



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-177-25

Druk nr 1796
Warszawa, 3 października 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o ratyfikacji Porozumienia wykonawczego 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, podpisanego w Warszawie dnia 20 lutego 2025 r. oraz w Stuttgarcie dnia 3 kwietnia 2025 r..

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych zostali upoważnieni Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Minister Spraw Zagranicznych.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

**o ratyfikacji Porozumienia wykonawczego 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,
podpisanego w Warszawie dnia 20 lutego 2025 r. oraz w Stuttgarcie dnia 3 kwietnia
2025 r.**

Art. 1. Wyraża się zgodę na dokonanie przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikacji Porozumienia wykonawczego 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, podpisanego w Warszawie dnia 20 lutego 2025 r. oraz w Stuttgarcie dnia 3 kwietnia 2025 r.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

podaje do powszechnej wiadomości:

Dnia 20 lutego 2025 roku w Warszawie i 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:

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

PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KAROL NAWROCKI

PREZES RADY MINISTRÓW

DONALD TUSK

Uzasadnienie

1. Potrzeba i cel związania Rzeczypospolitej Polskiej Porozumieniem wykonawczym

Konieczność zawarcia Porozumienia wykonawczego wynika z treści art. 35 zatytułowanego „Praca” Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o wzmocnionej współpracy obronnej, podpisanej w Warszawie dnia 15 sierpnia 2020 r. (Dz. U. poz. 2153), zwanej dalej „Umową EDCA”. Od przyjęcia Porozumienia wykonawczego jest uzależniona możliwość zatrudniania lokalnych pracowników cywilnych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje prowadzące wojskową działalność usługową opisaną w art. 24, art. 25 i art. 26 Umowy EDCA (zwane dalej „organizacjami”), występujące w charakterze pracodawców.

Porozumienie wykonawcze zostało podpisane przez Stronę polską w dniu 20 lutego 2025 r. w Warszawie, a przez Stronę amerykańską w dniu 3 kwietnia 2025 r. w Stuttgarcie.

Na szczególną uwagę zasługuje art. 35 ust. 3 Umowy EDCA, zgodnie z którym wynagrodzenia lokalnych pracowników cywilnych są dodatkowo ustalane z uwzględnieniem wszelkich zobowiązań podatkowych pracowników, jak również składek i wpłat, w tym na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W Porozumieniu wykonawczym Strony lub ich przedstawiciele ustanowią uzgodnione wspólnie procedury w celu wykonania postanowień niniejszego ustępu, a lokalni pracownicy cywilni będą mogli być zatrudniani dopiero po zawarciu Porozumienia wykonawczego.

Zgodnie z art. 35 ust. 7 Umowy EDCA w ramach Wspólnej Komisji powołuje się Podkomitet do spraw Pracy. Sprawy związane z zatrudnieniem, w tym relacje w stosunkach pracy, mogą być dyskutowane w ramach Wspólnej Komisji i jej Podkomitetu do spraw Pracy. Szczególne procedury rozstrzygania sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych przez interwencję Podkomitetu do spraw Pracy i Wspólnej Komisji reguluje Porozumienie wykonawcze. Kwestie dotyczące Podkomitetu do spraw Pracy są obecnie uregulowane w Porozumieniu wykonawczym 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, podpisanym w Warszawie dnia 27 kwietnia 2015 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 346), zwanym dalej „Porozumieniem wykonawczym z 2015 r.”. Potrzebne są modyfikacje Porozumienia wykonawczego z 2015 r. w

celu dostosowania jego treści do Umowy EDCA, która zastąpiła Umowę między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o statusie sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podpisaną w Warszawie dnia 11 grudnia 2009 r. (Dz.U. z 2010 r. poz. 422), zwaną dalej „umową SOFA RPUSA”.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, iż art. 36 ust. 1 Umowy EDCA zawiera generalne upoważnienie dla Stron do zawierania porozumień wykonawczych w celu wykonywania jej postanowień, co dotyczy również zagadnień regulowanych w art. 35 „Praca”.

2. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Znaczna część regulacji dotyczących zasad funkcjonowania Podkomitetu do spraw Pracy w ramach Wspólnej Komisji oraz szczegółowych zasad udziału Podkomitetu do spraw Pracy w rozstrzyganiu sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych przez interwencję opiera się na dotychczas funkcjonujących rozwiązaniach zawartych w Porozumieniu wykonawczym z 2015 r. Zmiany dotyczą głównie wydłużenia terminu na zakończenie konsultacji w sporach na poziomie pracodawcy oraz wydłużenia czasu trwania interwencji Podkomitetu do spraw Pracy i Wspólnej Komisji. Zmiany te są uzasadnione m.in. wewnętrznymi przepisami Strony amerykańskiej w zakresie terminów dla tego typu procedur. Dodatkowo dodano przepis (art. 4 ust. 1 lit. f pkt. iii), zgodnie z którym, jeżeli Podkomitet do spraw Pracy nie jest w stanie rozstrzygnąć sprawy, przedstawiciel grupy pracowników, w terminie 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania od pracodawcy takiej informacji, będzie mógł, za pośrednictwem pracodawcy, wystąpić z wnioskiem o interwencję do Wspólnej Komisji. Wspólna Komisja będzie mogła zdecydować o podjęciu albo niepodjęciu interwencji w tej sprawie.

W Porozumieniu wykonawczym dodano postanowienie odzwierciedlające treść art. 34 ust. 8 umowy SOFA RP-USA, który nie został uwzględniony w nowej Umowie (EDCA). Na mocy tego przepisu (art. 5 ust. 3) siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje będą mogły rozwiązać stosunek pracy z lokalnymi pracownikami cywilnymi zatrudnionymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z powodów dyscyplinarnych, jakości pracy, bezpieczeństwa lub organizacyjnych. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zostanie uznane przez właściwy sąd polski za nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami mającymi zastosowanie do rozwiązywania umów o pracę, sąd ten, na wniosek pracodawcy, orzekać będzie o wypłacie odszkodowania zamiast o ponownym zatrudnieniu albo przywróceniu do pracy na

dotychczasowych warunkach. Tak zasądzone odszkodowanie nie będzie mogło przekraczać równowartości wynagrodzenia i uposażenia przysługującego danej osobie za okres wypowiedzenia, nieprzekraczający trzech miesięcy.

Siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje będą zobowiązane płacić zaliczki podatkowe, składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie wynikającym z zatrudniania lokalnych pracowników cywilnych. Nie będą jednak płacić odsetek z tytułu nieopłaconych w terminie należnych zaliczek podatkowych, składek lub wpłat ani ponosić kar w przypadku popełnienia błędów w ich przekazywaniu, do których naprawienia będą zobowiązane. Rozwiązanie, w ramach którego właściwe organy administracji będą wspierać (zamiast karać) Stronę amerykańską w prawidłowym wywiązywaniu się przez nią z obowiązków związanych z występowaniem

w roli pracodawcy uwzględniającego w swojej działalności polskie przepisy prawa pracy, służy budowaniu przez Rzeczpospolitą Polską – jako Państwa-Gospodarza – relacji sojuszniczych opartych na poszanowaniu prawa obowiązującego w Polsce przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje, a jednocześnie pozwala na właściwe zabezpieczenie interesów lokalnych pracowników cywilnych.

W Porozumieniu wykonawczym uregulowano również zakres rokowań zbiorowych, uwzględniając postanowienia Umowy EDCA. Warunki zatrudnienia lokalnych pracowników cywilnych będą mogły być kształtowane układami zbiorowymi i innymi porozumieniami zbiorowymi. Związanie się regulacjami zbiorowymi będzie zależało od swobody układowej Stron, a w przypadku pracodawcy dodatkowo od wymagań wojskowych sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki.

Dodatkowo, w kwestiach dotyczących rozstrzygania niektórych spraw indywidualnych, wydłużony został termin na konsultacje z pracodawcą z 45 dni do 75 dni.

Zgodnie z instrukcją negocjacyjną, w trakcie negocjacji wyjaśniono i potwierdzono rozumienie poszczególnych postanowień oraz doprecyzowano stosowne przepisy.

3. Przewidywane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe, polityczne i prawne związane z wejściem w życie Porozumienia wykonawczego

1) skutki prawne – wejście w życie Porozumienia wykonawczego umożliwi zatrudnianie lokalnych pracowników cywilnych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje. Wejście w życie Porozumienia wykonawczego

będzie skutkowało utratą mocy obowiązującej Porozumienia wykonawczego z 2015 r. i nie spowoduje konieczności przyjęcia dodatkowych aktów normatywnych;

2) skutki polityczne – realizując zobowiązania Stron wynikające z Umowy EDCA, Porozumienie wykonawcze będzie korzystnie wpisywać się w proces tworzenia ram formalnoprawnych dla polsko-amerykańskiej współpracy obronnej. Wejście w życie Porozumienia wykonawczego pozwoli stworzyć odpowiednie warunki dla trwałej obecności sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki, zarówno w obecnie planowanej skali, jak i w przypadku możliwego dalszego wzmocnienia zaangażowania wojskowego Stanów Zjednoczonych Ameryki w Polsce;

3) skutki gospodarcze – wejście w życie Porozumienia spowoduje, że siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje będą zobowiązane płacić zaliczki podatkowe, składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie wynikającym z zatrudniania lokalnych pracowników cywilnych;

4) skutki społeczne – lokalni pracownicy cywilni będą mieli zagwarantowaną odpowiednią ochronę w zakresie zabezpieczenia społecznego w takim samym zakresie jak inni pracownicy. Nie jest możliwe na chwilę obecną oszacowanie liczby osób, które będą objęte Porozumieniem wykonawczym. Strona amerykańska poinformowała, że liczba lokalnych pracowników cywilnych w Polsce będzie zależna od stopnia wdrożenia Umowy EDCA oraz wielkości misji;

5) skutki finansowe – wejście w życie Porozumienia wykonawczego nie powinno się zasadniczo wiązać z powstaniem dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa. Niemniej należy uwzględnić koszty organizacyjne udziału Strony polskiej w działalności Podkomitetu do spraw Pracy. Ewentualne koszty z tego tytułu będą pokrywane ze środków przyznanych właściwym ministrom w ramach ich budżetów.

Jedyny ubytek budżetowy w porównaniu z sytuacją innych pracodawców mógłby dotyczyć odsetek za zwłokę należnych od zobowiązanych objętych Porozumieniem wykonawczym. Porozumienie przewiduje odstąpienie od odsetek z tytułu nieopłaconych w terminie należnych zaliczek podatkowych, składek lub wpłat oraz innych kar w przypadku popełnienia błędów przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje, co spowoduje wykluczenie sytuacji, w których doszłoby do powstania obowiązku zapłaty odsetek za zwłokę. Jednocześnie, w celu zminimalizowania potencjalnych błędów w zakresie ww. należności, niezależnie od

niniejszego Porozumienia wykonawczego, jest planowane objęcie sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacji Programem Płatnika Strategicznego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz wsparciem przez zespół szybkiej współpracy w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Biurze Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ewentualne skutki finansowe wynikające z Porozumienia wykonawczego będą sfinansowane w ramach posiadanych limitów wydatków poszczególnych jednostek sektora finansów publicznych oraz nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.

4. Tryb związania Rzeczypospolitej Polskiej Porozumieniem wykonawczym

Biorąc pod uwagę postanowienia art. 89 ust. 1 pkt 2 i 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997 r., poz. 483, z późn. zm.), Porozumienie wykonawcze w sprawie zatrudniania pracowników cywilnych będzie miało rangę ratyfikowanej umowy międzynarodowej, a związanie Rzeczypospolitej Polskiej Porozumieniem wykonawczym powinno nastąpić w drodze ratyfikacji za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 2 i 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikacja umowy międzynarodowej wymaga zgody wyrażonej w ustawie, jeżeli umowa ta dotyczy wolności, praw lub obowiązków obywatelskich określonych w Konstytucji oraz spraw uregulowanych w ustawie lub w których Konstytucja wymaga ustawy.

Uzasadnieniem dla wyboru trybu złożonego związania się Porozumieniem wykonawczym (tzw. „dużej ratyfikacji”) jest fakt, iż regulowana w nim materia ściśle wiąże się z uprawnieniami pracowniczymi polskich pracowników cywilnych zatrudnianych przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje, które na gruncie prawa krajowego są określone w przepisach rangi ustawowej. Postanowienia Porozumienia wykonawczego dotyczą m.in. obowiązków sił zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacji jako pracodawcy w zakresie opłacania zaliczek podatkowych oraz ww. składek i wpłat z tytułu wynagrodzeń. Taka materia powinna zostać uregulowana w akcie prawnym powszechnie obowiązującym, co implikuje konieczność ratyfikowania niniejszego Porozumienia wykonawczego w drodze tzw. „dużej ratyfikacji”.

Związanie Rzeczypospolitej Polskiej Porozumieniem wykonawczym nastąpi zatem w trybie określonym w art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 127). Porozumienie wykonawcze zostanie zawarte na czas obowiązywania Umowy EDCA.

a) podmioty prawa krajowego, których dotyczy Porozumienie wykonawcze

Porozumienie wykonawcze będzie miało zastosowanie do lokalnych pracowników cywilnych, i ich przedstawicieli, zatrudnionych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki i organizacje.

Zgodnie z Porozumieniem wykonawczym lokalni pracownicy cywilni będą objęci polskimi przepisami i praktyką w zakresie podatków, ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia zdrowotnego i innych składek, jak przykładowo składki na rzecz Funduszu Pracy i Funduszu Solidarnościowego. Postanowienia Porozumienia wykonawczego będą miały znaczenie dla lokalnych pracowników cywilnych również w zakresie orzekania przez sądy RP o odszkodowaniu, zamiast o ponownym zatrudnieniu albo przywróceniu do pracy, oraz w zakresie postępowania konsultacyjnego w indywidualnych sprawach pracowniczych.

Postanowienia Porozumienia wykonawczego będą także miały znaczenie dla lokalnych pracowników cywilnych i ich przedstawicieli w zakresie rozstrzygania sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych przez interwencję Podkomitetu do spraw Pracy i Wspólnej Komisji.

Podmiotami zaangażowanymi w wykonywanie Porozumienia w zakresie dotyczącym realizacji obowiązków i uprawnień związanych z zatrudnieniem lokalnych pracowników cywilnych będą w szczególności: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (między innymi przez udział w rozstrzyganiu sporów dotyczących zatrudnienia i skarg pracowniczych dotyczących całego lokalnego personelu cywilnego w drodze interwencji Podkomitetu do spraw Pracy w ramach Wspólnej Komisji), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Narodowy Fundusz Zdrowia, Krajowa Administracja Skarbowa, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jak również właściwe sądy polskie.

b) sposób, w jaki Porozumienie wykonawcze dotyczy spraw uregulowanych w prawie wewnętrznym

Postanowienia projektu Porozumienia wykonawczego odnoszą się do spraw uregulowanych w następujących ustawach:

- ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440),
- ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.),

- ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913),
- ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 10 września 1999 r. - Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2025 r. poz. 633);
- ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 257, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620),
- ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1848).

c) środki prawne, jakie powinny zostać przyjęte w celu wykonania Porozumienia wykonawczego

Wejście w życie Porozumienia wykonawczego nie spowoduje konieczności dokonywania zmian w prawie krajowym.



**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;

uzgadniając, 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 rozwiązywania 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

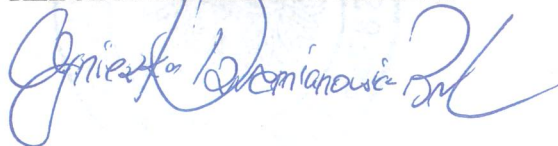
Postanowienia końcowe

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 pracowników, 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



Z UPOWAŻNIENIA RZĄDU
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI



Data: 20.02.2025 r.

Miejscowość: WARSZAWA

Data: 03 APR 25

Miejscowość: STUTTGART



Stwierdzam, że treść
fotokopii z oryginałem/odpisem

Warszawa dnia 30.05.2025r.

Juchniewicz

Juliusz Juchniewicz
Zastępca Dyrektora
DEPARTAMENT PRAWNO-TRAKTATOWY





**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

the Joint Commission intervene. The Joint Commission may determine whether or not to intervene.

- g. If the Labor Subcommittee does not complete its intervention within sixty (60) calendar days from the date of its receipt of the Petition, an explanation shall be submitted to the Co-Chairs of the Joint Commission within thirty (30) calendar days.

2. An intervention is complete upon the occurrence of one of the following:

- a. the Labor Subcommittee issuing a recommendation in accordance with Paragraph 1.f.ii. of this Article;
- b. Joint Commission action on a request made in accordance with Paragraph 1.f.iii. of this Article; or
- c. the passage of one hundred forty (140) calendar days from the date of receipt of the Petition by the Labor Subcommittee.

Article 5

Consultation Proceedings for Individual Employee Cases

1. Individual employee complaints or grievances regarding administrative and disciplinary actions, including terminations of employment contracts, shall not be addressed through the procedure described in Article 4 of this Implementing Arrangement. Such complaints or grievances shall be reviewed and resolved at the lowest competent level through consultative proceedings between the employee and the employer as referred to in Article 35, Paragraph 7 of the Agreement. The consultative proceedings shall be considered completed and exhausted after seventy-five (75) calendar days from the date of receipt of the complaint or grievance by the employer.
2. The employer shall inform an employee of these consultative proceedings within seven (7) calendar days of entering into an employment contract with the employee.
3. The employer may terminate the employment of local civilian employees in the Republic of Poland for disciplinary, performance, security, or organizational reasons. If the termination of employment contract is found by a competent court of the Republic of Poland to be unjustified or contrary to the provisions applicable to the termination of the employment contract, the court, upon the request of the employer, shall pass a decision on the payment of compensation in lieu of ordering reemployment or reinstatement. Compensation so ordered shall not exceed the equivalent of the salary and emoluments payable for the duration of the individual's notice period, not to exceed three (3) months.

Article 6

Final Provisions

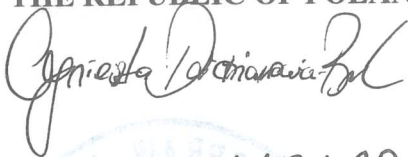
1. This Implementing Arrangement shall enter into force upon the date of receipt of the later of the written notifications, through diplomatic channels, whereby the Parties inform each other that all their internal procedures necessary to bring this Implementing Arrangement into force have been fulfilled.

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**

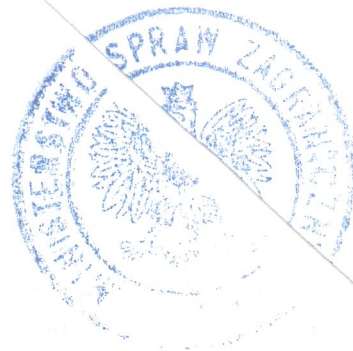
**FOR THE GOVERNMENT OF
THE UNITED STATES OF AMERICA:**



Date: **03 APR 25**

Place: **STUTTGART**

Juliusz Turowski
Zastępca Dyrektora
UMOWIENIA PRACOWNIKÓW AMERYKAŃSKICH



Stwierdzam zgodność
fotokopii z oryginałem/odpisem

Warszawa dnia 30.05.2025r.

Juliusz Juchniewicz

Juliusz Juchniewicz
Zastępca Dyrektora
DEPARTAMENT PRAWNO-TRAKTATOWY





Minister Spraw Zagranicznych

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
Dot.: DPP-II.761.1.4.2025

Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Opinia

o zgodności z prawem Unii Europejskiej Porozumienia wykonawczego 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, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem wniosku o ratyfikację umowy międzynarodowej pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Umowa nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem

z up. Ignacy Niemczycki
Sekretarz Stanu
/podpisano elektronicznym podpisem kwalifikowanym/