



Newsletter **PRAWA PRACY**

Wydanie 8/2026

Ograniczenia w wykonywaniu pracy w ramach ruchu bezwizowego dla obywateli Kolumbii, Wenezueli i Gruzji

22 sierpnia 2026 r. zmieniły się zasady, na jakich obywatele Kolumbii, Wenezueli i Gruzji mogą legalnie pracować w Polsce. Wynika to z wejścia w życie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki społecznej z 31 lipca 2026 r. w sprawie wykazu państw, których obywatele mający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do jej wykonywania w czasie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego. Obecnie obywatele Kolumbii, Gruzji i Wenezueli nie mogą już wykonywać pracy w Polsce, jeżeli ich pobyt w Polsce jest legalny w ramach ruchu bezwizowego.

O zapowiedziach takich zmian informowaliśmy już w marcowym numerze „[Newslettera...](#)”.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Nowe przepisy o mobbingu a obowiązki pracodawcy

Podpisana przez Prezydenta nowelizacja Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego wprowadza istotne zmiany w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Nowe regulacje zaczną obowiązywać od 5 listopada 2026 r., a pracodawcy będą mieli czas na dostosowanie wewnętrznych regulaminów do 5 maja 2027 r. (6 miesięcy od wejścia ustawy w życie).

Mobbing – nowa definicja

Nowe brzmienie art. 94³ Kodeksu pracy określa mobbing jako zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika. Ustawodawca rezygnuje z wymogu wykazania długotrwałości zachowań, przy czym uporczywość oznacza zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe.

Ustawa wskazuje przykładowe zachowania mogące stanowić mobbing, m.in. upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadnioną krytykę, ośmieszanie, podważanie kompetencji zawodowych, utrudnianie wykonywania pracy czy izolowanie pracownika. Uzasadniona krytyka oraz prawidłowe wykonywanie uprawnień pracodawcy nie stanowią mobbingu.

Obowiązek pracodawcy – nie tylko reakcja

Nowelizacja wzmacnia obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca powinien nie tylko reagować na zgłoszenia, ale również podejmować działania prewencyjne, wykrywać przejawy mobbingu, właściwie na nie reagować, a także podejmować działania naprawcze i wspierać osoby dotknięte mobbingiem. Samo posiadanie procedury antymobbingowej może okazać się niewystarczające – znaczenie będzie miało jej rzeczywiste funkcjonowanie w praktyce.

Procedury antymobbingowe

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą zobowiązani do ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości podejmowania działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, o ile kwestie te nie zostały już uregulowane w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy.



Roszczenia pracownika i odpowiedzialność sprawcy

Zmianie ulegają zasady dochodzenia roszczeń. Pracownik nie będzie musiał wykazywać rozstroju zdrowia, aby dochodzić zadośćuczynienia z tytułu mobbingu – jego minimalna wysokość została określona na poziomie sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownik będzie mógł również dochodzić odszkodowania za poniesioną szkodę.

Nowością jest też możliwość dochodzenia przez pracodawcę, który wypłacił świadczenie z tytułu mobbingu, wyrównania poniesionej szkody od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, z uwzględnieniem stopnia winy tej osoby oraz pracodawcy.

Co to oznacza dla pracodawcy?

Nowelizacja kładzie nacisk na systemowe zapobieganie mobbingowi, a nie wyłącznie reagowanie na jego przypadki. Pracodawcy powinni zweryfikować obowiązujące procedury, sposób przyjmowania zgłoszeń, zasady prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz działania prewencyjne i szkoleniowe. Kluczowe będzie nie tylko formalne przyjęcie procedury antymobbingowej, ale możliwość wykazania, że pracodawca rzeczywiście podejmuje działania mające zapobiegać mobbingowi i właściwie na niego reagować.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Projekt ograniczeń w uproszczonej procedurze powierzenia pracy cudzoziemcowi?

W ostatnim czasie na stronach Rządowego Centrum Legislacji zaprezentowano projekt nowelizacji ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom¹, który został przygotowany przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Od początku projekt wzbudził wiele emocji, bowiem zakłada on kolejne, daleko idące zmiany w uproszczonej procedurze powierzenia pracy cudzoziemcowi w trybie powiadomienia z art. 5a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tj. na podstawie tak zwanego powiadomienia.

¹ Treść dostępna na stronie: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12412403/katalog/13215193#13215193>.

Jeśli projektowana zmiana wejdzie w życie, obowiązek powiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostanie rozszerzony o niektóre przypadki, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (obejmie to np. osoby posiadające ważną Kartę Polaka, ukończyły studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, są absolwentami szkoły ponadpodstawowej, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz posiadają uzyskane w Rzeczypospolitej Polskiej dokumenty potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych). Polski podmiot powierzający pracę będzie zobowiązany do składania powiadomienia do właściwego powiatowego urzędu pracy w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez tych cudzoziemców, w formie elektronicznej za pośrednictwem portalu praca.gov.pl.

W uzasadnieniu wskazano, że propozycja tej zmiany podyktowana jest koniecznością kompleksowego monitorowania napływu obywateli z państw trzecich na polski rynek pracy. Obecnie informacje o wykonywaniu pracy przez cudzoziemców są zbierane tylko w oparciu o dokumenty legalizujące pracę i nie ma rozwiązań, które pozwalałyby na monitorowanie podejmowania pracy przez cudzoziemców, którzy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub bez oświadczenia o powierzeniu pracy. Wprowadzenie obowiązku powiadomienia w tych przypadkach dostarczy służbom kontrolnym informacji o pracy cudzoziemców mających uproszczony dostęp do rynku pracy, co będzie miało pozytywny wpływ na skuteczność w walce z nadużyciami.

Projektowana nowelizacja jest na etapie opiniowania. Jeśli nowelizacja zostanie uchwalona i uzyska podpis Prezydenta, nowe przepisy wejdą w życie po upływie 60 dni ogłoszenia.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Dyżur pracowniczy

Dyżur jest specyficzną instytucją prawa pracy, która polega na pozostawianiu pracownika w gotowości do świadczenia pracy. W zależności od tego, w jakim miejscu pracownik pełnił dyżur i czy faktycznie wykonywał pracę, różne są zasady rozliczenia za czas pełnienia dyżuru.

Pojęcie dyżuru

Dyżur, zgodnie z art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy, oznacza pozostawanie pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Przepisy nie wprowadzają ograniczenia co do rodzaju prac, które mogą zostać objęte dyżurem, byleby prace te wynikały z umowy o pracę. Oznacza to, że zobowiązanie do pełnienia dyżuru może dotyczyć pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy. W praktyce jednak wyznaczenie dyżuru często dotyczy prac, które charakteryzują się zmiennością zapotrzebowania lub ryzykiem wystąpienia awarii (np. serwisanci, informatycy itp.).

Czy pracownik może odmówić pełnienia dyżuru?

Zobowiązanie pracownika do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy stanowi polecenie dotyczące pracy, które pracownik musi wykonać, zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy. Polecenie to pracodawca może wydać

w dowolnej formie. Oznacza to, że pracownik nie może odmówić pełnienia dyżuru. Taka odmowa byłaby dopuszczalna wyłącznie w razie zaistnienia szczególnych, wyjątkowych okoliczności.

Rekompensata za dyżur

Zasadą jest, że czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku wynikającego z przepisów Kodeksu pracy.

Za czas dyżuru pełnionego w domu (tzw. dyżur domowy) pracownikowi nie przysługuje ani czas wolny od pracy, ani jakakolwiek rekompensata. Taki dyżur nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Z kolei za czas dyżuru „pozadomowego” (np. dyżur zakładowy lub dyżur pełniony w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę) pracownikowi (z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy) przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik podczas dyżuru, pełnionego w domu lub w innym miejscu, wykonywał pracę, to przysługuje mu wynagrodzenie za pracę, przy czym czas wykonywania pracy, jako przypadający poza normalnymi godzinami pracy, stanowi czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Praktyczne problemy bhp w pracy tymczasowej, cz. II. Szkolenia bhp pracowników tymczasowych

W pierwszej części artykułu na temat praktycznych aspektów wykonywania pracy tymczasowej omówiliśmy zasady i odpowiedzialność dotyczącą szkoleń bhp dla pracowników i zleceniobiorców tymczasowych. Organizacja pracy tymczasowej budzi jednak jeszcze więcej wątpliwości technicznych i prawnych. W części II opracowania przyjrzymy się dwóm kluczowym, często problematycznym zagadnieniom: bezwzględnemu zakazowi powierzania prac szczególnie niebezpiecznych oraz kwestiom związanym z funkcjonowaniem służby bhp u pracodawcy użytkownika korzystającego z pracy tymczasowej uregulowanej ustawą z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 236 ze zm.; dalej: u.z.p.t.).

Bezwzględny zakaz powierzania prac szczególnie niebezpiecznych

Artykuł 8 pkt 1 u.z.p.t. statuuje zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu art. 237¹⁵ k.p.

Kluczowe wyzwanie praktyczne polega na tym, że katalog prac szczególnie niebezpiecznych ma charakter otwarty i poza pracami wymienionymi wprost w przepisach ogólnych bhp (jak prace na wysokości czy w przestrzeniach zamkniętych) pracodawca użytkownik ma obowiązek określić dodatkowe prace niebezpieczne we własnych aktach wewnętrznych (z uwzględnieniem specyfiki zakładu pracy). Wymaga to analizy charakteru wykonywanych

prac, ale **ostateczna decyzja o uznaniu danego rodzaju pracy za pracę szczególnie niebezpieczną należy do pracodawcy użytkownika.**

W doktrynie przyjmuje się, że to agencja pracy tymczasowej jest bezpośrednim adresatem zakazu wyrażonego w art. 8 u.z.p.t. i nie może skierować pracownika do takich zadań. Z kolei pracodawca użytkownik występuje w roli podmiotu, na rzecz którego taka praca nie może być wykonywana.

Skąd agencja ma wiedzieć, jakie prace objęte są zakazem w konkretnym zakładzie? Mając świadomość podwójnego charakteru regulacji, pracodawca użytkownik powinien przekazywać agencji informacje o obowiązującym u niego wewnętrznym wykazie prac szczególnie niebezpiecznych, aby proces skierowania pracownika tymczasowego był w pełni prawidłowy.



Jeśli jednak pracodawca użytkownik, w ramach bieżącego zarządzania, dopuści pracownika tymczasowego do wykonywania pracy niebezpiecznej, to stosownie do art. 27a u.z.p.t. podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.

Celem nadrzędnym odpowiedzialności wykroczeniowej jest ustalenie i ukaranie podmiotu naruszającego przepisy. Warto jednak wyraźnie podkreślić, że wina może zostać przypisana w tym przypadku obu podmiotom: zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownikowi zgodnie z zakresem ich powinności. W takiej sytuacji ostatecznie odpowiadać będzie zarówno agencja pracy w związku z naruszeniem zasady prawidłowego skierowania, jak i pracodawca użytkownik z tytułu powierzenia tej pracy w ramach wykonywania władztwa kierowniczego.

Służba bhp a pracownicy tymczasowi

Szczegółowa problematyka funkcjonowania służby bhp uregulowana jest w rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej r.s.b.h.p.). Zgodnie z § 1 przywołanego rozporządzenia służbę tą stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne, a liczbę pracowników tych komórek ustala co do zasady pracodawca – uwzględniając stan zatrudnienia oraz warunki występujące w zakładzie pracy, towarzyszące im zagrożenia, jak również uciążliwości pracy. Zgodnie z art. 237¹¹ § 1 k.p. obowiązek utworzenia służby bhp obciąża pracodawcę, a jej liczebność determinowana jest stanem zatrudnienia oraz warunkami pracy. W konstrukcji pracy tymczasowej pracodawcą pozostaje agencja pracy tymczasowej, wobec czego, jak jednoznacznie wskazał Główny Inspektor Pracy, pracowników tymczasowych nie wlicza się do stanu zatrudnienia pracodawcy użytkownika dla potrzeb ustalenia liczebności jego służby bhp. W konsekwencji pracodawca użytkownik zatrudniający np. 590 pracowników własnych i korzystający z pracy 650 pracowników tymczasowych nie ma obowiązku zatrudniania dwóch pracowników służby bhp w pełnym wymiarze czasu pracy, wystarczające pozostaje ukształtowanie służby proporcjonalne do własnego stanu zatrudnienia (art. 237¹¹ § 1 k.p. w zw. z § 1 ust. 4 r.s.b.h.p.).

Pracodawca użytkownik ma jednak obowiązki w zakresie działania służb prewencyjnych, w tym ma obowiązek:

- ❖ wyznaczyć osobę sprawującą nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników świadczących pracę na jego terenie, w tym pracowników tymczasowych;
- ❖ informować agencję pracy tymczasowej oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych prac.

Ponadto zgodnie z art. 9 ust. 2a ustawy pracodawca użytkownik w ramach własnych obowiązków bhp dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bhp, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

Należy jednak zauważyć, że na podstawie art. 9 ust. 3 pkt 2 u.z.p.t. przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków dotyczących bhp **innych niż określone w art. 9 ust. 2a u.z.p.t.**

W ramach powyższego uzgodnienia działająca u pracodawcy użytkownika **służba bhp może swoją właściwością obejmować zarówno zatrudnionych u niego pracowników, jak i pracowników tymczasowych.**

Jednak jak wspomniano wyżej, przeniesienie kompetencji służby bhp użytkownika także na pracowników tymczasowych wymaga wyraźnego uzgodnienia w trybie art. 9 ust. 3 pkt 2 u.z.p.t. To zaś dalej oznacza, że po przeniesieniu owych kompetencji pracodawca użytkownik, ustalając liczbę pracowników służby bhp, którzy powinni być zatrudnieni w zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, uwzględni w limicie 600 pracowników nie tylko pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę, lecz także pracowników tymczasowych.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Czas dojazdu do pracy a czas pracy – wyrok TSUE

Czy każda podróż pracownika związana z wykonywaniem obowiązków zawodowych jest czasem pracy? Nie. O kwalifikacji danego przejazdu decydują przede wszystkim jego charakter, sposób organizacji pracy oraz to, czy w czasie podróży pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Kwestia ta była przedmiotem wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z 9 października 2025 r. w sprawie C-110/24 (STAS-IV przeciwko VAERSA). Trybunał uznał, że przejazd z wyznaczonego przez pracodawcę miejsca zbiórki do miejsca wykonywania pracy i z powrotem może stanowić czas pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Stan faktyczny

Sprawa dotyczyła pracowników zajmujących się ochroną różnorodności biologicznej, którzy wykonywali obowiązki w różnych mikrorezerwatach przyrodniczych. Pracowali w kilkuosobowych brygadach, z których każda miała przypisaną bazę. Pracownicy samodzielnie dojeżdżali z domu do bazy, gdzie musieli stawić się o godz. 8.00. Następnie pracodawca zapewniał samochód oraz sprzęt potrzebny do pracy. Cała brygada, kierowana przez jednego z pracowników, jechała nim do miejsca wskazanego przez pracodawcę. Po zakończeniu pracy o godz. 15.00 pracownicy wracali samochodem pracodawcy do bazy, a dopiero stamtąd każdy z nich udawał się do domu własnym środkiem transportu. Pracodawca zaliczał do czasu pracy przejazd z bazy do miejsca wykonywania obowiązków, ale nie uwzględniał czasu powrotu do bazy. Spór dotyczył więc tego, czy również ten powrót powinien zostać uznany za czas pracy.

Nie każdy dojazd podlega wliczeniu do czasu pracy

TSUE nie uznał za czas pracy całej podróży pracowników. Zarówno przejazd z domu do bazy, jak i powrót z bazy do domu odbywały się samodzielnie i nie stanowiły czasu pracy. Inaczej oceniono przejazdy pomiędzy bazą a miejscem wykonywania zadań. Były one organizowane przez pracodawcę, odbywały się jego pojazdem i stanowiły element realizacji powierzonych pracownikom obowiązków. Samo zapewnienie przez pracodawcę transportu nie oznacza jednak automatycznie, że przejazd jest czasem pracy. Jeżeli pracownik może dobrowolnie skorzystać z transportu lub dotrzeć do miejsca pracy we własnym zakresie, taki



przejazd co do zasady pozostaje zwykłym dojazdem do pracy. W analizowanej sprawie pracownicy mieli natomiast obowiązek stawić się o określonej godzinie w wyznaczonej bazie, a następnie korzystać z organizowanego przez pracodawcę transportu.

Jak wyrok TSUE ma się do polskich przepisów?

Stanowisko TSUE jest zasadniczo zgodne z polską konstrukcją czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Co do zasady zwykły dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy nie jest więc czasem pracy. W swej linii orzeczniczej Sąd Najwyższy wskazał, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym miejscu. Zasada ta znajduje zastosowanie również do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy. Inaczej należy ocenić przejazdy pomiędzy różnymi miejscami wykonywania pracy, jeżeli są one elementem realizacji obowiązków pracowniczych.

Podróż służbowa to odrębna sytuacja

Osobno należy traktować sytuację, w której pracownik ma stałe miejsce pracy, a pracodawca wyjątkowo poleca mu wyjazd poza to miejsce, np. w celu spotkania z klientem. Taki wyjazd może stanowić podróż służbową. Sam przejazd poza normalnymi godzinami pracy co do zasady nie jest wówczas czasem pracy, jeżeli pracownik nie wykonuje w tym czasie pracy. Jeżeli jednak podróż przypada na godziny pracy pracownika, czas przejazdu podlega wliczeniu do czasu pracy na zasadach ogólnych, nawet gdy pracownik w tym czasie jedynie podróżuje, np. pociągiem.

Podsumowanie

Wyrok TSUE w sprawie C-110/24 nie oznacza, że każdy dojazd pracownika należy automatycznie wliczać do czasu pracy. Potwierdza natomiast, że decydujące znaczenie ma organizacja pracy oraz związek przejazdu z wykonywaniem obowiązków. Zwykły dojazd z domu do stałego miejsca pracy pozostaje co do zasady poza czasem pracy. Inaczej może być w przypadku przejazdu organizowanego przez pracodawcę pomiędzy miejscem zbiórki a miejscem wykonywania zadań, jeżeli pracownik pozostaje w tym czasie w dyspozycji pracodawcy. Dla pracodawców oznacza to konieczność każdorazowej oceny, czy dany przejazd jest jedynie drogą do pracy, czy też stanowi element organizacji i realizacji powierzonych obowiązków.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszcuk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Dominika Czastka

radca prawny
dominika.czastka@gww.pl

Aleksandra Witek

aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl