

# Świadczenie pracy na odległość. Prawa i obowiązki pracodawcy w dobie pracy zdalnej

Rynek usług cyfrowych, infrastruktura informatyczna, komunikatory internetowe oraz wprowadzone ograniczenia administracyjne w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 siłą rzeczy permanentnie oddziałują na sposób świadczenia pracy w XXI w. Klasyczne cechy stosunku pracy, wskazane w treści art. 22 § 1 Kodeksu pracy<sup>1</sup>, a zwłaszcza miejsce świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownicze ulegają daleko idącym przeobrażeniom, do których winni dostosować się zarówno pracodawcy, jak również pracownicy pozostający online do dyspozycji zakładu pracy. Ustawą dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19<sup>2</sup> doprecyzowano zasady świadczenia **pracy zdalnej**, która polega na wykonywaniu obowiązków pracowniczych, określonych w umowie o pracę lub w tzw. wykazie obowiązków, poza miejscem stałego wykonywania pracy, najczęściej w domu pracownika (tzw. *home office*).

## Zarządzenie wykonywania pracy na odległość – polecenie służbowe

Regulacja prawna pracy zdalnej została wprowadzona do polskiego porządku prawnego poza Kodeksem pracy, ustawą z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>3</sup> (tzw. pierwsza tarcza antykryzysowa). Zgodnie z nowymi przepisami, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii,

ogłoszonego z powodu COVID-19<sup>4</sup> oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Tak więc instrumentem prawnym wprowadzenia systemu pracy zdalnej dla konkretnego pracownika jest **polecenie służbowe**, do którego pracownik powinien się zastosować, gdyż wynika to z **zasady podległości pracowniczej**. Wypada przypomnieć, że pracownik jest obowiązany stosować się do tych poleceń przełożonych, które po pierwsze – dotyczą pracy, a po drugie – jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Co więcej, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, wówczas pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, a nawet oddalić się z miejsca zagrożenia. Tym bardziej więc, w okolicznościach epidemii, pracownik winien wykonać polecenie służbowe świadczenia pracy zdalnej, poza zakładem pracy, tak aby nie narażać siebie oraz innych pracowników na transmisję wirusa. Polecenie służbowe może być zakomunikowane pracownikowi w formie ustnej, ale ze względów dowodowych zawsze warto utrwalić je w formie pisemnej (polecenie służbowe na piśmie) lub chociażby w formie dokumentowej (polecenie służbowe doręczone pocztą elektroniczną lub w krótkiej wiadomości tekstowej SMS). W orzecznictwie sądów pracy czytamy, że bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) i to bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych<sup>5</sup>. Polecenie konkretnemu pracownikowi świadczenia pracy zdalnej w okolicznościach ogłoszonej epidemii należy **odróżnić**

<sup>1</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320.

<sup>2</sup> Dz.U. 2020 poz. 1086.

<sup>3</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 października 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2020 poz. 1842.

<sup>4</sup> Obecnie obowiązuje stan epidemii, ogłoszony rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, Dz.U. 2020 poz. 491.

<sup>5</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1997 r. I PKN 40/97.

**od telepracy,** którą wprowadzono do Kodeksu pracy ustawą z 24 sierpnia 2007 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>6</sup>. W odniesieniu do telepracownika stosuje się bowiem art. 676 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż warunki stosowania telepracy określa się w porozumieniu (nie wystarczy więc polecenie służbowe) zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, jeżeli zaś u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, wówczas warunki telepracy określa się w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zawsze też można wprowadzić wykonywanie pracy w formie telepracy na wniosek samego pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej, gdyż wówczas inicjatywa świadczenia pracy na odległość pochodzi od pracownika. Porównując więc regulacje prawne pracy zdalnej w czasie epidemii oraz telepracy, która z natury swej również stanowi formę regularnego wykonywania obowiązków służbowych spoza zakładu pracy, to stwierdzić należy, że w okolicznościach nadzwyczajnych (epidemia, pandemia) do wprowadzenia pracy na odległość wystarczy polecenie służbowe, zaś w okolicznościach typowych wymagany jest konsens obydwu stron stosunku pracy w postaci umowy, aneksu do umowy oraz regulacji wewnątrzzakładowej (regulamin telepracy).

### Praca zdalna nie dla każdego pracownika

Nowe przepisy regulujące pracę zdalną doprecyzowały, iż wykonywanie obowiązków pracowniczych na odległość może zostać polecane w sytuacji, w której pracownik ma umiejętności oraz możliwości techniczne, jak również warunki lokalowe do wykonywania pracy z domu i gdy pozwala na to rodzaj pracy. Oczywiście jest bowiem, że nie każda praca świadczona przez człowieka nadaje się do trybu pracy zdalnej, co bezpośrednio dotyczy np. tych pracowników, którzy pracują na co dzień przy linii produkcyjnej, czy też dozorują urządzenia lub maszyny w hali produkcyjnej lub magazynowej. Praca zdalna z natury swej winna być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się z pracodawcą na odległość<sup>7</sup>, w szczególności poprzez pocztę elektroniczną, komunikatory internetowe zapewniające transmisję obrazu i dźwięku lub wewnętrzne systemy zarządzania informacją – tzw. intranet pracowniczy.

<sup>6</sup> Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288. Nowelizacja Kodeksu pracy miała na celu wdrożenie do polskiego prawa pracy europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy z dnia 16 lipca 2002 r.

<sup>7</sup> Środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość to niewątpliwie środki komunikacji elektronicznej w rozumieniu ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (tekst jednolity ustawy opublikowano w Dz.U. 2020 poz. 344). Są to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, w szczególności poczta elektroniczna.

Niemniej jednak ustawodawca wyraźnie zastrzegł w przepisach, że do trybu pracy zdalnej nadaje się również „wykonywanie części wytwórczych lub usług materialnych”<sup>8</sup>, co może sugerować, że pracownik zdalny to nie tylko pracownik świadczący pracę intelektualną, ale i również pracownik fizyczny. Oznacza to, że na gruncie obowiązujących przepisów pracownik zdalny może wytwarzać poza zakładem pracy części składowe towarów, których produkcją zajmuje się jego pracodawca, np. w przemyśle odzieżowym. Wątpliwości budzi jednak praktyczne zastosowanie przepisów o pracy zdalnej na szeroką skalę, np. w odniesieniu do dużych zakładów odzieżowych, ponieważ pracownik nie powinien ponosić ryzyka oraz kosztów operacyjnych związanych z działalnością wytwórczą swego pracodawcy, takich jak np. transport surowców, ryzyko ich przypadkowego zniszczenia lub utraty, stałe koszty dostaw energii elektrycznej, ciepłej lub paliwa gazowego<sup>9</sup>.

### Infrastruktura stanowiska pracy oraz bezpieczeństwo informacji

Skoro pracownik zdalny ma świadczyć pracę z miejsca swego zamieszkania, to trzeba to miejsce (w praktyce wyodrębniona przestrzeń pracy lub pomieszczenie w zajmowanej przez pracownika nieruchomości mieszkalnej), wyposażać w niezbędną infrastrukturę stanowiska pracy. Z tego też względu uzupełniono prawą regulację pracy zdalnej o wyraźny przepis, zgodnie z którym wszelkie **narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca**. Jednocześnie zapewniono względną elastyczność w tym zakresie, gdyż zezwolono pracownikom zdalnym używać również narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę (np. korzystanie z prywatnego komputera pracownika w celu zalogowania się i uzyskania dostępu do oprogramowania pracodawcy), jednakże pod warunkiem zapewnienia ochrony informacji poufnych, tajemnic przedsiębiorstwa oraz zbiorów danych osobowych znajdujących się w posiadaniu pracodawcy. Niewątpliwie korzystanie z prywatnego sprzętu informatycznego do świadczenia pracy na odległość może być dla pracodawcy ryzykowne, zwłaszcza w odniesieniu do informacji poufnych zakładu pracy. Z tego też względu pracodawca powinien pouczyć pracownika, wraz z poleceniem mu świadczenia pracy zdalnej z domu, o prawnych konsekwencjach naruszenia przepisów o ochronie informacji poufnych pracodawcy. Stosownie bowiem do treści art. 266 § 1 Kodeksu karnego penalizowane jest zachowanie pracownika, który wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu (np. wskutek naruszenia klauzuli po-

<sup>8</sup> Zob. zdanie drugie ust. 3 art. 3 tzw. pierwszej tarczy antykrzysowej w brzmieniu obowiązującym od 24 czerwca 2020 r.

<sup>9</sup> Na te aspekty pracy zdalnej pracowników fizycznych zwracał uwagę związek zawodowy NSZZ Solidarność w swej opinii z dnia 27 maja 2020 roku.

ufności zawartej w umowie o pracę), ujawnia lub wykorzystuje informację, z którą zapoznał się w związku z pełnioną funkcją lub wykonywaną pracą. Takie zachowanie stanowi bowiem czyn zabroniony zagrożony karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. Tak więc wyposażenie pracownika zdalnego w narzędzia infrastruktury informatycznej, względnie zezwolenie pracownikowi na korzystanie z własnych narzędzi komunikacyjnych, winno mieć na względzie nie tylko kwestie natury techniczno-organizacyjnej, ale i również bezpieczeństwo informacji stanowiących własność pracodawcy.

### Kontrola pracownika świadczącego pracę w trybie zdalnym

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe<sup>10</sup> znajduje zastosowanie również do trybu pracy zdalnej, gdyż nie można odmiennie traktować pracowników zdalnych, którzy świadczą pracę na komputerze, w porównaniu z pracownikami stacjonarnymi wyposażonymi w komputery i monitory ekranowe znajdujące się w zakładzie pracy (zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji)<sup>11</sup>. Rozporządzenie to stanowi m.in., że bez wiedzy pracownika nie można dokonywać kontroli jakościowej i ilościowej jego pracy na komputerze oraz gwarantuje pracownikowi prawo do 5-minutowej przerwy po każdej godzinie pracy przy monitorze. Przepisy rozporządzenia wykonawczego winny jednak ustąpić przed przepisami ustaw, jakimi są Kodeks pracy oraz ustawy – tarce antykryzysowe uchwalone w czasie epidemii. I tak, art. 223 § 1 Kodeksu pracy zezwala pracodawcy na **monitoring poczty elektronicznej**, jeżeli tylko jest to niezbędne do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Kontrola służbowej poczty elektronicznej pracownika zdalnego będzie więc legalna, zwłaszcza że przepisy antykryzysowe **nakładają na pracownika obowiązek prowadzenia ewidencji wykonanych czynności**, w której należy zamieścić opis wykonanych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Oczywiście, wprowadzenie trybu pracy zdalnej na czas epidemii w żaden sposób nie uchyla obowiązków informacyjnych pracodawcy (należy z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem powiadomić pracownika o monitorowaniu poczty elektronicznej przychodzącej i wychodzącej)<sup>12</sup>, zaś sam me-

chanizm monitoringu poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika, jakim jest np. prawo do prywatności. Wskazana powyżej ewidencja czynności pracownika winna być sporządzona w formie oraz z częstotliwością określoną w poleceniu służbowym, na podstawie którego pracodawca zarządził, w odniesieniu do konkretnego pracownika, świadczenie pracy zdalnej. Wypada w tym miejscu przypomnieć, że czas pracy w rozumieniu Kodeksu pracy to **czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu**. W przypadku pracy zdalnej będzie to miejsce zamieszkania pracownika, gdyż w ramach tzw. biura domowego (*home office*) pracownik zdalny jest do dyspozycji zakładu pracy, mimo że fizycznie przebywa w swoim miejscu zamieszkania. W takiej sytuacji nadal obowiązują go **zasada pełnego i produktywnego wykorzystania czasu pracy**, wobec czego pracownik nie może korzystać np. z łączy internetowych do załatwiania swoich spraw prywatnych w godzinach pracy. Naruszenie przez pracownika powyższych zasad wykorzystania czasu pracy może prowadzić do jednostronnego rozwiązania stosunku pracy, w trybie wypowiedzenia umowy dokonane przez pracodawcę. Wypada w tym miejscu przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym wprost stwierdzono, że zażalenie pracownika w czasie pracy jest naruszeniem pracowniczego obowiązku jej wykonywania (art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 KP) i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.<sup>13</sup> Tak więc kontrola obecności pracownika zdalnego oraz jego produktywności w niczym nie ustępuje nadzorowi sprawowanemu w ramach stacjonarnej pracy.

**W RAZIE  
ODWOŁANIA  
STANU EPIDEMII,  
PRACOWNIK BĘDZIE  
MÓGŁ ŚWIADCZYĆ  
PRACĘ ZDALNĄ  
PRZEZ OKRES  
NASTĘPNYCH  
TRZECH MIESIĘCY.**

technicznej w świadczeniu pracy na odległość (np. wskutek awarii oprogramowania, aktualizacji systemu informatycznego, przerwy w dostawie energii elektrycznej) nie można mówić o winie pracownika i pociągąc go do odpowiedzialności porządkowej. Takie zdarzenia, które mogą mieć miejsce podczas świadczenia pracy w warunkach domowych, nie mogą być traktowane przez pracodawcę jako opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia. W razie jakichkolwiek trudności w świadczeniu pracy na odległość, pracownik zdalny winien niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę, kierując się kodeksowym obowiązkiem przestrzegania czasu pracy oraz dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i pkt 4 Kodeksu pracy), pracodawca zaś winien zapewnić ze swojej strony wsparcie techniczne (tzw. *help desk*).

### ochrona wizerunku pracownika zdalnego w Internecie

W przypadku pracowników zdalnych, którzy w ramach wykonywania pracy na odległość udostępniają swój wizerunek (np. pracownicy prowadzący szkolenia online, demonstrujący zastwo-

<sup>10</sup> Dz. U. 1998 nr 148 poz. 973.

<sup>11</sup> Zob. art. 113 Kodeksu pracy. Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

<sup>12</sup> Zob. art. 223 Kodeksu pracy w związku z § 7 art. 222 Kodeksu pracy.

<sup>13</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygnatura akt I PKN 421/98.

sowania produktu), należy zwrócić uwagę na przepisy ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>14</sup>, zwłaszcza gdy zapis obrazu z wizerunkiem pracownika jest następnie rozpowszechniany w mediach społecznościowych, specjalistycznych forach lub witrynach internetowych pracodawcy lub jego kontrahentów. Co do zasady, rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej, zatem pracodawca powinien dysponować zgodą pracownika zdalnego na publikowanie jego wizerunku, głosu, prezentacji w Internecie. W drodze wyjątku, zezwolenie nie jest wymagane, gdy dotyczy osoby powszechnie znanej (np. rzecznik prasowy spółki), jeżeli wizerunek utrwalono w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych lub zawodowych. Pracodawca nie jest również zobowiązany do uzyskiwania zgody na rozpowszechnianie wizerunku pracownika skierowanego do pracy zdalnej, jeżeli w okolicznościach konkretnego przypadku jego osoba stanowi jedynie szczegół łańcucha, jak np. publiczna wideokonferencja organizowana w ramach branżowych targów online. Zawsze warto jednak mieć sprecyzowane w aneksie do umowy o pracę kwestie prawnoautorskie oraz wizerunkowe w odniesieniu do osoby pracownika oraz stworzonych przez niego utworów w rozumieniu prawa autorskiego, niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z pracownikiem zdalnym czy stacjonarnym.

#### Powrót do świadczenia pracy w trybie stacjonarnym. Work-life balance

Powrót pracownika zdalnego do świadczenia pracy w zakładzie pracy jest zawsze możliwy, w zależności od rozwoju jego

<sup>14</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz. U. 2019 poz. 1231.

sytuacji osobistej, rodzinnej oraz potrzeb pracodawcy. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, ze wszystkimi stąd płynącymi konsekwencjami. Wówczas następuje niejako reaktywacja świadczenia pracy w trybie stacjonarnym, niemniej jednak przepisy nie wykluczają pracy tzw. hybrydowej, w ramach której część czasu pracy jest z góry przeznaczona na wykonywanie przez pracownika pracy z domu. W razie odwołania stanu epidemii, pracownik będzie mógł świadczyć pracę zdalną przez okres następujących trzech miesięcy. Po tym czasie pracodawca i pracownik winni indywidualnie wynegocjować sposób świadczenia pracy na przyszłość i dać temu wyraz w aneksie do umowy o pracę, ponieważ wydane uprzednio polecenie służbowe utraci swoją podstawę prawną. Z punktu widzenia zakładu pracy oraz samego pracownika istotne będzie znalezienie takiego rozwiązania, które umożliwi utrzymaniu równowagi między rozwojem zawodowym i zachowaniem w przedsiębiorstwie doświadczonego pracownika i jego życia prywatnym oraz rodzinnym. Praca z domu z pewnością przyczyni się do realizacji w praktyce zasady *work-life balance*, nie tylko w czasie epidemii, ale przede wszystkim po powrocie do normalności.



#### adv. Bogumił Sieczkowski

bogumil@sieczkowski-kancelaria.pl  
Autor jest adwokatem i prawnikiem europejskim (juriste européen FR, Université de Tours), od ponad dziesięciu lat prowadzi indywidualną praktykę adwokacką. Specjalizuje się w prawie prywatnym, międzynarodowym, obsługuje spółki prawa handlowego, w tym również w obszarze prawa pracy.

#### ZESPÓŁ redakcyjny:

p.o. redaktora naczelnego – Grzegorz Bednarski

współpraca: Katarzyna Przybytniak-Marzec

#### redaktorzy tematyczni:

dr hab. inż. Jan Wojskiński – maszyny

i urządzenia włókiennicze

dr inż. Bogusław Woźniak – przemysł

skórzany

dr hab. inż. Zdzisław Czapliski – surowce i

technologia włókiennicza

#### Rada Naukowa / Scientific Council:

doc. ing. Ladislav Burgert (Czechy)

dr ing. Michal Černý (Czechy)

dr hab. inż. Małgorzata Cieślak

prof. Jelka Geršak (Słowenia)

dr Oksana Kozar (Ukraina)

prof. dr hab. n.t. Izabella Krucińska

dr Robert Jakub Kubiak (USA)

prof. dr hab. n.t. Józef Masajtis

prof. Rimvydas Milašius (Litwa)

prof. Jiří Militký (Czechy)

dr Natalia Popovych (Ukraina)

#### DZIAŁ Skóra

Współpracują z nami: Instytut Przemysłu

Skózanego, Ogólnopolska Izba Branży

Skórzanej, Uniwersytet Technologiczno-

-Humanistyczny w Radomiu

#### Komitet Doradczy:

prof. Zbigniew Karbarz

prof. dr hab. inż. Jerzy Żuchowski

dr hab. Maria Pawłowa prof. UT-H

dr hab. Krzysztof Śmiechowski prof. UT-H

dr inż. Władysław Myjak

dr inż. Jan Piechna

dr inż. Tadeusz Sadowski prof. IPS

mgr inż. Leszek Flisek

mgr inż. Izabela Myjak

inż. Jerzy Brzozowski

#### WYDAWCA:

Wydawnictwo SIGAM-NOT Sp. z o.o

ul. Ratuszowa 11, 03-450 Warszawa

tel. 22 818 09 18

sekretariat@sigma-not.pl, www.sigma-not.pl

#### WYDAWNICTWO SIGMA-NOT

WERSJA PIERWOTNA PAPIEROWA

## PRENUMERATA 2021:

Cena jednego egzemplarza wynosi 52 zł

#### WARIANTY PRENUMERATY

Prenumerata papierowa 300 zł + koszty wysyłki 15 zł (brutto)

Prenumerata cyfrowa 300 zł (brutto)

Prenumerata Plus 450 zł (brutto) koszty wysyłki pokrywa wydawca

**Bonus:** Każdy czytelnik, który jeszcze w tym roku zamówi i opłaci prenumeratę PLUS na 2021 r. otrzyma dołączony do wersji cyfrowej i internetowego archiwum miesięcznika już w bieżącym roku – od miesiąca, w którym ją zapłacił.

#### Prenumeratę zamawiaj:

☎ 22 840 35 89

✉ prenumerata@sigma-not.pl

www.sigma-not.pl

🌐 www.zeglud.wlokiennicyz.pl

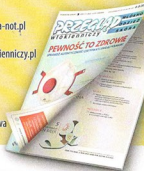
#### Zakład Kolportażu

tel.: 22 840 35 89;

faks: 22 891 13 74

e-mail: bok@sigma-not.pl

ul. Ko Wile 7, 00-716 Warszawa



#### ADRES REDAKCJI:

pl. Komuny Paryskiej 5a, 90-007 Łódź, skr. poczt. 211,

tel. 095 300 766

e-mail: pews@sig.pl

www.zeglud-wlokiennicyz.pl

#### Reklama:

Dział Reklamy i Marketingu:

tel./faks: 22 827 43 65

e-mail: reklama@sigma-not.pl

Za treść ogłoszeń redakcja nie odpowiada.

Redakcja zastrzega sobie prawo

do dokonywania skrótów w artykułach.

**Skład:** STUDIO DTP SIGAM-NOT Aleksandra Olszewska

**Druk:** Drukarnia SIGMA-NOT Sp. z o.o.

**Nakład:** do 2500 egz.