

Kadry i Płace w jednostkach samorządowych

AKTUALNOŚCI • ODPOWIEDZI NA PYTANIA • ORZECZNICTWO

Miesięczny
dodatek dla
jednostek
samorządowych

Imprezy kulturalno-oświatowe dla pracowników i ich dzieci

Wiosna i lato to okres, w którym firmy wydają najwięcej środków z ZFŚS na finansowanie lub dofinansowanie różnego rodzaju imprez, wyjazdów, wypoczynku dla swoich pracowników i ich rodzin. Jak poprawnie wydatkować fundusz socjalny, jak bezbłędnie rozliczyć koszty – to problemy wielu specjalistów ds. płac.

Jedno z często zadawanych przez służby finansowe firm pytań dotyczy możliwości sfinansowania z funduszu socjalnego wyjazdu integracyjnego pracowników. Przez pewien czas istniały wątpliwości, czy środki ZFŚS mogą być źródłem tego typu wydatku. Wynikało to z faktu, że dofinansowanie z ZFŚS powinno spełniać zasady dofinansowania do działalności socjalnej. W praktyce odbywa się to w ten sposób, że dofinansowanie z ZFŚS powinno być dostosowane do indywidualnej sytuacji finansowej konkretnego pracownika. A nakłady finansowe na zorganizowanie wyjazdu integracyjnego w praktyce prowadzą się do pokrycia przez pracodawcę identycznych dla każdego pracownika kosztów w sposób zryczałtowany. Nie indywidualizuje więc poziomu dofinansowania.

Kluczem do prawidłowego określenia, czy można sfinansować wydatki na wyjazd integracyjny ze środków ZFŚS, jest definicja działalności socjalnej w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111), zwanej ustawą o ZFŚS. Są to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał takie prawo w regulaminie, określonym w art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS. Przywołany przepis stanowi, że zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie.

Zgodnie z § 2 pkt 19 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.), zwanego rozporządzeniem składkowym, do podstawy wymiaru składek nie są wliczane świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS. A zatem wszystkie świadczenia sfinansowane ze środków funduszu socjalnego będą wolne od składek.

Jak opodatkować świadczenia socjalne

Przepisy podatkowe przewidują wiele zwolnień przedmiotowych, którymi zostały objęte świadczenia pracownicze. Jednym z najpopularniejszych zwolnień została objęta wartość otrzymanych przez pracownika – w związku z finan-

sowaniem działalności socjalnej – świadczeń rzeczowych oraz pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych, ale łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty **380 zł**.

Rzeczowymi świadczeniami, które korzystają z tego zwolnienia, **nie mogą** być jednak **bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi** zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. 2012 r. poz. 361 ze zm.), zwanej upod.

Zwolnieniem zostały więc objęte dokonywane na rzecz pracowników (a nie np. zleceniobiorców lub innych współpracowników) świadczenia rzeczowe (poza wyłączonymi) lub pieniężne, jeśli zostały w całości sfinansowane z ZFŚS.

W praktyce może pojawić się problem, jak należy rozumieć termin „sfinansowane w całości z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych”. Sformułowanie to oznacza, że – dla możliwości skorzystania ze zwolnienia od podatku – pracodawca bądź związki zawodowe są ze swej strony zobligowane do finansowania lub współfinansowania świadczeń na rzecz pracownika wyłącznie z tych wymienionych funduszy. Jak twierdzi jeden z organów podatkowych:

Przepis (art. 21 ust. 1 pkt 67 updof) zatem określa źródło finansowania świadczeń rzeczowych, uznając, że dla zastosowania zwolnienia od podatku koniecznym jest, aby pracodawca nie sfinansował tych świadczeń z innych źródeł niż zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Ustawodawca nie odnosi się natomiast do wielkości udziału w finansowaniu świadczeń rzeczowych, tj. możliwe jest pokrycie przez zakład pracy 100% wartości świadczeń bądź częściowe jego sfinansowanie z wymienionych w przepisie źródeł (interpretacja indywidualna wydana przez dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy 3 września 2010 r., sygn. ITPB2/415-555/10/IB). W odniesieniu do organizowanych im-
prez integracyjnych sfinansowanych

w całości ze środków ZFŚS pojawia się pytanie, czy tego typu świadczenie może zostać objęte wspomnianym zwolnieniem od podatku. Zwykle uznawano, że należy je opodatkować, jednak w interpretacjach podatkowych odnajdziemy także przeciwnie stanowisko. Jeden z organów podatkowych stwierdził bowiem: (...) **wartość imprezy integracyjnej, którą pracodawca finansuje w całości z ZFŚS, należy opodatkować jako przychód ze stosunku pracy proporcjonalnie na wszystkich pracowników biorących udział w tej imprezie, w części przekraczającej kwotę zwolnioną na świadczenia rzeczowe i pieniężne, czyli 380 złotych** (interpretacja indywidualna wydana przez dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 29 lipca 2011 r., sygn. IPTPB2/415-158/11-2/ASZ).

Warto zwrócić uwagę, że organy podatkowe uznają także, że wycieczka sfinansowana ze środków ZFŚS do wysokości limitu 380 zł może korzystać ze zwolnienia od podatku jako forma świadczenia pieniężnego. Jak czytamy w innej interpretacji podatkowej: (...) **wartość otrzymanych przez pracowników świadczeń z tytułu uczestnictwa w wycieczce, w części sfinansowanej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, będzie stanowić dla pracownika przychód. Jednakże na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 [updof] przychód ten będzie podlegał zwolnieniu podatkowemu do kwoty 380 zł w skali roku podatkowego** (interpretacja indywidualna wydana przez dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach 10 sierpnia 2011 r., sygn. IBPBII/1/415-515/11/HK).

Kiedy powstaje przychód u pracownika?

Przychodem do opodatkowania, także z tytułu umowy o pracę lub innej umowy, są nie tylko otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne, ale także wartość **otrzymanych** świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 updof).

Kwestia opodatkowania różnego rodzaju nieodpłatnych świadczeń pracowników przez długi czas budziła sporo kontrowersji. Stanowisko w tej sprawie nie było jednolite. Przełomowy okazał się bardzo ważny wyrok Trybunału Konstytucyjnego (TK) z 8 lipca 2014 r., sygn. akt K 7/13 (Dz.U. z 2014 r. poz. 947). TK ustalił, jakie kryteria kwalifikują nieodpłatne świadczenie do przychodu pracownika ze stosunku pracy.

Nieodpłatne świadczenie stanowi przychód ze stosunku pracy przede wszystkim w przypadku, gdy po stronie pracownika wystąpi przysporzenie, czy to w postaci nabycia wymiernej korzyści majątkowej, czy to w postaci również wymiernej zaoszczędzenia wydatku.

Odwołując się do wyroku TK, jeden z organów podatkowych odniósł się do imprez integracyjnych. W wydanej interpretacji stwierdził, że organizowanie imprezy integracyjnej dla pracowników nie jest koniecznością

Wyrok	Stanowisko sądu
Wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 579/00	Sprawa dotyczyła zwrotu do zakładowego funduszu socjalnego kwoty 121.793 zł. Pieniądze te zostały wydatkowane przez pracodawcę na zorganizowanie festynu integracyjnego dla pracowników. SN uznał, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. (...) fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, a jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.
Wyrok WSA w Warszawie z 13 lutego 2007 r., sygn. akt II SA/Wa 4283/06	Sąd ocenił spór między podatnikiem a organami podatkowymi o to, jakie jest źródło wydatków na zorganizowanie spotkania integracyjnego. Sąd uznał, że wydatki te nie mogły być sfinansowane ze środków ZFŚS ze względu na sposób finansowania, a mianowicie według zasady wszystkim po równo, czyli każdy może w danym spotkaniu wziąć udział. A zatem skoro wydatki te nie mogły być sfinansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, należy rozpoznać kwestię możliwości sfinansowania świadczeń na rzecz pracowników ze środków obrotowych, a następnie określić skutki podatkowe takiego wydatku po stronie pracodawcy.
Wyrok SN z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08	Sąd Najwyższy stwierdził, że organizowanie imprez firmowych może być działalnością socjalną, finansowaną z ZFŚS. Sąd Najwyższy zakwalifikował organizowanie przez pracodawcę imprez integracyjnych dla pracowników za działalność socjalną, jako rodzaj działalności rekreacyjnej lub działalności na rzecz różnych form wypoczynku. Można więc zorganizować np. wyjazd integracyjny dla pracowników, finansując go ze środków ZFŚS bez konieczności różnicowania wartości dofinansowania do kosztów wyjazdu dla poszczególnych pracowników w zależności od ich sytuacji materialnej.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1 października 2013 r., III AUa 1312/12	Sąd Apelacyjny w pełni zaakceptował pogląd Sądu Najwyższego wskazany powyżej, który zezwala pracodawcom na finansowanie z funduszu wycieczek, pikników, festynów, imprez sportowo-kulturalnych i innych podobnych form działalności socjalnej.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 25 września 2013 r., III AUa 289/13	Sąd Apelacyjny uznał, że regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 3 lipca 2013 r., III AUa 448/13	Sąd Apelacyjny uznał, że regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych. Trudno bowiem przyjąć, że korzystanie z takich form działalności socjalnej jak spotkania integracyjne miałyby być uzależnione od tzw. kryterium socjalnego, czyli od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Zaprzeczaloby to istocie tej sytuacji. Gdyby jednak w ramach tej usługi przewidziano na rzecz uczestników dodatkowo ulgowe świadczenia (usługi), to powinny one zostać uzależnione od kryterium socjalnego.

wynikającą z przepisów prawa. Impreza integracyjna jest spotkaniem, w którym uczestnictwo nie jest obowiązkiem, w przeciwieństwie do obowiązku świadczenia pracy, która jest ukierunkowana, co do zasady, na zwiększenie przychodów pracodawcy. Organ podatkowy zwrócił też uwagę, że są świadczenia gwarantujące higieniczne i bezpieczne warunki pracy i służą jej organizacji (umożliwiają prawidłowe wykonywanie pracy), których spełnienie leży przede wszystkim w interesie pracodawcy w celu odpowiedniego zorganizowania własnej działalności gospodarczej, która musi być nastawiona ze swej istoty na osiągnięcie przychodów. **W takim przypadku pracownik korzysta z tych świadczeń (w ramach wykonywania przypisa-**

nej pracy), jednak dla niego jest to korzyść niewychodząca na zewnątrz stosunku pracy i nie stanowi dochodu, będącego przedmiotem opodatkowania. Dlatego, zdaniem organu: (...) zorganizowanie przez Wnioskodawcę imprezy integracyjnej (firmowej) dla wszystkich pracowników nie będzie generować po stronie pracowników powstania przychodu [ze stosunku pracy, tj. z art. 12 ust. 1 updof]. W przypadku organizowania imprez integracyjnych, na które zostaną zaproszeni wszyscy pracownicy, nie można mówić o przychodzie ze świadczenia nieodpłatnego. Impreza integracyjna organizowana przez pracodawcę nie spełnia kryterium wystąpienia po stronie pracownika przysporzenia majątkowego (korzyści). Skoro impreza integracyjna

będzie miała charakter ogólnodostępny dla wszystkich pracowników i udział w imprezie jest dobrowolny, po stronie pracowników nie pojawi się korzyść w postaci zaoszczędzenia wydatku. Nie sposób bowiem zakładać, że gdyby nie impreza organizowana przez pracodawcę, pracownik wydałby pieniądze na uczestnictwo w takim przedsięwzięciu. Udział w imprezie organizowanej przez pracodawcę nie oznacza uzyskania przychodu przez pracownika także z tego powodu, że brak jest podstaw, by świadczenie adresowane do wszystkich pracowników – przypisać indywidualnym uczestnikom, jako ich wymierną korzyść (interpretacja indywidualna wydana przez dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 15 grudnia 2014 r., sygn. IBPBII/1/415-801/14/MK).

Sfinansowanie dojazdu na imprezę kulturalną ze środków ZFŚS

Pytanie: Urząd chciałby zorganizować swoim pracownikom wyjazd do centrum kultury na spektakl oraz powiązać to zdarzenie z działalnością kulturalno-oświatową w ramach ZFŚS. Obowiązujący w zakładzie regulamin przewiduje dofinansowanie do biletów wstępu w wysokości uzależnionej od dochodu na członka rodziny. Ponieważ koszt biletu nie jest duży, chcielibyśmy sfinansować pracownikom koszt transportu. Jak prawidłowo rozliczyć koszty tej imprezy?

Odpowiedź: Jeżeli pracodawca zdecyduje się na sfinansowanie oprócz samego biletu także transportu na imprezę, to powinien on potraktować świadczenie jako całość, tj. rozliczyć sumę wydatków na bilet i dojazd jako jedno świadczenie socjalne. Warunkiem jest, aby istniała możliwość finansowania takich dojazdów w regulaminie funduszu.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu socjalnego oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Jeżeli zatem regulamin przewiduje katalog otwarty świadczeń socjalnych, to wówczas dopuszczalne jest poszerzenie świadczenia socjalnego w postaci biletu o koszty transportu do instytucji kultury. Dofinansowanie ze środków funduszu socjalnego może bowiem obejmować wiele różnych usług re-

alizujących zbiorowe potrzeby zatrudnionych.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 25 września 2013 r. (sygn. akt: III AUa 278/13), działalność socjalna pracodawcy nie ogranicza się jedynie do udzielania ulgowych usług i świadczeń z ZFŚS. Może on bowiem również zaspokajać zbiorowe potrzeby zatrudnionych, organizując masowe imprezy (np. zorganizowane wycieczki, spotkania integracyjne, pikniki, „andrzejki” itp.). W takim wypadku dofinansowanie przejazdu powinno być traktowane jako jedno świadczenie wraz z biletami wstępu na imprezę kulturalną. Pracodawca może także zorganizować sam transport do miejsca odbywania się imprezy kulturalnej i ten sposób jest najmniej problematyczny do rozliczenia, gdyż

dotyczyłby wszystkich uczestników imprezy.

Należy przy tym pamiętać, że zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wolna od podatku dochodowego jest wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł. Tym samym wskazane dofinansowanie przejazdu na imprezę łącznie z kosztem biletów musi zmieścić się we wskazanej kwocie.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111),

art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.).

Michał Culepa

specjalista w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Wycieczki współfinansowane ze środków ZFŚS z wykluczeniem części załogi

Pytanie: W naszym zakładzie pracy organizowane są wycieczki, których koszt częściowo pokrywany jest z funduszu socjalnego. Czy pracodawca ma prawo do wyłączenia części pracowników z prawa do udziału w takim wyjeździe? Z wycieczek tych korzysta określona grupa pracowników, a dla niektórych są one niedostępne. Czy takie postępowanie pracodawcy jest właściwe?

Odpowiedź: Pracodawca ma prawo ograniczenia w praktyce korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez część osób uprawnionych, pod warunkiem że kryterium kwalifikującym jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zakłada, że wszyscy pracownicy są uprawnieni do korzystania z funduszu, jednak nie oznacza, że każdy pracownik (czy inny uprawniony) w każdej sytuacji będzie miał prawo do skorzystania ze wszystkich świadczeń lub usług finansowanych z ZFŚS. Przepisy nakładają bowiem na pracodawcę obowiązek uzależnienia przyznawania świadczeń

z funduszu od tzw. kryteriów socjalnych, czyli sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Takie uzależnienie oznacza, że osoby znajdujące się w gorszej sytuacji powinny mieć pierwszeństwo w dostępie do świadczeń z funduszu bądź powinny te świadczenia otrzymać w wyższej wysokości. W związku z tym może zdarzyć się sytuacja, że tylko część załogi będzie korzystała ze świadczeń

z funduszu – pod warunkiem że jako kryteria wyboru będą stosowane kryteria socjalne.

Ważne

Jeżeli wybór pracowników, korzystających z danego świadczenia lub usługi, będzie następował na podstawie o pozasocjalnych kryteriów (np. staż pracy, praca w określonym dziale, rodzaj umowy o pracę), takie postępowanie nie będzie prawidłowe. W niektórych sytuacjach może nawet zostać zakwalifikowane jako wykroczenie.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 8, art. 12a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111).

Anna Martusiewicz
specjalista w zakresie prawa pracy

Świadczenia z ZFŚS dla byłego pracownika administracji pobierającego świadczenie przedemerytalne

Pytanie: Pracownica szkolnej administracji w 2003 roku odeszła z pracy z przyczyn ekonomicznych na świadczenie przedemerytalne. W 2007 roku skończyła 55 lat, nabyła prawo do wcześniejszej emerytury i przechodzi na nią ze świadczenia przedemerytalnego. Czy taką osobę można traktować jako emeryta danej szkoły – chodzi głównie o prawo do świadczenia z funduszu socjalnego?

Odpowiedź: Pracownica ma prawo do korzystania z funduszu socjalnego tworzonego w szkole, jeśli pracodawca przyznał w regulaminie określającym zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z tego funduszu prawo korzystania z niego osobom, które odchodząc z pracy, nie nabyły statusu emeryta.

Uprawnionymi do korzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są z mocy ustawy:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny,
- inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie funduszu prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Emeryci i renciści mają prawo korzystać ze świadczeń i usług finansowanych z funduszu socjalnego pracodawcy, od którego odeszli na emeryturę lub rentę. Przez emerytów i rencistów należy

rozumieć osoby, które u danego pracodawcy faktycznie zakończyły działalność zarobkową, a następnie rozpoczęły pobieranie świadczeń emerytalnych lub rentowych z funduszu ubezpieczeń społecznych. W opisanym przypadku rozwiązanie stosunku pracy, skutkujące jedynie nabyciem prawa do świadczenia przedemerytalnego, uprawnia do korzystania z funduszu tylko wtedy, gdy osobom znajdującym się w takiej sytuacji przyznano takie prawo w regulaminie ZFŚS. Pracodawca ma bowiem pozostawioną swobodę co do określenia kręgu osób uprawnionych do korzystania z funduszu tak, aby uczynić zadość

zasadom współżycia społecznego i nie wykluczyć byłych pracowników z opieki socjalnej, jeżeli tego potrzebują, a nie są nią objęci z mocy ustawy.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111),

art. 53 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 191).

Julia Głazowska-Dmitruk
specjalista w zakresie prawa pracy

Kadry i Płace w jednostkach samorządowych

Kierownik grupy wydawniczej:

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Redaktor prowadzący: Krystyna Trojanowska

Druk: MDruk

Nakład: 1600 egz.

ISSN: 2391-646X

Obsługa Klienta: tel. 22 518 29 29, cok@wip.pl,

www.FabrykaWiedzy.com

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa, numer KRS 000098264, NIP 526-19-92-256, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy KRS. Kapitał zakładowy w wysokości 200.000 zł.

Materiały drukowane w publikacji wraz z innymi elementami subskrypcji chronione są prawem autorskim. Wykorzystanie tych materiałów wymaga zgody wydawcy. Zakaz ten nie dotyczy cytowania ze wskazaniem autora oraz źródła. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji lub w innych elementach subskrypcji informacji, wskazówek, przykładów itp. do konkretnych przypadków.

W następnym numerze dodatku: Uprawnienia urlopowe pracowników samorządowych