



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-177-25

Pan Szymon HOŁOWNIA
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

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

Do wiadomości:
wnioskodawca

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.

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;

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



Stwierdzam, że to jest
fotokopii z oryginałem/odpisem

Warszawa dnia 30.05.2025 r.

Juchniewicz

Juliusz Juchniewicz
Zastępca Dyrektora
DEPARTAMENT PRAWNO-TRAKTATOWY

