Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 20 czerwca 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Swoboda świadczenia usług – Artykuły 56 i 57 TFUE – Delegowanie obywateli państw trzecich przez przedsiębiorstwo z jednego państwa członkowskiego w celu wykonania prac w innym państwie członkowskim – Okres przekraczający 90 dni w okresie 180-dniowym – Obowiązek posiadania przez pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich zezwolenia na pobyt w przyjmującym państwie członkowskim w przypadku świadczenia usług przez ponad trzy miesiące – Ograniczenie okresu ważności wydawanych zezwoleń na pobyt – Wysokość opłaty za wniosek o zezwolenie na pobyt – Ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług – Nadrzędne względy interesu ogólnego – Proporcjonalność

W sprawie C-540/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg (sąd rejonowy w Hadze, ośrodek zamiejscowy w Middelburgu, Niderlandy) postanowieniem z dnia 11 sierpnia 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 sierpnia 2022 r., w postępowaniu:

SN i in.

przeciwko

Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: E. Regan (sprawozdawca), prezes izby, Z. Csehi, M. Ilešič, I. Jarukaitis i D. Gratsias, sędziowie,

rzecznik generalny: A. Rantos,

sekretarz: R. Stefanova-Kamisheva, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 września 2023 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu SN i in. – B.J. Maes i D.O. Wernsing, advocaten,

* Język postępowania: niderlandzki.

– w imieniu rządu niderlandzkiego – M.K. Bulterman, A. Hanje i J.M. Hoogveld, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu belgijskiego – M. Jacobs i L. Van den Broeck, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu norweskiego – I. Collett, E. Eikeland i S. Hammersvik, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – L. Armati, A. Katsimerou, P.-J. Loewenthal i M. Mataija, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 30 listopada 2023 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 56 i 57 TFUE.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy SN i innymi pracownikami będącymi obywatelami państw trzecich, którzy zostali oddelegowani do spółki niderlandzkiej przez spółkę słowacką, a Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (sekretarzem stanu ds. sprawiedliwości i bezpieczeństwa, Niderlandy) (zwanym dalej „sekretarzem stanu") w przedmiocie obowiązku uzyskania przez tych pracowników niderlandzkiego zezwolenia na pobyt i warunków wydania takiego zezwolenia.

Ramy prawne

Prawo Unii

KWUS

3 Konwencja wykonawcza do Układu z Schengen z dnia 14 czerwca 1985 r. między rządami państw Unii Gospodarczej Beneluksu, Republiki Federalnej Niemiec oraz Republiki Francuskiej w sprawie stopniowego znoszenia kontroli na wspólnych granicach, podpisana w Schengen w dniu 19 czerwca 1990 r., która weszła w życie w dniu 26 marca 1995 r. (Dz.U. 2000, L 239, s. 19), zmieniona rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 265/2010 z dnia 25 marca 2010 r. (Dz.U. 2010, L 85, s. 1) oraz rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 610/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. (Dz.U. 2013, L 182, s. 1) (zwana dalej „KWUS"), definiuje w art. 1 pojęcie „cudzoziemca" jako „każdą osobę, inną niż obywatel państwa członkowskiego Wspólnot Europejskich".

4 Artykuł 21 ust. 1 tej konwencji przewiduje:

„Cudzoziemcy posiadający ważny dokument pobytowy wydany przez jedno z państw członkowskich mogą na podstawie tego dokumentu oraz ważnego dokumentu podróży swobodnie przemieszczać się po terytoriach innych państw członkowskich przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu, pod warunkiem że spełniają warunki wjazdu określone w art. 5 ust. 1 lit. a), c)

i e) rozporządzenia (WE) nr 562/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. ustanawiającego wspólnotowy kodeks zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen) [Dz.U. 2006, L 105, s. 1] oraz nie znajdują się w krajowym wykazie wpisów do celów odmowy wjazdu danego państwa członkowskiego".

Kodeks graniczny Schengen

5 Artykuł 6 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie unijnego kodeksu zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeksu granicznego Schengen) (Dz.U. 2016, L 77, s. 1, zwanego dalej „kodeksem granicznym Schengen"), zatytułowany „Warunki wjazdu obywateli państw trzecich", który zastąpił art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 562/2006, stanowi:

„W przypadku planowanego pobytu na terytorium państw członkowskich nieprzekraczającego 90 dni w każdym okresie 180-dniowym, co oznacza wzięcie pod uwagę okresu 180-dniowego poprzedzającego każdy z dni pobytu, warunki wjazdu obywateli państw trzecich są następujące:

a) posiadają oni ważny dokument podróży uprawniający posiadacza do przekroczenia granicy i spełniający następujące kryteria:
   (i) jest on ważny przez przynajmniej trzy miesiące po planowanej dacie wyjazdu z terytorium państw członkowskich; w uzasadnionych pilnych przypadkach kryterium to może zostać pominięte,
   (ii) został wydany w okresie ostatnich 10 lat;

[…]

c) uzasadnią cel i warunki planowanego pobytu oraz posiadają wystarczające środki utrzymania, zarówno na czas trwania planowanego pobytu, jak i na powrót do ich państwa pochodzenia lub na tranzyt do państwa trzeciego, co do którego istnieje pewność, że uzyskają zezwolenie na wjazd na jego terytorium, lub jeżeli mają możliwość uzyskania takich środków zgodnie z prawem;

[…]

e) nie są uważani za stanowiących zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich, a w szczególności nie dokonano wobec nich, na tej samej podstawie, wpisu do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich".

Dyrektywa 96/71/WE

6 Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1) stanowi w motywie 20:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na umowy zawarte przez Wspólnotę z państwami trzecimi ani na prawodawstwo państw członkowskich dotyczące dostępu do ich terytorium osób świadczących usługi z państw trzecich; niniejsza dyrektywa nie ma również wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich".

7 Artykuł 1 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego państwa członkowskiego”.

Rozporządzenie (WE) nr 1030/2002

8 Artykuł 1 rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz.U. 2002, L 157, s. 1) stanowi:

„1. Dokumenty pobytowe wydawane przez państwa członkowskie obywatelom państw trzecich sporządza się według jednolitego wzoru i zapewnia się wystarczająco dużo miejsca na umieszczenie tam informacji wymienionych w Załączniku do niniejszego rozporządzenia […]. Każde państwo członkowskie może dodać w odpowiednim miejscu jednolitego wzoru ważne informacje dotyczące charakteru zezwolenia oraz prawnego statusu osoby zainteresowanej, w szczególności informację co do posiadania/nieposiadania pozwolenia na pracę.

2. Do celów niniejszego rozporządzenia,

a) »dokument pobytowy« oznacza upoważnienie wydane przez władze danego państwa członkowskiego zezwalające obywatelowi państwa trzeciego na legalny pobyt na danym terytorium […]”.

9 Artykuł 2 ust. 1 tego rozporządzenia przewiduje:

„Dodatkowe wymogi techniczne dla jednolitego wzoru dokumentów pobytowych […] ustala się zgodnie z procedurą określoną w art. 7 ust. 2”.

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004

10 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 2004, L 166, s. 1), zmienione rozporządzeniem (UE) nr 465/2012 (Dz.U. 2012, L 149, s. 4), stanowi w art. 12 ust. 1:

„Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę”.

Dyrektywa 2004/38/WE

11 Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. 2004, L 158, s. 77) przewiduje w art. 3 ust. 1:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się w odniesieniu do wszystkich obywateli Unii, którzy przemieszczają się do innego państwa członkowskiego lub przebywają w innym państwie członkowskim niż państwo członkowskie, którego są obywatelami, oraz do członków ich rodziny, jak zdefiniowano w art. 2 ust. 2, którzy im towarzyszą lub do nich dołączają".

12 Artykuł 9 tej dyrektywy stanowi w ust. 1:

„Państwa członkowskie wydają kartę pobytową członkom rodziny obywatela Unii, którzy nie są obywatelami jednego z państw członkowskich, jeżeli planowany okres pobytu przekracza trzy miesiące".

Dyrektywa 2006/123/WE

13 Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym (Dz.U. 2006, L 376, s. 36) przewiduje w art. 17, zatytułowanym „Dodatkowe odstępstwa od swobody świadczenia usług":

„Artykuł 16 [konkretyzujący prawo usługodawców do świadczenia usług w państwie członkowskim innym niż to, w którym prowadzą oni przedsiębiorstwo] nie ma zastosowania do:

[…]

9) w odniesieniu do obywateli państw trzecich, którzy przenoszą się do innego państwa członkowskiego w związku ze świadczeniem usług, możliwości wymagania przez państwa członkowskie wizy lub zezwoleń na pobyt od obywateli państw trzecich nieobjętych systemem wzajemnego uznawania, o którym mowa w art. 21 [KWUS], lub możliwości nakładania na obywateli państw trzecich przez państwa członkowskie obowiązku zgłaszania się do właściwych organów państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa w momencie wjazdu lub po wjeździe;

[…]".

Dyrektywa 2009/52/WE

14 Motywy 1–3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. 2009, L 168, s. 24) stanowią:

„(1) Rada Europejska obradująca w dniach 14–15 grudnia 2006 r. uzgodniła, że współpraca między państwami członkowskimi w zakresie zwalczania nielegalnej imigracji powinna zostać wzmocniona, a w szczególności, że należy wzmocnić środki przeciwko nielegalnemu zatrudnianiu na poziomie państw członkowskich i UE.

(2) Jednym z kluczowych czynników zachęcających do nielegalnej imigracji do UE jest możliwość podjęcia pracy w UE bez posiadania wymaganego statusu prawnego. W związku z tym działania przeciwko nielegalnej imigracji i nielegalnemu pobytowi powinny obejmować środki mające na celu przeciwdziałanie temu czynnikowi zachęcającemu.

(3) Najważniejszym takim środkiem powinien być powszechny zakaz zatrudniania obywateli krajów trzecich niemających prawa do pobytu w UE, któremu to zakazowi towarzyszą kary wobec pracodawców naruszających ten zakaz”.

15 Zgodnie z art. 2 lit. b) tej dyrektywy do jej szczególnych celów „nielegalnie przebywający obywatel kraju trzeciego” oznacza „obywatela kraju trzeciego obecnego na terytorium państwa członkowskiego, który nie spełnia lub przestał spełniać warunki pobytu lub zamieszkania w tym państwie członkowskim”.

16 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie zakazują zatrudniania nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich”.

Dyrektywa 2011/98/UE

17 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. 2011, L 343, s. 1) przewiduje w art. 1 ust. 1:

„Niniejsza dyrektywa ustanawia:

a) procedurę jednego wniosku służącą wydawaniu obywatelom państw trzecich jednego zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego, w celu uproszczenia procedur przyjmowania tych obywateli i ułatwienia kontroli ich statusu; […]

[…]”.

18 Artykuł 3 ust. 2 tej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich:

[…]

c) którzy są oddelegowani – w okresie oddelegowania;

[…]”.

19 Artykuł 6 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Jedno zezwolenie”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie wydają jedno zezwolenie według jednolitego wzoru określonego w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002 i zamieszczają w nim informacje o zezwoleniu na pracę zgodnie z lit. a) pkt 7.5–9 załącznika do tego rozporządzenia.

Państwa członkowskie mogą podać dodatkowe informacje dotyczące stosunku pracy obywatela państwa trzeciego (takie jak nazwa i adres pracodawcy, miejsce pracy, rodzaj pracy, czas pracy, wynagrodzenie) w formacie papierowym lub mogą zamieścić takie dane w formacie elektronicznym, o którym mowa w art. 4 rozporządzenia [nr 1030/2002] i w lit. a) pkt 16 załącznika do tego rozporządzania.

2. Gdy państwo członkowskie wydaje jedno zezwolenie, nie wydaje ono dodatkowych zezwoleń potwierdzających pozwolenie na dostęp do rynku pracy”.

20 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Dokumenty pobytowe wydane do celów innych niż wykonywanie pracy”, przewiduje:

„1. Gdy państwa członkowskie wydają dokumenty pobytowe zgodnie z rozporządzeniem [nr 1030/2002], zamieszczają w nich informacje dotyczące zezwolenia na pracę, niezależnie od rodzaju dokumentu pobytowego.

Państwa członkowskie mogą podać dodatkowe informacje dotyczące stosunku pracy obywatela państwa trzeciego (takie jak nazwa i adres pracodawcy, miejsce pracy, rodzaj pracy, czas pracy, wynagrodzenie) w formacie papierowym lub mogą zamieścić takie dane w formacie elektronicznym, o którym mowa w art. 4 rozporządzenia [nr 1030/2002] i w lit. a) pkt 16 załącznika do tego rozporządzania.

2. Gdy państwa członkowskie wydają dokumenty pobytowe zgodnie z rozporządzeniem [nr 1030/2002], nie wydają one dodatkowych zezwoleń potwierdzających pozwolenie na dostęp do rynku pracy”.

Dyrektywa 2003/109/WE

21 Artykuł 3 ust. 2 lit. e) dyrektywy Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotyczącej statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz.U. 2004, L 16, s. 44) stanowi:

„Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do obywateli państw trzecich, którzy:

[…]

e) zamieszkują jedynie tymczasowo jako au pair lub pracownicy sezonowi, lub jako pracownicy oddelegowani przez usługodawcę do celów świadczenia usług transgranicznych, lub jako usługodawcy świadczący usługi transgraniczne, lub w przypadkach, w których ich zezwolenie na pobyt zostało formalnie ograniczone".

Dyrektywa 2014/67/UE

22 Artykuł 9 ust. 1–3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz.U. 2014, L 159, s. 11), zatytułowany „Wymogi administracyjne i środki kontrolne", przewiduje:

„1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie [96/71], o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w szczególności następujące środki:

a) wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym:
   (i) dane identyfikacyjne usługodawcy;
   (ii) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację;
   (iii) osoby, o których mowa w lit. e) i f);
   (iv) przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
   (v) adres/adresy miejsca pracy; oraz
   (vi) charakter usług uzasadniający delegowanie;

b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG [z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. 1991, L 288, s. 32)], w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;

c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu okresu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;

d) wymóg przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa w lit. b), na język urzędowy lub jeden z języków urzędowych przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie;

e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień w razie potrzeby;

f) wymóg wskazania osoby do kontaktów, działającej jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, musi jednak być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek.

2. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczające lub skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie [96/71] i w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że takie nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne.

3. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa Unii, w tym z dyrektywy Rady 89/391/EWG [z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1)] oraz [rozporządzenia nr 883/2004], lub wynikających z prawa krajowego w zakresie ochrony lub zatrudnienia pracowników, pod warunkiem że te ostatnie mają w równym stopniu zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne”.

Prawo niderlandzkie

Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców

23 Artykuł 2 ust. 1 Wet arbeid vreemdelingen (ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców) z dnia 21 grudnia 1994 r. (Stb.1994, nr 959) stanowi:

„Pracodawcy nie wolno zatrudnić na terytorium Niderlandów cudzoziemca bez zezwolenia na zatrudnienie lub bez posiadania przez tego cudzoziemca jednego zezwolenia na zatrudnienie przez tego pracodawcę”.

Dekret wykonawczy do ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

24 Artykuł 1e ust. 1 Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (dekretu wykonawczego do ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców), w brzmieniu mającym zastosowanie w okresie wystąpienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, przewiduje:

„Zakaz, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, nie ma zastosowania do cudzoziemca, który w ramach transgranicznego świadczenia usług wykonuje tymczasowo pracę na terytorium Niderlandów na rzecz pracodawcy mającego siedzibę poza Niderlandami, a w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, w innym państwie będącym stroną Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub w Szwajcarii, pod warunkiem że:

a. cudzoziemiec ten spełnia wszystkie warunki pobytu, zezwolenia na pracę i zabezpieczenia społecznego niezbędne do wykonywania pracy w charakterze pracownika najemnego na rzecz pracodawcy w państwie, w którym pracodawca ten ma siedzibę;

b. cudzoziemiec ten wykonuje pracę podobną do tej, do której jest uprawniony w państwie, w którym pracodawca ma siedzibę;

c. cudzoziemiec ten tylko zastępuje innego cudzoziemca, który wykonywał podobną pracę, jeżeli łączny czas uzgodnionego świadczenia usług nie został przekroczony; oraz

d. pracodawca faktycznie wykonuje znaczną część działalności […]”.

Ustawa o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej

25 Zgodnie z art. 8 ust. 1–4 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej) z dnia 1 czerwca 2016 r. (Stb. 2016, nr 219, zwanej dalej „WagwEU”):

„1. Usługodawca, który deleguje pracownika do Niderlandów, jest zobowiązany zawiadomić [Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenhei (ministra ds. socjalnych i zatrudnienia, Niderlandy)] na piśmie lub drogą elektroniczną przed rozpoczęciem prac. Zawiadomienie dokonane przez usługodawcę zawiera:

a. tożsamość usługodawcy;

b. tożsamość usługobiorcy i delegowanego pracownika;

c. dane osoby kontaktowej, o której mowa w art. 7;

d. tożsamość osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za wypłatę wynagrodzeń;

e. charakter i przewidywany czas trwania prac;

f. adres miejsca pracy; oraz

g. składki na obowiązujące systemy zabezpieczenia społecznego.

2. Jeżeli usługodawca, który deleguje pracownika do Niderlandów, przed rozpoczęciem prac dostarcza usługobiorcy pisemną lub elektroniczną kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, zawiadomienie to musi zawierać co najmniej informacje dotyczące jego tożsamości oraz tożsamości pracownika delegowanego, adresu miejsca pracy oraz charakteru i czasu trwania prac.

3. Usługobiorca sprawdza, czy kopia zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, zawiera informacje wymienione w ust. 2, i zgłasza [ministrowi ds. socjalnych i zatrudnienia] pisemnie lub drogą elektroniczną nie później niż w terminie pięciu dni roboczych od rozpoczęcia prac wszelkie nieścisłości lub nieotrzymanie kopii.

4. Dane przetwarzane przez [ministra ds. socjalnych i zatrudnienia] na mocy niniejszego artykułu są przekazywane organom administracyjnym i kontrolnym w zakresie, w jakim są one niezbędne do wykonywania ich obowiązków związanych z transgranicznym świadczeniem usług”.

Dekret w sprawie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej

26 Artykuł 3 ust. 2 Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (dekretu w sprawie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do Unii Europejskiej) ma następujące brzmienie:

„[Minister ds. socjalnych i zatrudnienia] jest uprawniony i zobowiązany, działając na wniosek, do nieodpłatnego przekazania Immigratie- en Naturalisatiedienst [(urzędowi ds. imigracji i naturalizacji, Niderlandy) (zwanemu dalej »IND«)] danych dotyczących usługodawców, usługobiorców, osób kontaktowych, osób odpowiedzialnych za wypłatę wynagrodzeń oraz pracowników delegowanych, które były przetwarzane na podstawie art. 8 [WagwEU], łącznie z krajowym numerem identyfikacyjnym, w zakresie, w jakim dane te są niezbędne do zadań wynikających z wykonywania Vreemdelingenwet 2000 [(ustawy o cudzoziemcach z 2000 r.)]”.

27 Zgodnie z art. 11 ust. 3 tego dekretu oprócz informacji wskazanych w art. 8 ust. 1 WagwEU usługodawca podaje datę zakończenia okresu legalnego zatrudnienia.

Ustawa o cudzoziemcach z 2000 r.

28 Zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. a) i art. 14 ust. 3 ustawy o cudzoziemcach z 2000 r.:

„1. [Minister van Justitie en Veiligheid (minister sprawiedliwości i bezpieczeństwa, Niderlandy)] jest uprawniony do:

a. podejmowania decyzji o zatwierdzaniu, oddalaniu lub nieuwzględnianiu wniosków o wydanie zezwolenia na pobyt na czas określony;

[…].

3. Wydanie zezwolenia na pobyt na czas określony podlega ograniczeniom dotyczącym celu, w jakim pobyt jest dozwolony. Dodatkowo mogą być przewidziane inne warunki związane z zezwoleniem. Zasady dotyczące wydawania, zmiany i przedłużania z urzędu, ograniczeń i warunków mogą zostać określone w rozporządzeniu administracji publicznej lub na mocy takiego rozporządzenia".

Dekret o cudzoziemcach z 2000 r.

29 Artykuł 3.31a ust. 1 Vreemdelingenbesluit 2000 (dekretu o cudzoziemcach z 2000 r.) z dnia 23 listopada 2000 r. (Stb. 2000, nr 497), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, brzmi następująco:

„Zwykłe zezwolenie na pobyt na czas określony może być wydane z zastrzeżeniem co do prac wykonywanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, o którym mowa w art. 4.6 Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 [(dekretu wykonawczego do ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców z 2022 r.)], jeżeli dokonano zawiadomienia, o którym mowa w art. 8 [WagwEU], zapewniając informacje określone w tym artykule oraz w art. 11 ust. 3 [dekretu w sprawie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej]".

30 Zgodnie z art. 3.4 ust. 1 lit. i) dekretu o cudzoziemcach z 2000 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym:

„Ograniczenia, o których mowa w art. 14 ust. 3 [ustawy o cudzoziemcach z 2000 r.], są związane z:

[…]

i. transgranicznym świadczeniem usług".

31 Zgodnie z art. 3.58 ust. 1 lit. i) tego dekretu oraz z częścią B5/3.1 Vreemdelingencirculaire 2000 (okólnika w sprawie cudzoziemców z 2000 r.) z dnia 2 marca 2001 r. (Stcrt. 2001, nr 64), w brzmieniu mającym zastosowanie w okresie wystąpienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, IND wydaje zezwolenie na pobyt dotyczące transgranicznego świadczenia usług na okres równy okresowi wykonywania prac, o których mowa w art. 1e ust. 2 dekretu wykonawczego do ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, w brzmieniu mającym zastosowanie w okresie wystąpienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, przy czym nie może on przekraczać dwóch lat.

Rozporządzenie o cudzoziemcach z 2000 r.

32 Artykuł 3.34 Voorschrift Vreemdelingen 2000 (rozporządzenia o cudzoziemcach z 2000 r.) z dnia 18 grudnia 2000 r. (Stcrt. 2001, nr 10) stanowi, że cudzoziemiec nieposiadający tymczasowego zezwolenia na pobyt do celów, których dotyczy wniosek o zezwolenie na pobyt, jest zobowiązany do uiszczenia opłaty za rozpatrzenie wniosku o wydanie, zmianę lub przedłużenie zezwolenia na pobyt w celu transgranicznego świadczenia usług.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

33 Skarżący w postępowaniu głównym, obywatele Ukrainy, posiadają wydane przez organy słowackie zezwolenie na pobyt czasowy ważne do dnia 21 listopada 2020 r. włącznie. Pracują oni dla ROBI spol s.r.o., spółki prawa słowackiego, która oddelegowała ich do Ivens NV, spółki prawa niderlandzkiego, w celu wykonania prac w porcie w Rotterdamie (Niderlandy).

34 W tym celu w dniu 4 grudnia 2019 r. ROBI zawiadomiło właściwe organy niderlandzkie o charakterze prac, do których wykonywania ci skarżący zostali oddelegowani, oraz o czasie ich trwania, pierwotnie przewidzianym na okres od 6 grudnia 2019 r. do 4 marca 2020 r. Zawiadomieniem z dnia 28 lutego 2020 r. ROBI poinformowało te organy o przedłużeniu tych prac do dnia 31 grudnia 2021 r.

35 Ponieważ przewidywany czas trwania wspomnianych prac przekraczał 90-dniowy okres prawa do przemieszczania się w okresie 180-dniowym przysługujący cudzoziemcom posiadającym dokument pobytowy wydany przez państwo członkowskie na podstawie art. 21 ust. 1 KWUS, w dniu 6 marca 2020 r. ROBI zwróciło się do organów niderlandzkich w imieniu i na rzecz każdego ze skarżących w postępowaniu głównym o wydanie zwykłego zezwolenia na pobyt na czas określony. Rozpatrzenie każdego z tych wniosków wiązało się z uiszczeniem opłaty w wysokości, która w zależności od indywidualnej sytuacji skarżących wynosiła 290 lub 320 EUR.

36 IND, działając w imieniu sekretarza stanu, wydał wnioskowane zezwolenia na pobyt. Okres ważności tych zezwoleń na pobyt został jednak ograniczony do okresu ważności słowackich zezwoleń na pobyt czasowy wydanych skarżącym w postępowaniu głównym, czyli krótszego niż okres wykonywania prac, na jaki zamierzano ich oddelegować do Niderlandów.

37 W dniu niesprecyzowanym przez sąd odsyłający skarżący w postępowaniu głównym wnieśli zażalenia na każdą z decyzji przyznających im zezwolenie na pobyt. Zakwestionowali przy tej okazji zarówno obowiązek uzyskania zezwolenia na pobyt w celu transgranicznego świadczenia usług, jak i okres ważności wydanych zezwoleń na pobyt oraz opłaty należne za rozpatrzenie wniosków o wydanie tych zezwoleń.

38 Po rozpatrzeniu tych zażaleń w dniu 16 marca 2021 r. przez komitet postępowania administracyjnego IND sekretarz stanu oddalił decyzjami z dnia 7 kwietnia 2021 r. wspomniane zażalenia jako bezzasadne.

39 W dniu 7 maja 2021 r. ROBI złożyło do organów niderlandzkich w imieniu i na rzecz niektórych ze skarżących w postępowaniu głównym nowe wnioski o zezwolenie na pobyt, na poparcie których powołało się na to, że organy słowackie wydały im nowe zezwolenia na pobyt ważne do dnia 31 marca 2022 r.

40 IND, działając w imieniu sekretarza stanu, uwzględnił te wnioski i wydał zainteresowanym skarżącym zezwolenia na pobyt ważne do dnia zakończenia prac, o którym ROBI zawiadomiło organy niderlandzkie, czyli do dnia 31 grudnia 2021 r.

41 Ponadto w dniu 20 maja 2022 r. ROBI ponownie złożyło wnioski o zezwolenie na pobyt dla pewnej liczby skarżących w celu przydzielania ich do wykonywania innych prac w Niderlandach.

42 Równocześnie skarżący w postępowaniu głównym wnieśli do sądu odsyłającego skargę o stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 7 kwietnia 2021 r. ze względu na naruszenie art. 56 i 57 TFUE.

43 Przed tym sądem skarżący w postępowaniu głównym kwestionują obowiązek posiadania w ramach transgranicznego świadczenia usług przez pracowników będących obywatelami państw trzecich zatrudnionych przez usługodawcę mającego siedzibę w państwie członkowskim, oprócz zezwolenia na pobyt w tym państwie członkowskim, zezwolenia na pobyt w państwie członkowskim świadczenia usług po upływie okresu 90 dni, o którym mowa w art. 21 ust. 1 KWUS. Twierdzą oni, że taki obowiązek powiela procedurę uprzedniego zawiadomienia o transgranicznym świadczeniu usług. Uważają oni, że okoliczność, iż okres ważności zezwoleń na pobyt, które zostały im wydane przez władze niderlandzkie, jest ograniczony do okresu ważności ich słowackich zezwoleń na pobyt, a maksymalnie do dwóch lat, stanowi nieuzasadnione ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług zagwarantowanym w art. 56 i 57 TFUE. Wreszcie, podnoszą oni, że wysokość opłat, którym podlegają wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt w Niderlandach, nie jest zgodna z prawem Unii, ponieważ jest ona wyższa niż opłata pobierana za zaświadczenia o legalnym pobycie wydawane obywatelom Unii. Sekretarz stanu kwestionuje wszystkie argumenty podniesione przez skarżących w postępowaniu głównym.

44 W tym kontekście sąd odsyłający podkreśla, iż w sprawie, w której wydano wyrok w dniu 21 września 2006 r., Komisja/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 31, 32), Komisja Europejska podniosła, że w ramach swobodnego świadczenia usług każdy usługodawca przekazuje swoim pracownikom „prawo pochodne" do uzyskania pozwolenia na pobyt na czas niezbędny dla wykonania usługi, że decyzja dotycząca prawa pobytu ma charakter wyłącznie formalny i że prawo to powinno być automatycznie uznawane. Trybunał orzekł zaś w tej sprawie, że Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom ciążącym na niej na mocy art. 49 WE, obecnie art. 56 TFUE. Z tego względu sąd ten zastanawia się, czy prawo do swobodnego świadczenia usług, przewidziane w art. 56 i 57 TFUE, nie przyznaje „pochodnego prawa pobytu" pracownikom delegowanym w ramach transgranicznego świadczenia usług.

45 W każdym razie sąd odsyłający zastanawia się nad kwestią, czy wynikający z art. 56 TFUE obowiązek wyeliminowania wszelkich ograniczeń w swobodnym świadczeniu usług stoi na przeszkodzie temu, by można było wymagać posiadania indywidualnego zezwolenia na pobyt w odniesieniu do delegowania do państwa członkowskiego pracowników państwa trzeciego będących pracownikami usługodawcy mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, w sytuacji gdy – tak jak w niniejszej sprawie – uregulowanie krajowe wymaga już w odniesieniu do delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, by dokonano zawiadomienia zawierającego te same informacje co informacje niezbędne do wydania zezwolenia na pobyt w przyjmującym państwie członkowskim. Nawet jeśli wymóg uzyskania zezwolenia na pobyt ma zastosowanie dopiero po upływie okresu 90 dni, nie zmienia to bowiem faktu, że taki wymóg mógłby zostać uznany za równoważny z uprzednim zezwoleniem, a tym samym z procedurą mogącą stanowić ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług.

46 Wreszcie, jeśli uznać, że takiego zezwolenia na pobyt można wymagać, sąd odsyłający zastanawia się, po pierwsze, czy okres ważności tego zezwolenia może zostać ograniczony przez ustawodawstwo niderlandzkie do okresu ważności zezwolenia na pracę i pobyt w państwie członkowskim, w którym usługodawca ma siedzibę, przy czym okres ten nie może przekraczać maksymalnie dwóch lat, a po drugie, czy osoba wnioskująca o wspomniane zezwolenie na pobyt może być zobowiązana do uiszczenia opłaty, której wysokość jest pięciokrotnie wyższa od wysokości opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o legalnym pobycie.

47 W tych okolicznościach rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg (sąd rejonowy w Hadze, ośrodek zamiejscowy w Middelburgu, Niderlandy), postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy zagwarantowany w art. 56 i 57 TFUE swobodny przepływ usług obejmuje wywodzone z niego prawo pobytu w państwie członkowskim przez będących obywatelami państwa trzeciego pracowników, którzy mogą zostać oddelegowani do tego państwa członkowskiego przez usługodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim?

2) Jeśli nie, to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby w sytuacji gdy okres świadczenia usług wynosi więcej niż trzy miesiące, oprócz spoczywającego na usługodawcy obowiązku zwykłego zawiadomienia, konieczne było wystąpienie o indywidualne zezwolenie na pobyt dla każdego pracownika?

3) Jeśli nie, to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby:
   a) przepis prawa krajowego stanowił, że okres ważności takiego zezwolenia na pobyt nie może przekraczać dwóch lat, niezależnie od okresu świadczenia usług?
   b) okres ważności takiego zezwolenia na pobyt był ograniczony do okresu ważności zezwolenia na pracę i pobyt w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę usługodawca?
   c) w związku z takim wnioskiem (o przedłużenie) pobierane były opłaty, których wysokość jest taka sama jak wysokość opłat należnych za uzyskanie zwykłego zezwolenia na pobyt w związku z wykonywaniem pracy przez obywatela państwa trzeciego, lecz jest pięć razy wyższa niż wysokość opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o legalnym pobycie?”.

W przedmiocie pytania pierwszego

48 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zagwarantowaną w art. 56 i 57 TFUE swobodę świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że pracownikom będącym obywatelami państw trzecich, których oddelegował do jednego państwa członkowskiego usługodawca mający siedzibę w innym państwie członkowskim, musi automatycznie przysługiwać „pochodne prawo pobytu”.

49 W tym względzie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że sąd odsyłający posługuje się pojęciem „pochodnego prawa pobytu”, odnosząc się do prawa pobytu pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich, które wynikałoby z wykonywania przez ich pracodawcę prawa do swobodnego świadczenia usług i na którego istnienie Komisja powołała się w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595).

50 O ile zaś w wyroku tym Trybunał uwzględnił wniesioną przez Komisję skargę o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, o tyle nie potwierdził on istnienia takiego prawa pobytu. Orzekając bowiem, że dane państwo członkowskie uchybiło zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy prawa do swobodnego świadczenia usług, Trybunał wskazał, zgodnie ze swoim zwyczajowym podejściem, po pierwsze, że niektóre aspekty omawianego uregulowania powodują ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług, a po drugie, że ograniczenia te wykraczają poza to, co jest konieczne do realizacji przywołanych przez to państwo członkowskie celów interesu ogólnego.

51 Jest prawdą, jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 35 opinii, że pojęcie „pochodnego prawa pobytu" odsyła, ogólniej, do orzecznictwa Trybunału, zgodnie z którym w dziedzinie obywatelstwa obywatelom państw trzecich będącym członkami rodziny obywatela Unii, którym na podstawie przepisów dyrektywy 2004/38 nie przysługuje prawo pobytu w państwie członkowskim, którego przynależność państwową posiada ów obywatel Unii, w pewnych przypadkach może zostać przyznane na podstawie art. 21 ust. 1 TFUE „prawo pochodne" (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Coman i in., C-673/16, EU:C:2018:385, pkt 23; a także z dnia 12 lipca 2018 r., Banger, C-89/17, EU:C:2018:570, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

52 Jednakże należy przypomnieć, że takie rozstrzygnięcie opiera się na założeniu, zgodnie z którym w braku pochodnego prawa pobytu na rzecz tego obywatela państwa trzeciego ów obywatel Unii zostałby odwiedziony od opuszczenia państwa członkowskiego, którego przynależność państwową posiada, w celu skorzystania z przysługującego mu na podstawie art. 21 ust. 1 TFUE prawa pobytu w innym państwie członkowskim z tego względu, że nie miałby pewności, czy po powrocie do państwa członkowskiego swego pochodzenia mógłby dalej prowadzić życie rodzinne, które zbudował lub umocnił z rzeczonym obywatelem państwa trzeciego w przyjmującym państwie członkowskim w trakcie efektywnego pobytu (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lipca 2018 r., Banger, C-89/17, EU:C:2018:570, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

53 Wynika z tego, że podstawą pochodnego prawa pobytu w rozumieniu tego orzecznictwa jest ustanowione w art. 21 ust. 1 TFUE prawo osoby fizycznej będącej obywatelem Unii do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich. Jak zaś wskazał rzecznik generalny w pkt 36 opinii, prawo to nie dotyczy przedsiębiorstw, które mogą powoływać się na swobodę przedsiębiorczości lub swobodę świadczenia usług, ustanowione odpowiednio w art. 49 i 56 TFUE.

54 Ponadto, jak podkreślił w istocie rzecznik generalny w pkt 37 opinii, stosunki między będącymi krewnymi pierwszego stopnia członkami tej samej rodziny lub osobami, które rozwinęły lub umocniły analogiczne stosunki – a wszyscy oni korzystają z prawa podstawowego do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, zagwarantowanego w art. 7 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – nie są porównywalne ze stosunkami między przedsiębiorstwem a jego pracownikami. Nie można zatem wywodzić, nawet w drodze analogii, z orzecznictwa wskazanego w pkt 51 niniejszego wyroku, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym każdemu będącemu obywatelem państwa trzeciego pracownikowi wysłanemu przez przedsiębiorstwo do innego państwa członkowskiego w celu świadczenia tam usług w jego imieniu musi automatycznie przysługiwać prawo pobytu w tym państwie członkowskim przez okres tego świadczenia.

55 Biorąc pod uwagę całość powyższych rozważań, na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 56 i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że pracownikom będącym obywatelami państw trzecich, których oddelegował do jednego państwa członkowskiego usługodawca mający

siedzibę w innym państwie członkowskim, nie musi automatycznie przysługiwać „pochodne prawo pobytu" ani w państwie członkowskim, w którym są zatrudnieni, ani w państwie członkowskim, do którego zostali delegowani.

W przedmiocie pytania drugiego

56 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego przewidującemu, że w sytuacji gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim dokonuje w pierwszym państwie członkowskim świadczenia usług, którego czas trwania przekracza trzy miesiące, przedsiębiorstwo to ma obowiązek nie tylko zawiadomienia o świadczeniu usług organów pierwszego państwa członkowskiego, lecz również uzyskania zezwolenia na pobyt dla każdego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego zamierza oddelegować do tego państwa członkowskiego.

57 Na wstępie należy przypomnieć, że po pierwsze, jak wynika z odpowiedzi na pytanie pierwsze, wykonywanie przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie członkowskim prawa do swobodnego świadczenia usług nie powoduje powstania na korzyść pracowników będących obywatelami państw trzecich, których deleguje on w tym celu do innego państwa członkowskiego, prawa pobytu na terytorium tego państwa członkowskiego, które przysługiwałoby im samoistnie. W konsekwencji to drugie pytanie należy zbadać z uwzględnieniem wyłącznie skutków, jakie może wywołać uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym dla przysługującego temu pracodawcy prawa do swobodnego świadczenia usług.

58 Po drugie, o ile w swoim pytaniu sąd odsyłający odniósł się nie tylko do obowiązku wystąpienia przez usługodawcę dla każdego pracownika, którego zamierza on delegować, o wydanie dokumentu pobytowego, lecz również do obowiązku zawiadomienia przez dane przedsiębiorstwo o świadczeniu usług, o tyle z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że wątpliwości sądu odsyłającego dotyczą zgodności z art. 56 TFUE nie tego drugiego obowiązku, rozpatrywanego odrębnie, lecz obowiązku uzyskania zezwolenia na pobyt w zakresie, w jakim ma on charakter dodatkowy w stosunku do obowiązku zawiadomienia o świadczeniu usług.

59 W tym względzie należy przypomnieć, że swoboda świadczenia usług zagwarantowana w art. 56 i 57 TFUE, podobnie jak inne swobody przepływu, znajduje zastosowanie wyłącznie do dziedzin, które nie były przedmiotem wyczerpującej harmonizacji (zob. podobnie wyrok z dnia 1 lipca 2014 r., Ålands Vindkraft, C-573/12, EU:C:2014:2037, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo). Wobec tego, aby udzielić odpowiedzi na pytanie zadane przez sąd odsyłający, należy zacząć od zbadania, czy uregulowanie takie jak to, do którego odnosi się sąd odsyłający w swoim pytaniu, należy do dziedziny, która była przedmiotem wyczerpującej harmonizacji, lub przynajmniej do jednego z aspektów dziedziny, która była przedmiotem takiej harmonizacji.

60 W niniejszej sprawie uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym dotyczy prawa pobytu pracowników najemnych będących obywatelami państwa trzeciego legalnie zatrudnionych w jednym państwie członkowskim, lecz oddelegowanych do innego państwa członkowskiego w celu świadczenia usług. W związku z tym w mierze, w jakiej dotyczy ono pracowników najemnych delegowanych na terytorium innego państwa członkowskiego,

uregulowanie to może być objęte zakresem stosowania dyrektywy 96/71 i dyrektywy 2006/123 oraz w mierze, w jakiej dotyczy prawa pobytu obywateli państwa trzeciego, zakresem stosowania rozporządzenia nr 1030/2002, dyrektywy 2003/109 i KWUS.

61 Jednakże, co się tyczy przede wszystkim dyrektywy 96/71, o ile może ona mieć zastosowanie do pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich w odniesieniu do przewidzianych w niej praw, o tyle zgodnie z jej motywem 20 dyrektywa ta nie ma wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich.

62 Następnie, co się tyczy dyrektywy 2006/123, jest oczywiście bezsporne, że w przypadku gdy świadczenie usług jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy, nie ma potrzeby badania rozpatrywanego środka krajowego w świetle art. 56 TFUE (zob. podobnie wyrok z dnia 21 grudnia 2023 r., AUTOTECHNICA FLEET SERVICES, C-278/22, EU:C:2023:1026, pkt 55). Jednakże z art. 17 pkt 9 wspomnianej dyrektywy wynika, że nie ma ona zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy przenoszą się do innego państwa członkowskiego w związku ze świadczeniem usług.

63 Ponadto, o ile rozporządzenie nr 1030/2002 wprowadziło jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich, o tyle z brzmienia art. 1 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia wynika, że dokumenty wydane w ten sposób przez państwo członkowskie obowiązują wyłącznie na jego terytorium.

64 Podobnie art. 3 ust. 2 lit. e) dyrektywy 2003/109 wyraźnie wskazuje, że dyrektywa ta nie odnosi się do obywateli państw trzecich, którzy zamieszkują jedynie tymczasowo, na przykład jako pracownicy oddelegowani przez usługodawcę do celów świadczenia usług transgranicznych.

65 Wreszcie, co się tyczy art. 21 ust. 1 KWUS, przewiduje on, że cudzoziemcy posiadający ważny dokument pobytowy wydany przez jedno z państw członkowskich mogą, o ile posiadają ważny dokument podróży, swobodnie przemieszczać się po terytoriach innych państw członkowskich przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu, pod warunkiem że spełniają warunki wjazdu określone w art. 6 ust. 1 lit. a), c) i e) kodeksu granicznego Schengen i nie znajdują się w krajowym wykazie wpisów do celów odmowy wjazdu danego państwa członkowskiego. Natomiast pobyty dłuższe niż 90 dni w okresie 180-dniowym pozostają w wyłącznej kompetencji państw członkowskich (zob. podobnie wyrok z dnia 7 marca 2017 r., X i X, C-638/16 PPU, EU:C:2017:173, pkt 44, 51).

66 Z powyższego wynika, że kwestie związane z wjazdem i pobytem obywateli państw trzecich na terytorium państwa członkowskiego w ramach oddelegowania przez przedsiębiorstwo świadczące usługi mające siedzibę w innym państwie członkowskim należą do dziedziny, która nie była przedmiotem harmonizacji na szczeblu prawa Unii, i wobec tego uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym można oceniać w świetle postanowień art. 56 TFUE (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 59, 60).

67 Zgodnie z art. 56 TFUE ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są zakazane w odniesieniu do obywateli państw członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia. Takimi ograniczeniami są w szczególności uregulowania krajowe pociągające za sobą dodatkowe obciążenia administracyjne lub ekonomiczne bądź sprawiające, że świadczenie usług pomiędzy państwami

członkowskimi jest trudniejsze niż świadczenie usług w obrębie tylko jednego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyrok z dnia 18 czerwca 2019 r., Austria/Niemcy, C-591/17, EU:C:2019:504, pkt 135, 136 i przytoczone tam orzecznictwo), i które z tego tytułu mogą zmniejszać atrakcyjność działalności usługodawców mających siedzibę w innych państwach członkowskich, w których zgodnie z prawem świadczą swoje usługi.

68 Natomiast zgodnie z art. 57 TFUE prawo do swobodnego świadczenia usług obejmuje prawo, w celu spełnienia świadczenia, przejściowego wykonywania przez usługodawcę działalności w państwie członkowskim świadczenia na takich samych warunkach, jakie państwo to nakłada na własnych obywateli. W konsekwencji pojęcie ograniczenia nie obejmuje co do zasady środków, które w jednakowy sposób odnoszą się do wykonywania świadczenia usług między państwami członkowskimi i wewnątrz jednego państwa członkowskiego oraz których jedynym skutkiem jest zwiększenie kosztów danego świadczenia niezależnie od wykonującego je usługodawcy (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 czerwca 2019 r., Austria/Niemcy, C-591/17, EU:C:2019:504, pkt 137 i przytoczone tam orzecznictwo).

69 Niemniej jednak, aby nie pozbawić art. 56 TFUE skuteczności (effet utile), ustawodawstwo państwa członkowskiego mające zastosowanie do usługodawców mających siedzibę w tym państwie członkowskim nie może być w całości stosowane w ten sam sposób do działalności transgranicznej (zob. podobnie wyroki: z dnia 17 grudnia 1981 r., Webb, 279/80, EU:C:1981:314, pkt 16; z dnia 25 lipca 1991 r., Säger, C-76/90, EU:C:1991:331, pkt 13; z dnia 24 stycznia 2002 r., Portugaia Construções, C-164/99, EU:C:2002:40, pkt 17).

70 W konsekwencji za stanowiące ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii należy uznać środki wpływające na wykonywanie świadczenia usług na terytorium państwa członkowskiego, które choć mają zastosowanie bez rozróżnienia, nie uwzględniają wymogów, jakim działalność usługodawców mających siedzibę w innym państwie członkowskim – gdzie zgodnie z prawem świadczą oni podobne usługi – już podlega w tym państwie członkowskim, i które z tego tytułu są w stanie uniemożliwić, utrudnić lub uczynić mniej atrakcyjną działalność tych usługodawców na tym terytorium.

71 W niniejszym przypadku jest prawdą, że należy uznać, iż rozpatrywane uregulowanie, które ma wpływ na wykonywanie świadczenia usług na terytorium krajowym, ma zastosowanie bez rozróżnienia, ponieważ nie tylko usługodawcy mający siedzibę w innym państwie członkowskim, lecz również usługodawcy mający siedzibę na terytorium krajowym podlegają na jego mocy obowiązkowi upewnienia się, że zatrudnieni przez nich pracownicy będący obywatelami państw trzecich posiadają zezwolenie na pobyt.

72 Niemniej jednak, w przypadku gdy okres świadczenia usług przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim przekracza trzy miesiące, uregulowanie to nakłada na te przedsiębiorstwa obowiązek dopełnienia dodatkowych formalności w stosunku do tych, którym zgodnie z dyrektywą 2009/52 podlegają już one w państwie członkowskim swojej siedziby w celu zatrudniania obywateli państw trzecich na potrzeby prowadzonej przez siebie działalności.

73 Ponieważ takie uregulowanie sprawia w ten sposób, że świadczenie usług między państwami członkowskimi jest trudniejsze niż świadczenie usług w obrębie tylko jednego państwa członkowskiego, należy uznać, iż ustanawia ono ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług w rozumieniu art. 56 i 57 TFUE, nawet gdyby usługodawcy mający siedzibę na terytorium

krajowym mieli również obowiązek wystąpienia o zezwolenie na pobyt, aby zatrudnić pracowników będących obywatelami państw trzecich w celu wykonywania analogicznego świadczenia usług na tym terytorium.

74 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem uregulowanie krajowe mające zastosowanie bez rozróżnienia może pomimo skutku ograniczającego swobodę świadczenia usług, jakie wywołuje, być uzasadnione, jeżeli służy ono nadrzędnemu względowi interesu ogólnego (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., Portugaia Construções, C-164/99, EU:C:2002:40, pkt 19).

75 Takie uzasadnienie można jednak dopuścić tylko wtedy, gdy, po pierwsze, interes, którego ochronie dane uregulowanie służy, nie jest już chroniony przepisami, którym usługodawca podlega w państwie członkowskim swojej siedziby (wyroki: z dnia 11 września 2014 r., Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, pkt 48; z dnia 10 marca 2016 r., Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, pkt 100; a także z dnia 14 listopada 2018 r., Danieli & C. Officine Meccaniche i in., C-18/17, EU:C:2018:904, pkt 46).

76 Po drugie, zgodnie z zasadą proporcjonalności uregulowanie to powinno być odpowiednie do realizacji celu, któremu służy, co oznacza, że rzeczywiście odzwierciedla troskę o osiągnięcie tego celu w sposób spójny i systematyczny (wyrok z dnia 14 listopada 2018 r., Memoria i Dall'Antonia, C-342/17, EU:C:2018:906, pkt 52), i nie może wykraczać poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia (wyrok z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 37).

77 W niniejszym przypadku z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że rząd niderlandzki przedstawił cztery uzasadnienia, które dotyczą, po pierwsze, konieczności ochrony dostępu do krajowego rynku pracy, po drugie, konieczności sprawdzenia, czy usługodawca mający siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym świadczenie jest wykonywane, nie korzysta ze swobody świadczenia usług w celu innym niż wykonywanie tego świadczenia, po trzecie, poszanowania przysługującej pracownikom delegowanym gwarancji pewności prawa w zakresie, w jakim wydanie im dokumentu pobytowego pozwoliłoby im na udowodnienie, że nie przebywają oni nielegalnie na terytorium państwa członkowskiego, do którego zostali oddelegowani, oraz, po czwarte, konieczności kontrolowania, czy pracownik delegowany nie stanowi zagrożenia dla porządku publicznego.

78 Co się tyczy w pierwszej kolejności ochrony dostępu do krajowego rynku pracy, jest prawdą, że troska o unikanie zakłóceń na rynku pracy stanowi nadrzędny wzgląd interesu ogólnego (zob. podobnie wyrok z dnia 14 listopada 2018 r., Danieli & C. Officine Meccaniche i in., C-18/17, EU:C:2018:904, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo), o ile troska ta wyraża się nie w odniesieniu do pracowników państw członkowskich, którzy zgodnie z art. 45 ust. 3 lit. c) TFUE korzystają – z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego – z prawa przebywania w innym państwie członkowskim w celu podjęcia tam pracy, lecz w odniesieniu do obywateli państw trzecich.

79 Należy jednak zauważyć, że przepisów krajowych mających zastosowanie nie tylko do obywateli państw trzecich, którzy są delegowani czasowo w celu wykonywania w ramach pośrednictwa pracy lub wynajmowania pracowników powierzonych im zadań pod kontrolą i zwierzchnictwem przedsiębiorstwa mającego siedzibę w przyjmującym państwie członkowskim, lecz również, jak w sprawie w postępowaniu głównym, do obywateli państw trzecich, którzy są delegowani przez przedsiębiorstwo świadczące usługi mające siedzibę w innym państwie członkowskim w celu świadczenia pod jego nadzorem i zwierzchnictwem usług innych niż użyczenie siły roboczej, nie można w każdym razie uznać za służące takiemu celowi w sposób spójny.

80 Podczas gdy bowiem pracownicy, których dotyczy pośrednictwo pracy lub wynajem siły roboczej, są aktywni na rynku pracy państwa członkowskiego, do którego zostali oddelegowani w tym celu, pracownicy, którzy są oddelegowani w celu wykonywania pod kontrolą i zwierzchnictwem ich pracodawcy świadczenia innego niż użyczenie siły roboczej, nie roszczą sobie prawa do dostępu do tego rynku, ponieważ zadania, które wykonują, są realizowane pod kontrolą i zwierzchnictwem ich pracodawcy, a po wykonaniu swojego zadania powracają oni do państwa pochodzenia lub miejsca zamieszkania (zob. podobnie wyrok z dnia 14 listopada 2018 r., Danieli & C. Officine Meccaniche i in., C-18/17, EU:C:2018:904, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

81 W tych okolicznościach ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług stwierdzone w pkt 73 niniejszego wyroku nie może być uzasadnione nadrzędnym względem interesu ogólnego polegającym na uniknięciu zakłóceń na rynku pracy.

82 Co się tyczy w drugiej kolejności konieczności sprawdzenia, czy przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym dokonują świadczenia, nie korzystają ze swobody świadczenia usług w celu innym niż wykonanie tego świadczenia, Trybunał przyznał już, że państwo członkowskie może kontrolować, czy takie przedsiębiorstwa nie korzystają ze swobody świadczenia usług w celu innym niż wykonanie danego świadczenia, na przykład w celu sprowadzenia swojego personelu w ramach pośrednictwa pracy lub wynajmu pracowników (wyrok z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 56), i to mimo że swobodny przepływ pracowników, zagwarantowany w art. 45 TFUE, ma zastosowanie wyłącznie do pracowników z państw członkowskich.

83 Jednakże uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym wymaga już od usługodawców mających siedzibę w innym państwie członkowskim zawiadomienia organów krajowych o świadczeniu usług i przy tej okazji – jak wynika z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał – o tożsamości pracowników, których zamierzają delegować, oraz o charakterze i czasie trwania prac. Taki zaś wymóg, który w razie potrzeby mógłby zostać wzmocniony obowiązkiem dostarczenia innych informacji, o ile zgodnie z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2014/67 są one uzasadnione i proporcjonalne, daje już wspomnianym organom gwarancje co do legalności obecności na ich terytorium pracowników, którzy są tam oddelegowani, a tym samym prawidłowości wykonywania przez zainteresowane przedsiębiorstwa prawa do swobodnego świadczenia usług, i to w sposób mniej restrykcyjny i równie skuteczny co wymóg uzyskania zezwolenia na pobyt (zob. analogicznie wyroki: z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 52; z dnia 14 listopada 2018 r., Danieli & C. Officine Meccaniche i in., C-18/17, EU:C:2018:904, pkt 50).

84 W konsekwencji ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług stwierdzone w pkt 73 niniejszego wyroku nie może być również uzasadnione nadrzędnym względem interesu ogólnego polegającym na sprawdzeniu, czy przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym dokonują świadczenia, nie korzystają ze swobody świadczenia usług w celu innym niż wykonanie tego świadczenia.

85 Co się tyczy w trzeciej kolejności zagwarantowania pewności prawa pracownikom delegowanym poprzez umożliwienie im łatwiejszego wykazania, że zostali oni oddelegowani na terytorium państwa członkowskiego świadczenia usług na warunkach legalnych i wobec tego przebywają tam legalnie, należy uznać, że taki cel stanowi nadrzędny wzgląd interesu ogólnego (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2006 r., Komisja/Niemcy, C-244/04, EU:C:2006:49, pkt 47–49).

86 Należy zaś również zauważyć w odniesieniu do proporcjonalności takiego środka, że, po pierwsze, obowiązek wystąpienia przez usługodawców mających siedzibę w państwie członkowskim innym niż to, w którym dokonują świadczenia usług, o zezwolenie na pobyt dla każdego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego usługodawcy ci zamierzają delegować, tak aby pracownicy ci dysponowali fizycznie zabezpieczonym dokumentem, stanowi środek odpowiedni do realizacji celów w postaci zwiększenia pewności prawa dla pracowników delegowanych. Zezwolenie to, które zgodnie z art. 1 ust. 1 i art. 2 ust. 1 rozporządzenia nr 1030/2002 powinno zostać sporządzone na podstawie przewidzianego w nim jednolitego wzoru i dodatkowych wymogów technicznych ustalonych zgodnie z procedurą przewidzianą w tym rozporządzeniu, zapewnia bowiem uznanie przez organy publiczne prawa do przebywania na terytorium krajowym pełnoletniego cudzoziemca i zaświadcza, że pracownicy delegowani mają prawo pobytu w przyjmującym państwie członkowskim.

87 Jest prawdą, że pracownicy ci dysponują już co do zasady jednym zezwoleniem w rozumieniu dyrektywy 2011/98, wydanym na podstawie jednolitego wzoru przewidzianego w rozporządzeniu nr 1030/2002, w którym zgodnie z art. 6 ust. 1 tej dyrektywy są zamieszczone informacje o zezwoleniu na pracę, z którego korzystają w państwie członkowskim siedziby ich pracodawcy. W braku takiego zezwolenia dysponują oni dokumentem pobytowym wydanym w celach innych niż wykonywanie pracy, przewidzianym w art. 7 ust. 1 wspomnianej dyrektywy i wydanym zgodnie z rozporządzeniem nr 1030/2002, w którym wskazano, że uzyskali oni zezwolenie na pracę w państwie członkowskim, w którym siedzibę ma ich pracodawca. Z art. 2 tego rozporządzenia wynika zaś, że dokumenty sporządzone na podstawie jednolitego wzoru przewidzianego we wspomnianym rozporządzeniu spełniają podwyższone standardy przeciwdziałające podrabianiu, przerabianiu i fałszowaniu.

88 Jednakże z uwagi na to, że prawodawca Unii wyraźnie przewidział w art. 3 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2011/98, że dyrektywa ta nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich oddelegowanych w okresie oddelegowania, a w art. 1 ust. 2 rozporządzenia nr 1030/2002, że zezwolenia na pobyt wydane zgodnie z tym rozporządzeniem obowiązują wyłącznie do terytorium państwa członkowskiego, które je wydało, nie można zarzucać innym państwom członkowskim, że wymagają od pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich uzyskania zabezpieczonego dokumentu wystawionego przez ich własne służby. Ponadto okoliczność, że pracownik będący obywatelem państwa trzeciego dysponuje w państwie członkowskim zezwoleniem na pobyt i zezwoleniem na pracę, niekoniecznie oznacza, że pracownik ten może przebywać w innym państwie członkowskim, nawet gdyby został tam oddelegowany w celu świadczenia usług, ponieważ to inne państwo członkowskie może uzależnić to delegowanie od spełnienia określonych wymogów, o ile spełnione są warunki wymienione w pkt 74–76 niniejszego wyroku.

89 Po drugie, uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wydaje się wykraczać poza to, co jest konieczne do realizacji celu wskazanego w pkt 85 niniejszego wyroku. Zgodnie bowiem ze wskazówkami podanymi przez sąd odsyłający uregulowanie to ogranicza się do wymagania od usługodawców dla celów uzyskania zezwolenia na pobyt dla pracowników będących obywatelami państw trzecich, których zamierzają delegować na dłużej niż trzy miesiące, aby uprzednio zawiadomili właściwe organy o danym świadczeniu usług oraz przekazali informacje o zezwoleniach na pobyt, którymi dysponują ci pracownicy w państwie członkowskim siedziby usługodawców oraz o ich umowach o pracę.

90 Obowiązek uprzedniego zawiadomienia o świadczeniu usług należy zaś do obowiązków, których przestrzegania może wymagać państwo członkowskie, gdy usługodawca zamierza skorzystać z przysługującego mu prawa do swobodnego świadczenia usług, podczas gdy obowiązek przekazania informacji o zezwoleniach na pobyt i umowach o pracę pracowników delegowanych jest konieczny w celu sprawdzenia, czy danych pracowników można uznać za pracowników oddelegowanych na warunkach legalnych i z tego tytułu za uczestniczących w danym świadczeniu usług.

91 W szczególności Trybunał miał już sposobność orzec, że państwo członkowskie może wymagać od usługodawców mających siedzibę w innym państwie członkowskim, aby zawiadamiali je o świadczeniu usług, które zamierzają wykonywać na jego terytorium, i by przy tej okazji dostarczali mu dokumenty niezbędne do sprawdzenia, że pracownicy, których zamierzają oddelegować w tych ramach, mają uregulowaną sytuację, zwłaszcza jeśli chodzi o legalność pobytu, zezwolenie na pracę oraz zabezpieczenie socjalne, w państwie członkowskim, w którym przedsiębiorstwo to ich zatrudnia (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2006 r., Komisja/Niemcy, C-244/04, EU:C:2006:49, pkt 40, 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

92 W związku z tym uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym może być uzasadnione celem zwiększenia pewności prawa dla pracowników delegowanych oraz ułatwienia kontroli sprawowanej przez administrację i w świetle opisanych przez sąd odsyłający warunków wydawania zezwoleń na pobyt należy je uznać za proporcjonalne.

93 Co się tyczy w czwartej kolejności uzasadnienia dotyczącego konieczności kontrolowania, czy dany pracownik nie stanowi zagrożenia dla porządku publicznego, na wstępie można zauważyć, że art. 52 ust. 1 TFUE, do którego odsyła art. 62 TFUE, odnosi się wyraźnie do ochrony porządku publicznego jako względu mogącego uzasadniać ograniczenie w swobodnym świadczeniu usług.

94 Jest prawdą, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem względy porządku publicznego mogą być przywołane w odniesieniu do danej osoby jedynie w przypadku realnego i wystarczająco poważnego zagrożenia naruszającego podstawowy interes społeczny i nie mogą ponadto służyć celom czysto gospodarczym (zob. analogicznie wyrok z dnia 2 marca 2023 r., PrivatBank i in., C-78/21, EU:C:2023:137, pkt 62).

95 Niemniej jednak państwa członkowskie powinny mieć możliwość przeprowadzenia takiej kontroli. Wobec tego można uznać, że cel odnoszący się do konieczności kontrolowania, czy dany pracownik nie stanowi zagrożenia dla porządku publicznego, może uzasadniać ograniczenie w swobodnym w świadczeniu usług.

96 Jeżeli chodzi zaś o zgodność w świetle zasady proporcjonalności środka polegającego na nałożeniu na przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim obowiązku wystąpienia o zezwolenie na pobyt i uzyskania takiego zezwolenia dla każdego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego zamierzają one oddelegować do przyjmującego państwa członkowskiego w celu wykonywania świadczenia usług na okres przekraczający trzy miesiące, poza tym, iż taki obowiązek wydaje się odpowiedni do realizacji tego celu, nie można uznać, że obowiązek ten wykracza poza to, co jest konieczne w tym celu, o ile prowadzi on do odmowy zezwolenia na pobyt jedynie osobom stanowiącym rzeczywiste i dostatecznie poważne zagrożenie dla jednego z podstawowych interesów społeczeństwa (zob. podobnie wyroki: z dnia 21 stycznia 2010 r., Komisja/Niemcy, C-546/07, EU:C:2010:25, pkt 49; z dnia 14 lutego 2019 r., Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, pkt 67).

97 Wykładni tej nie podważa ani ewentualne istnienie analogicznych wymogów w państwie członkowskim, w którym usługodawca ma siedzibę, ani uwypuklona w wyroku z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 66), możliwość przeprowadzenia kontroli braku zagrożenia dla porządku publicznego na podstawie informacji uzyskanych w ramach procedury zawiadomienia.

98 Jest prawdą, że wydanie zezwolenia na pobyt pracownikom będącym obywatelami państw trzecich mogło już podlegać w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę przedsiębiorstwo zamierzające dokonać oddelegowania, kontroli braku ryzyka naruszenia porządku publicznego. Ponieważ jednak ocena zagrożenia, jakie może stanowić dana osoba dla porządku publicznego, może różnić się w poszczególnych państwach i w poszczególnych momentach (zob. podobnie wyrok z dnia 27 października 1977 r., Bouchereau, 30/77, EU:C:1977:172, pkt 34), istnienie takiej kontroli nie może pozbawić znaczenia przeprowadzenia przez państwo członkowskie, w którym ma być wykonywane świadczenie usług, kontroli tego, czy pobyt zainteresowanego na jego terytorium nie powoduje ryzyka naruszenia jego własnego porządku publicznego, nawet jeśli zgodnie z art. 21 ust. 1 KWUS taka kontrola następuje dopiero po upływie trzech miesięcy.

99 Co się tyczy wyroku z dnia 21 września 2006 r., Komisja/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, pkt 66), jest prawdą, że przy okazji tego wyroku Trybunał uznał, iż ochrona porządku publicznego nie może uzasadniać normy wykluczającej wszelką możliwość konwalidacji sytuacji pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich w przypadku nielegalnego wjazdu na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, ponieważ na podstawie informacji podawanych w ramach procedury uprzedniego zgłoszenia oddelegowania właściwe organy krajowe mogą już podjąć w każdym indywidualnym przypadku odpowiednie środki, gdyby okazało się, że pracownik będący obywatelem państwa trzeciego, którego oddelegowanie jest planowane, stanowi zagrożenie dla porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego, zanim ten ostatni znajdzie się na terytorium kraju.

100 Niemniej jednak w wyroku tym Trybunał nie orzekł, że wymóg dysponowania przez pracownika delegowanego zezwoleniem na pobyt wydanym przez przyjmujące państwo członkowskie jest sam w sobie sprzeczny z prawem Unii. Wymóg taki w zakresie, w jakim może pozwolić państwu członkowskiemu na gromadzenie lub sprawdzenie informacji, które w ramach procedury zawiadomienia nie mogłyby zostać zgromadzone, zachowuje bowiem szczególny interes w świetle celu zapobiegania zagrożeniom dla porządku publicznego, który zmierza w szczególności do realizacji ciążących na władzach publicznych różnych pozytywnych obowiązków mogących wynikać z praw gwarantowanych przez Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej.

101 W szczególności w odróżnieniu od procedury zawiadomienia, która opiera się na kontroli przeprowadzanej na podstawie otrzymanych lub już posiadanych informacji, procedura zezwolenia na pobyt w zakresie, w jakim wymaga, aby zainteresowany fizycznie stawił się w siedzibie właściwego organu, może pozwolić na pogłębioną weryfikację jego tożsamości, która w dziedzinie zwalczania zagrożeń dla porządku publicznego ma szczególne znaczenie.

102 W konsekwencji należy stwierdzić, że cel ochrony porządku publicznego może uzasadniać wymaganie przez państwo członkowskie od usługodawców mających siedzibę w innym państwie członkowskim, zamierzających delegować pracowników będących obywatelami państw trzecich, uzyskania, po upływie trzymiesięcznego okresu pobytu w pierwszym państwie członkowskim, zezwolenia na pobyt dla każdego z tych pracowników oraz uzależnienie przy tej okazji przez to państwo członkowskie wydania takiego zezwolenia od sprawdzenia, czy zainteresowany nie

stanowi zagrożenia dla porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego, o ile kontrole przeprowadzane w tym celu nie mogły zostać przeprowadzone w sposób wiarygodny na podstawie informacji, których przekazania wspomniane państwo członkowskie wymaga lub mogło racjonalnie wymagać podczas procedury zawiadomienia, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.

103 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że art. 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego przewidującemu, że w sytuacji gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim dokonuje w pierwszym państwie członkowskim świadczenia usług, którego czas trwania przekracza trzy miesiące, przedsiębiorstwo to ma obowiązek uzyskania w przyjmującym państwie członkowskim zezwolenia na pobyt dla każdego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego zamierza tam delegować, i że dla celów uzyskania tego zezwolenia uprzednio powiadamia o świadczeniu usług, do wykonywania którego pracownicy ci mają zostać oddelegowani, i że przekazuje ono organom przyjmującego państwa członkowskiego informacje o zezwoleniach na pobyt, którymi dysponują oni w państwie członkowskim jego siedziby, oraz o ich umowach o pracę.

W przedmiocie pytania trzeciego

W przedmiocie dopuszczalności

104 Rząd niderlandzki podnosi, że w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym usługodawca uzyskał zezwolenia na pobyt ważne do dnia zakończenia spornego świadczenia usług, czyli do dnia 31 grudnia 2021 r. Wobec tego rząd ten zastanawia się, w jakiej mierze dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym sąd odsyłający rzeczywiście potrzebuje uzyskania odpowiedzi na pytanie trzecie.

105 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach postępowania, o którym mowa w art. 267 TFUE, opartego na wyraźnym rozdziale zadań sądów krajowych i Trybunału, ocena stanu faktycznego sprawy oraz wykładnia i zastosowanie prawa krajowego należą wyłącznie do sądu krajowego. Tak samo jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy – przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena niezbędności orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, z którymi zwraca się on do Trybunału, dla wydania rozstrzygnięcia w sprawie. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia [wyroki: z dnia 7 sierpnia 2018 r., Banco Santander i Escobedo Cortés, C-96/16 i C-94/17, EU:C:2018:643, pkt 50; z dnia 24 listopada 2022 r., Varhoven administrativen sad (Uchylenie zaskarżonego przepisu), C-289/21, EU:C:2022:920, pkt 24].

106 Wynika z tego, że domniemanie istotności związane z pytaniami prejudycjalnymi przedkładanymi przez sądy krajowe może zostać obalone jedynie w wyjątkowych przypadkach (zob. podobnie wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r., Pupino, C-105/03, EU:C:2005:386, pkt 30). Tak więc odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie przedłożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania

głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 24 lipca 2023 r., Lin, C-107/23 PPU, EU:C:2023:606, pkt 62).

107 W niniejszym przypadku należy na wstępie zauważyć, że wątpliwości wyrażone przez rząd niderlandzki dotyczą jedynie znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym jednej z cech uregulowania rozważanej przez sąd odsyłający w jego pytaniu, która polega na tym, że okres ważności zezwolenia na pobyt nie może przekraczać dwóch lat.

108 W tym zaś względzie jest prawdą, że IND, działając w imieniu sekretarza stanu, wydał zainteresowanym skarżącym w postępowaniu głównym zezwolenia na pobyt ważne do dnia zakończenia rozpatrywanych prac, o którym właściwe organy zostały zawiadomione, czyli do dnia 31 grudnia 2021 r. Niemniej jednak jest bezsporne, że skarżący w postępowaniu głównym kwestionują okres ważności swoich zezwoleń na pobyt. Tymczasem poza tym, że do Trybunału nie należy orzekanie w przedmiocie przesłanek dopuszczalności takich skarg w prawie niderlandzkim, z akt sprawy wynika, że ich pracodawca miał następnie wykonywać inne świadczenie usług w Niderlandach i że tych ramach musiały zostać złożone nowe wnioski o wydanie zezwoleń, w związku z którymi ponownie zażądano uiszczenia opłat administracyjnych.

109 Zważywszy, że gdyby skarżący w postępowaniu głównym uzyskali zezwolenia na pobyt na dłuższy okres, nie można by wykluczyć, że można by było uniknąć uiszczenia takich opłat, nie jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym lub że problem ma charakter hipotetyczny.

110 Ponieważ Trybunał dysponuje ponadto wszystkimi okolicznościami faktycznymi i prawnymi koniecznymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na zadane mu pytanie, należy uznać pytanie trzecie za dopuszczalne w całości.

Co do istoty

111 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu państwa członkowskiego, na mocy którego, po pierwsze, okres ważności zezwolenia na pobyt, które może zostać wydane pracownikowi będącemu obywatelem państwa trzeciego oddelegowanemu do tego państwa członkowskiego, nie może w każdym razie przekraczać okresu ustalonego w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, który może być tym samym krótszy od okresu niezbędnego do wykonania świadczenia, do realizacji którego pracownik ten jest oddelegowany, po drugie, okres ważności tego zezwolenia na pobyt jest ograniczony do okresu ważności zezwolenia na pracę i pobyt, którym dysponuje zainteresowany w państwie członkowskim siedziby usługodawcy, a po trzecie, wydanie wspomnianego zezwolenia na pobyt wymaga uiszczenia opłaty w wysokości wyższej od wysokości opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o legalnym pobycie.

112 W tym względzie, co się tyczy przede wszystkim okoliczności, że okres ważności zezwoleń na pobyt, które mogą zostać udzielone, nie może przekraczać tego samego okresu ustalonego w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcie „usługi” w rozumieniu traktatu FUE może obejmować usługi o bardzo różnym charakterze, w tym usługi, które podmiot gospodarczy mający siedzibę w państwie członkowskim świadczy w sposób mniej lub bardziej regularny, nawet przez dłuższy okres, na rzecz osób mających miejsce zamieszkania lub siedzibę w innym państwie członkowskim (wyrok z dnia 2 września 2021 r., Institut des

Experts en Automobiles, C-502/20, EU:C:2021:678, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo). W związku z tym nie można wykluczyć, że świadczenie usług w jednym państwie członkowskim przez usługodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim przy pomocy personelu oddelegowanego z tego innego państwa członkowskiego będzie trwało dłużej niż przewidziany w przepisach krajowych maksymalny okres ważności, na jaki może zostać wydane zezwolenie na pobyt.

113 Niemniej jednak, aby być objętym swobodą świadczenia usług zagwarantowaną w art. 56 TFUE, usługodawca, który przemieszcza personel w ramach swobody świadczenia usług, może to uczynić jedynie tymczasowo (wyrok z dnia 22 listopada 2018 r., Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank, C-625/17, EU:C:2018:939, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo), a w konsekwencji państwa członkowskie muszą mieć możliwość wydawania pracownikom będącym obywatelami państw trzecich oddelegowanym na ich terytorium zezwoleń na pobyt opatrzonych okresem ważności.

114 Jest prawdą, że art. 9 ust. 1 dyrektywy 2014/67 przewiduje, iż państwa członkowskie mogą wymagać od usługodawców mających siedzibę w innym państwie członkowskim zawiadomienia organów krajowych o świadczeniu usług i przy tej okazji o tożsamości pracowników, których zamierzają delegować, oraz o charakterze i czasie trwania prac. W związku z tym przepis ten daje tym organom w momencie tego zawiadomienia możliwość oceny zadań, które mają zostać wykonane podczas tego delegowania, oraz czasu niezbędnego do ich realizacji.

115 Jednakże, nawet jeśli państwo członkowskie skorzystało z tej możliwości, ustalenie, że ważność udzielonych zezwoleń na pobyt nie może przekraczać pewnego okresu, który jest ustalony w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, nie wydaje się samo w sobie sprzeczne z prawem Unii, mimo że okres ten może być tym samym krótszy od okresu niezbędnego do wykonania świadczenia, do realizacji którego pracownicy ci są oddelegowani. Z utrwalonego orzecznictwa wynika bowiem, że środkowi krajowemu, który nie ma na celu uregulowania warunków dotyczących świadczenia usług zainteresowanych przedsiębiorstw i którego potencjalne ograniczające skutki, jakie może on wywierać na swobodę świadczenia usług, są zbyt niepewne i zbyt pośrednie, aby można go było uważać za środek mogący naruszać tę swobodę, nie stoi na przeszkodzie zakaz ustanowiony w art. 56 TFUE (wyrok z dnia 27 października 2022 r., Instituto do Cinema e do Audiovisual, C-411/21, EU:C:2022:836, pkt 29).

116 Ustalenie zaś, że ważność zezwoleń wydanych przez przyjmujące państwo członkowskie nie może w żadnym razie przekraczać pewnego okresu, nie ma na celu uregulowania warunków wykonywania prawa do swobodnego świadczenia usług przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim, ponieważ takie ograniczenie znajduje również zastosowanie do przedsiębiorstw z tego państwa członkowskiego zatrudniających obywateli państw trzecich, i jest w stanie uniemożliwić, utrudnić lub uczynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez pracodawcę z prawa do swobodnego świadczenia usług w sposób wystarczająco pewny i bezpośredni tylko wtedy, gdy ten pierwotny okres ważności jest oczywiście zbyt krótki, aby odpowiedzieć na potrzeby większości usługodawców, lub gdy w każdym razie uzyskanie przedłużenia jest możliwe jedynie po spełnieniu nadmiernych formalności.

117 Co się tyczy następnie okoliczności, że okres ważności zezwoleń na pobyt, które mogą zostać wydane przez państwo członkowskie pracownikom będącym obywatelami państwa trzeciego oddelegowanym do tego państwa członkowskiego przez usługodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, nie może być dłuższy od okresu ważności zezwoleń na pracę posiadanych przez zainteresowanych w tym innym państwie członkowskim, należy przypomnieć, że na

swobodę świadczenia usług zagwarantowaną w art. 56 TFUE mogą powoływać się wyłącznie usługodawcy mający siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym świadczenie ma być wykonywane, gdzie świadczą oni zgodnie z prawem usługi podobne (zob. podobnie wyrok z dnia 10 marca 2016 r., Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, pkt 98).

118 Ponieważ usługodawca może zgodnie z prawem świadczyć usługi w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, a w konsekwencji korzystać ze swobody świadczenia usług tylko pod warunkiem, że pracownicy, których zatrudnia, są zatrudnieni zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego, faktu ograniczenia przez państwo członkowskie okresu ważności zezwoleń na pobyt wydawanych obywatelom państw trzecich oddelegowanym na jego terytorium do okresu ważności zezwoleń na pracę posiadanych przez nich w państwie członkowskim, w którym ten usługodawca ma siedzibę, nie można uznać za naruszenie przysługującego mu prawa do swobodnego świadczenia usług.

119 Wreszcie, co się tyczy okoliczności, że opłaty należne za wydanie zezwolenia na pobyt pracownikowi będącemu obywatelem państwa trzeciego oddelegowanemu do państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim, których wysokość jest taka sama jak wysokość opłat należnych za uzyskanie zwykłego zezwolenia na pobyt w związku z wykonywaniem pracy przez obywatela państwa trzeciego, są wyższe od wysokości opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o pobycie, z utrwalonego orzecznictwa wynika, że zgodnie z zasadą proporcjonalności, aby można było uznać środek wymagający uiszczenia opłaty za wydanie przez państwo członkowskie zezwolenia na pobyt za zgodny z art. 56 TFUE, wysokość tej opłaty nie może być nadmierna lub nieracjonalna (zob. analogicznie wyrok z dnia 22 stycznia 2002 r., Canal Satélite Digital, C-390/99, EU:C:2002:34, pkt 42).

120 Niemniej jednak nie zmienia to faktu, że nadmierny lub nieracjonalny, a w następstwie tego nieproporcjonalny charakter wysokości należnych opłat należy oceniać w świetle kosztów związanych z rozpatrzeniem tego wniosku, które dane państwo członkowskie musi w związku z tym ponieść.

121 W konsekwencji okoliczność, że opłaty wymagane za wydanie zezwolenia na pobyt pracownikowi delegowanemu będącemu obywatelem państwa trzeciego są wyższe od opłat wymaganych za wydanie zaświadczenia o pobycie obywatelowi Unii, nie może co do zasady sama w sobie wystarczyć do wykazania, że wysokość tych opłat jest nadmierna lub nieracjonalna, a w następstwie tego narusza art. 56 TFUE, lecz może stanowić poważną wskazówkę co do nieproporcjonalnego charakteru tej wysokości, o ile zadania, jakie administracja musi wykonać w celu wydania takiego zezwolenia na pobyt, w szczególności w świetle warunków ustanowionych w tym celu w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, a także koszty sporządzenia odpowiedniego zabezpieczonego dokumentu, są równoważne tym, które są niezbędne do wydania zaświadczenia o pobycie obywatelowi Unii, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

122 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, iż art. 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego, po pierwsze, okres ważności zezwolenia na pobyt, które może zostać wydane pracownikowi będącemu obywatelem państwa trzeciego oddelegowanemu do tego państwa członkowskiego, nie może w każdym razie przekraczać okresu ustalonego w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, który może być tym samym krótszy od okresu niezbędnego do wykonania świadczenia, do realizacji którego pracownik ten jest oddelegowany, po drugie, okres ważności tego zezwolenia na pobyt jest ograniczony do okresu ważności

zezwolenia na pracę i pobyt, którym dysponuje zainteresowany w państwie członkowskim siedziby usługodawcy, a po trzecie, wydanie wspomnianego zezwolenia na pobyt wymaga uiszczenia opłaty w wysokości wyższej od wysokości opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o legalnym pobycie, o ile przede wszystkim pierwotny okres ważności tegoż zezwolenia nie jest oczywiście zbyt krótki, aby odpowiedzieć na potrzeby większości usługodawców, następnie uzyskanie przedłużenia zezwolenia na pobyt jest możliwe bez konieczności spełnienia nadmiernych formalności oraz, wreszcie, wysokość ta odpowiada w przybliżeniu kosztowi administracyjnemu wynikającemu z rozpatrzenia wniosku o wydanie takiego zezwolenia.

W przedmiocie kosztów

123 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (piąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuły 56 i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że pracownikom będącym obywatelami państw trzecich, których oddelegował do jednego państwa członkowskiego usługodawca mający siedzibę w innym państwie członkowskim, nie musi automatycznie przysługiwać „pochodne prawo pobytu” ani w państwie członkowskim, w którym są zatrudnieni, ani w państwie członkowskim, do którego zostali delegowani.**

2) **Artykuł 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego przewidującemu, że w sytuacji gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim dokonuje w pierwszym państwie członkowskim świadczenia usług, którego czas trwania przekracza trzy miesiące, przedsiębiorstwo to ma obowiązek uzyskania w przyjmującym państwie członkowskim zezwolenia na pobyt dla każdego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego zamierza tam delegować, i że dla celów uzyskania tego zezwolenia uprzednio powiadamia o świadczeniu usług, do wykonywania którego pracownicy ci mają zostać oddelegowani, i że przekazuje ono organom przyjmującego państwa członkowskiego informacje o zezwoleniach na pobyt, którymi dysponują oni w państwie członkowskim jego siedziby, oraz o ich umowach o pracę.**

3) **Artykuł 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego, po pierwsze, okres ważności zezwolenia na pobyt, które może zostać wydane pracownikowi będącemu obywatelem państwa trzeciego oddelegowanemu do tego państwa członkowskiego, nie może w każdym razie przekraczać okresu ustalonego w rozpatrywanym uregulowaniu krajowym, który może być tym samym krótszy od okresu niezbędnego do wykonania świadczenia, do realizacji którego pracownik ten jest oddelegowany, po drugie, okres ważności tego zezwolenia na pobyt jest ograniczony do okresu ważności zezwolenia na pracę i pobyt, którym dysponuje zainteresowany w państwie członkowskim siedziby usługodawcy, a po trzecie, wydanie wspomnianego zezwolenia na pobyt wymaga uiszczenia opłaty w wysokości wyższej od wysokości opłat należnych za wydanie obywatelowi Unii zaświadczenia o legalnym pobycie, o ile przede wszystkim pierwotny**

okres ważności tegoż zezwolenia nie jest oczywiście zbyt krótki, aby odpowiedzieć na potrzeby większości usługodawców, następnie uzyskanie przedłużenia zezwolenia na pobyt jest możliwe bez konieczności spełnienia nadmiernych formalności oraz, wreszcie, wysokość ta odpowiada w przybliżeniu kosztowi administracyjnemu wynikającemu z rozpatrzenia wniosku o wydanie takiego zezwolenia.

Podpisy