

UMOWA O PRACĘ

KIEDY MASZ DO NIEJ PRAWO
I DLACZEGO JEST DLA
CIEBIE LEPSZA OD UMÓW
CYWILNOPRAWNYCH

Opracowanie: Jakub Grzegorzcyk, grupa robocza **OZZ Inicjatywa Pracownicza** ds. prawa pracy

Skład: Anna Łukaszek

Warszawa, 2016

Nakład: 5000 egz.

Stan prawny: maj 2016

Serwis **OZZ Inicjatywa Pracownicza** poświęcony prawom pracowniczym:

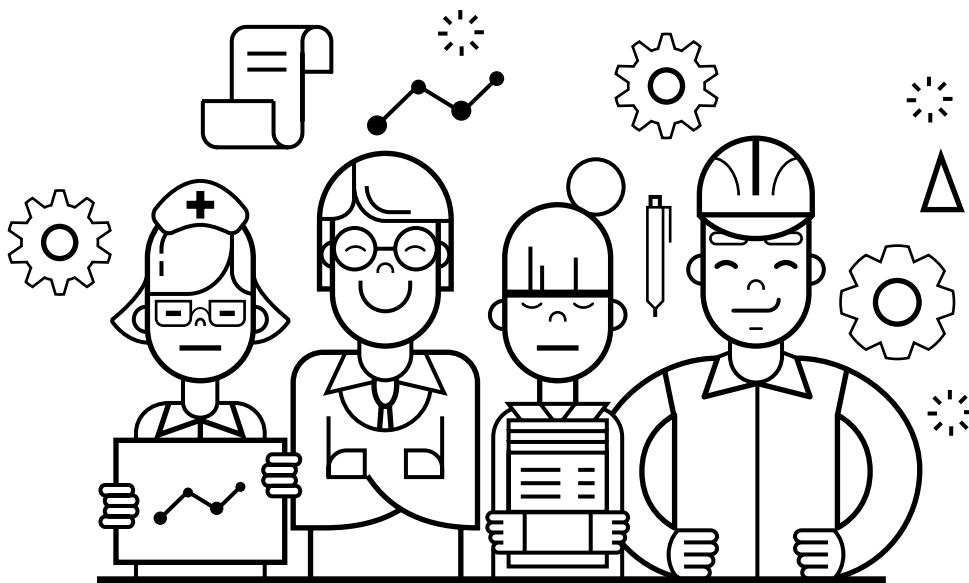
ozzip.pl/porady-prawne

Grupa robocza **OZZ inicjatywa Pracownicza** ds. prawa pracy: prawo@ozzip.pl

Broszura została opublikowana na licencji Creative Commons BY-SA 3.0 PL, OZZ Inicjatywa Pracownicza tym samym zezwala na jej swobodne wykorzystanie przez każdą zainteresowaną osobę czy instytucję. Wykorzystanie to nie może zatem być traktowane jako oznaka współpracy Związku z daną osobą czy instytucją.

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące warunków licencji znajdują się na stronie:

creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.pl.



W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Choć wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Czemu? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę. Z tych powodów umowy cywilnoprawne nazywa się czasem „umowami śmieciowymi”, a osoby pracujące w takich warunkach czasami nazywa się „prekariatem” (od angielskiego precarious – niepewny, ponieważ ich zatrudnienie jest bardziej niepewne od tego na umowie o pracę).

Teoretycznie warunki świadczenia pracy zapisane w umowie cywilnoprawnej są wynikiem „obopólnej zgody stron”. W praktyce jednak najczęściej pracownik/pracownica musi przyjąć takie warunki, jakie do umowy wpisał przyszły pracodawca. **Jak wynika z badań Głównego Urzędu Statystycznego, ponad 80% osób zatrudnianych na umowach śmieciowych pracuje tak, bo nie ma innego wyjścia – to nie one wybierają taką formę zatrudnienia, tylko pracodawcy.**

Wiele osób pracujących na umowach cywilnoprawnych nie zdaje sobie sprawy z tego ile traci na tym, że nie ma umowy o pracę – ta broszura powstała aby uświadomić Wam kiedy należy się wam taka umowa i czemu jest ona dla was korzystniejsza od umów cywilnoprawnych.

KIEDY NALEŻY CI SIĘ **UMOWA O PRACĘ?**

Zgodnie z Kodeksem Pracy umowa o pracę powinna być zawarta zawsze wtedy gdy dana osoba:

- wykonuje pracę w ściśle określonym **miejscu** (np. w siedzibie pracodawcy);
- wykonuje pracę w ściśle określonym **czasie** (np. od 8:00 do 16:00 od poniedziałku do piątku);
- wykonuje pracę **pod kierownictwem pracodawcy lub przełożonego** (otrzymuje polecenia lub wskazówki jak wykonywać swoje zadania. **UWAGA!** „wykonywanie pracy pod kierownictwem” może mieć miejsce także wtedy, gdy tylko otrzymuje się od przełożonych zadania do wykonania w określonym czasie);
- wykonuje pracę **osobiście**;
- wykonuje pracę **za wynagrodzeniem**.

Warunki te **nie muszą być spełnione łącznie, ale muszą „przeważać”** (jak orzekł Sąd Najwyższy w 2009 r.).

DLACZEGO **UMOWA O PRACĘ** JEST KORZYSTNA DLA PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC?

Osoby zatrudniane na umowach o pracę mają więcej praw niż osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych. Kodeks pracy zawiera wiele reguł odnośnie wynagrodzeń, czasu pracy czy zasad rozwiązywania umów o pracę. Umowy cywilnoprawne są natomiast regulowane przez Kodeks cywilny, który daje wykonawcom/zleceniobiorcom dużo mniejszą ochronę.



WYNAGRODZENIA

UMOWA O PRACĘ: Jeżeli pracujesz na pełen etat, twoje miesięczne wynagrodzenie **nie może być niższe niż płaca minimalna** – w 2016 r. wynosi ona 1850 zł brutto/mies. Jeżeli pracujesz na część etatu, twoje wynagrodzenie jest ustalane proporcjonalnie - np. pracując na 1/2 etatu nie możesz otrzymywać pensji niższej niż 925 zł brutto/mies.

Osobom pracującym na umowach o pracę przysługuje szereg dodatków do wynagrodzenia – np. za pracę w porze nocnej lub za pracę w szkodliwych warunkach. Dodatki te są określone w kodeksie pracy lub w zakładowych regulaminach wynagradzania (a czasami w układach zbiorowych).

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Twoje wynagrodzenie może być ustalone w umowie na **dowolnej wysokości** – także niższej niż płaca minimalna. Nie przysługują ci żadne dodatki do wynagrodzenia – otrzymujesz taką płacę jaką wpisano w umowie. Obecnie, rząd deklaruje, że chce wprowadzić minimalną stawkę godzinową dla umów zleceń w wysokości 12 zł/h, ale projekt ten budzi opór ze strony organizacji pracodawców i nie wiadomo czy ostatecznie zostanie uchwalony.

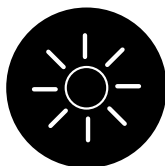


CZAS PRACY

UMOWA O PRACĘ: Zazwyczaj nie może on przekroczyć **8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu**, a jeżeli praca wynosi co najmniej 6 godzin dziennie to pracownikom przysługuje co najmniej 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Od tych zasad są wyjątki, ale pracodawca musi je wprowadzić do regulaminu pracy, który uzgadnia ze związkami zawodowymi.

Za nadgodziny pracodawca musi ci zwrócić czas wolny (w przeciągu tzw. „**okresu rozliczeniowego**” trwającego **maksymalnie 12 miesięcy**) lub wypłacić dodatek pieniężny w wysokości nie mniejszej niż ta określona w Kodeksie Pracy.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Twój **czas pracy jest nielimitowany** i możesz być zmuszony do pracy dłuższej niż 8 godzin oraz do pracy w soboty, niedziele i święta. Wszystko zależy od tego co zapisano w umowie. **Za pracę ponad 8 godzin dziennie i ponad 40 godzin tygodniowo otrzymujesz takie wynagrodzenie jak wpisano w umowie.**



URLOP

UMOWA O PRACĘ: Osoby mające staż pracy **krótszy niż 10 lat** mają prawo do **20 dni płatnego urlopu** na rok. Osoby z dłuższym stażem pracy mają prawo **do 26 dni** płatnego urlopu rocznie. W ramach urlopu przysługuje ci prawo do **4 dni urlopu „na żądanie”**, który możesz zgłosić w tym dniu, kiedy nie przychodzisz do pracy.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: **Nie masz prawa do płatnego urlopu** – za dni, w które nie pracujesz, nie otrzymasz wynagrodzenia. **Możesz pracować latami bez przerwy urlopowej albo brać wyłącznie bezpłatne urlopy.**



ROZWIĄZANIE UMOWY / ZWOLNIENIE Z PRACY

UMOWA O PRACĘ: Umowę o pracę na czas nieokreślony można rozwiązać lub wypowiedzieć tylko jeśli pracodawca poda powód zwolnienia. Umowę na czas określony można wypowiedzieć bez podania powodu, ale powód trzeba podać przy rozwiązaniu umowy terminowej w trybie dyscyplinarnym.

W przypadku wypowiedzenia umów o pracę obowiązuje tzw. „**okres wypowiedzenia**” (tj. okres jaki upływa od momentu zawiadomienia pracownika lub pracownicy o zwolnieniu do rozwiązania się stosunku pracy), który jest zależny od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- **2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **krócej niż 6 miesięcy**,
- **1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 6 miesięcy**,
- **3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 3 lata**.

W przypadku umów na czas określony, długość zatrudnienia do ustalenia okresu wypowiedzenia liczy się od 22 lutego 2016 r. (ponieważ wcześniej umowy terminowe miały krótsze okresy wypowiedzenia, które zostały wydłużone nowelizacją Kodeksu pracy z czerwca 2015 r.).

Jeżeli Twoja umowa zostanie wypowiedziana lub rozwiązana z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, to masz prawo domagać się przed sądem przywrócenia do pracy (przy umowach na czas nieokreślony) lub odszkodowania (przy umowach na czas określony).

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Czasami w umowach zlecenia podaje się okresy wypowiedzenia wynoszące najczęściej od kilku dni do kilku tygodni, ale nie ma takiego obowiązku. Istnieje też możliwość rozwiązania umowy zlecenia w każdej chwili bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli Twój szef rozwiąże z Tobą umowę „bez ważnego powodu” to możesz dochodzić odszkodowania za powstałą w ten sposób szkodę w sądzie cywilnym. Nie przysługuje Ci jednak prawo do „przywrócenia do pracy”.



KARY I POTRĄCENIA Z PENSJI

UMOWA O PRACĘ: Twoje wynagrodzenie jest chronione przed potrąceniami komorniczymi w następujący sposób:

- przy egzekucji świadczeń **alimentacyjnych** można dokonać potrąceń **nie większych niż 3/5 pensji netto**;
- przy pozostałych potrąceniach komorniczych można dokonywać ich do wysokości **nie wyższej niż połowa miesięcznego wynagrodzenia netto**;
- jeśli komornik egzekwuje jednocześnie potrącenia alimentacyjne i niealimentacyjne to ich łączna wysokość nie może być wyższa niż 3/5 wynagrodzenia netto;
- **kwota wolna od potrąceń jest równa płacy minimalnej** (przy zatrudnieniu na pełen etat, przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna od potrąceń jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy – np.: przy zatrudnieniu na 3/4 etatu, kwota wolna od potrąceń wynosi 3/4 pensji minimalnej).

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Twoje wynagrodzenie nie jest w żaden sposób chronione przed potrąceniami i karami pieniężnymi – potrąceń (np. komorniczych) można dokonywać w dowolnej wysokości, a wysokość kar zależy od tego, co zapisano w umowie.



CHOROBA

UMOWA O PRACĘ: Podczas choroby osoby pracujące na umowach o pracę mogą korzystać z publicznej służby zdrowia oraz mają prawo do otrzymywania:

- zasiłku chorobowego wynoszącego **80%** średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają **na zwolnieniu lekarskim** (także na zwolnieniu lekarskim na chore dziecko lub inną osobę od nas zależną!),
- zasiłku chorobowego wynoszącego **70%** średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają **w szpitalu**,
- zasiłku chorobowego wynoszącego **100%** średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli zachorują **w trakcie ciąży**.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Osoby zatrudniane na umowach zlecenia i samozatrudnione mogą korzystać z publicznej służby zdrowia, ale podczas choroby otrzymują zasiłek tylko jeśli wcześniej zgłoszą pracodawcy, że chcą być objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wysokości 2,45% kwoty brutto na umowie. Wysokość zasiłku jest ustalana podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych na umowach o pracę. Osoby pracujące na umowach o dzieło, jeśli chcą korzystać publicznej służby zdrowia, muszą się samodzielnie ubezpieczyć w NFZ. **Nie przysługuje im jednak prawo do otrzymywania zasiłku chorobowego.**



CIĄŻA, RODZICIELSTWO I OPIEKA NAD DZIEĆMI

UMOWA O PRACĘ: Pracownice w ciąży są chronione przed zwolnieniem z pracy, **nie mogą pracować w nadgodzinach ani w porze nocnej. Nie mogą także pracować w warunkach szkodliwych.** Pracownikom i pracownicom wychowującym dziecko do lat 14 przysługują **dotatkowe 2 dni płatnego urlopu** (od 2016 r. urlop ten można odbierać w godzinach).

Rodzice mogą także korzystać z płatnych urlopów: **macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego** (podczas przebywania na tych urloпах otrzymuj zasiłek macierzyński) oraz z bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Matki zatrudnione na czas nieokreślony oraz te, które będą od 3 miesięcy w ciąży w dniu wygaśnięcia umowy czasowej mają prawo do rocznego płatnego urlopu macierzyńskiego. Szczegółowe informacje na temat zasad udzielania urlopów znaleźć można na stronie internetowej www.rodzicielski.gov.pl. Natomiast informacje o wysokości zasiłków znaleźć można na stronie internetowej www.zus.pl

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika lub pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub na stanowisku „równorzędnym” (z nie niższą pensją).

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Jeśli jesteś pracownicą w ciąży, to na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieniu **nie przysługuje ci żadna ochrona przed zwolnieniem z pracy, nie obowiązuje cię także zakaz pracy w nadgodzinach i w porze nocnej ani ochrona przed szkodliwymi warunkami pracy.**

Rodzicom pracującym na umowach śmieciowych nie przysługują także żadne dodatkowe dni urlopu na dzieci. **Osobom samozatrudnionym i pracującym na umowach zlecenia przysługuje zasiłek macierzyński, o ile zdecydują się one na odprowadzanie dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe.** Zasady pobierania zasiłku są zbliżone do tych obowiązujących pracowników etatowych. Wysokość zasiłku zależy od tego przez ile miesięcy przed nabyciem do niego praw osoba opłacała składkę i jak wysokie przychody osiągała. Dokładne informacje na temat wysokości zasiłku uzyskać można w oddziale ZUS lub na stronie internetowej www.zus.pl

Od 2016 r. matki pracujące na umowach o dzieło mogą uzyskać zasiłek macierzyński w wysokości 1 000 zł netto miesięcznie, wypłacany przez maksymalnie rok.

Ponowne przyjęcie matki do pracy po porodzie jest zależne wyłącznie od woli pracodawcy.



ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

UMOWA O PRACĘ: Prawo do zasiłku mają osoby, które w okresie **18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i straciły pracę z winy pracodawcy** (np. przez redukcję stanowisk w firmie). Zasiłek nie przysługuje osobom, które otrzymywały wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej (np. pracując na część etatu) i tym, które zostały zwolnione w trybie dyscyplinarnym.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Osoby pracujące na umowach o dzieło nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Osoby zatrudnione na umowach zlecenia mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy **pracowały przez co najmniej 365 dni i opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc.**

Osoby samozatrudnione mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po utracie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy co najmniej przez **365 dni opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy w wysokości co najmniej płacy minimalnej** w przeliczeniu na jeden miesiąc. Zasiłek nie przysługuje osobom samo zatrudnionym korzystającym z obniżenia wysokości składek ZUS będącej ulgą dla rozpoczynających działalność gospodarczą.

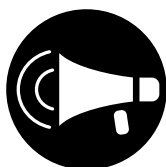


ZWIĄZKI ZAWODOWE

UMOWA O PRACĘ: Masz prawo wstąpić do istniejącego związku lub założyć nowy w swoim miejscu pracy. Związki zawodowe mają prawo kontrolować zmianę warunków pracy i rozwiązanie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony oraz zwolnienia dyscyplinarne wszystkich pracowników i pracownic zatrudnionych na umowach o pracę. Przysługuje im też prawo do objęcia ochroną przed zwolnieniem lub zmianą warunków pracy osób reprezentujących organizację związkową przed pracodawcą oraz wnioskowania o „godziny związkowe”, informacje o zakładzie pracy niezbędne do prowadzenia działalności czy otrzymania od pracodawcy lokalu na działalność.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Obecnie, osoby zatrudniane na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnione nie są wymienione w katalogu osób uprawnionych do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Teoretycznie nie mogą więc one się zrzeszać, **ale niektóre związki - w tym Inicjatywa Pracownicza - obchodzą na różne sposoby te ograniczenia.** Jeśli statut danego związku na to pozwala, to możesz

wstąpić do związku zawodowego (tak jest w Inicjatywie Pracowniczej), ale masz mniej praw niż osoby zatrudniane na umowach o pracę. Rozwiązanie twojej umowy i zmiana warunków pracy nie podlegają kontroli związkowej. Nie możesz też zostać objęty/a ochroną przed zwolnieniem lub zmianą warunków pracy, ani korzystać z „godzin związkowych”. **Związek może próbować kontrolować warunki zatrudnienia osób na umowach śmieciowych, ale pracodawca nie ma obowiązku konsultować tych kwestii ze związkiem zawodowym.** Obecnie rząd pracuje nad nowelizacją Ustawy o związkach zawodowych, która ma dać osobom pracującym na umowach śmieciowych podobne prawa jak tym zatrudnianym na umowach o pracę.



STRAJK

UMOWA O PRACĘ: Jeśli w twoim zakładzie pracy związek zawodowy przeprowadził procedurę sporu zbiorowego zgodnie z przepisami Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych to pracodawca **nie** może Cię zwolnić, jeśli weźmiesz udział w takim strajku ani dochodzić od Ciebie odszkodowania za straty wywołane strajkiem.

UMOWY CYWILNOPRAWNE: Formalnie nie masz prawa organizować ani brać udziału w strajku, a jeśli przerwiesz pracę w proteście przeciwko warunkom pracy lub płacy, to pracodawca może dochodzić od Ciebie w sądzie odszkodowania za straty wywołane strajkiem. Obecnie rząd pracuje nad nowelizacją Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która ma dać osobom pracującym na umowach śmieciowych podobne prawa jak tym zatrudnianym na umowach o pracę.

CO MOŻESZ ZROBIĆ?

Jeżeli wykonujesz pracę w ściśle określonym **miejscu i czasie, pod kierownictwem i za wynagrodzeniem** to znaczy, że należy Ci się umowa o pracę. Możesz jej dochodzić na kilka sposobów:

- skierować skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która może ukarać pracodawcę mandatem lub wystąpić w Twoim imieniu do sądu pracy o uznanie stosunku pracy;
- wystąpić samodzielnie lub za pośrednictwem związku zawodowego do sądu o uznanie stosunku pracy;
- związek zawodowy, do którego należysz, może negocjować z pracodawcą żeby twoja (oraz innych

pracowników i pracownic) umowa cywilnoprawna została zamieniona na umowę o pracę.

Walcząc o umowę o pracę środkami prawnymi musisz pamiętać, że mają one swoje ograniczenia: Inspekcja Pracy może nałożyć **mandat w maksymalnej wysokości do 2 tys. zł, a przy recydywie do 5 tys. zł.** Może także zdecydować się na wniesienie sprawy do sądu, i wtedy pracodawcy grozi grzywna do wysokości **30 tys. zł.** Dla wielu pracodawców kwoty te nie są dotkliwe i wielu decyduje się na dalsze łamanie prawa pomimo otrzymania grzywny lub mandatu.

W przypadku sprawy sądowej o uznanie stosunku pracy, przysługuje ci prawo do domagania się: **zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,**

zapłaty za pracę w nadgodzinach, wypłaty premii regulaminowej, wyrównania wynagrodzenia do wysokości płacy minimalnej lub do poziomu wynagrodzeń jakie na tym samym stanowisku otrzymywały osoby zatrudnione na umowach o pracę, wydania świadectwa pracy itp. Tego typu roszczenia (tzw. „roszczenia ze stosunku pracy”) **przedawniają się po 3 latach** i możesz ich dochodzić zarówno jeśli jeszcze pracujesz na umowie cywilnoprawnej, jak i gdy już zakończyłeś pracę.

Uznanie przez sąd stosunku pracy nie oznacza jednak, że automatycznie twoja umowa cywilnoprawna zostanie „zamieniona” na umowę o pracę: jeśli w momencie wydania przez sąd wyroku cały czas będziesz współpracować z pracodawcą na pod-

stawie umów zleceń, to zyskujesz ochronę przed zwolnieniem z pracy taką samą jak osoby mające umowy o pracę. Jeśli natomiast pracodawca rozwiązał z tobą umowę cywilnoprawną zanim sąd wydał wyrok, to możesz domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Z tych powodów nie należy ograniczać się wyłącznie do działań prawnych, ale warto je łączyć z działaniami protestacyjnymi prowadzonymi przez związek zawodowy.

Więcej informacji na temat praw pracowniczych i tego jak pracownicy i pracownice mogą się bronić przed samowolą pracodawców możesz znaleźć na stronie Inicjatywy Pracowniczej w dziale „porady prawne”: ozzip.pl/porady-prawne

O CZYM TRZEBA PAMIĘTAĆ?

Umowa o pracę nie rozwiąże wszystkich Twoich problemów – pracodawcy czasami zwalniają pracowników mających umowy o pracę łamiąc przepisy Kodeksu Pracy, sprawy sądowe trwają długo, zdarzają się też inne naruszenia prawa przez pracodawców (niewypłacanie pensji na czas, niepłacenie za nadgodziny). Pomimo tego, mając umowę o pracę, jesteś w dużo lepszej sytuacji niż mając tylko umowę zlecenia lub o dzieło. Z naszych doświadczeń wynika, że najlepszym sposobem na wywalczenie umów o pracę jest **organizowanie się** pracowników i pracownic w związkach zawodowych i wspólne prowadzenie negocjacji z pracodawcą, a jeśli negocjacje nie dadzą rezultatu zawsze pozostają akcje protestacyjne i strajkowe.

To, że nie masz umowy o pracę, nie powinno powstrzymywać Cię przed wstąpieniem do związku zawodowego i podjęciem walki o swoje prawa – działalność związkowa prowadzona w zakładach, gdzie pracownicy i pracownice mają umowy cywilnoprawne, jest trudniejsza, ale jest możliwa – i daje lepsze efekty niż samotna walka o zmianę warunków pracy. Siłą pracowników i pracownic jest wspólne działanie i solidarność – często są one skuteczniejsze od sądów i instytucji państwowych.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza zachęca wszystkich pracowników i pracownice – bez względu na typ umowy – do wspólnego działania na rzecz naszych praw oraz walki o lepsze warunki pracy. **Dołącz do nas!**

Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”

ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tel: 530 377 534

Mail: ip@ozzip.pl

Kontakt dla osób chcących założyć komisje IP: wstapdoip@ozzip.pl



WWW.OZZIP.PL

2016

WWW.OZZI.PL