



## NEWSLETTER PRAWA PRACY WRZESIEŃ 2024

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:  
<https://spcg.pl/newsletter/>

Zapraszamy również na łamy naszego bloga, na których na bieżąco podejmujemy się interpretacji przepisów prawa, przede wszystkim z perspektywy przedsiębiorców.  
<https://spcgblog.pl/>

### WYBRANE ORZECZENIA

- Wulgarnie zachowanie pracownicy uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę
- Ekwiwalent za urlop musi zostać wypłacony niezależnie od sytuacji finansowej pracodawcy
- Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie zawsze musi być precyzyjna

### AKTUALNOŚCI

- Przymus do podejmowania rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy
- Dyrektywa w sprawie jawności wynagrodzeń
- Komunikat Ministerstwa w przedmiocie wdrożenia systemu zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów
- Nowe uprawnienie PIP w sprawie samozatrudnionych. Najnowsza decyzja KAS w sprawie samozatrudnienia

### PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę



## WYBRANE ORZECZENIA

### **Wulgarnie zachowanie pracownicy uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę – Wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie z 10 maja 2024 r., sygn. akt IV P 113/23**

W niedawno wydanym orzeczeniu Sąd Rejonowy w Człuchowie zwrócił uwagę na kwestię przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. Zdaniem Sądu, wulgarnie odnoszenie się do współpracowników, czy niegrzeczne i obrażające zachowanie te zasady narusza. W omawianej sprawie, Sąd oparł swoje ustalenia na treści zeznań świadków, z których wynikało, że postępowanie Powódki zasługiwało na dezaprobatę, w związku z czym wypowiedzenie umowy przez pracodawcę nie mogło zostać uznane za pozbawione podstaw.

Ze stanu faktycznego stanowiącego kanwę dla ww. wyroku wynikało, iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę było nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego z uwagi na wulgarnie i obraźliwe odnoszenie się do współpracowników oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracownika. Zdaniem pracownicy, motywy wypowiedzenia umowy o pracę były pozorne.

W trakcie postępowania, Sąd przesłuchał szereg świadków, współpracowników powódki. Świadkowie potwierdzili, iż obok powódki i jej koleżanek nie można było przejść, gdyż odnosiły się do pracowników w sposób lekceważący i agresywny, w tym zdarzały się przypadki plucia. Ponadto, jak wynika z zeznań świadków, powódka prowokowała, aby jej koleżanki odzywały się do innych współpracowników również w sposób wulgarny. Zeznania współpracowników znalazły potwierdzenie w notatkach służbowych.

Zdaniem Sądu, pracodawca nie naruszył art. 30 par. 4 Kodeksu pracy i skonkretyzował przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, jako przyczynę wskazał naruszenie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i porządku w pracy, dbania o dobro zakładu pracy oraz obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez wielokrotne powtarzające się naganne zachowania powódki, to jest wulgarnie, obraźliwe i poniżające odnoszenie się do innych pracowników na terenie zakładu, nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. ustanawia jako jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Naruszenie przez pracownika zasad współzycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy.

Sąd jednocześnie podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 88/21). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

### **Ekwiwalent za urlop musi zostać wypłacony niezależnie od sytuacji finansowej pracodawcy - Wyrok WSA w Poznaniu z 9 maja 2024 r., sygn. akt IV SA/Po 115/24, nieprawomocny**

Inspektor Pracy, po przeprowadzeniu kontroli, nakazał wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za 25 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Decyzji został nadany rygor natychmiastowej wykonalności.

Pracodawca zażądał uchylecia zaskarżonej decyzji oraz zawieszenia rygoru natychmiastowej wykonalności, w uzasadnieniu wskazując, że wobec pracodawcy zostało otworzone przyspieszone postępowanie układowe, a w spisie wierzycieli ujęte zostały należności przysługujące wszystkim wierzycielom pracodawcy. tutaj trzeba krótko napisać, że GIP utrzymał decyzje w mocy.

WSA rozpoznając skargę pracodawcy wskazał, że organ odwoławczy trafnie przyjął i wyjaśnił w uzasadnieniu decyzji, że inspektor pracy jest obowiązany wydać nakaz zapłaty określony w art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy także wtedy, gdy pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia albo innego należnego pracownikowi świadczenia tylko i wyłącznie z powodu braku środków finansowych na skutek problemów ekonomicznych, nawet gdy było to niezawinione przez pracodawcę.



## WYBRANE ORZECZENIA cd.

WSA wskazał, że zgodnie z art. 151 ust. 2 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, układ nie obejmuje m.in. wierzytelności ze stosunku pracy, chyba że wierzyciel wyraził na to zgodę. Należy ją wyrazić w sposób bezwarunkowy i nieodwołalny, najpóźniej przed przystąpieniem do głosowania nad układem. Do akt sprawy administracyjnej dołączono oświadczenie pracownika, z którego wynikało, że nie wyrażał on zgody na objęcie przypadających mu należności ze stosunku pracy postępowaniem układowym prowadzonym wobec pracodawcy. Bez znaczenia pozostawał fakt, iż oświadczenie zostało złożone po wydaniu decyzji przez Inspektora Pracy, bowiem zgodnie z art. 136 par. 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, organ odwoławczy jest uprawniony do przeprowadzenia dodatkowego postępowania w celu uzupełnienia dowodów i materiałów.

Sąd podzielił również stanowisko, że przyczyny braku terminowej realizacji bezspornych należności ze stosunku pracy są nieistotne materialnoprawnie na gruncie treści art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Celem nakazu jest bowiem urzeczywistnienie obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisów prawa pracy, w szczególności z art. 94 pkt 5 ustawy Kodeks pracy, zgodnie z którym jest on obowiązany terminowo wypłacać wynagrodzenie. Kwestionowanym nakazem płatniczym objęte zostały wymagalne i należne świadczenia pracownicze (ekwiwalent za niewykorzystany urlop).

Ze względu na powyższe, WSA oddalił skargę pracodawcy.

## Ocena, czy przyczyna ustania zatrudnienia została wskazana pracownikowi właściwie - Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2024 r. II PSK 103/23

Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną od wyroku oddalającego powództwo, w którym pracownik podniósł, iż z uwagi na brak precyzyjnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa pracy, wskazał, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny (na przykład wypowiedzenia umowy o pracę) nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

W stanie faktycznym omawianej sprawy, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie rozpoznawał pozew i oddalił żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wyrok ten został utrzymany przez Sąd II instancji.

Sprawa została skierowana do Sądu Najwyższego, który ostatecznie podzielił poglądy wyrażone przez sądy dwóch instancji. W pisemnym uzasadnieniu postanowienia, Sąd Najwyższy wskazał, że sposób wskazania przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., nie został przez ustawodawcę określony, a zatem nie ma jednolitego, powszechnego wzorca prawidłowego wskazania pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też należy zaaprobować rozwiązanie, że ocena czy przyczyna ustania zatrudnienia została wskazana pracownikowi właściwie, to jest w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., będzie wymagała rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku, w tym także czy podane pracownikowi okoliczności są dla niego dostatecznie zrozumiałe.

Obowiązek wskazania przyczyny ma za zadanie umożliwić pracownikowi obronę przed merytorycznie nieuzasadnionym działaniem pracodawcy. Należy zatem przyjąć, że prawidłowość wskazania przyczyny powinna być oceniana z uwzględnieniem tej właśnie funkcji.

Dopiero brak precyzyjnego i zrozumiałego wskazania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowi konstrukcyjną wadę oświadczenia woli i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonana czynność narusza przepisy o ustaniu zatrudnienia.



## AKTUALNOŚCI

### **Przymus do podejmowania rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy – ministerialny projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych**

W dniu 25 czerwca 2024 r. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przekazała do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych projekt zmiany ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (który nota bene nie został uchwalony), zakładający, iż pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, będzie musiał podjąć raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

Konieczność intensyfikowania rokowań zbiorowych wynika z treści Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, zwanej dalej „dyrektywą 2022/2041”, która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy.

W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że przepis miałby stanowić wykonanie powyższej dyrektywy. Należy, jednakże zwrócić uwagę, iż dyrektywa nie uzasadnia wprowadzenia obowiązku przystępowania do rokowań. Dyrektywa jedynie zobowiązuje państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych i ustanawiania sprzyjających ku temu warunków – nie można z tego wyciągać wniosku, że państwo członkowskie uprawnione jest do zmuszania kogokolwiek do uczestnictwa w rokowaniach. Powstaje więc, obawa, że planowane zmiany mogłyby zbyt mocno wpłynąć na wolność układową, gdyż z uprawnienia do prowadzenia rokowań, wprowadzają obowiązek obarczony sankcją. Do wprowadzenia jednak tych zmian jak i samej ustawy o układach zbiorowych jeszcze daleko. Ustawa o układach zbiorowych zaplanowana była do procedowania przez Radę Ministrów do końca III kw. 2024 r.

### **Dyrektywa w sprawie jawności wynagrodzeń**

Już niebawem każdy pracownik będzie mógł zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia ww. informacji w terminie nie dłuższym niż dwa miesiące.

W związku z przyjęciem Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970, wszystkie Państwa Członkowskie powinny wdrożyć do czerwca 2026 r. przepisy krajowe dotyczące wprowadzenia transparentnych, precyzyjnych i sprawiedliwych mechanizmów kształtowania wynagrodzeń i zasad płacowych, jak też upublicznienia informacji dotyczących stawek wynagrodzeń oferowanych na stanowiskach i wypłacanych pracownikom. Dyrektywa przewiduje również m.in. wprowadzenie mechanizmów kontrolnych i naprawczych w sytuacji nierówności płacowych. Celem uchwalenia dyrektywy jest zlikwidowanie luki płacowej w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a jej systemowe podejście ma przyczynić się do wyeliminowania szeregu innych nierówności płacowych.

Nie jest jeszcze znana dokładna data wprowadzenia w Polsce przepisów krajowych implementujących dyrektywę, jednakże należy pamiętać, że jeśli pracodawca nie zastosuje systemowych rozwiązań wynagrodzeniowych lub występują u niego nierówności płacowe, wejście w życie przepisów krajowych może spowodować konieczność nagłego wypracowania transparentnych mechanizmów płacowych oraz konieczność zlikwidowania nieuzasadnionych różnic płacowych. W związku z tym, iż są to procesy skomplikowane i czasochłonne, zaleca się ich wcześniejsze zaplanowanie i rozłożenie na okres kilku lat.



## AKTUALNOŚCI

### **Komunikat Ministerstwa w przedmiocie wdrożenia systemu zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów**

Ustawa o sygnalistach została uchwalona w czerwcu 2024 roku. Przedsiębiorcy rozpoczęli przygotowania do wdrożenia uchwalonych przepisów. W zakresie zgłoszeń wewnętrznych miały one wejść 25 września. Niespodziewanie, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wydało komunikat, z którego wynika, iż system zgłoszeń wewnętrznych należy wdrożyć do dnia 1 stycznia 2025 roku i od tej daty obowiązywać będą sankcje za brak tej procedury.

Niniejszy Komunikat prowadził niemalą konsternację i zamieszanie w firmach. Uspokajając wszelkie domysły, wskazać należy, iż omawiany komunikat stanowi jedynie swego rodzaju interpretację dla prasy i jako taka nie ma wiążącego charakteru. Dotychczas wszyscy (łącznie z Resorsem pracy) ustawę interpretowali w odmienny sposób, zakładając wdrożenie do 25 września. Naszym zdaniem, przesunięcie tego terminu (w oparciu o proponowaną przez Resort wykładnię zakładającą ustalenie liczebności zatrudnionych dopiero na 1 stycznia) nie wpływa na możliwość konsultowania procedury i jej wcześniejszego wdrożenia zgodnie z Ustawą. Jeśli Resort miał na celu wyjść naprzeciw oczekiwaniom, to powinno to wyraźnie nastąpić w formie przepisów ustawy (odpowiednie vacatio legis), a nie poprzez komunikat przekazany prasie.

Stanowisko Resortu może być pomocne dla tych, którzy do 25 września 2024 r. „nie zdążyli” wdrożyć procedury, aczkolwiek wcale nie ma gwarancji, że PIP przyjmie taką samą optykę co do terminów jak Resort. Zdecydowanie rekomendujemy trzymanie się terminów wynikających z ustawy.

### **Nowe uprawnienie PIP w sprawie samozatrudnionych. Najnowsza decyzja KAS w sprawie samozatrudnienia**

Główny Inspektor Pracy, najprawdopodobniej już niedługo zyska nowe uprawnienia do dużo łatwiejszego przekształcania umów cywilnoprawnych (w tym B2B) na umowę o pracę. Narzędzie to ma na celu eliminację nadużyć w stosowaniu umów cywilnoprawnych w miejsce umowy o pracę. Szczególnie PIP ma przyjrzeć się sytuacjom, w których współpracownik uprzednio zatrudniony był na podstawie umowy o pracę.

Obecnie nie wiadomo według jakich kryteriów Państwowa Inspekcja Pracy będzie dokonywała kontroli, a także jakie przyjmie podejście w sytuacjach, gdy nie mamy do czynienia z nadużyciem, a wybór samozatrudnienia stanowi świadomą decyzję, jak np. w przypadku osób wykonujących wolne zawody.

W kwestii samozatrudnienia należy zwrócić również uwagę na niedawno wydaną decyzję Krajowej Administracji Skarbowej w ramach złożonego wniosku o indywidualną interpretację podatkową. Spółka zwróciła się do KAS z prośbą o wydanie tzw. opinii zabezpieczającej, w związku z planowanym przeniesieniem etatowych pracowników na samozatrudnienie. Organ wskazał, iż w jego ocenie takie działanie ma charakter fikcyjnego samozatrudnienia, a spółka chciała podjąć sztuczne działanie w celu płacenia niższych podatków. Organ uznał takie działanie jako sprzeczne z prawem do optymalizacji podatkowej.

Niniejsza odmowa wydania opinii zabezpieczającej przez KAS wyznacza kierunek interpretacyjny między innymi dla naczelników urzędów skarbowych w podejmowanych postępowaniach, czy w czasie czynności kontrolnych.

Mając na względzie obecne trendy, wdrażanie modeli współpracy w oparciu o B2B powinno być analizowane w sposób dokładny, aby mieć pewność, że nie zostanie uznane za próbę nadużycia prawa.



## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

### Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Został opublikowany ministerialny projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który ma na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Wprowadzona regulacja miałaby obowiązywać od 2026 roku.

W uzasadnieniu ministerialnego projektu, autorzy wskazują, że "Relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia sukcesywnie rośnie. W 2023 r. relacja ta wynosiła 50,3%. Natomiast prognozowana relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. (4300 zł) do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2024 r. ustalonego w 'Założeniach do projektu budżetu państwa na 2025 r. (8007 zł) wynosi 53,7%. Zatem zasadnym jest, aby orientacyjna wartość referencyjna, do której osiągnięcia mamy dążyć i do której będzie porównywane minimalne wynagrodzenie za pracę była ustalona na wyższym poziomie (55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętego do opracowania projektu ustawy budżetowej)".

Projekt zakłada, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Z kolei Rada Ministrów, do dnia 15 czerwca każdego roku, będzie przedstawiała Radzie Dialogu Społecznego RDS propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym.

Orientacyjna wartość referencyjna, która ma znaleźć zastosowanie do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalona została na poziomie 55 proc. prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

Ponadto projekt przewiduje, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ma być ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen.

Ministerialny projekt przewiduje również zmiany w Kodeksie Pracy wprowadzające przepisy, na podstawie których, jeżeli pracodawca opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należą się odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. Jednocześnie podwyższeniu uległyby kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Ponadto projekt przewiduje istotną zmianę, a mianowicie, iż wynagrodzenie zasadnicze musi co najmniej odpowiadać wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę. W praktyce oznacza to, iż pracodawca nie będzie mógł ustalać wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż minimalna wysokość wynagrodzenia za pracę i ustalać innych składników wynagrodzenia takich jak premie czy dodatki, które zsumowane odpowiadałyby wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W związku z przewidywaną zmianą, podwyższeniu będą musiały ulec zasadnicze wynagrodzenia za pracę, jednak dodatki przysługujące pracownikowi nie zostaną niejako w sposób automatyczny usunięte, tak więc warto zrewidować obowiązujące systemy wynagrodzeń nim zmiany wejdą w życie, co ma nastąpić 1 stycznia 2026 roku.

Autor opracowania: adw. Weronika Grabarz, Associate. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

## KONTAKT



### Adam Kostrzewa

adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto:a.kostrzewa@spcg.pl)  
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:  
ul. Jabłonowskich 8  
31-114 Kraków  
T: +48 12 427 24 24  
E: [spcg@spcg.pl](mailto:spcg@spcg.pl)

Oddział w Katowicach:  
ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
T: +48 32 352 19 60  
E: [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl)

Oddział w Warszawie:  
ul. Złota 59, bud. Skylight  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

Oddział we Wrocławiu:  
ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
T: +48 71 739 55 00  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)