

Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. cz. 1

Janusz Jedlina

1. Wstęp

Na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych dokonały się w Polsce głębokie zmiany w podejściu do spraw migracji zarobkowej. W wyniku zmian politycznych 1989 roku, Polskę zaczęto postrzegać inaczej. Nie był to już kraj odizolowany i zamknięty, ale coraz bardziej atrakcyjny gospodarczo i społecznie. Rezultatem było znaczne zwiększenie liczby cudzoziemców, którzy pragnęli pozostać w naszym kraju na stałe lub przejściowo, traktując pobyt w Polsce jako przystanek w drodze do bogatszych krajów Europy Zachodniej. Kwestia zatrudniania cudzoziemców nabrała więc istotnego znaczenia dla ochrony polskiego rynku pracy.

Drugą, bardzo ważną datą mającą wpływ na polską politykę imigracyjną był dzień 1 maja 2004 r. – przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Koniecznością okazało się podzielenie cudzoziemców na 2 kategorie ze względu na kryterium obywatelstwa: na obywateli Unii i państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz na obywateli państw pozostałych.

Miernikiem istotności tematu są liczne prace autorów związanych ze środowiskami prawniczymi jak i nauk społecznych.¹

2. Imigracja ekonomiczna i jej przyczyny

Imigracja jest określeniem migracji z punktu widzenia kraju przyjmującego. Migracją natomiast nazywamy przemieszczanie się jednostek lub całych grup społecznych na obszar objęty jurysdykcją innego kraju, zmianę miejsca pobytu na stałe lub na pewien okres. Pojęcia migracji oraz imigracji są bardzo często używane jako synonimy, tymczasem migracja obejmuje dwa procesy o przeciwnych kierunkach: emigrację – opuszczanie kraju ojczystego oraz imigrację – przybycie na terytorium innego państwa ludności obcej. Imigracja jest więc podtypem migracji.²

W literaturze jako przyczyny migracji najczęściej wymienia się przeludnienie, wyso-

¹ Wskazać należy na znaczny dorobek w tej materii np. Edwarda Marka, Waleriana Sanetry, Henryka Lewandowskiego oraz Stanisławy Golimowskiej.

² Marek E. *Migracje zagraniczne i uchodźstwo we współczesnym świecie* Polityka Społeczna nr 3 1995r. s. 1

kie bezrobocie, kryzysową sytuację gospodarki lub niestabilny system społeczno - gospodarczy w państwie ojczystym i co za tym idzie niski standard materialny ludności, brak perspektyw życiowych dla młodzieży osiągającej wiek produkcyjny, represje, konflikty zbrojne i kataklizmy.

Sprzyjają migracji również tak zwane „push factors” czyli okoliczności wypychające: rozwój transportu, telekomunikacji, rozwój przedsiębiorstw międzynarodowych, posiadanie rodziny lub znajomych w kraju docelowym, brak spójnej polityki migracyjnej między państwami¹, a także odpowiadające im “pull factors” (tzw. czynniki przyciągające) występujące w państwie przyjmującym do których zaliczamy głównie możliwość podjęcia pracy choćby nielegalnej.²

Zrozumiałym jest fakt, że imigranci ekonomiczni napływają głównie do państw wysoko rozwiniętych. Warto natomiast zastanowić się nad tym, dlaczego nawet w krajach o dość niskiej podaży atrakcyjnych miejsc pracy, na przykład takich jak Polska, istnieje zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców. W Polsce brak jest aktualnie istotnych czynników przyciągających cudzoziemców. Można jednak wyodrębnić przyczyny, które sprawiają, że do Polski ma miejsce napływ pewnej liczby imigrantów ekonomicznych. Są nimi przede

wszystkim: zwiększenie liczby zagranicznych inwestorów; wykształcenie się sieci imigracyjnych o charakterze gospodarczym, kulturalnym i osobistym; możliwość uzyskania wyższych zarobków zwłaszcza dla imigrantów z wschodniej granicy; położenie geograficzne w sąsiedztwie krajów bliskich kulturowo i językowo o dużym potencjale emigracyjnym (Ukraina, Białoruś, Rosja), co ma szczególne znaczenie na popularność tzw. migracji wahałdowych, które przy większych odległościach byłyby nieopłacalne; łatwy dostęp do zatrudnienia nielegalnego³.

3. Historia polskich regulacji prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców

Pierwszym aktem prawnym po odzyskaniu przez Polskę niepodległości w 1918 roku dotyczącym dopuszczenia cudzoziemców do polskiego rynku pracy było Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 czerwca 1927 roku „O ochronie rynku pracy”⁴. Pracodawca mógł zatrudnić obcokrajowca tylko po uzyskaniu zezwolenia wojewody właściwego miejscowo dla miejsca zatrudnienia lub Komisarza Rządu na obszarze miasta Warszawy. Pracownikami cudzoziemskimi były osoby świadczące usługi fizyczne

¹ Ibidem s. 2

² Korczyńska J. *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce* ISP Warszawa 2005 s. 17

³ Korczyńska J. *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce* ISP Warszawa 2005 s. 19

⁴ Dz. U. nr 54 poz. 472

bądź umyślowe na podstawie umowy o pracę lub terminowanie nie będące obywatelami Państwa Polskiego. Pracodawcami z kolei były osoby korzystające z usług na mocy takich umów (art. 2). Wojewoda wydawał zezwolenie po stwierdzeniu, że „stan wewnętrzny rynku na to pozwala, lub że wymagają tego istotne potrzeby gospodarstwa społecznego, lub że chodzi o zatrudnienie osób na stanowiskach kierowniczych, wymagających specjalnego zaufania.”

Zupełnie inny charakter miał kolejny akt prawny dotyczący zatrudnienia obcokrajowców wydany wszakże w zupełnie odmiennych warunkach politycznych. Było to Zarządzenie nr 31 Prezesa Rady Ministrów w sprawie zatrudnienia cudzoziemców z dnia 29 kwietnia 1965 roku.¹ Za cudzoziemca uważano zarówno obywatela obcego państwa, jak również bezpaństwowca.

Mógł on być zatrudniony tylko w państwowym zakładzie pracy (urzędzie, instytucji lub przedsiębiorstwie), jeżeli obowiązujące przepisy nie uzależniały zatrudnienia od posiadania obywatelstwa polskiego. Zakład pracy przed zatrudnieniem obcokrajowca obowiązany był do zasięgnięcia opinii na jego temat we właściwej miejscowo komendzie wojewódzkiej Milicji Obywatelskiej, załączając jego ankietę².

¹ M. P. nr 23 poz. 110

² *Praca i zabezpieczenie społeczne* nr 7 1965r. s. 98

Zatrudnienie cudzoziemców w okresie Polski Ludowej miało marginalne znaczenie. Można tym wytłumaczyć tak niską rangę aktu prawnego i lakoniczność jego treści. Inną cechą charakterystyczną tej regulacji było powiązanie kwestii zatrudnienia obcokrajowców z wolą organu milicyjnego a nie z sytuacją na rynku pracy.³

Kolejnym aktem prawnym była ustawa o zatrudnieniu z roku 1989⁴. Uchwalając ją zerwano z praktyką regulacji problemu w aktach niższej rangi oraz powrócono do zasady zgodnie z którą warunkiem zatrudnienia cudzoziemca jest uzyskanie przez pracodawcę zezwolenia wydanego przez organ zatrudnienia stopnia wojewódzkiego. W sytuacji rosnącego bezrobocia zaistniała potrzeba szybkiej nowelizacji prawa dotyczącego zatrudnienia. Skutkiem tego była nowa ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Znalazły się w niej także przepisy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców (art. 50). Zauważyć można większą restrykcyjność regulacji w stosunku do poprzedniej.

Ważnym wydarzeniem w kwestii zatrudnienia cudzoziemców z państw członkowskich Unii Europejskiej było podpisanie Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską a Wspólnotami Europejskimi oraz ich państwami członkowski-

³ Bielak E. *Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce* Łódź 2004 s. 105

⁴ Dz. U. nr 75 poz. 446

mi zawartego dnia 16 grudnia 1991 roku.¹ Układ wprowadzał pewne modyfikacje w regułach zatrudniania obywateli państw członkowskich UE. Zmiany dotyczyły przede wszystkim tzw. personelu kluczowego przedsiębiorstw założonych na terytorium RP przez podmioty z państw Unii. Polska była zobowiązana, na zasadzie wzajemności, do wydawania pozwoleń na pobyt i pracę bez względu na sytuację na rynku pracy szczególnie w kategoriach cudzoziemców zatrudnionych w takich przedsiębiorstwach, między innymi kierownikom i osobom o wysokich kwalifikacjach zawodowych, specjalistycznej wiedzy, a także zatrudnionym w związku ze świadczeniem usług o charakterze transgranicznym (art. 52 i 55 Układu)². Ponadto art. 37 Układu przewidywał, iż także małżonkowie i dzieci legalnie zatrudnionych w Polsce obywateli państw UE mieli ułatwiony dostęp do polskiego rynku pracy³. Jeżeli wymogi określone w Układzie zostały wypełnione dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy miał obowiązek wydania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca, a właściwy organ do wydania zezwolenia na pobyt⁴.

Skutkiem powyższych zmian było uchwalenie kolejnej ustawy o zatrudnieniu

i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994⁵. Pierwszy raz wyraźnie w ustawie wprowadzono trójstopniowy system wydawania zezwolenia na pracę. Procedurę rozpoczynał pracodawca polski pragnący zatrudnić obcokrajowca.

Składał on wniosek do odpowiedniego organu, który kierując się sytuacją na rynku pracy a także uwzględniając kryteria wojewódzkiej rady zatrudnienia wydawał decyzję w kwestii zezwolenia. Kolejnym etapem było ubieganie się przez cudzoziemca, na podstawie wydanego zezwolenia, o prawo pobytu na terytorium RP. Po jego uzyskaniu i przybyciu cudzoziemca do Polski organ wydawał mu imienną zgodę na pracę.⁶ Nowością było także uwzględnienie w ustawie zobowiązań wynikających z ratyfikowania przez Polskę Konwencji Genewskiej i Protokołu Nowojorskiego, co spowodowało włączenie naszego kraju w proces rozwiązywania problemu uchodźstwa we współczesnym świecie. Spowodowało to nałożenie na Polskę obowiązku przyjmowania i otaczania opieką cudzoziemców, którym został nadany status uchodźcy lub azylanta.⁷

Ustawa z 1994 roku została uchylona z chwilą wejścia w życie obecnie obowiązującej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promo-

¹ Dz. U. z 1994 roku nr 11 poz. 38

² Sanetra W. *Zatrudnienie w Polsce pracowników z państw Unii Europejskiej* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień* red. Sanetra W. s. 124

³ Ibidem s. 133

⁴ Ibidem s. 126

⁵ Dz. U. z 1995 roku nr 1 poz. 1 z późn. zm.

⁶ Hejno J. *Zatrudnianie obywateli polskich za granicą i cudzoziemców w Polsce* Służba Pracownicza nr 9 1995 r. s. 12

⁷ Dz. U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515 i 517

cji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹. Uwzględniono w tej ustawie wymogi prawa wspólnotowego odnośnie swobody przepływu pracowników. Kwestia zatrudniania obcokrajowców regulowana jest w artykułach 87 i nast.

Historia polskich regulacji prawnych wskazuje na to, że od samego początku w nowożytnych polskich regulacjach prawnych zatrudnienie cudzoziemców wiązano z sytuacją na lokalnym rynku pracy a konkretnie z wysokością stopy bezrobocia, a decyzje o wydawaniu zezwoleń przekazywano organom zazwyczaj samorządowym na szczeblu wojewódzkim. W okresie PRL zatrudnianie cudzoziemców przekazano organom policyjnym ze względu na totalitarny charakter ustroju. Po przełomie w 1989 roku powrócono do tradycji przedwojennych, jednakże pojawił się nowy czynnik mający znaczenie dla regulowania problemu: aspiracje Polski do wstąpienia w poczet członków UE. Skutkiem było uzależnienie sytuacji cudzoziemca pragnącego podjąć pracę w naszym kraju ze względu na jego obywatelstwo. Początek tego procesu zauważyć można w chwili podpisania Układu Stowarzyszeniowego w 1991 roku. Pełny dualizm w podejściu do cudzoziemców ze względu na ich obywatelstwo zasadniczo dokonał się 1 maja 2004 roku.

4. Zasady zatrudniania cudzoziemców

4.1 Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz obywatele państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi.

Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce regulowane są w wielu aktach prawnych. Zastosowanie mają tutaj głównie przepisy rozdziału 16 (art. 87 – 90) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej Uprom)² oraz rozporządzenia wykonawcze.

Zasada niedyskryminacji ze względu na obywatelstwo przy podejmowaniu pracy w innym państwie członkowskim - będąca podstawą dla regulacji wspólnotowych odnoszących się do swobody przepływu pracowników - nakazuje traktowanie cudzoziemskich pracowników unijnych w taki sam sposób jak własnych obywateli. Dlatego obywatele Unii oraz członkowie ich rodzin korzystają z daleko idących ułatwień w sprawach dotyczących

¹ Dz. U. nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

² Dz. U. z 2004 roku nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

zatrudnienia, które wynikają zarówno z przepisów krajowych oraz unijnych.

Co do zasady obywatele UE, EOG oraz obywatele państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi (zwani dalej obywatelami państw UE/EOG), a także członkowie ich rodzin nie potrzebują zezwolenia na pracę.

W ustawie Uprom przewidziano jednak możliwość zastosowania na zasadzie wzajemności ograniczeń zasady swobodnej migracji zarobkowej w stosunku do pracowników unijnych. Ograniczenia tej podstawowej wolności wprowadzono w Załączniku XII *Traktatu o Przystąpieniu Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej*¹. Zgodnie ze wspomnianą już zasadą wzajemności, Polska ograniczyła dostęp do rynku pracy dla pracowników z tych krajów, które wymagały od obywateli polskich zezwoleń na pracę. Nieograniczony dostęp do polskiego rynku pracy posiadali obywatele tych państw, które z dniem 1 maja 2004 roku i później otworzyły swoje rynki pracy dla obywateli polskich. Z chwilą przystąpienia do Unii uczyniły to: Wielka Brytania, Irlandia oraz Szwecja. Po upływie dwóch lat czyli z dniem 1 maja 2006 roku ograniczenia wobec obywateli polskich zniosły: Hiszpania, Portuga-

lia oraz Grecja. Włochy i Niemcy zwiększyły limit zatrudnienia pracowników z nowo przyjętych państw członkowskich. Także wobec obywateli krajów, które przystąpiły do Unii wraz z Polską tj. Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Słowenii, Słowacji i Węgier, nie miały zastosowania bariery w dostępie do rynku pracy.²

Zezwolenia na pracę dla obywateli państw, które wprowadziło ograniczenia w dostępie do własnego rynku pracy wydawane były zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 maja 2004 roku w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP³, a następnie na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2006 roku⁴ o tym samym tytule. Zezwolenia na pracę wydawane obywatelom Danii, Holandii, Norwegii i Włoch miały charakter automatyczny, przepisy dotyczące oceny sytuacji na rynku pracy, kryteriów wydawania i odmowy wydania przyrzeczeń i zezwoleń na prace nie były wobec nich stosowane. Obywatele pozostałych krajów czyli Austrii, Belgii, Finlandii, Francji, Islandii, Lichtensteinu, Luksemburga, Niemiec Szwajcarii musieli legitymować się zezwoleniem na wykonywanie pracy na terytorium RP,

¹ Dz. U. z 2004 roku nr 90 poz. 864

² Korczyński P. *Ułatwienia dla obywateli UE zainteresowanych pracą w Polsce* Służba Pracownicza nr 4/2005, s. 25

³ Dz. U. z 2004 roku nr 123, poz. 1293

⁴ Dz. U. z 2006 roku nr 141, poz. 1005

o ile nie byli zwolnieni z tego obowiązku na mocy innych przepisów.¹ Mimo że konieczne było przejście przez procedurę określoną w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (dalej rozporządzenie tryb.)² do części z nich zastosowanie miały ułatwienia określone w rozporządzeniu w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę wydawane jest bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców³.

Traktat Akcesyjny przewidywał jeden wyjątek od generalnej zasady wymogu zezwolenia na pracę wobec cudzoziemców z krajów członkowskich stosowanej na zasadzie wzajemności.

Obywatele państw, którzy w dniu 1 maja 2004 roku pracowali legalnie na terytorium RP nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy, skorzystali w pełni ze swobody przepływu pracowników i nie musieli ubiegać się o zezwolenie na pracę bez względu na to, jakiego kraju członkowskiego byli obywatelami.

Na mocy przepisów ustawy Uprom i w/w. rozporządzeń w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej określona została także sytuacja praw-

na członków rodziny obywateli państw korzystających ze swobody przepływu osób, czyli małżonka oraz zstępnego w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu pracownika migrującego. Możliwość wykonywania pracy bez zezwolenia w okresie przejściowym przez członków rodziny cudzoziemca kształtowało się tak samo jak w przypadku jego osoby⁴.

Obywatele państw UE/EOG nawet w okresie przejściowym mogli być zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na mocy innych przepisów szczególnych.

Możliwość taka była przewidziana w przypadku prowadzenia szkoleń, brania udziału w stażach zawodowych, pełnienia różnych funkcji doradczych, nadzorczych lub wymagających szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań UE⁵. Ponadto zezwolenia na pracę w określonych okolicznościach były wydawane bez przeprowadzania testu rynku pracy. Dotyczyło to przede wszystkim tzw. personelu kluczowego w rozumieniu art. 52 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między RP a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi zawartego w dniu 16 grudnia 1991 roku. Przepis ten obowiązywał ze względu na okresy przejściowe i umożliwiał

¹ Korczyński P. *Ułatwienia*, op. cit. s. 25

² Dz. U. z 2001 roku nr 153 poz. 1766 z późn. zm.

³ Dz. U. z 2001 roku nr 153 poz. 1767 z późn. zm.

⁴ Art. 3 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej Dz. U. z 2004 roku nr 123, poz. 1293.

⁵ Art. 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz. U. z 2001 roku nr 153 poz. 1765 z późn. zm.

zatrudnianie określonych kategorii cudzoziemców bez potrzeby poszukiwania odpowiedniego pracownika na lokalnym rynku pracy.

Przepisy przejściowe odnosiły się również do cudzoziemców delegowanych na terytorium Polski. Delegowanie według art. 1 dyrektywy 1996/71¹ następuje w trzech sytuacjach:

- przedsiębiorca wysyła pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach umowy zawartej między delegującym a odbiorcą usług działającym w tym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania
- przedsiębiorca wysyła pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego lub
- przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Zasadą było, iż obywatele państw UE zatrudnieni przez pracodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim, którzy zostali delegowani na terytorium RP w ramach świadczenia usług

¹ Dz. Urz. WE L18 z 21 stycznia 1997 roku dyrektywa dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

w przypadkach określonych powyżej, zwolnieni byli z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Wyjątek w tej kwestii dotyczył obywateli Austrii i Niemiec, którzy musieli posiadać zezwolenie na pracę.

Z dniem 17 stycznia 2007 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej uchylające rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP². Rozporządzenie to znosi obowiązek posiadania zezwolenia na pracę przez cudzoziemców, w stosunku do których stosowane były - na mocy umów międzynarodowych - okresy przejściowe. W praktyce, nowe uprawnienie do wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę uzyskali obywatele: Austrii, Belgii, Dani, Francji, Holandii, Lichtensteinu, Luksemburga, Niemiec, Norwegii i Szwajcarii. Pozostali obywatele państw UE/EOG uzyskali to uprawnienie wcześniej - zgodnie z traktatową zasadą wzajemności. Wszyscy obywatele państw członkowskich UE/EOG mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności wcześniejszego uzyskania zezwolenia na pracę. Obywatele Bułgarii i Rumunii mogą podejmować pracę w Polsce bez ograniczeń od 1 stycznia 2007 roku, czyli od momentu przystąpienia tych państw do Unii Europejskiej. W stosunku do obywateli tych państw stosuje się bezpośrednio art. 87 ust. 1 pkt 8 lit. a Uprom, który stanowi, że obywatele Unii Europejskiej zwolnieni są z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Uchylone przepisy w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP nie miały zastosowania do obywateli tych państw³

² Dz. U. z 2007 roku, nr 7, poz. 54

³ www.eures.praca.gov.pl