

Warszawa, dnia 18 października 2022 r.

**Sz. P. Marlena Małąg**  
**Minister Rodziny i Polityki Społecznej**

**Dotyczy: DRP-XI.0210.2.2022.LL**

Szanowna Pani Minister,

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej jest organizacją pozarządową, której statutowym celem jest podejmowanie działań na rzecz przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu. Dążąc do wprowadzania zmian systemowych w prawie i polityce społecznej, bierzemy udział w konferencjach, konsultacjach aktów prawnych, komentujemy przepisy prawa, sporządzamy ekspertyzy i opinie, prowadzimy badania i monitoringi. Zajmujemy się także działalnością edukacyjną i informacyjną.

Dziękujemy za zaproszenie nas do konsultacji społecznych projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. Poniżej przedstawiamy swoje uwagi do zaproponowanego kształtu nowych regulacji prawnych.

#### **Art. 3. ust. 1 pkt. 9 projektu ustawy**

Powołana regulacja prawna przewiduje możliwość zatrudnienia cudzoziemca posiadającego w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa m.in. w art. 186 ust. 1 pkt 3, 4, 7 lub 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Należy w tym miejscu zauważyć, że na mocy art. 17 pkt 11 lit a ustawy z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r., poz. 830) wprowadzono nową okoliczność stanowiącą podstawę do ubiegania się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy

---

w Polsce – przebywanie bezpośrednio przed złożeniem wniosku na podstawie wizej krajowej wydanej w celu humanitarnym oraz posiadania określonego w przepisach wykonawczych obywatelstwa (w chwili obecnej uprawnienie takie dotyczy obywateli Białorusi). Osoby posiadające omawiany rodzaj zezwolenia pobytowego, tj. przebywające na terytorium RP na podstawie art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach, uzyskały prawo do wykonywania pracy w Polsce bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę (art. 11 pkt 3 ustawy z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw).

W projekcie ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców nie uwzględniono w/w regulacji prawnych, co pozbawia możliwości zatrudnienia w Polsce cudzoziemców legitymujących się zezwoleniem pobytowym wydanym w oparciu o art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach.

**Należy zmodyfikować art. 3 ust. 1 pkt. 9 projektu ustawy poprzez dodanie do podstaw pobytowych uprawniających do zatrudnienia cudzoziemca art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach.**

#### **Art. 3 ust. 3 pkt. 2 projektu ustawy**

Zgodnie z powołaną regulacją prawną można zatrudnić cudzoziemca zgodnie z posiadany zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP m.in. na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W opinii Stowarzyszenia rozważenia wymaga wykreślenie wymogu posiadania uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce bezpośrednio przez złożeniem wniosku o pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE na terytorium RP. Należy zauważyć, że komentowane rozwiązanie, którego odpowiednik stanowi art. 87 ust. 1 pkt 12 lit b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, może pozbawiać możliwości legalnego wykonywania pracy w Polsce cudzoziemców, którzy po raz pierwszy ubiegają się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Należy zauważyć, że przewlekłość procedur administracyjnych w zakresie legalizacji pobytu może prowadzić do sytuacji, gdy mimo legalnego pobytu w Polsce w związku

z trwającą procedurą legalizacyjną, cudzoziemiec przez okres wielu miesięcy lub nawet lat pozbawiony jest prawa legalnego zarobkowania, gdyż w momencie składania wniosku pobytowego nie był uprawniony do wykonywania pracy, tj. nie posiadał zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Warto zauważyć, że wraz ze zmianą ustawy o cudzoziemcach, która miała miejsce w 2019 r., i wprowadzeniem odmowy wszczęcia postępowania m.in. o pobyt czasowy i pracę w sytuacji, gdy składając wniosek cudzoziemiec przebywał na wizie wydanej w celu turystycznym lub w celu odwiedzin (art. 116 ustawy o cudzoziemcach), wyeliminowane zostało ewentualne ryzyko nadużyć związanych z wykonywaniem pracy w trakcie postępowania legalizacyjnego przez osoby, które przyjechały do Polski w innym celu niż praca. Uważamy, że trwające prace nad projektem ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców stanowią doskonały moment, aby przeanalizować zasadność pozostawienia regulacji w dotychczasowym brzmieniu.

**Postulujemy, aby zrezygnować z wymogu posiadania uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie zezwolenia pobytowego. W opinii Stowarzyszenia wyeliminowanie tego wymogu nie stanowi zagrożenia dla polskiego rynku pracy, a wręcz przeciwnie – może doprowadzić do zwiększenia wpływów do budżetu państwa wynikających z należności publicznoprawnych związanych z legalnym powierzeniem wykonywania pracy.**

#### **Art. 8 ust 1 projektu ustawy**

Ustawa nie przewiduje we wskazanym artykule, w żaden sposób, możliwości przetworzenia wniosku złożonego drogą papierową, która to możliwość powinna zostać przewidziana chociażby na wypadek wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego. W założeniach projektu wprost stwierdza się, że jedynie niewielka liczba urzędników zostanie skierowana do pomocy pracodawcom, będącym osobami wykluczonymi cyfrowo, w składaniu wniosków o wydanie zezwolenia na pracę drogą elektroniczną. Powyższe może ograniczać faktyczną dostępność do wprowadzanej procedury na niektórych obszarach Polski oraz utrudniać ubieganie się o wydawanie zezwoleń na pracę. Niektóre podmioty zatrudniające cudzoziemców, szczególnie znajdujące się na obszarach wiejskich, nieposiadające stałego dostępu do sieci światłowodowej i oddalone od najbliższych urzędów o wiele kilometrów, mogą napotkać na poważne problemy formalne związane z procedurą legalizacji zatrudnienia cudzoziemców.

Należy zatem zagwarantować odpowiednią dostępność punktów, w których będzie można składać wnioski, adekwatną infrastrukturę oraz rozważyć wprowadzenie możliwości składania wniosków papierowych, w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

#### **Art. 19 pkt. 2 projektu ustawy**

Projekt ustawy przewiduje skrócenie okresu przerwy w pracy wykonywanej przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę, związanego z obowiązkiem powiadomienia właściwego wojewody, z 3 miesięcy do 30 dni.

W opinii Stowarzyszenia, obecnie funkcjonujące rozwiązanie prawne bardziej odpowiada specyfice zawodów, w których praca nie jest wykonywana w sposób ciągły. Najlepszym przykładem wydaje się być zawód nauczyciela, w tym nauczyciela języków obcych, zatrudnionego w oparciu o umowy cywilnoprawne, nie zaś w oparciu o przepisy Karty Nauczyciela, albo nauczycieli akademickich (także jeśli są zatrudnieni na umowy cywilnoprawne). Obecnie istniejący na gruncie art. 88 i pkt 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązek zawiadomienia o przerwie w wykonywaniu pracy przekraczającej okres 3 miesięcy odpowiada wspomnianej specyfice zawodu nauczyciela i pozwala na niewykonywanie pracy bez dodatkowych obowiązków informacyjnych w okresie wakacyjnym, kiedy to szkoły nie prowadzą zajęć. Podobnie wygląda sytuacja osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne, które z przyczyn zdrowotnych nie mogą świadczyć pracy przez okres dłuższy niż 30 dni.

Należy zauważyć, że zaprzestanie wykonywania pracy przez cudzoziemca prowadzi do uchylecia zezwolenia na pracę (art. 22 ust. 1 pkt 6 projektu ustawy). Jakkolwiek projekt przewiduje, że zezwolenia nie uchyla się, gdy wojewoda otrzymał powiadomienie zawierające informację o przyczynach przerwania pracy wraz z deklaracją, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem, to obowiązek zawiadomienia w terminie 30 dni generować będzie dodatkowe obciążenie dla organów administracji, które będą musiały weryfikować okoliczności wskazane w zawiadomieniu i dokonać ustaleń, czy ziszczyły się przesłanki z art. 22 ust. 3 projektu ustawy.

**Proponujemy utrzymanie dotychczasowego rozwiązania prawnego, tj. obowiązku powiadomienia o zaprzestaniu wykonywania pracy na okres przekraczający 3 miesiące.**

## Art. 25 ust. 1 projektu ustawy

Projekt ustawy stanowi, że umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa, jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3 projektu, a zatem warunki pozwalające na zatrudnienie cudzoziemca związane zasadniczo z posiadaną podstawą pobytową.

W opinii Stowarzyszenia, projektowane rozwiązanie jest niedopuszczalne w demokratycznym państwie prawa i stanowi nieuprawnioną ingerencję państwa w stosunki prawa cywilnego. Nie jest dopuszczalnym, aby organy władzy publicznej tak dalece ingerowały w istotę stosunków opartych na autonomii woli stron.

Należy wskazać, że istniejące obecnie przepisy w sposób odpowiedni i w pełni zabezpieczający interesy stron stosunku prawnego regulują kwestię utraty prawa do wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca. Zgodnie z art. 88g ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobowiązanie do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium RP wygasają, w przypadku gdy cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 87. Rozwiązanie to pozwala na zaprzestanie fizycznego wykonywania pracy w okresie, gdy – z różnych powodów – cudzoziemiec utracił uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce, a wolą stron jest kontynuowanie zatrudnienia.

W ocenie Stowarzyszenia, nawet gdyby przyjąć, że dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego w związku z utratą prawa do wykonywania pracy przez cudzoziemca, to wraz z podjęciem każdej dalszej czynności na rzecz dotychczasowego podmiotu zatrudnionego dochodzi do nawiązania nowego stosunku prawnego. Należy pamiętać, że mimo braku umowy w formie pisemnej, praca jest świadczona pod jakimś tytułem prawnym, na mocy ustnego porozumienia pomiędzy stronami. Jeżeli celem projektowanego rozwiązania jest zapobieżenie nielegalnemu wykonywaniu pracy po utracie uprawnienia do wykonywania pracy przez cudzoziemca, to nie spełnia ono, w naszej opinii, zakładanej funkcji. Należy zauważyć, że nielegalne wykonywanie pracy powiązane zostało przez ustawodawcę z jej fizycznym wykonywaniem mimo niespełniania ustawowych wymogów, nie zaś z pozostawianiem w stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnym.

**Postulujemy zachowanie dotychczasowego brzmienia regulacji (art. 88g ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) tak, aby wraz z utratą uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca wygasało zobowiązanie wykonywania czynności wynikających z umowy**

cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy, nie zaś umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna.

#### **Art. 28 ust. 1 pkt projektu ustawy**

Projekt zakłada wprowadzenie dodatkowego wymogu warunkującego wydanie zezwolenia na pracę w postaci wymiaru czasu pracy nie niższego niż  $\frac{1}{4}$  etatu lub 10 godzin tygodniowo.

W ocenie Stowarzyszenia, wprowadzenie projektowanej przesłanki nie uwzględnia specyfiki niektórych zawodów i zapotrzebowania na niektóre usługi na rynku. Przykładowo można wskazać prace porządkowe i opiekuńcze wykonywane na rzecz gospodarstw domowych lub prywatne zajęcia z języków obcych odbywające się poza działalnością szkół językowych. Usługi te świadczone są najczęściej w wymiarze znacznie niższym niż przewidziane w projektowanej regulacji (1 – 2 godz. tygodniowo). Przyjęcie proponowanej regulacji oznacza, że podmiot zatrudniający nie będzie miał możliwości legalnego zatrudnienia cudzoziemca, co może prowadzić do powierzania usług w tzw. szarej strefie. Stoimy na stanowisku, że nawet jeżeli może dochodzić do nadużyć w zakresie zaniżania wymiaru czasu pracy, to ustawodawstwo nie powinno stanowić przeszkody do działania zgodnego z prawem dla osób, które tego prawa chcą przestrzegać – prawo powinno odpowiadać na potrzeby obywateli.

Należy zauważyć, że projekt ustawy zawiera regulacje pozwalające organom administracji na badanie, czy praca będzie w rzeczywistości wykonywana (art. 14 projektu). Uważamy, że nie ma zatem potrzeby wprowadzania sztywnych reguł, które nie odpowiadają na zmieniające się potrzeby na rynku pracy i zwiększają ryzyko powierzania pracy w szarej strefie.

**Postulujemy usunięcie wymogu w postaci wymiaru czasu pracy nie niższego niż  $\frac{1}{4}$  etatu lub 10 godzin tygodniowo jako przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę.**

#### **Art. 32 ust. 1 pkt 3 projektu ustawy**

Komentowana regulacja przewiduje wydawanie zezwoleń na pracę na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę jest złożony przez podmiot zatrudniający prowadzący działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 1 rok, kiedy czas pracy nie będzie przekraczał  $\frac{1}{2}$  pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo, lub gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W opinii Stowarzyszenia, jest to kolejna regulacja, która nie uwzględnia specyfiki niektórych zawodów i zapotrzebowania na niektóre usługi na rynku, a jej wprowadzenie doprowadzi do nieuprawnionego różnicowania sytuacji osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę oraz umowę cywilnoprawną. Wskazać można tytułem przykładu, że szereg usług kreatywnych w branży IT realizowanych jest na podstawie umów o dzieło, gdyż tylko taka umowa w pełni odzwierciedla istotę stosunku prawnego. Przyjęcie proponowanej regulacji oznacza, że niezależnie od okresu współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, wysokości wynagrodzenia, kwalifikacji posiadanych przez cudzoziemca oraz zapotrzebowania na dany zawód na rynku pracy, każdorazowo zezwolenie wydawane będzie na rok, tylko i wyłącznie z tego powodu, że strony łączy umowa cywilnoprawna. Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla tego typu rozwiązania prawnego. Jeżeli przepis służyć ma eliminowaniu ewentualnych nadużyć związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, to jeszcze raz należy podkreślić, że regulacje art. 14 projektu ustawy pozwalają na swobodną, opartą na zasadach racjonalnego rozumowania i doświadczenia życiowego, ocenę każdego wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę, a tworzenie kazuistycznych rozwiązań prawnych wydaje się być nieuzasadnione wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości na rynku pracy.

**Postulujemy usunięcie komentowanej regulacji.**

### **Art. 34 ust. 3 projektu ustawy**

Projektowana regulacja wprowadza wymóg kumulatywnego spełnienia przesłanki posiadania środków, jak również przesłanki prowadzenia działań, w szczególności działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy celem uzyskania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji.

Zgodnie z aktualnie obowiązującym rozwiązaniem prawnym (art. 88c ust. 4 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) spełnienie jednej z wyżej wymienionych przesłanek jest wystarczające do udzielenia wnioskowanego zezwolenia, o czym świadczy posłużenie się przez ustawodawcę alternatywą „lub”. Stoimy na stanowisku, że obowiązujące przepisy nie tylko w sposób pełniejszy uwzględniają specyfikę prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, ale i pozwalają organom władzy na swobodniejszą ocenę „kondycji” spółki. Zdarza się bowiem, że mimo braku środków, podmiot gospodarczy prowadzi intensywne, innowacyjne działania, które bez wątplenia pozwolą na spełnienie wymogów ustawowych



w przyszłości. Przyjęcie przepisu w proponowanym kształcie będzie obligowało organ do odmowy udzielenia zezwolenia.

Warto ponadto zauważyć, że orzekanie w oparciu o omawiane powyżej przesłanki oparte zostało w projekcie ustawy – w przeciwieństwie do aktualnego rozwiązania prawnego – na uznaniu administracyjnym, co oznacza, że nawet w przypadku spełnienia obu przesłanek organ nie jest zobligowany do wydania decyzji zgodnej z żądaniem strony. Wprowadza to stan niepewności i może zniechęcać do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce.

Należy również zauważyć, że przyjęcie przepisu w projektowanym kształcie doprowadzi do braku spójności w prawie. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej w oparciu o przepisy ustawy o cudzoziemcach uwarunkowane zostało spełnieniem przesłanki środków finansowych lub prowadzeniem działań pozwalających na spełnienie warunków ustawowych w przyszłości, a decyzja w tym przedmiocie ma charakter decyzji związanej. Oznacza to, że orzekając o tożsamym uprawnieniu, organ administracji będzie kierował się różnymi przesłankami, co nie znajduje uzasadnienia prawnego.

**Postulujemy rezygnację z wymogu kumulatywnego spełnienia przesłanki posiadania środków oraz przesłanki prowadzenia działań pozwalających na spełnienie w przyszłości warunków określonych w ust. 2 art. 34 projektu ustawy, jak również oparcie orzekania o spełnieniu tej przesłanki na związaniu administracyjnym.**

#### **Art. 37 projektu ustawy**

W zakresie wydawania zezwoleń na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji rozważyć należy wprowadzenie rozwiązania, które zalegalizuje wykonywaną pracę do czasu prawomocnego wydania decyzji w tym przedmiocie.

Zauważyć należy, że zgodnie z art. 37 projektowanej ustawy, będącym odpowiednikiem art. 88 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nieprzekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo w związku z reprezentacją lub prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, albo w związku z udzieloną mu prokurą. Regulacja ta daje zatem prawo wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę przez okres 6 miesięcy pobytu



w Polsce. Mając na względzie długość procedur administracyjnych, których przedmiotem jest wydawanie zezwoleń na pracę (obecnie typu B) zdarza się, że mimo złożenia wniosku ze znaczącym wyprzedzeniem, nie udaje się uzyskać zezwolenia w okresie 6 miesięcy uprawniających do wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia. Rodzi to konieczność dodatkowych czynności prawnych, jak przykładowo odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu, których dokonanie nie zawsze jest możliwe albo pożądane z punktu widzenia interesów spółki.

**Korzystnym byłoby, na wzór rozwiązań przewidzianych w art. 21 ust. 1 projektu ustawy, wprowadzenie przepisu przedłużającego prawo wykonywania pracy do czasu, kiedy decyzja w sprawie zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji stała się ostateczna, pod warunkiem złożenia wniosku w terminie, kiedy cudzoziemiec uprawniony był do pełnienia funkcji bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę.**

#### **Art. 77 projektu ustawy**

Wskazany artykuł wprowadza kontratyp wyłączający odpowiedzialność karną podmiotów powierzających pracę cudzoziemców w przypadku, w którym pracodawca wypełnił wszystkie obowiązki przewidziane przepisami prawa, nie wiedział o sfałszowaniu dokumentów oraz zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych.

**Zasadnym byłoby wprowadzenie w art. 77 ustawy analogicznego uregulowania wyłączającego odpowiedzialność karną cudzoziemca na podstawie art. 76 ust. 2 ustawy w sytuacji, w której cudzoziemiec wykonywał pracę nielegalnie na skutek wprowadzenia go przez pracodawcę w błąd, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności cudzoziemca do należytego pojmowania przedsiębranego działania.**

#### **Art. 86 projektu ustawy**

W zakresie zmian ustawy z dnia 13 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 oraz z 2022 r. poz. 91, 583, 835 i 1383) warto rozważyć wprowadzenie – analogicznie jak w art. 34 ust. 4 projektu ustawy – zwolnienia z obowiązku spełniania przesłanki związanej z prowadzoną działalnością gospodarczą (przesłanka dochodu, zatrudnienia oraz posiadania środków lub prowadzenia działań) w przypadku przebywania na terytorium RP bezpośrednio przed złożeniem wniosku o pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej legalnie i nieprzerwanie

przez okres co najmniej 3 lat. Pozwoli to na zachowanie spójności ustawodawstwa dotyczącego prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce przez cudzoziemców.

Liczymy na to, że nasze uwagi okażą się przydatne na dalszym etapie prac legislacyjnych związanych z ustawą. Chętnie weźmiemy udział w dalszym procesie konsultacji omawianych zmian, w tym w konferencji uzgodnieniowej, jeśli będzie takowa organizowana. W przypadku niejasności, chętnie także rozwiniemy podane przez nas argumenty.

Łączę wyrazy szacunku,



Prof. Witold Klaus  
Członek Zarządu

*Stowarzyszenia Interwencji Prawnej*