

WSPÓLNE STANOWISKO URZĘDÓW PAŃSTWOWYCH W KWESTII PROBLEMATYKI DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW PAŃSTW TRZECICH DO REPUBLIKI CZESKIEJ PRZEZ PRACODAWCĘ Z SIEDZIBĄ W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM UNII EUROPEJSKIEJ

Urzędy Państwowe Republiki Czeskiej z niepokojem zauważyły coraz bardziej powszechną praktykę w zakresie migracji pracowniczej stanowiącą zagrożenie dla rynku pracy Rep. Cz. i nadużywającą zasady swobodnego przepływu usług w ramach UE. Jej podstawą jest **pozorne tymczasowe wysyłanie obywateli państw trzecich będących posiadaczami uprawnień pobytowych wydanych przez inne państwa członkowskie (w szczególności Polskę) do Rep. Cz. w celu rzekomego świadczenia usług przez pracodawcę z siedzibą w tymże innym państwie. Pogląd, iż tego typu praktyk nie można akceptować, gdyż są one sprzeczne z przepisami prawa Rep. Cz. oraz przepisami prawa UE, orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE oraz sądów Rep. Cz., z jednoznaczną zgodnością reprezentują wszystkie urzędy państwowe posiadające uprawnienia zarządcze i kontrolne w danym obszarze, tj.**

- Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych,
- Urząd Pracy Rep. Cz.
- Państwowy Urząd Inspekcji Pracy,
- Ministerstwo Spraw Wewnętrznych,
- Policja Republiki Czeskiej - Służba Policji Cudzoziemców,
- Urząd Celny Rep. Cz.

Z dotychczasowej praktyki kontrolnej wynikają jednoznaczne informacje o częstym nadużywaniu prawa swobodnego przepływu usług mających na celu ominąć obowiązek uzyskania zezwolenia na zatrudnienie obywateli państw trzecich w Rep. Cz.

Dla dobra informowania czeskiej odbiorców z kręgu przedsiębiorców o charakterze i ryzyku wynikającym z podanej powyżej nielegalnej praktyki i o warunkach wykonywania pracy obywateli państw trzecich na terenie Rep. Cz. w kontekście ich oddelegowania w celu świadczenia usług wydano następującą opinię:

Ważne zezwolenie na pobyt wydane przez inny kraj członkowski uprawnia obywatela trzeciego kraju do tymczasowego pobytu na terenie Rep. Cz. lecz nie do wykonywania pracy. Wykonywanie pracy przez obywatela trzeciego kraju podlega wydawaniu zezwolenia przez organy administracji Rep. Cz., o ile ustawa o zatrudnieniu w wyraźny sposób nie określa wyjątku.

Ustawa nr 326/1999 DzU., o pobycie obcokrajowców na terenie Republiki Czeskiej (dalej tylko „ustawa o pobycie obcokrajowców”) określa w **§ 18 podp. d) punkt 5**, że „*obcokrajowiec może przebywać na terenie przejściowo bez wizy (...) pod warunkiem, że jest (...) posiadaczem dokumentu zezwalającego na pobyt na terenie innego kraju umownego i okres pobytu na terenie nie przekroczy 3 miesięcy*”.

W prawie Unii przepis ten odpowiada **artykułowi 21 ust. 1 Konwencji Wykonawczej do Układu z Schengen** z dnia 14 czerwca 1985 r., który stanowi, że „*cudzoziemcy posiadający ważny dokument pobytowy wydany przez jedno z państw członkowskich mogą na podstawie tego zezwolenia i ważnego dokumentu podróży swobodnie przemieszczać się przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy w dowolnym sześciomiesięcznym okresie na terytorium innych państw członkowskich*”; **Ustęp 2a** dodaje, że „*prawo do swobodnego przemieszczania się (...) ma również zastosowanie dla cudzoziemców posiadających ważną wizę długoterminową wydaną przez państwo członkowskie...*”.

W przypadku **pobytu przekraczającego 90 dni** obywatel trzeciego kraju musi zawsze uzyskać **ważne uprawnienie na pobyt wydane przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych** – wizę na pobyt powyżej 90 dni lub zezwolenie na pobyt – zgodnie z ustawą o pobycie obcokrajowców.

Obywatel trzeciego kraju jest upoważniony do wykonywania pracy wyłącznie w warunkach określonych w ustawie nr 435/2004 DzU., o zatrudnieniu (dalej nazywana tylko „ustawa o zatrudnieniu”). W celu wykonywania pracy potrzebuje **zezwoleń na zatrudnienie, kartę pracowniczą, kartę wewnątrzzakładową przeniesienia pracownika lub niebieską kartę**, o ile wspomniana ustawa nie określa wyjątków. Wyczerpująca lista wyjątków została podana w **§§ 98 a 98a** ustawy o zatrudnieniu.

Wykonywanie pracy bez zezwolenia jest karalne na podstawie przepisów prawa grzywną oraz krokiem w postaci deportacji.

Wykonywanie przez obcokrajowca pracy poza stosunkiem pracy, bez zezwolenia na pracę, karty pracownika, karty pracownika wewnętrznie przeniesionego lub niebieskiej karty lub niezgodnie z tymi dokumentami lub wykonywanie pracy bez ważnego zezwolenia na pobyt jest zgodnie z **§ 5 podp. e)** ustawy o zatrudnieniu kwalifikowane jako **praca nielegalna**. Wykonywanie, ułatwianie lub pośredniczenie w nielegalnej pracy są wykroczeniami administracyjnymi sankcjonowanymi na podstawie ustawy karą grzywny, która może zostać nałożona na obcokrajowca, pracodawcę lub pośrednika.

Ustawa o pobycie obcokrajowców określa w § 119 ust. 1 podp. b) punkcie 3 sankcję administracyjnego wydalenia z pobytu tymczasowego: „*Policja wydaje decyzję o wydaleniu administracyjnym obcokrajowca przebywającego tymczasowo, z okresem, w którym obcokrajowiec nie może być wpuszczony na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej (...) na okres do 5 lat (...) jeżeli obcokrajowiec jest zatrudniony na terytorium bez zezwolenia na pobyt lub pracę, mimo, iż zezwolenie to stanowi warunek zatrudnienia (...) albo bez zezwolenia na zatrudnienie zatrudnił obcokrajowca lub pośredniczył w takim zatrudnieniu obcokrajowca.*”

Obywatel trzeciego kraju zatrudniony w innym kraju członkowskim UE może zostać oddelegowany do Rep. Cz. w ramach świadczenia usług. Na podstawie wyjątku określonego w ustawie o zatrudnieniu w tym wypadku wykonywanie przez niego pracy nie podlega wydawaniu zezwolenia ze strony organów administracji Rep. Cz.

Jednym z wyjątków podanych w **ustawie o zatrudnieniu** (zob. wyżej) znajduje się postanowienie **§ 98 podp. k)**, które określa, że „*zezwolenie na zatrudnienie, karta pracownicza, karta wewnątrzzakładowo przełożonego pracownika lub niebieska karta nie są wymagane do zatrudnienia obcokrajowca (...), który został oddelegowany na teren Rep. Czeskiej w ramach świadczenia usług przez pracodawcę z siedzibą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej.*“

To postanowienie jest zgodne z **artykułem 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej**, określającym, że „*ograniczenia swobody świadczenia usług w Unii są zakazane dla obywateli państw członkowskich mających siedzibę w państwie członkowskim innym niż to, w którym ma siedzibę usługobiorca. Parlament Europejski i Rada, zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, mogą rozszerzyć stosowanie niniejszego rozdziału na usługodawców, którzy są obywatelami państw trzecich i mają siedzibę w Unii.*“ **Artykuł 57** następnie precyzuje, że „*za usługi (...) uważa się zwykle świadczenia za wynagrodzeniem, o ile nie podlegają one postanowieniom dotyczącym swobodnego przepływu towarów, kapitału i osób.*“

Świadczenie usług przez pracowników delegowanych nie jest wykonywaniem przez nich pracy zależnej na terenie Republiki Czeskiej.

Charakter działalności oddelegowanego obywatela państwa trzeciego nie może mieć cech pracy zależnej dla osoby fizycznej lub prawnej, do której został oddelegowany. Praca zależna jest zdefiniowana w **§ 2 ustawy nr 262/2006 Dz.U. kodeksu pracy**:

- (1) *Praca zależna to praca, która jest wykonywana w stosunku hierarchicznym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w imieniu pracodawcy, zgodnie z jego poleceniami, a pracownik wykonuje ją na rzecz pracodawcy osobiście.*
- (2) *Praca zależna musi być wykonywana za zapłatą, pensją lub wynagrodzeniem za pracę, na koszt i odpowiedzialność pracodawcy, w godzinach pracy na stanowisku pracy u pracodawcy lub w innym uzgodnionym miejscu.*

Ustawa nr 222/2009 Dz.U. o swobodnym przepływie usług, która stanowi transpozycję Dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. o usługach na rynku wewnętrznym, określa w **§ 3 podp. a)** usługą taką jak „... świadczenie jakiegokolwiek świadczenia **oprócz wykonywania pracy zależnej**...“.

Oddelegowanie w ramach świadczenia usług ma miejsce wtedy, gdy obywatel państwa trzeciego jest tymczasowo oddelegowany z państwa, w którym normalnie pracuje, i na czas delegowania pozostaje w stosunku pracy z delegującym pracodawcą zagranicznym.

Warunki delegowania obywateli państw trzecich określa **Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16. grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług** (zwana dalej „dyrektywą o delegowaniu pracowników”), która dotyczy przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim, jeżeli zgodnie z **art. 1 ust. 3** tej dyrektywy podejmuje wyczerpujące środki ponadnarodowe:

- a) *oddelegują pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na podstawie umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym pracowników a stroną, dla której usługi są przeznaczone, działającą w tym państwie członkowskim (...), lub*
- b) *oddelegują pracownika do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw na terytorium państwa członkowskiego (...), lub*
- c) *jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwo dostarczające pracowników, oddelegują pracownika do przedsiębiorstwa, które go zatrudnia, ma siedzibę lub prowadzi działalność na terytorium państwa członkowskiego (...).*

We wszystkich tych przypadkach na czas delegowania musi istnieć stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym lub przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwem dostarczającym pracowników z jednej strony, a pracownikiem z drugiej strony.

Artykuł 2 dyrektywy o delegowaniu pracowników wyraźnie stanowi, że „do celów niniejszej dyrektywy pracownik delegowany to pracownik, który przez określony czas wykonuje pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż tego, w którym normalnie pracuje“.



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

