osoba prawna nie może wprowadzić regulaminu, ponieważ nie jest organem. Może to jednak uczynić organ spółki, który — jak już była o tym mowa — występuje w takim przypadku w roli organu administrującego. Wszak stanowienie prawa to bez wątpienia akt władzy publicznej, mając na uwadze, że regulamin pracy jest aktem prawa wewnętrznego, powinniśmy mówić wprost o władztwie administracyjnym. Przypomnijmy raz jeszcze, bo to moment kluczowy, że organ spółki może być równocześnie organem zakładu pracy. Tyle że czynności wykonywane przez zarząd jako organ spółki, a czynności wykonywane jako organ, o którym mowa w art. 3<sup>1</sup> k.p., mają zupełnie inny charakter. Jak już wspomniałem, zarząd spółki tworzący prawo zakładowe występuje w roli organu administrującego zakładem pracy.

To, że prawo zakładowe wprowadzał (bezpośrednio lub poprzez proces rejestracji) organ zakładu pracy, nigdy nie budziło wątpliwości w historii polskiego prawa pracy aż do 1996 r. Nie budziło wątpliwości w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. 1928.35.324), w którym kompetencje w procesie tworzenia regulaminu pracy (który podlegał rejestracji) przysługiwały „zarządowi zakładu pracy” a nie pracodawcy. A przecież rozporządzenie znało pojęcie pracodawcy.

Nie budziło wątpliwości w rozporządzeniu Krajowej Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1944 r. o radach zakładowych (Dz.U. nr 2 poz. 16), z którego wynika, że proces tworzenia regulaminu pracy angażował dwa organy zakładu pracy, tj. kierownika zakładu pracy oraz

radę zakładową, przy czym kierownikiem zakładu pracy był co do zasady jego właściciel, czyli pracodawca. Ponadto ów kierownik wchodził z mocy prawa w skład rady zakładowej. W każdym razie pracodawca regulaminu nie wprowadzał.

Nie budziło wątpliwości dla projektodawców kodeksu pracy z 1949 r., w którym także proponowano aby projekt regulaminu pracy był wypracowany przez kierownika i przedstawicielstwo pracowników, a nie przez pracodawcę (por. Giedrewicz-Niewińska, 2015, s. 186).

Wreszcie, nie budziło wątpliwości pod rządami przepisów wykonawczych do kodeksu pracy tuż po jego wejściu w życie. Zgodnie z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. 1974 nr 49 poz. 299) regulamin ustalał kierownik zakładu pracy po uzgodnieniu z radą zakładową, po czym podlegał on jeszcze zatwierdzeniu pod względem zgodności z prawem przez organ nadrzędny nad zakładem pracy. A przecież kierownik zakładu pracy nie był pracodawcą, lecz organem zakładu pracy reprezentującym w nim państwo, co wynikało wprost z treści preambuły do kodeksu pracy.

I na koniec, powyższe nie powinno budzić wątpliwości i dziś. Pominąwszy już argumenty ogólnoteoretyczne (prawo może być tworzone wyłącznie przez organ publiczny, w tym wspomniany już wyżej organ administrujący), to dodajmy także systemowe. Tworzenie prawa zakładowego wiąże się z udziałem organów zarządzających zakładem pracy wybieranych przez załogę (np. przedstawiciele pracowników lub zarząd związków zawodowych). A skoro załogę reprezentuje organ zakładowy, to i pracodawcę musi reprezentować organ zakładowy. Innymi słowy, prawo jest tworzone zawsze przez organy publiczne, w tym prywatne organy administrujące, a nie przez spółkę.

Niestety na powyższy i powszechny błąd nakładają się w sposób oczywisty błędy reformy prawa pracy z 1996 roku. Kodeks pracy nagminnie i błędnie posługuje się pojęciem pracodawca tam gdzie jest w istocie mowa o organie zakładu pracy. Widać to także w przepisach wykroczeniowych z art. 281–283 k.p., które dotyczą organów zakładu pracy lub osób upoważnionych do wykonywania władztwa zakładowego, a nie pracodawcy. Przy czym oceny tej nie zmienia treść art. 281 k.p., w którym przepis używa zwrotu „kto, będąc pracodawcą”. Rzecz w tym, że pojęcie „pracodawca” w tym miejscu dotyczy „osoby, która kieruje zakładem pracy i podejmuje decyzje”, a nie pracodawcy, o którym mowa w art. 3<sup>1</sup> k.p. Jest to zresztą logiczne, bo skoro osoba „działająca w imieniu pracodawcy” jest organem, to organem musi być osoba pracodawcy korzystająca z kompetencji osobiście. Zatrzymajmy się w tym miejscu, albowiem może być ono dla czytelnika trudne właśnie z uwagi na to, że od lat nie prowadzi my badań podstawowych. Jak była już o tym mowa, na

skutek szeregu zmian do kodeksu pracy przestaliśmy odróżniać pracodawcę od jego organów. O ile jeszcze w przypadku osób prawnych jest to łatwiejsze, to w przypadku osób fizycznych już nie. Tymczasem, jak była o tym mowa, zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 2 k.p. osoba fizyczna będąca pracodawcą może także powołać „swoją” organ, który dokonuje czynności z zakresu prawa pracy. Podkreślmy, że nie chodzi o osobę upoważnioną, ale o organ. Tym samym mamy do czynienia z sytuacją, w której pracodawca-osoba fizyczna nie ponosi odpowiedzialności, o której mowa w art. 281 k.p., choć jest pracodawcą osobą fizyczną. Powyższe ukazuje, że pojęcie pracodawca-osoba fizyczna obejmuje w sobie dwa równoległe i rozłączne elementy statusu prawnego. Jeden, w uproszczeniu, polega na zakładaniu i finansowaniu zakładu pracy oraz drugi — jakim jest wykonywanie innych zadań i kompetencji. Jest to konstrukcja prawna znana jeszcze z powołanego wyżej rozporządzenia z 1928 roku. Tym samym stwierdzenie, że art. 281 k.p. dotyczy osoby fizycznej będącej pracodawcą, jest nietrafne. Dotyczy bowiem osób fizycznych będących pracodawcą i decydujących się wykonywać opisane w przepisie zadania i kompetencje. Dlatego niezbyt szczęśliwe sformułowanie art. 281 k.k. trzeba odczytywać w kontekście art. 218 § 1<sup>a</sup> k.k., zgodnie z którym chodzi o osoby „wykonujące czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Inna sprawa, że ustawodawca powinien nam jednak zaoszczędzić potrzeby tak wyrafinowanej interpretacji.

## Uwagi końcowe

Reasumując, błąd w tytule przywołanego artykułu nie jest przypadkowy i nie wolno go bagatelizować. To efekt wieloletnich zaniedbań naszego środowiska w przedmiocie badań podstawowych. To efekt pułapki, w jaką wszyscy, nie wyłączając autora tego tekstu, wpadliśmy w roku 1996. Ustawodawca usunął kierownika zakładu pracy postrzegając w nim instytucję komunistyczną. Z tych samych powodów do dziś systematycznie usuwa z systemu prawa pojęcie „zakładu pracy”. Warto jednak przypomnieć, że bez tych pojęć oraz ich odpowiedników (organem zakładu nie musi być oczywiście kierownik, choć to akurat bardzo dobre pojęcie, którego jedynym mankamentem jest to, że wyklucza zarządzanie poprzez organ kolegialny) prava pracy opisać się nie da, czego przepisy karne są najlepszym dowodem. Pomijam już to, że w gorące dekomunizacji prawa pracy nie zauważyliśmy, że pojęcia „zakład pracy” oraz „kierownik zakładu pracy” pochodzą z prawa przedwojennego oraz zostały jeszcze rozwinięte przez oczywiście niekomunistycznego prawodawcę w roku 1944.

Efektom błędów ustawodawcy i zaniechań naszego środowiska jest to, że straciliśmy precyzję wypowiedzi, co oznacza niestety utratę cechy naukowości. Pomieszczenie pojęcia pracodawcy z jego organem, co ma miejsce w analizowanym tu tekście, czy też synoni-

miczne używanie przez ustawodawcę pojęć pracodawca, organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy i zakład pracy jest codziennością polskiej dyskusji na temat prawa pracy. Jest także powszechne w judykaturze. Aby się z tej pułapki wydostać, trzeba wykonać gigantyczną wręcz pracę, która jest jednak naszym naukowym obowiązkiem.

Mam nadzieję, że ten tekst, nacechowany życzliwością i wyrozumiałością w stosunku do autorki, będzie odczytywany wyłącznie jako zachęta do podjęcia powyższych ba-

dań. W żaden sposób nie służy on zdyskredytowaniu kogokolwiek. Nie jest także namową do przyjęcia takiej lub innej perspektywy naukowej, co dotyczy w szczególności prawa pracy. Jakkolwiek zdecydowanie uważam, że prawo pracy jest prawem administracyjnym, to nawet odmienna perspektywa nie może zaprzeczyć, że w prawie pracy musimy posługiwać się pojęciem organów, w tym także organów zakładu pracy. A już samo tylko wprowadzenie kategorii organu kieruje myśliciela na tory ściśle naukowe i pozwala uniknąć opisanego w tym tekście błędu.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Por. art. 3 ustawy z 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (Dz.U. nr 197 poz. 1661; tj. z 13 lutego 2020 r., Dz.U. 2020 poz. 358).

<sup>2</sup> Lektura podręczników do prawa administracyjnego dowodzi, że określenie podmiotu prywatnego wyposażonego w kompetencje do wykonywania władztwa administracyjnego bywa różne. W tym miejscu przyjmuję ten nurt wypowiedzi o prawie administracyjnym, które przez podmiot lub organ administrujący rozumie taki, który nie jest powołany wyłącznie do wykonywania zadań publicznych. Problem polega jedynie na tym, że w niektórych podręcznikach przyjmuje się, że określenie „podmiot administrujący” obejmuje wszystkie podmioty wykonujące zadania publiczne, a więc zarówno te będące częścią administracji rządowej jak i rozproszonej, w tym podmioty prywatne, o ile takie zadania wykonują.

<sup>3</sup> Więcej na temat zakładu pracy jako podmiotu wykonującego zadania publiczne por. Sobczyk, 2020.

<sup>4</sup> Por. Musiała, 2013, s. 77–87.

## Bibliografia/References

Giedrewicz-Niewińska, A. (2015). *Projekt kodeksu pracy z 1949 r.* Oświęcim.

Musiała, A. (2013). *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy.* Poznań.

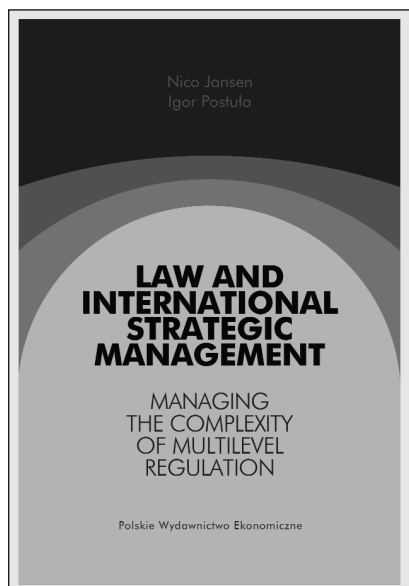
Sobczyk, A. (2017). *Państwo zakładów pracy.* Warszawa.

Sobczyk, A. (2020). *Zakład pracy jako zakład administracyjny.* Kraków.

Unterschütz, J. (2020). Odpowiedzialność karna pracodawcy za czyny zabronione w sferze ubezpieczeń społecznych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10), 42–49. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.10.6>

**Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk**, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, teoretyk i praktyk prawa pracy oraz ochrony danych osobowych.

**Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk**, Professor at the Jagiellonian University, theorist and practitioner of labour law and personal data protection.



Polecamy



Po więcej informacji  
zapraszamy na stronę  
**PWE**  
[www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)