



DZIENNIK USTAW

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 października 2026 r.

Poz. 1318

POROZUMIENIE WYKONAWCZE

**między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki
do Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki
o wzmocnionej współpracy obronnej w sprawie zatrudniania lokalnych pracowników cywilnych,**

podpisane w Warszawie dnia 20 lutego 2025 r. oraz w Stuttgarcie dnia 3 kwietnia 2025 r.

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

podaje do powszechnej wiadomości:

Dnia 20 lutego 2025 roku w Warszawie oraz dnia 3 kwietnia 2025 roku w Stuttgarcie zostało podpisane Porozumienie wykonawcze między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki do Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o wzmocnionej współpracy obronnej w sprawie zatrudniania lokalnych pracowników cywilnych, w następującym brzmieniu:

**POROZUMIENIE WYKONAWCZE MIĘDZY
RZĄDEM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
A RZĄDEM STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI
DO UMOWY MIĘDZY
RZĄDEM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
A RZĄDEM STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI
O WZMOCNIONEJ WSPÓŁPRACY OBRONNEJ
W SPRAWIE
ZATRUDNIANIA LOKALNYCH PRACOWNIKÓW CYWILNYCH**

Rząd Rzeczypospolitej Polskiej („Rzeczpospolita Polska”) oraz Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki („Stany Zjednoczone”) („Strony”), działając na podstawie artykułu 36 ustęp 1 oraz w celu wykonania artykułu 35 Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o wzmocnionej współpracy obronnej, podpisanej w Warszawie dnia 15 sierpnia 2020 r. („Umowa”);

przypominając, że na podstawie artykułu 35 ustęp 7 Umowy ustanowiono Podkomitet do spraw Pracy w ramach Wspólnej Komisji;

uzgadniają, co następuje:

Artykuł 1

Podkomitet do spraw Pracy

1. Podkomitet do spraw Pracy może omawiać zagadnienia dotyczące spraw pracowniczych, w tym relacji w stosunkach pracy, a także bierze udział w rozstrzyganiu sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych dotyczących całego lokalnego personelu cywilnego w drodze interwencji według zasad określonych w niniejszym Porozumieniu wykonawczym.
2. Każdy ze Współprzewodniczących Wspólnej Komisji wyznacza Współprzewodniczącego Podkomitetu do spraw Pracy. Każdy Współprzewodniczący Podkomitetu do spraw Pracy może wyznaczyć dodatkowe osoby do udziału w pracach Podkomitetu do spraw Pracy. Każdy Współprzewodniczący Podkomitetu do spraw Pracy może wyznaczyć zastępcę do działania w jego/jej imieniu.
3. W terminie trzydziestu (30) dni kalendarzowych od dnia wejścia w życie niniejszego Porozumienia wykonawczego Strony informują się wzajemnie, za pośrednictwem Wspólnej Komisji, o danych kontaktowych Współprzewodniczących Podkomitetu do spraw Pracy i ich zastępców. Dane kontaktowe powinny obejmować przynajmniej adres do korespondencji, numer telefonu i adres poczty elektronicznej.
4. Strony informują się nawzajem na piśmie o wszelkich zmianach Współprzewodniczących Podkomitetu do spraw Pracy i ich zastępców. Powyższe zmiany nie stanowią zmiany treści niniejszego Porozumienia wykonawczego.

5. Każda ze Stron ponosi koszty swojego uczestnictwa w Podkomitecie do spraw Pracy.
6. Podkomitet do spraw Pracy zamierza odbywać posiedzenia raz do roku lub zgodnie ze wspólnymi ustaleniami. Podkomitet do spraw Pracy może odbywać posiedzenia osobiście lub obradować w inny wspólnie uzgodniony sposób.
7. W celu udokumentowania posiedzeń Podkomitetu do spraw Pracy sporządza się protokoły, obejmujące wszelkie zalecenia uzgodnione przez obu Współprzewodniczących.

Artykuł 2

Zaliczki podatkowe i składki z tytułu wynagrodzeń

1. Siły zbrojne USA oraz organizacje prowadzące wojskową działalność usługową opisaną w artykułach 24, 25 i 26 Umowy, o których mowa w artykule 35 ustęp 1 Umowy (zwane dalej łącznie „pracodawcą”), zobowiązane są szanować właściwe przepisy prawa polskiego w zakresie pobierania oraz opłacania składek i podatków.
2. Lokalny pracownik cywilny, w rozumieniu artykułu 2 Umowy, wykonujący pracę na podstawie pisemnej umowy o pracę podlega polskim przepisom i praktykom w zakresie podatków, ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia zdrowotnego i innych składek, jak przykładowo składki na rzecz Funduszu Pracy i Funduszu Solidarnościowego.
3. Pracodawca jest zobowiązany do opłacania wszystkich wymaganych podatków, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz należności z tytułu zatrudniania lokalnego pracownika cywilnego, a także dokonywania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
4. Pracodawca skoryguje wszelkie popełnione przez niego błędy dotyczące opłacanych podatków, składek lub wpłat po ich wykryciu oraz, w razie potrzeby, po ich uzasadnieniu przez właściwe polskie władze, bez konieczności ponoszenia z tego tytułu przez pracodawcę jakichkolwiek kar lub zapłaty odsetek za zwłokę.
5. Negocjacje zbiorowe dotyczące systemu wartościowania pracy, wynagrodzeń i świadczeń pieniężnych pozostają w wyłącznej gestii pracodawcy zgodnie z artykułem 35 ustęp 4 Umowy.

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

Negocjacje zbiorowe dotyczące warunków zatrudnienia lokalnych pracowników cywilnych są dozwolone w zakresie zgodnym z Umową oraz wymaganiami wojskowymi sił zbrojnych USA.

Artykuł 4

Procedury rozstrzygania sporów dotyczących zatrudnienia i grupowych skarg pracowniczych

1. Zgodnie z artykułem 35 ustęp 7 Umowy, zastosowanie mają następujące szczególne procedury rozstrzygania sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych poprzez interwencję Podkomitetu do spraw Pracy i Wspólnej Komisji:

- a. Właściwość Podkomitetu do spraw Pracy jest ograniczona do zajmowania się sporami dotyczącymi zatrudnienia i skargami pracowniczymi, w tym relacjami w stosunkach pracy, dotyczącymi całego lokalnego personelu cywilnego.
- b. Stosowane przez pracodawcę procedury poprzedzające interwencję Podkomitetu do spraw Pracy nie mogą trwać dłużej niż siedemdziesiąt pięć (75) dni kalendarzowych od dnia otrzymania skargi przez pracodawcę.
- c. W przypadku, gdy sprawy nie da się rozstrzygnąć w ramach procedur, o których mowa w literze b niniejszego ustępu, do Podkomitetu do spraw Pracy, za pośrednictwem pracodawcy, można złożyć wniosek zawierający informacje identyfikujące wnioskodawców oraz informacje o istocie sporu (zwany dalej „wnioskiem”) w terminie trzydziestu (30) dni kalendarzowych od dnia zakończenia procedur, o których mowa w literze b niniejszego ustępu wraz z prośbą do Podkomitetu do spraw Pracy o rozstrzygnięcie sprawy w drodze interwencji. Wniosek musi zawierać oświadczenie pracodawcy, że sprawy nie udało się rozwiązać zgodnie z procedurami, o których mowa w literze b niniejszego ustępu i że spełnione są wymogi określone w literze d niniejszego ustępu. Pracodawca przekazuje wniosek do Podkomitetu do spraw Pracy nie później niż piętnaście (15) dni kalendarzowych od dnia jego otrzymania.
- d. Wniosek powinien być opatrzony datą i złożony przez przedstawicieli (zwanych dalej „przedstawicielem grupy pracowników”):
 - i. związku zawodowego lub, w przypadku braku związku zawodowego,
 - ii. grupy składającej się z co najmniej pięciu procent (5%) lokalnych pracowników cywilnych zatrudnionych przez pracodawcę w przypadku, gdy liczba tych pracowników nie przekracza 500 osób albo dziesięciu procent (10%) lokalnych pracowników cywilnych zatrudnionych przez pracodawcę w przypadku, gdy liczba tych pracowników przekracza 500 osób.

W każdym przypadku wniosek musi identyfikować osoby lub podmioty działające jako przedstawiciel grupy pracowników przed Podkomitetem do spraw Pracy.

- e. Odrzucenie wniosku przez Podkomitet do spraw Pracy w przypadku niespełnienia wymogów niniejszego artykułu wymaga zastosowania formy pisemnej wraz z podaniem zwięzłego uzasadnienia nieprawidłowości.
- f. O ile Podkomitet do spraw Pracy posiada właściwość zgodnie z literą a niniejszego ustępu oraz spełnione zostały wymogi określone w literach c i d niniejszego ustępu, Podkomitet do spraw Pracy może podjąć następujące działania w terminie sześćdziesięciu (60) dni kalendarzowych od daty otrzymania wniosku:
 - i. na prośbę co najmniej jednego ze Współprzewodniczących, zwrócić się, w razie potrzeby, do pracodawcy lub przedstawiciela grupy pracowników o wyjaśnienia;
 - ii. zakończyć swoją interwencję niewiążącym, wspólnie ustalonym zaleceniem dla pracodawcy;
 - iii. zwrócić wniosek przedstawicielowi grupy pracowników za pośrednictwem pracodawcy, jeżeli Podkomitet do spraw Pracy nie jest

w stanie rozstrzygnąć sprawy. Pracodawca przekazuje wniosek przedstawicielowi grupy pracowników w terminie nieprzekraczającym pięciu (5) dni roboczych od dnia jego otrzymania. W tym przypadku, w terminie trzydziestu (30) dni kalendarzowych od dnia otrzymania od pracodawcy informacji, że Podkomitet do spraw Pracy nie jest w stanie rozstrzygnąć sprawy, przedstawiciel grupy pracowników może, za pośrednictwem pracodawcy, wystąpić z wnioskiem o interwencję do Wspólnej Komisji. Wspólna Komisja może zdecydować o podjęciu albo niepodjęciu interwencji.

- g. W przypadku niezakończenia interwencji przez Podkomitet do spraw Pracy w terminie sześćdziesięciu (60) dni kalendarzowych od daty otrzymania wniosku, wyjaśnienia są przekazywane do Współprzewodniczących Wspólnej Komisji w terminie trzydziestu (30) dni kalendarzowych.

2. Interwencja kończy się w momencie wystąpienia jednego z poniższych zdarzeń:

- a. Podkomitet do spraw Pracy wyda zalecenie zgodnie z ustępem 1 literą f punktem ii niniejszego artykułu;
- b. Wspólna Komisja podejmie decyzję na wniosek złożony zgodnie z ustępem 1 literą f punktem iii niniejszego artykułu; albo
- c. po upływie stu czterdziestu (140) dni kalendarzowych od daty otrzymania wniosku przez Podkomitet do spraw Pracy.

Artykuł 5

Postępowanie konsultacyjne w indywidualnych sprawach pracowniczych

1. Indywidualne skargi pracownicze lub zażalenia dotyczące działań administracyjnych i dyscyplinarnych, w tym dotyczące rozwiązania umów o pracę, nie zostaną rozpatrzone w ramach procedury opisanej w artykule 4 niniejszego Porozumienia wykonawczego. Takie skargi lub zażalenia zostaną rozpatrzone i rozstrzygnięte na najniższym właściwym szczeblu w ramach postępowania konsultacyjnego między pracownikiem a pracodawcą, w sposób, o którym mowa w artykule 35 ustęp 7 Umowy. Postępowanie konsultacyjne uznaje się za zakończone i wyczerpane po upływie siedemdziesięciu pięciu (75) dni kalendarzowych od dnia otrzymania przez pracodawcę skargi lub zażalenia.
2. Pracodawca poinformuje pracownika o istniejącej procedurze postępowania konsultacyjnego w terminie siedmiu (7) dni kalendarzowych od dnia zawarcia z pracownikiem umowy o pracę.
3. Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z lokalnymi pracownikami cywilnymi zatrudnionymi w Rzeczypospolitej Polskiej z powodów dyscyplinarnych, jakości pracy, bezpieczeństwa lub organizacyjnych. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy zostanie uznane przez właściwy sąd Rzeczypospolitej Polskiej za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, sąd, na wniosek pracodawcy, orzeka o odszkodowaniu zamiast o ponownym zatrudnieniu albo przywróceniu do pracy na dotychczasowych warunkach. Zasądzone w ten sposób odszkodowanie nie może przekraczać równowartości wynagrodzenia i dodatków za okres wypowiedzenia, nie więcej jednak niż za trzy (3) miesiące.

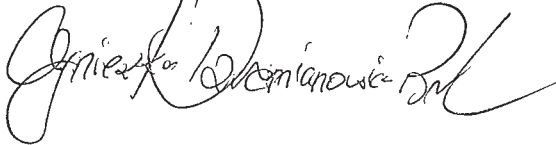
Artykuł 6**Postanowienia końcowe**

1. Niniejsze Porozumienie wykonawcze wchodzi w życie w dniu otrzymania późniejszej z pisemnych notyfikacji przekazanych w drodze dyplomatycznej, w ramach których Strony poinformują się wzajemnie o spełnieniu wszystkich wewnętrznych procedur niezbędnych do wejścia w życie niniejszego Porozumienia wykonawczego.
2. Z dniem wejścia w życie niniejsze Porozumienie wykonawcze zastępuje Porozumienie wykonawcze między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki do Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o statusie sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie Podkomitetu do spraw Pracy w ramach Wspólnej Komisji oraz procedur rozstrzygania sporów i skarg pracowniczych, podpisane w Warszawie dnia 27 kwietnia 2015 roku.
3. Niniejsze Porozumienie wykonawcze traci moc z dniem wygaśnięcia Umowy. Każda ze Stron może wypowiedzieć niniejsze Porozumienie wykonawcze w drodze pisemnej notyfikacji przekazanej w drodze dyplomatycznej na jeden (1) rok przed zamierzoną utratą mocy.
4. Niniejsze Porozumienie wykonawcze może być zmieniane w każdym czasie za pisemną zgodą Stron.

SPORZĄDZONO w dwóch egzemplarzach, w językach polskim i angielskim, przy czym obie wersje językowe są jednakowo autentyczne.

NA DOWÓD CZEGO niżej podpisani, będąc należycie upoważnieni, złożyli podpisy pod niniejszym Porozumieniem wykonawczym.

**Z UPOWAŻNIENIA RZĄDU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**



Data: 20.02.2025 r.

Miejscowość: WARSZAWA

**Z UPOWAŻNIENIA RZĄDU
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI**



Data: 03 APR 25

Miejscowość: STUTTGART

**IMPLEMENTING ARRANGEMENT BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF POLAND
AND THE GOVERNMENT OF THE UNITED STATES OF AMERICA
TO THE AGREEMENT BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF POLAND
AND THE GOVERNMENT OF THE UNITED STATES OF AMERICA
ON ENHANCED DEFENSE COOPERATION
CONCERNING
EMPLOYMENT OF LOCAL CIVILIAN EMPLOYEES**

The Government of the Republic of Poland (“Republic of Poland”) and the Government of the United States of America (“United States”) (the “Parties”), acting under Article 36, Paragraph 1, and in order to implement Article 35 of the Agreement between the Government of the Republic of Poland and the Government of the United States of America on Enhanced Defense Cooperation, signed at Warsaw on August 15, 2020 (“the Agreement”);

Recalling that a Labor Subcommittee within the framework of the Joint Commission has been established pursuant to Article 35, Paragraph 7, of the Agreement;

Agree as follows:

Article 1

Labor Subcommittee

1. The Labor Subcommittee may discuss issues relating to employment matters including labor-management relations and shall take part in the resolution of employment disputes and employee complaints affecting the entire local civilian employee workforce by way of intervention under rules specified herein.
2. Each Joint Commission Co-Chair shall appoint a Co-Chair of the Labor Subcommittee. Each Labor Subcommittee Co-Chair may appoint additional persons to participate in the work of the Labor Subcommittee. Each Labor Subcommittee Co-Chair may appoint an alternate to act on his/her behalf.
3. Within thirty (30) calendar days of this Implementing Arrangement entering into force, the Parties shall inform each other, through the Joint Commission, of the contact details of the Labor Subcommittee Co-Chairs and their alternates. The contact details shall consist of at least mailing address, telephone number, and e-mail address.
4. The Parties shall inform each other in writing of any changes to the Labor Subcommittee Co-Chairs and their alternates. Such changes do not constitute an amendment to this Implementing Arrangement.
5. Each Party shall bear the costs of its participation in the Labor Subcommittee.

6. The Labor Subcommittee intends to meet once a year, or as mutually determined. The Labor Subcommittee may meet in person, or arrange otherwise to meet as mutually determined.
7. Minutes, including any recommendations accepted by both Co-Chairs, shall be drawn up to document the substance of Labor Subcommittee meetings.

Article 2

Wages and Tax Contributions

1. U.S. forces and organizations conducting the military service activities described in Articles 24, 25, and 26 of the Agreement, as referred to in Article 35, Paragraph 1 of the Agreement (hereinafter referred to collectively as “the employer”), shall respect the relevant laws of Poland with regards to the collection and payment of contributions and taxes.
2. A local civilian employee, as defined in Article 2 of the Agreement, performing work under a written employment contract is subject to Polish regulations and practices related to taxes, social insurance, health insurance, and other contributions, such as the Labor Fund, and the Solidarity Fund.
3. The employer shall pay all required tax, social, and health contributions and payments due for the local civilian employee, as well as payments to the State Fund for Rehabilitation of Disabled Persons.
4. The employer shall correct any tax or other contribution or payment errors made by the employer following identification of the error and, if necessary, validation by the competent Polish authorities, without penalty or interest to the employer.
5. Collective bargaining over the job grading system, wages, and benefits shall remain at the sole discretion of the employer in accordance with Article 35, Paragraph 4 of the Agreement.

Article 3

Conditions of Employment

Collective bargaining over terms and conditions of employment of local civilian employees shall be permitted to the extent it is consistent with the Agreement and the military requirements of the U.S. forces.

Article 4

Procedures for the Resolution of Employment Disputes and Group Employee Complaints

1. In accordance with Article 35, Paragraph 7 of the Agreement, the following shall be the specific procedures for the resolution of employment disputes and employee complaints through Labor Subcommittee and Joint Commission intervention:
 - a. The Labor Subcommittee’s competence shall be limited to addressing employment disputes and employee complaints regarding employment matters, including labor-management relations, relating to the entire local civilian employee workforce.

- b. The employer's procedures prior to the intervention of the Labor Subcommittee shall take no longer than seventy-five (75) calendar days from the date of receipt of a complaint by the employer.
- c. In the event that the matter could not be resolved in accordance with the procedures addressed in Subparagraph b of this Paragraph, a petition describing the identity of the complainants and the nature of the matter ("the Petition") may be submitted within thirty (30) calendar days of conclusion of the procedures in Subparagraph b of this Paragraph to the Labor Subcommittee through the employer with a request for the Labor Subcommittee to resolve the matter through intervention. The Petition shall contain a certification from the employer that the matter could not be resolved in accordance with the procedures addressed in Subparagraph b of this Paragraph and meets the requirements of Subparagraph d of this Paragraph. The employer shall submit the Petition to the Labor Subcommittee not later than fifteen (15) calendar days from its receipt.
- d. The Petition must be dated and submitted by representatives (hereinafter referred to as "the employee group representative") of:
 - i. a trade union or, in the absence of a trade union,
 - ii. a group consisting of at least five percent (5%) of the employer's local civilian employee workforce when there are 500 or fewer employees in that workforce, or ten percent (10%) of the employer's local civilian employee workforce when there are more than 500 employees in that workforce.

In either case, the Petition must identify the persons or entities acting on the employee group representative's behalf with respect to the Labor Subcommittee.

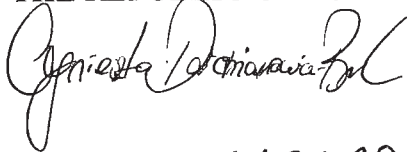
- e. Should the Labor Subcommittee reject a Petition because it fails to meet the requirements of this Article, the Labor Subcommittee shall do so in writing with a brief explanation of the defect.
- f. Provided the Labor Subcommittee has competence of the matter under Subparagraph a of this Paragraph and the requirements in Subparagraphs c and d of this Paragraph have been met, the Labor Subcommittee may take the following actions within sixty (60) calendar days from the date of receipt of the Petition:
 - i. upon request of at least one Co-Chair, seek input as needed from the employer and/or the employee group representative;
 - ii. conclude its intervention with a non-binding mutually determined recommendation to the employer;
 - iii. return the Petition to the employee group representative through the employer, if the Labor Subcommittee cannot determine a resolution. The employer shall forward the Petition to the employee group representative not later than five (5) working days from its receipt. In such a case, within thirty (30) calendar days of receipt of the information from the employer that the Labor Subcommittee cannot determine a resolution, the employee group representative may request through the employer that

2. Upon entry into force, this Implementing Arrangement shall supersede the Implementing Arrangement between the Government of the Republic of Poland and the Government of the United States of America to the Agreement between the Government of the Republic of Poland and the Government of the United States of America on the Status of the Armed Forces of the United States of America in the Territory of the Republic of Poland Concerning the Labor Subcommittee in the Framework of the Joint Commission and Procedures for the Resolution of Employment Disputes and Employee Complaints, done at Warsaw on April 27, 2015.
3. This Implementing Arrangement shall terminate on the date of termination of the Agreement. It may be terminated by either Party with one (1) year's advance written notification, through diplomatic channels, of its intent to do so.
4. This Arrangement may be amended at any time by written agreement of the Parties.

DONE in duplicate, in the Polish and English languages, both texts being equally authentic.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized, have signed this Arrangement.

**FOR THE GOVERNMENT OF
THE REPUBLIC OF POLAND:**



Date: FEBRUARY 20, 2025

Place: WARSAW

**FOR THE GOVERNMENT OF
THE UNITED STATES OF AMERICA:**



Date: 03 APR 25

Place: SUTHERLAND

Po zaznajomieniu się z powyższym Porozumieniem, w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej oświadczam, że:

- zostało ono uznane za słuszne zarówno w całości, jak i każde z postanowień w nim zawartych,
- jest przyjęte, ratyfikowane i potwierdzone,
- będzie niezmiennie zachowywane.

Na dowód czego wydany został Akt niniejszy, opatrzony pieczęcią Rzeczypospolitej Polskiej.

Dano w Warszawie, dnia 12 lutego 2026 roku.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: K. Nawrocki

L.S.

Prezes Rady Ministrów: D. Tusk