

THE RIGHT FOCUS



**LUTY
2026**



SPIIS TREŚCI

3

UMOWY ZLECENIA I B2B WLICZANE DO STAŻU PRACY

Karolina Klunder

5

POLSKI BOOM SPÓŁEK AI

Tomasz Szambelan

6

POWRACA TEMAT REFORMY PAŃSTWOWEJ
INSPEKCJI PRACY

Mirostław Malczeski / Paweł Pilecki

7

RADAR ENERGETYCZNY 2026 / UWOLNIENIE MOCY
PRZYŁĄCZENIOWYCH, DZIĘKI REFORMIE PRZYŁĄCZEŃ
– PROJEKT UC84 / DRUK SEJMOWY NR 2150

Milena Kazanowska-Kędzierska

UMOWY ZLECENIA I B2B WLICZANE DO STAŻU PRACY



 **KAROLINA
KLUNDER**

Staż pracy przestaje zależeć wyłącznie od etatu. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza istotne zmiany – do stażu, od którego zależą uprawnienia pracownicze, będą wliczane także umowy cywilnoprawne i działalność gospodarcza. Co to oznacza dla pracowników i pracodawców?

Co się zmienia w stażu pracy?

Do tej pory do stażu pracy wliczano wyłącznie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Nowe przepisy rozszerzają ten katalog i kończą wieloletnie różnicowanie pracowników ze względu na formę wcześniejszej aktywności zawodowej.

Do stażu pracy będą wliczane w szczególności okresy:

- Wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług
- Prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej (B2B)
- Bycia współnikiem spółki cywilnej
- Pracy za granicą – o ile jest ona odpowiednio udokumentowana

Warunek kluczowy: w danym okresie musiały być opłacane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Od tej zasady ustawodawca przewidział wyjątek.

Do stażu pracy wliczany będzie również okres korzystania z tzw. „ulgi na start” (art. 18 ust. 1 Prawa przedsiębiorców), mimo braku podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Oznacza to, że osoby rozpoczynające działalność gospodarczą nie będą pozbawione możliwości zaliczenia tego okresu do stażu pracy.

Staż ogólny a staż zakładowy – ważne rozróżnienie

Warto podkreślić, że zmiana dotyczy przede wszystkim tzw. stażu ogólnego (ogólnostażowego), który ma znaczenie m.in. dla:

- Wymiaru urlopu wypoczynkowego (20 albo 26 dni)
- Prawa do niektórych świadczeń pracowniczych
- Innych uprawnień uzależnionych od „ogólnego” doświadczenia zawodowego

Zmiana, na ogół, **nie dotyczy stażu zakładowego**, czyli czasu zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, który wpływa np. na długość okresu wypowiedzenia.

Wyjątkiem są sytuacje, w których okresy umowy zlecenia lub B2B były realizowane u obecnego pracodawcy – wówczas będą one również uwzględnione przy ustalaniu stażu zakładowego.

Jakie uprawnienia pracownika się zmieniają?

Zwiększenie stażu pracy ma bezpośredni wpływ na konkretne prawa pracownicze – często szybciej, niż spodziewają się tego pracodawcy.

Najważniejsze skutki to:

- 26 dni urlopu wypoczynkowego zamiast 20 – osiągnięte wcześniej niż po 10 latach pracy etatowej
- Dłuższy okres wypowiedzenia gdy wcześniejsze umowy cywilnoprawne były realizowane u obecnego pracodawcy
- Wyższa odprawa przy zwolnieniach z przyczyn leżących po stronie pracodawcy dla pracowników, którzy uprzednio wykonywali dla swojego pracodawcy czynności w oparciu o umowy zlecenia

- Dodatki stażowe i nagrody jubileuszowe, szczególnie istotne w sektorze publicznym oraz w firmach posiadających regulaminy wynagradzania

Jak udokumentować staż pracy z umowy zlecenia i B2B?

Nowy staż nie zostanie naliczony automatycznie. To pracownik musi udokumentować wcześniejsze okresy aktywności zawodowej. Zgodnie z przepisami przejściowymi, **pracownicy pozostający w zatrudnieniu w dniu wejścia w życie nowych regulacji będą mieli 24 miesiące od tej daty na przedłożenie pracodawcy dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub prowadzenia działalności gospodarczej** (w szczególności zaświadczeń z ZUS). Tylko w tym okresie przejściowym możliwe będzie uwzględnienie tych okresów przy ustalaniu stażu pracy **bez konieczności ponownego nawiązania stosunku pracy lub zmiany warunków zatrudnienia**.

W praktyce pracownik powinien przedstawić m.in.:

- Zaświadczenia z ZUS o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym
- Umowy cywilnoprawne wraz z potwierdzeniem opłacania składek
- Wydruki z CEIDG potwierdzające okres prowadzenia działalności gospodarczej

Brak dokumentów oznacza brak zaliczenia stażu – pracodawca bowiem nie ma obowiązku samodzielnego pozyskiwania danych z ZUS ani innych rejestrów.

Czego nie wliczymy do stażu pracy?

Mimo szerokiego zakresu zmian, ustawodawca przewidział istotne wyłączenia.

Do stażu pracy nie będą wliczane m.in.:

- umowy o dzieło
- Działalność nierejestrowana
- Wolontariat i praktyki studenckie
- Opieka nad osobą chorą lub niepełnosprawną, jeżeli nie wiązała się z tytułem ubezpieczeniowym

W praktyce oznacza to również, że okresy wykonywania umów zlecenia przez uczniów i studentów do 26. roku życia, od których na ogół nie są opłacane składki ZUS, nie będą wliczane do stażu pracy, nawet jeżeli ta była faktycznie przez dłuższy czas wykonywana.

Kiedy zmiany wejdą w życie?

Nowe zasady wliczania umów zlecenia i działalności B2B do stażu pracy nie zaczną obowiązywać wszystkich pracowników jednocześnie. Ustawodawca przewidział różne terminy wejścia w życie przepisów w zależności od sektora zatrudnienia:

- 1 stycznia 2026 r. – nowe regulacje zaczną obowiązywać w sektorze publicznym (m.in. administracja, jednostki samorządowe, podmioty finansów publicznych)
- 1 maja 2026 r. – przepisy wejdą w życie w sektorze prywatnym, po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia ustawy

Oznacza to, że pracownicy sektora publicznego uzyskają możliwość zaliczenia okresów zlecenia i B2B do stażu pracy wcześniej, natomiast pracodawcy prywatni zyskają dodatkowy czas na przygotowanie procedur HR, audyt dokumentów oraz ocenę wpływu zmian na koszty zatrudnienia. **Od momentu wejścia w życie przepisów w danym sektorze zaczną również biec 24-miesięczny termin na przedłożenie dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy aktywności zawodowej.**

Skutki dla pracodawców – wzrost kosztów i obowiązków

Dla firm zmiany oznaczają nie tylko nowe uprawnienia pracowników, ale także realne wyzwania organizacyjne i finansowe.

Pracodawcy muszą liczyć się m.in. z:

- Wzrostem kosztów pracy (urlopy, odprawy, dodatki stażowe)
- Koniecznością audytu akt osobowych i weryfikacji nowej dokumentacji
- Ryzykiem błędów w ustalaniu stażu pracy, które mogą prowadzić do roszczeń pracowniczych

Jak się przygotować?

Zmiana zasad ustalania stażu pracy to jedna z najważniejszych reform prawa pracy ostatnich lat.

Warto więc już teraz:

- Przygotować procedury przyjmowania i weryfikacji dokumentów
- Przeszkolić dział HR i payroll
- Oszacować wpływ zmian na koszty zatrudnienia

Czy Twój dział HR jest gotowy na nowe zasady ustalania stażu pracy? Jeżeli potrzebujesz wsparcia w przygotowaniu procedur, audycie dokumentów lub ocenie ryzyk – zapraszamy do kontaktu z naszym zespołem prawa pracy.

POLSKI BOOM SPÓŁEK AI



 **TOMASZ
SZAMBELAN**

Zgodnie z najnowszymi danymi w 2025 r. w Polsce zarejestrowanych było blisko 15 tys. firm związanych ze sztuczną inteligencją^[1]. To świadczy o niewątpliwym boomie na AI i równie dynamicznych zmianach związanych z rozwojem tej technologii. Czy jednak w gorące wdrożeń przedsiębiorcy pamiętają o najważniejszej kwestii, czyli zabezpieczeniu wyników swoich prac i ochronie przed konkurencją? Sprawdzamy i podpowiadamy, co zrobić, by uniknąć kosztownych problemów.

Giganci z problemami

O tym, jak ważne jest zabezpieczenie swoich praw w odpowiednim okresie, czyli jeszcze przed premierą produktu związanego z AI, mógł przekonać się czołowy producent tej branży. Mowa o OpenAI OpCo, LLC, czyli o producencie ChatGPT, który pomimo premier kolejnych modeli miał ogromne problemy z rejestracją swojego podstawowego oznaczenia.

Pierwsze zgłoszenie dotyczące znaku ChatGPT wpłynęło do Urzędu Patentowego USA (USPTO) dopiero w grudniu 2022 r. Jest to o tyle zaskakujące, że premierowa wersja ChatGPT udostępniona użytkownikom korzystającym z modelu GPT-3.5, została wypuszczona na rynek kilka tygodni wcześniej, czyli w listopadzie 2022 r. O spóźnionej rejestracji tego znaku pisaliśmy już [tutaj](#) >>

Zdaje się, że technologiczny gigant uczy się na własnych błędach, bo pod koniec 2025 r. złożył wniosek o ochronę na znak ChatGPT Atlas, który będzie służył do oznaczenia nowej przeglądarki internetowej.

Ochrona znaku towarowego uzyskiwana jest wraz z rejestracją i obowiązuje od daty dokonania zgłoszenia. Zatem jeśli uprawniony do znaku, który stosuje do oznaczania towaru i/lub usługi niepotrzebnie z tym zwleka, czy robi to już po premierze swojego produktu, może działać na własną szkodę.

Nietrudno bowiem wyobrazić sobie, że to jego konkurenci zechcą to wykorzystać i zgłosić oznaczenia produktów bazujących na używanych przez niego nazwach czy też się do nich odnoszących. Niemożliwe? Wcale nie.

Skuteczne nabycie praw

Wielu przedsiębiorców opracowujących swoje modele korzysta z pracy innych specjalistów i podwykonawców. To powszechna praktyka, jednak w takim wypadku, na podstawie odrębnych umów, podwykonawcy transferują na zleceniodawcę opracowane przez siebie wkłady w postaci kodów źródłowych lub innych aktywów IP.

Z naszego doświadczenia wynika jednak, że już na etapie zawierania umów dochodzi do wielu zaniedbań, które mają, lub mogą mieć, negatywny wpływ na ewentualne skuteczne nabycie praw IP przez przedsiębiorców będących zleceniodawcami. Takie sytuacje są niestety bardzo częste i stanowią znaczący „red flag” przy ocenie posiadania praw przez spółki zajmujące się AI.

Ma to też niebagatelne znaczenie przy kolejnych rundach finansowania, ponieważ brak należytej ochrony własności intelektualnej jest istotnym wyznacznikiem przy wycenie przedsiębiorstwa.

Warto też przypomnieć, że prawa, których spółka technologiczna nie nabyła skutecznie od podwykonawcy, nie mogą być efektywnie transferowane na dalsze podmioty. Oznacza to, że w przypadku np. sprzedaży praw do aplikacji, istnieje ryzyko, że inwestor faktycznie nie nabyte tego, co powinna posiadać spółka.

[1] Zgodnie z danymi wskazanymi przez Rzeczpospolitą w nr 35 (13401) w Polsce zarejestrowano 14,5 tys. działalności zajmujących się AI.

POWRACA TEMAT REFORMY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



 **MIROSLAW
MALCZESKI**



 **PAWEŁ
PILECKI**

30 stycznia pojawił się nowy projekt ustawy w zakresie zmian w Państwowej Inspekcji Pracy. Pomimo dotychczasowych obaw i kontrowersji zgłaszanych m.in. przez przedsiębiorców, ustawodawca niezmiennie dąży do gruntownej modernizacji modelu zatrudnienia w Polsce, co oznacza zwiększenie nadzoru nad rynkiem pracy oraz ograniczenia nadużywania umów cywilnoprawnych. Sprawdzamy, jakie propozycje znalazły się w nowym projekcie i podpowiadamy, co to oznacza dla przedsiębiorców.

Nowe uprawnienia PIP – kontrola umów cywilnoprawnych

Najbardziej kontrowersyjnym elementem jest propozycja przyznania PIP kompetencji do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy w sytuacji, gdy strony formalnie zawarły umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia, umowę o dzieło lub kontrakt B2B), ale faktyczne warunki współpracy odpowiadają zatrudnieniu pracowniczemu.

Dwuetapowa kontrola

Projekt przewiduje jednak mechanizm ograniczający automatyczne przekształcanie umów cywilnoprawnych w stosunek pracy. Oznacza to, że decyzja stwierdzająca jego faktyczne istnienie będzie mogła być wydana dopiero wtedy, gdy pracodawca nie zastosuje się do wcześniejszego polecenia usunięcia naruszeń. W pierwszej kolejności strony będą więc mogły dobrowolnie dostosować model współpracy.

Odwołanie do sądu pracy

Istotną zmianą jest przeniesienie trybu odwoławczego do sądu pracy, zamiast do Głównego Inspektoratu Pracy. Dla pracodawców może to oznaczać konieczność bardzo starannego przygotowania odwołania, ze względu na to, że wszelkie dowody i twierdzenia będą musiały być powołane już na tym etapie, a ich późniejsze uzupełnienie będzie możliwe jedynie w wyjątkowych sytuacjach.

Zabezpieczenie na czas sporu

Sąd będzie miał możliwość udzielenia zabezpieczenia polegającego na objęciu zatrudnionego ochroną wynikającą z prawa pracy. Może to znacząco ograniczyć możliwość rozwiązania współpracy na czas trwania sporu sądowego.

Rygor wykonalności

Z projektu usunięto automatyczny rygor natychmiastowej wykonalności decyzji. Decyzja ma wywoływać skutki od dnia jej wydania, natomiast wykonalność ma nastąpić dopiero po prawomocnym wyroku albo po bezskutecznym upływie terminu do odwołania.

Jednocześnie projekt nadal dopuszcza nadawanie rygoru natychmiastowej wykonalności indywidualnie, co może zwiększać ryzyko po stronie przedsiębiorców.

Interpretacje indywidualne PIP

Projekt przewiduje także wprowadzenie wiążących interpretacji indywidualnych wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Rozwiązanie takie przypomina interpretacje podatkowe: przedsiębiorca będzie mógł wystąpić do PIP z wnioskiem o ocenę, czy dany stosunek prawny może zostać uznany za umowę o pracę. Uzyskane stanowisko ma pozwolić stronom dostosować model współpracy jeszcze przed ewentualną kontrolą.

Co nowy projekt oznacza dla przedsiębiorców?

Choć losy tego projektu nadal pozostają niepewne, kierunek reformy jest wyraźny. Kluczowa zmiana, jaką jest umożliwienie PIP reklasyfikacji umów cywilnoprawnych, pozostaje elementem kamieni milowych Krajowego Planu Odbudowy, co zwiększa prawdopodobieństwo wdrożenia reformy w 2026 roku. W świetle projektowanych zmian, przedsiębiorcy powinni już teraz:

- Przeanalizować stosowany model zatrudnienia (w szczególności umowy cywilnoprawne i B2B)
- Ocenić faktyczny sposób wykonywania współpracy
- Ograniczać elementy charakterystyczne dla stosunku pracy
- Kompletować dokumentację potwierdzającą samodzielność współpracowników
- Rozważyć audyt umów cywilnoprawnych
- Opracować zasady monitorowania interpretacji indywidualnych PIP po wejściu w życie projektu
- Warto przy tym skonsultować się ze specjalistami.

RADAR ENERGETYCZNY 2026 / UWOLNIENIE MOCY PRZYŁĄCZENIOWYCH, DZIĘKI REFORMIE PRZYŁĄCZEŃ - PROJEKT UC84 / DRUK SEJMOWY NR 2150



 **MILENA
KAZANOWSKA-
KĘDZIERSKA**

Polski system elektroenergetyczny znalazł się w punkcie zwrotnym. Podczas gdy transformacja energetyczna nabiera tempa, a same technologie przestały być wąskim gardłem, problemem okazały się moce przyłączeniowe. Odpowiedzią na ten kryzys jest projekt ustawy UC84[1], powszechnie określany mianem Reformy Przyłączeń.

Nowelizacja stanowi fundamentalny krok w stronę rozwiązania problemów strukturalnych polskiego systemu elektroenergetycznego. Inicjatywa ta jest postrzegana jako punkt zwrotny w relacjach operator-inwestor. Przetóm, który przywróci płynność procesom inwestycyjnym w sektorze wytwarzania i magazynowania energii. Nadrzędnym celem tej reformy jest m.in. odzyskanie „wirtualnych” megawatów i przekazanie ich tym inwestorom, którzy realnie budują infrastrukturę.

Koniec z „projektami zombie”

Według szacunków resortu, wdrożenie nowych przepisów może doprowadzić do uwolnienia nawet 150 GW mocy przyłączeniowych. Stanie się tak m.in. w wyniku planowanej weryfikacji wydanych już warunków, dotyczących inwestycji na wczesnym etapie planowania, tzw. „projektów zombie”. Chodzi o podmioty, które mimo rezerwacji mocy, od dłuższego czasu nie wykazują postępów w realizacji swoich przedsięwzięć. W obecnym stanie prawnym ogranicza to dostęp do infrastruktury nowym, gotowym do wdrożenia projektom, często o wyższej efektywności.

Co jest najważniejsze w Reformie Przyłączeń?

Projekt systemowo zmienia proces przyłączania do sieci elektroenergetycznej. I to w dwóch obszarach:

- Uproszczenia procedur dla aktywnych inwestorów
- Wprowadzenia rygorystycznych mechanizmów dyscyplinujących, mających na celu uwolnienie zablokowanych mocy przyłączeniowych

Optimalizacja i uproszczenie procesu przyłączeniowego

W projekcie pojawia się szereg rozwiązań, których celem jest maksymalne wykorzystanie obecnej infrastruktury oraz zredukowanie barier administracyjnych, m.in. przez:

- **Rozszerzenie formuły Cable Pooling:** koncepcja współdzielenia przyłącza zostaje otwarta dla wszystkich rodzajów instalacji oraz magazynów energii elektrycznej. Oznacza to uproszczenie procedur przy realizacji projektów hybrydowych
- **Likwidacja bariery 48 miesięcy:** znika wymóg realizacji przyłączenia w sztywnym terminie 4 lat od zawarcia umowy (uchylenie problematycznego art. 7 ust. 2a). Eliminuje to istotne ryzyko regulacyjne, często identyfikowane jako „red flag” podczas procesów due diligence
- **Ograniczenie dokumentacji:** obowiązek dołączania wypisów i wyrysów z MPZP, decyzji o warunkach zabudowy oraz dokumentów potwierdzających tytuł prawny do nieruchomości zostaje zastąpiony oświadczeniem inwestora. Operatorzy (OSD/OSP) zachowują jedynie uprawnienie do żądania tych dokumentów w razie potrzeby
- **Ograniczenia dotyczące ekspertyzy wpływu:** W przypadku modyfikacji wydanych warunków (np. dodania nowego typu instalacji) przy zachowaniu tej samej mocy przyłączeniowej, zakres wymaganej ekspertyzy wpływu na system będzie znacząco ograniczony

Mechanizmy dyscyplinujące i usprawnienie planowania sieci

Projekt wprowadza nowe obciążenia finansowe i rygory czasowe, co ma pomóc w wyeliminowaniu zjawiska „blokowania mocy” przez nieaktywne projekty. Oznacza to:

- **Nowe parametry zaliczek:** zmiana z 30 zł do 60 zł za każdy kW mocy przyłączeniowej, przy maksymalnej wartości 6 000 000 zł. Co szczególnie ważne, obowiązek ten obejmie również podmioty posiadające już warunki, które będą musiały uzupełnić wpłacone kwoty do nowego poziomu
- **Bezzwrotna opłata wnioskowa:** za samo rozpatrzenie wniosku o określenie warunków przyłączenia zapłacimy 1 zł/kW (maksymalnie 100 000 zł)
- **Obligatoryjne zabezpieczenie finansowe:** inwestorzy będą zobowiązani do ustanowienia kaucji, gwarancji lub poręczenia w wysokości 30 zł/kW (dla mocy do 100 MW) lub 60 zł/kW (dla nadwyżki powyżej 100 MW). Zasady zwrotu zabezpieczenia są ściśle skorelowane z czasem – rezygnacja z projektu po upływie 36 miesięcy od zawarcia umowy oznacza całkowitą utratę tych środków
- **Skrócenie ważności warunków:** z 2 lat do roku. Dodatkowo operator zyska prawo do ponownej weryfikacji warunków technicznych bezpośrednio przed podpisaniem umowy
- **System „kamieni milowych”** - umowy dla instalacji przyłączanych do sieci powyżej 1 kV (w tym magazynów energii) będą wygasły, jeśli inwestor w określonym terminie nie wykaże uzyskania ostatecznych decyzji o pozwoleniu na budowę. Projekt przewiduje możliwość jednokrotnego wydłużenia tego terminu pod warunkiem przedstawienia uzasadnienia, dokumentacji potwierdzającej zaawansowanie prac oraz złożenia dodatkowego zabezpieczenia finansowego

Reforma przyłączy nie przypadnie do gustu każdemu

Nowe prawo wprowadza mechanizmy, które w mniejszym lub większym stopniu wpłyną na cały rynek. Siłą rzeczy nie wszyscy są więc z niej jednakowo zadowoleni.

Przedstawiciele developerów przekonują, że nowe regulacje negatywnie wpłyną na dynamikę ich biznesu, a wśród największych swoich bolączek wymieniają:

- **Wzrost kosztów wejścia:** podniesienie zaliczek do poziomu 60 zł/kW oraz obligatoryjność gwarancji finansowych na wczesnym etapie ograniczają płynność finansową, szczególnie dla mniejszych podmiotów
- **Zagrożenie dla projektów w toku:** ryzyko utraty rentowności lub wręcz przerwania inwestycji będących w zaawansowanej fazie realizacji, które zostaną wstecznie objęte nowymi rygorami (takimi jak np. konieczność uzupełnienia zabezpieczeń)

Z kolei podmioty o ugruntowanej pozycji rynkowej oraz operatorzy sieci wskazują na sanacyjne walory projektu, takie jak:

- **„Oczyszczenie” portfela przyłączy:** mechanizmy finansowe mają bowiem skutecznie eliminować wnioski bez realnego pokrycia kapitałowego, a w praktyce skutecznie blokujące moc
- **Weryfikacja intencji inwestycyjnych:** dzięki wysokim progom finansowym, moc przyłączeniowa ma trafiać do inwestorów zdeterminowanych i przygotowanych do budowy, co docelowo zwolni zasoby dla projektów faktycznie zwiększających bezpieczeństwo energetyczne kraju

Status prac i konieczność zmian

Projekt znajduje się na etapie prac parlamentarnych. Debata w sejmie jest wyjątkowo intensywna, co może świadczyć o dążeniu ustawodawcy do znalezienia „złotego środka” – rozwiązań, które z jednej strony udrożnią sieć, a z drugiej nie zdławią tempa transformacji energetycznej.

Pomimo kontrowersji wokół poszczególnych instrumentów finansowych, w branży panuje zgoda co do jednego: reforma systemu przyłączeniowego jest niezbędna.

Utrzymanie status quo prowadziłoby bowiem do dalszej stagnacji i uniemożliwiłoby przyłączanie nowych źródeł energii. Kluczowe pozostaje zatem tempo prac legislacyjnych. Tak, aby inwestorzy mogli jak najszybciej operować w przewidywalnym i stabilnym otoczeniu prawnym.

[1] Druk sejmowy nr 2150

FOLLOW US



kochanski.pl

Newsletter The Right Focus nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy do podejmowania decyzji biznesowych. Każda sprawa jest inna i wymaga indywidualnej analizy. Kochański & Partners nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie zawartych tu informacji bez uprzedniej konsultacji >> kochanski@kochanski.pl