

Piotr Kapusta

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID 0000-0003-2002-5419

p.kapusta@wpa.uz.zgora.pl

Wymóg uzyskiwania wizy Vander Elst dla pracowników delegowanych do Niemiec będących obywatelami państw trzecich jako przykład naruszenia swobody świadczenia usług

Słowa kluczowe: swoboda świadczenia usług, delegowanie pracowników, obywatele państw trzecich, wiza Vander Elst

Streszczenie: Delegowanie do Niemiec w ramach świadczenia usług pracowników będących obywatelami państw trzecich wiąże się z koniecznością uzyskania przez nich wizy Vander Elst. W procedurze poprzedzającej delegowanie niemieckie przedstawicielstwa dyplomatyczne weryfikują legalność zatrudnienia tych osób w państwie delegowania i warunki ich zatrudnienia w państwie przyjmującym. Konieczność osobistego złożenia wniosku wizowego, co możliwe jest tylko w wyznaczonych placówkach dyplomatycznych po około miesięcznym oczekiwaniu na termin, w niepewności odmowy przyjęcia wniosku jako niekompletnego w ocenie osoby przyjmującej oraz czas rozpatrywania wniosku znacząco wpływają na możliwość zgodnego z przepisami prawa niemieckiego rozpoczęcia delegowania pracowników niebędących obywatelami państw trzecich. Uprzedniość procedury w przedmiocie uzyskania wizy Vander Elst, stopień jej skomplikowania, niepewność uzyskania wizy oraz oddziaływanie konieczności uzyskania wizy Vander Elst na dynamikę świadczenia usług pozwalają stwierdzić, że możliwość delegowania przez przedsiębiorców z siedzibą w państwie członkowskim tylko tych pracowników będących obywatelami państw trzecich, którzy legitymują się wizą Vander Elst, narusza przepis art. 56 TFUE.

The requirement to obtain a Vander Elst visa for workers posted to Germany who are nationals of third countries as an example of a violation of the freedom to provide services

Keywords: freedom to provide services, posting of workers, third-country nationals, Vander Elst visa

Summary: Posting employees who are third-country nationals to Germany as part of the provision of services requires them to obtain a Vander Elst visa. In the pre-posting procedure, German diplomatic representations verify the legality of employment of these persons in the posting country and the conditions of their employment in the host country. The need to submit a visa application in person, which is possible only at designated diplomatic missions, after about a month of waiting for the deadline, in the uncertainty of not accepting the application as incomplete in the opinion of the host, and the time of processing the application significantly affect the possibility of starting the posting of non-citizens in accordance with German law third countries. The anticipation of the procedure for obtaining a Vander Elst visa, its complexity, the uncertainty of obtaining a visa and the impact of the need to obtain a Vander Elst visa on the dynamics of the provision of services make it possi-

ble to conclude that the requirement for undertakings established in a Member State to post only those workers who are nationals of third countries holding a visa Vander Elst violates Art. 56 TFEU.

1. Wprowadzenie

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług przeszło w ostatnim czasie istotną reformę. Zmiany wprowadzone dyrektywą 28 czerwca 2018 r.¹ były na tyle istotne, że w praktyce obrotu mówiono nawet o „nowej dyrektywie o delegowaniu”. Prawna regulacja delegowania pracowników w ramach świadczenia usług zawarta w dyrektywie wyznacza jedynie cele, jakie powinny zostać osiągnięte w porządkach prawnych państw członkowskich bez określenia środków służących ich realizacji. Stąd też w poszczególnych państwach członkowskich obowiązują różne, choć odnoszące się do dyrektywy o delegowaniu i ją realizujące przepisy o delegowaniu pracowników. Przepisy te służyc mają zapewnieniu ochrony pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.

Ani przepisy dyrektywy o delegowaniu, ani przepisy krajowe nie wyłączają możliwości delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich. Dotychczasowy stan prawny pozwala jako aktualne przywołać stwierdzenie, że „delegowanie pracowników będących obywatelami państwa trzeciego w ramach transgranicznego świadczenia usług nie było dotychczas przedmiotem harmonizacji na poziomie wspólnotowym”². W efekcie pracownicy będący obywatelami państw trzecich zatrudnieni zgodnie z przepisami prawa państwa ich pracodawców także są delegowani przez swoich pracodawców, którzy stosować chcą względem nich takie same zasady, jakie obowiązują względem pracowników będących obywatelami UE. W praktyce jednak pracodawcy delegujący pracowników muszą nie tylko bacznie śledzić krajowe regulacje będące konsekwencją implementacji dyrektywy o delegowaniu do porządku prawnego kraju przyjmującego, ale również zmagać się z dodatkowymi wymogami państw przyjmujących odnoszących się do uprzedniej weryfikacji legalności delegowania pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego. Z tego rodzaju sytuacją spotykają się pracodawcy delegujący do Niemiec zatrudnionych przez siebie obywateli państw trzecich.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE L Nr 173, s. 16).

² Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 21 września 2006 r. w sprawie C-168/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Austrii.

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług jest nie tylko aktualnym, ale również kontrowersyjnym zagadnieniem³. Stały wzrost liczby obywateli państw trzecich zatrudnianych przez krajowych przedsiębiorców powoduje, że siłą rzeczy pracownicy tacy coraz częściej delegowani są przez swoich pracodawców celem świadczenia usług. Dostrzegane w kontekście delegowania pracowników kwestie związane z dumpingiem socjalnym przekładać się mogą na decyzje o charakterze protekcyjnym⁴ w poszczególnych państwach członkowskich – w szczególności w tych o wyższym poziomie ochrony socjalnej pracowników. Wydaje się, że tak jest w przypadku Niemiec, które w razie delegowania obywateli państw trzecich wymagają uprzedniego uzyskania specjalnej wiza określanej jako wiza Vander Elst⁵. Praktyczna doniosłość zagadnienia skutkowało jego podjęciem w ramach niniejszego opracowania. Analizie poddana zostanie praktyka władz niemieckich wymagająca od przedsiębiorców delegujących w ramach świadczenia usług pracowników będących obywatelami państw trzecich, aby ci legitymowali się wizą Vander Elst. Przeprowadzona ocena wymogów prawa niemieckiego z perspektywy prawa UE i dotychczasowego orzecznictwa opierać się będzie w głównej mierze na metodzie dogmatyczno-prawnej. Jednocześnie problem będzie badany z perspektywy przedsiębiorców z siedzibą w Polsce⁶, którzy z wykorzystaniem swojego personelu chcą świadczyć usługi w Niemczech. Ponieważ praktyka udzielania wiza Vander Elst jest wspólna wszystkim przypadkom wewnątrzunijnego delegowania do Niemiec w celu świadczenia usług pracowników będących obywatelami państw trzecich, wypracowane wnioski będą miały walor uniwersalnej oceny z perspektywy prawa UE.

³ Por. L. Mitrus, *Charakter prawny delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 6, s. 4.

⁴ Nie można bowiem zapominać, że obecność pracowników delegowanych w państwie przyjmującym – o ile nie jest konsekwencją wyższego poziomu usługi świadczonej transgranicznie – często jest konsekwencją niższych kosztów pracy w państwie delegowania. W ten sposób nie tylko pracownicy delegowani czasowo pracują w państwie przyjmującym, ale pracownicy na co dzień zatrudnieni w państwie przyjmującym boją się o swoje stanowiska pracy ze względu na konkurencję pracowników delegowanych. Choć pracownicy delegowani nie wkraczają bezpośrednio na rynek pracy państwa przyjmującego, to jednak z uwagi na świadczenie usługi przez przedsiębiorcę z siedzibą w innym państwie członkowskim z wykorzystaniem stale tam zatrudnionego personelu spada zapotrzebowanie na pracę pracowników stale zatrudnionych w państwie przyjmującym.

⁵ Nazwa wiza nawiązuje do sprawy C43/93 Raymond Vander Elst przeciwko Office des Migrations internationales zakończonej wyrokiem Trybunału z dnia 9 sierpnia 1994 r.

⁶ Ze względu na koszty pracy Polska nadal postrzegana jest jako państwo delegujące, a nie państwo przyjmujące. Por. <https://www.pwc.pl/pl/artykuly/delegowanie-pracownikow-wyniki-badania.html> [dostęp: 7.03.2023].

2. Swoboda świadczenia usług oraz możliwość jej ograniczania w przepisach prawa pierwotnego UE i orzecznictwie TSUE

Szczegółowa prezentacja wszystkich kwestii dotyczących swobody świadczenia usług jest niemożliwa w ramach niniejszego artykułu. Stanowi ona bowiem wielowątkowe zagadnienie, któremu poświęcić można opracowanie monograficzne. Stąd też uczynione zostaną uwagi o charakterze ogólnym w zakresie niezbędnym dla prawidłowej realizacji podjętego tematu.

Zgodnie z art. 26 TFUE Unia przyjmuje środki w celu ustanowienia lub zapewnienia funkcjonowania rynku wewnętrznego zgodnie z odpowiednimi postanowieniami Traktatów. Rynek wewnętrzny obejmuje obszar bez granic wewnętrznych, w którym jest zapewniony swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału, zgodnie z postanowieniami Traktatów. Rada, stanowiąc na wniosek Komisji, ustala wytyczne i warunki niezbędne do zapewnienia zrównoważonego postępu we wszystkich odpowiednich sektorach. Swobody rynku wewnętrznego stanowią jego rdzeń⁷. Należy mieć przy tym na względzie, że odgrywają one zasadniczą rolę w procesach integracyjnych gospodarek państw członkowskich. Pośród tradycyjnie wyróżnianych swobód rynku wewnętrznego analizie zostanie poddana jedna z nich – swoboda świadczenia usług. Szczególną uwagę zwrócić należy na przepis art. 56 TFUE, zgodnie z którym w ramach poniższych postanowień 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. W myśl art. 57 TFUE usługami w rozumieniu Traktatów są świadczenia wykonywane zwykle za wynagrodzeniem w zakresie, w jakim nie są objęte postanowieniami o swobodnym przepływie towarów, kapitału i osób. Usługi obejmują zwłaszcza:

- a) działalność o charakterze przemysłowym,
- b) działalność o charakterze handlowym,
- c) działalność rzemieślniczą,
- d) wykonywanie wolnych zawodów.

Z zastrzeżeniem postanowień rozdziału dotyczącego prawa przedsiębiorczości, świadczący usługę może, w celu spełnienia świadczenia, wykonywać przejściowo działalność w państwie członkowskim świadczenia na tych samych warunkach, jakie państwo to nakłada na własnych obywateli.

W świetle dotychczasowego orzecznictwa przepisy art. 56 i art. 57 TFUE (dawnie art. 49 i art. 50 TWE) mają bezpośredni skutek w porządkach prawnych państw

⁷ Tak A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, t. I: *Swobody rynku wewnętrznego*, Warszawa 2009, Legalis, <https://sip.legalis.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zozq2tanbqq4dqlru#tabs-metrical-info> [dostęp: 7.03.2023].

członkowskich⁸. Sama swoboda świadczenia usług ma wymiar czynny i bierny. W aspekcie czynnym przedsiębiorca z siedzibą w jednym państwie członkowskim może „w celu spełnienia świadczenia, wykonywać przejściowo działalność w państwie członkowskim świadczenia na tych samych warunkach, jakie państwo to nakłada na własnych obywateli”. Z kolei wymiar bierny swobody świadczenia usług pozwala przemieszczać się usługobiorcom w celu uzyskania usługi w państwie siedziby przedsiębiorcy świadczącego usługę. Tylko łączne traktowanie elementów składających się na swobodę świadczenia usług pozwala uchwycić jej istotę. Z perspektywy niniejszego opracowania szerszej uwagi wymaga czynny wymiar swobody, którego nie można ograniczać tylko do uprawnienia samego przedsiębiorcy wyjazdu do innego państwa członkowskiego w celu świadczenia usług, ale widzieć w nim należy także prawo przedsiębiorcy do delegowania (skierowania)⁹ zatrudnianych przez siebie pracowników w celu świadczenia przez nich usług w jego imieniu i na jego rachunek. Efektywne świadczenie usługi wymagać może bowiem nie tyle mobilności ze strony przedsiębiorcy, ile przede wszystkim zatrudnianych przez niego pracowników, którzy w jego imieniu – jako pracownicy delegowani – świadczyć będą usługę u klienta w innym państwie członkowskim. Takie ujęcie tylko potwierdza, że korzystanie z instytucji delegowania pracowników służy realizacji swobody świadczenia usług, a nie stanowi korzystania przez zatrudnionych pracowników z ich swobody przemieszczania się czy części swobody przepływu pracowników.

Ustanawianie ograniczeń w korzystaniu ze swobody świadczenia usług podlega limitowaniu. Postanowienia Traktatu o swobodach rynku wewnętrznego nie mają zastosowania do działalności, która w jednym z państw członkowskich jest związana, choćby przejściowo, z wykonywaniem władzy publicznej¹⁰. Wynikająca stąd przesłanka ograniczeń jest stosunkowo prosta w identyfikacji, choć oczywiście nie jest w praktyce wolna od wszelkich wątpliwości¹¹. Dopuszczalność dalszych podstaw ograniczeń swobody świadczenia usług wymaga poprzez art. 62 TFUE odwołania się do przepisu art. 52 ust. 1 TFUE, który stanowi: „postanowienia niniejszego rozdziału oraz środki podjęte na ich podstawie nie przesądzają o zasto-

⁸ Tak też m.in. E. Skrzydło-Tefelska, [w:] *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I (art. 1-89)*, red. D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel, Warszawa 2012, art. 56. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587327130/124570> [dostęp: 12.11.2022].

⁹ Na przedmiocie dystynkcji pojęciowej skierowania i delegowania por. M. Tomaszewska, *Delegowanie pracowników – w poszukiwaniu równowagi między swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracownika*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 6, s. 22 i n.

¹⁰ W odniesieniu do swobody świadczenia usług podstawa prawna tej kategorii ograniczenia opiera się na art. 51 w zw. z art. 62 TFUE.

¹¹ Por. np. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie C-264/18 P.M., N.G.d.M., P.V.d.S przeciwko Ministerraad, w którym oceniano świadczenie usług prawnych jako sporadycznie powiązane ze sprawowaniem władzy publicznej.

sowaniu przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych przewidujących szczególnie traktowanie cudzoziemców, uzasadnione względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego”. Powyższe pozwala stwierdzić, że

w świetle art. 52 w zw. z art. 62 TFUE ograniczenia swobody świadczenia usług polegające na odejściu od zakazu dyskryminacji są dopuszczalne, jeśli są uzasadnione względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego. Powyższe derogacje traktatowe nie mają jednak zastosowania, gdy prawo pochodne przewiduje pełną harmonizację w danej dziedzinie¹².

Przywołana regulacja dalszych podstaw ograniczenia swobody świadczenia usług nie może li tylko odwoływać się do wskazanego w przepisie art. 52 ust. 1 TFUE powodu (przyczyny). Ograniczenie takie musi bowiem jednocześnie spełniać postulat proporcjonalności. W konsekwencji „oznacza to, że prawo krajowe jest właściwe do zapewnienia realizacji danego celu tylko wtedy, gdy rzeczywiście odzwierciedla troskę o realizację tego celu w sposób spójny i systematyczny”¹³, w tym poprzez współmierność działań względem wyznaczonego celu i przewidywanego wkroczenia w swobodę świadczenia usług.

W orzecznictwie wypracowano również podstawę ograniczania swobody świadczenia usług poprzez odniesienie się do nadrzędnych względów interesu ogólnego. Jest to formuła, której geneza „wiąże się z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wykształconym na gruncie wykładni i kontroli wyjątków stosowanych przez państwa członkowskie od traktatowych swobód gospodarczych UE”¹⁴. Identyfikacja interesu ogólnego¹⁵, którego nadrzędne względy miałyby uzasadniać ograniczenie swobody świadczenia usług, nie jest wystarczająca. W ślad za judykaturą wskazać należy, że

¹² M. Niedźwiedz, *Problematyka prawna ograniczenia dostępu do treści pornograficznych w Internecie ze względu na ochronę dzieci z perspektywy prawa unijnego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2017, vol. XV, s. 106. Zob. wskazaną tam literaturę: E. Skrzydło-Tefelska, *Komentarz do art. 62 TFUE* oraz M. Szwarc-Kuczer, *Komentarz do art. 52 TFUE*, [w:] *Komentarz do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, t. I, red. D. Miąsik, N. Półtorak, Warszawa 2012, odpowiednio: s. 888-889 i s. 970-973; A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo...*, rozdział 12; C. Barnard, *The Substantive Law of the EU. The Four Freedoms*, Oxford 2007, rozdział 16; A. Cieśliński, *Konstrukcja prawna swobód rynku wewnętrznego Unii Europejskiej*, Wrocław 2013, cz. II, rozdział drugi, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/dlibra/docmetadata?id=41144&from=publication>.

¹³ I. Wróbel, *Wymóg zaszczepienia się przeciw COVID-19 przez usługobiorcę jako ograniczenie swobody świadczenia usług w UE*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2022, nr 1, s. 13.

¹⁴ J. Chmielewski, *Pojęcie nadrzędnego interesu publicznego w prawie administracyjnym*, Warszawa 2015, s. 1.

¹⁵ Wykazywanie interesu ogólnego może odnosić się do takich kategorii jak m.in. ochrona porządku społecznego czy ochrona konsumentów.

aby ograniczenia swobody działalności gospodarczej i swobodnego świadczenia usług były uzasadnione, konieczne jest, by spełniały one warunki wynikające z orzecznictwa Trybunału (zob. w szczególności wyroki: z dnia 31 marca 1993 r. w sprawie C-19/92 Kraus, Rec. s. I-1663, pkt 32; z dnia 30 listopada 1995 r. w sprawie C-55/94 Gebhard, Rec. s. I-4165, pkt 37). Zgodnie z tym orzecznictwem takie ograniczenia powinny być uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego, powinny być odpowiednio do zagwarantowania realizacji zamierzonego celu i nie powinny wykraczać poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia. W każdym zaś razie muszą być stosowane w sposób niedyskryminujący¹⁶.

Kwestia niedyskryminacyjnego charakteru ograniczenia wynikającego z odwołania się do nadrzędnych względów interesu ogólnego jest szczególnie istotna, albowiem w przypadku zastosowania kryteriów, o których mowa w art. 52 TFUE, działanie dyskryminujące może być uznane za uzasadnione.

3. Wymóg uzyskania wizy Vander Elst przez będących obywatelami państw trzecich pracowników delegowanych do Niemiec w celu świadczenia usług

Institucja wizy Vander Elst w niemieckim porządku prawnym stanowiła już przedmiot zainteresowania Trybunału w Luksemburgu. W sprawie C-244/04 zarzucano rozwiązaniom niemieckim, że Niemcy naruszyły swoje zobowiązania wynikające z art. 56 TFUE (wówczas art. 49) poprzez bazującą na okólniku praktykę nieproporcjonalnego ograniczania delegowania w ramach świadczenia usług pracowników będących obywatelami państw trzecich. W efekcie rozpoznania sprawy Trybunał doszedł do przekonania, że podstawy stawianego zarzutu są uzasadnione, a praktyka władz niemieckich niezgodna z prawem wspólnotowym (dziś UE). W rezultacie doszło do zmiany warunków wydawania wizy Vander Elst, przy czym władze niemieckie nie odstępowały od wymogu jej uprzedniego uzyskania w razie zamiaru delegowania w ramach świadczenia usług na terytorium Niemiec z terytorium innego państwa członkowskiego pracowników będących obywatelami państw trzecich.

¹⁶ Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-243/01 w trybie prejudycjalnym Tribunale di Ascoli Piceno (Włochy), w ramach toczącego się przed tym sądem postępowania karnego przeciwko Piergiorgiowi Gambellemu i in. Por. sformułowanie wymogów dla zgodnego z prawem UE ograniczenia swobody świadczenia usług zawarte w wyroku Trybunału (Piątej Izby) z dnia 21 marca 2002 r. w sprawie C-451/99 w trybie prejudycjalnym Handelsgericht Wien (Austria) w ramach toczącego się przed tym sądem postępowania Cura Anlagen GmbH przeciwko Auto Service Leasing GmbH (ASL), w którym wskazano: „Zudem sind nach ständiger Rechtsprechung Hindernisse für die Dienstleistungsfreiheit, die sich aus unterschiedslos anwendbaren nationalen Maßnahmen ergeben, nur dann zulässig, wenn diese Maßnahmen aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sind und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wahren, d. h. geeignet sind, die Verwirklichung des mit ihnen angestrebten Zieles zu gewährleisten, und nicht über das hierfür unbedingt Erforderliche hinausgehen (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 30. November 1995 in der Rechtssache C-55/94, Gebhard, Slg. 1995, I-4165, Randnr. 37, und vom 21. Oktober 1999 in der Rechtssache C-67/98, Zenatti, Slg. 1999, I-7289, Randnr. 29)“.

Przepisy prawa niemieckiego niejednolicie traktują wizę Vander Elst w kontekście tytułu pobytowego. Zgodnie z § 4 niemieckiej ustawy o pobycie, zatrudnieniu i integracji cudzoziemców w Niemczech¹⁷ w celu wjazdu i pobytu na terytorium Niemiec cudzoziemcy uzyskać powinni zezwolenie na pobyt, o ile prawo pobytu nie wynika z przepisów prawa UE, rozporządzenia albo na podstawie umowy z 12 września 1963 r. ustanawiającej stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją. Zezwolenia na pobyt są wydawane jako:

1. wiza w rozumieniu § 6 ust. 1 pkt 1 i ust. 3,
2. zezwolenie na pobyt (§ 7),
3. Niebieska Karta UE (§ 18b ust. 2),
4. karta teleinformatyczna (§ 19),
5. mobilna karta teleinformatyczna (§ 19b),
6. zezwolenie na osiedlenie się (§ 9) lub
7. zezwolenie na pobyt stały – UE (§ 9a).

Z powyższego wyliczenia, przy uwzględnieniu przepisów, do których odsyła § 4 Aufenthaltsgesetz, wynika, że wiza Vander Elst nie powinna być kwalifikowana jako tytuł pobytowy. Takie też wyjaśnienie znajduje się na stronie internetowej Zollamt (niemieckiego urzędu celnego)¹⁸. W proces wydawania wizy Vander Elst zaangażowane są przedstawicielstwa dyplomatyczne, a wydanie wizy nie jest uzależnione od uzyskania zgody Federalnej Agencji Pracy¹⁹. W będącym podstawą tego stwierdzenia przepisie § 21 rozporządzenia w sprawie zatrudniania cudzoziemców²⁰ stwierdza się jednak, że udzielanie zezwolenia na pobyt osobom, które są zatrudnione przez przedsiębiorcę z siedzibą w państwie członkowskim UE lub państwie będącym stroną umowy o EOG w kraju jego siedziby i które są czasowo delegowane do świadczenia usługi na terytorium Niemiec, nie wymaga zgody [Federalnej Agencji Pracy – przyp. Autora]²¹. Z powyższego wynika, że choć w przepisach Aufenthaltsgesetz nie przewiduje się wizy Vander Elst jako tytułu

¹⁷ Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet vom 30.07.2004 (BGBl. I S. 1950) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.02.2008 (BGBl. I S. 162) zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.12.2022 (BGBl. I S. 2847) m. W.v. 31.12.2022; dalej: Aufenthaltsgesetz.

¹⁸ Ein Vander Elst-Visum ist folglich kein Aufenthaltstitel im Sinne des § 4 Aufenthaltsgesetzes, https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht_aufenthaltstitel.html?faqCalledDoc=304218 [dostęp: 12.11.2022].

¹⁹ Niem. Bundesagentur für Arbeit.

²⁰ Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern; dalej: Beschäftigungsverordnung.

²¹ Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in dem Sitzstaat des Unternehmens ordnungsgemäß beschäftigt sind und zur Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden.

pobyтового, to jednak jej wydanie z perspektywy Beschäftigungsverordnung tak jest właśnie kwalifikowane. Również w informacjach podawanych na stronach internetowych przedstawicielstw dyplomatycznych używa się względem wizy Vander Elst pojęć charakterystycznych dla wniosków o tytuł pobytowy (np. w odniesieniu do ważności paszportu delegowanego pracownika – „co najmniej 6 miesięcy po upływie ważności pozwolenia na pobyt”). Dalsze wymagania związane z ubieganiem się o wizę Vander Elst oraz jej znaczenie w przypadku delegowania w ramach świadczenia usług na terytorium Niemiec obywateli państw trzecich przez przedsiębiorcę w innym państwie członkowskim pozwalają stwierdzić, że w niemieckim systemie prawnym wiza Vander Elst stanowi tytuł pobytowy *sui generis*.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku delegowania w ramach świadczenia usług na terytorium Niemiec obywateli państw trzecich z terytorium innego państwa członkowskiego wymagane jest uprzednie uzyskanie wizy Vander Elst – delegowanie poprzedzone być musi pozytywnym przeprowadzeniem procedury wizowej. Prowadzi to do stwierdzenia, że z perspektywy systemu prawa niemieckiego legalne delegowanie obywatela państwa trzeciego wymaga legitymowania się wizą Vander Elst przez takiego pracownika. Jednocześnie jako warunek legalnego delegowania wymusza działania nie tyle po stronie delegującego, ile przede wszystkim delegowanego pracownika. Przedsiębiorca zamierzający świadczyć usługę w innym państwie członkowskim przy wykorzystaniu zatrudnianych przez siebie pracowników będących obywatelami państw trzecich musi wstrzymać się z delegowaniem do czasu uzyskania przez tych pracowników wizy Vander Elst.

Tylko w wyznaczonych placówkach dyplomatycznych istnieje możliwość złożenia wniosku o wydanie wizy Vander Elst. W przypadku przedstawicielstw położonych na terytorium RP jest to wyłącznie Dział Wizowy Ambasady Niemiec w Warszawie. Takie rozwiązanie znacząco utrudnia możliwość sprawnego uzyskania wizy. Działanie skutkujące pozbawieniem Konsulatów Generalnych RFN w Krakowie, Wrocławiu i Gdańsku możliwości wydania wiz, a nawet udzielania informacji na temat składania wniosków wizowych dodatkowo komplikuje sytuację prawną zatrudnianych (legalnie!) przez krajowego przedsiębiorcę obywateli państw trzecich. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że wnioski wizowe przyjmowane są tylko przy osobistej obecności wnioskodawcy razem z kompletem wszystkich załączników. Zastrzega się, że wniosek wizowy zostanie przyjęty tylko po przedłożeniu kompletu wymaganych dokumentów, a niekompletny zestaw dokumentów może być powodem odmowy przyjęcia wniosku wizowego²². Informacja dla inte-

²² Informacja *Wiza dla obywateli państw trzecich w celu przejściowego świadczenia usług w Niemczech (Wiza „Vander Elst”)*, <https://polen.diplo.de/blob/489558/443d7f7592246dc5e37de-00399d10e11/visa-vander-elst-data.pdf> [dostęp: 3.01.2023].

resantów zawiera listę wymaganych dokumentów. I tak od osoby ubiegającej się o wizę Vander Elst wymaga się przedłożenia wraz z dwoma formularzami wniosku:

1. 2 aktualnych zdjęć biometrycznych;
2. paszportu o odpowiednio długim terminie ważności (co najmniej 6 miesięcy po upływie ważności pozwolenia na pobyt), wydanego w ciągu ostatnich 10 lat (oryginał + 2 kopie wszystkich wypełnionych stron);
3. stosownego dokumentu potwierdzającego zezwolenie na pobyt i pracę w Polsce o terminie ważności umożliwiającym powrót z Niemiec do Polski po zakończeniu świadczenia usługi (oryginał + 2 kopie);
4. aktualnego zaświadczenia o zameldowaniu w Polsce od co najmniej 4 tygodni (w 2 egzemplarzach);
5. umowy między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług działającym w innym państwie UE (w 2 egzemplarzach);
6. sporządzonego w 2 egzemplarzach zaświadczenia przedsiębiorstwa delegującego (osobnego dla każdego wnioskodawcy w przypadku składania wniosku grupowo) zawierającego następujące dane:
 - informację o zgodnym z przepisami zatrudnieniu wnioskodawcy (umowa o pracę wzgl. rozliczenia wynagrodzenia, zaświadczenie o odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne);
 - przewidywany czas rozpoczęcia i zakończenia realizacji usługi w Niemczech;
 - miejsce realizacji usługi w Niemczech;
 - krótki opis świadczonej usługi;
7. dowodu ubezpieczenia na wypadek choroby w Polsce i w Niemczech na czas oddelegowania (dokument A1 + karta EKUZ) (w 2 egzemplarzach).

Zastosowanie się do powyższych wskazań może nie być wystarczające. Wyraźnie bowiem wskazano, że ambasada zastrzega sobie prawo do zażądania dodatkowych dokumentów. Powyższe oznacza, że nawet zastosowanie się do wymagań i przedłożenie wyliczonych dokumentów o określonej charakterystyce nie tylko nie gwarantuje uzyskania wizy Vander Elst, ale nawet nie pozwala bezwzględnie zakładać, że wniosek wizowy zostanie przyjęty jako kompletny.

Na uwadze należy mieć także czas załatwiania sprawy przez ambasadę. Czas rozpatrywania wniosku – według niemieckiego przedstawicielstwa dyplomatycznego – wynosi zazwyczaj do 7 dni roboczych od dnia jego złożenia. Nie można jednak zakładać, że sprawę dotyczącą uzyskania wizy Vander Elst będzie można załatwić w ciągu 7 czy nawet 10 dni od czasu powzięcia decyzji o delegowaniu pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego. Wymóg osobistego składania wniosku po uprzednim umówieniu terminu za pośrednictwem systemu rezerwacji terminów wizyt online wymusza oczekiwanie na możliwość złożenia wniosku w terminie wynikającym z harmonogramu udostępnianego za pośrednictwem sys-

temu rezerwacyjnego. Jak pokazuje praktyka, czas oczekiwania na złożenie wniosku wynosi około 1 miesiąca²³.

Rozpatrzenie sprawy o wydanie wizy Vander Elst jest odpłatne. Zgodnie z informatorem udostępnionym na stronie Ambasady Niemiec w Warszawie pobierana jest z tego tytułu opłata stanowiąca równowartość 75 euro. Opłatę uiszcza się w złotych przy składaniu wniosku i ma ona charakter opłaty manipulacyjnej, która w przypadku odmowy udzielenia wizy lub wycofania wniosku o wizę nie podlega zwrotowi.

4. Ocena obowiązujących wymagań niemieckich uzyskiwania wizy Vander Elst przez pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich z perspektywy prawa UE

Wymóg uzyskania wizy Vander Elst przez pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, którego pracodawca jako przedsiębiorca z siedzibą na terytorium UE zamierza delegować w celu świadczenia usług do Niemiec, stanowi naruszenie art. 56 TFUE. Wiele argumentów przemawia za powyższą oceną i nie wynika ona tylko z prewencyjnego charakteru procedury przewidywanej przez Niemcy. Nie można bowiem bezwzględnie dyskredytować wszelkich form uprzedniego pozytkiwania przez państwo członkowskie wiedzy o zamiarze delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich. Kluczowe jest ukształtowanie takiej procedury oraz jej charakter. Jeżeli jednak w konkretnych warunkach oczekuje się uzyskania dokumentu wizowego w następstwie rozpatrzenia osobiście złożonego wniosku, wymóg uznać należy za nieproporcjonalne ograniczenie swobody świadczenia usług.

W kontekście dotychczasowego orzecznictwa w sprawie C-43/93²⁴ czy w sprawie C-445/03²⁵ wskazać należy, że „przepisy krajowe, które uzależniają wykonywanie świadczenia usług na terytorium tego kraju przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim od wystawienia zezwolenia administracyjnego, stanowią ograniczenie tej wolności w znaczeniu art. 49 WE (obecnie art. 56 TFUE – przyp. Autora)”²⁶. Jeżeli nawet w ślad za prezentowanym przez władze niemieckie stanowiskiem przyjąć, że wiza Vander Elst nie stanowi tytułu pobytowego, to i tak jej uzyskanie warunkuje legalne rozpoczęcie delegowania pracow-

²³ W przypadku próby rezerwacji terminu w dniu 12.11.2022 r. pierwszą możliwą datą był 9.12.2022 r. i to tylko w dwóch godzinach: 8:20-8:30 oraz 8:30-8:40.

²⁴ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 sierpnia 1994 r. w sprawie C-43/93 w trybie prejudycjalnym Raymond Vander Elst przeciwko Office des Migrations Internationales.

²⁵ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 października 2004 r. w sprawie C-445/03 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga.

²⁶ Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Federalnej Niemiec.

ników będących obywatelami państw trzecich. W prezentowanym ujęciu przedłożenie przez pracownika delegowanego wizy Vander Elst oddziałuje na sytuację przedsiębiorcy delegującego pracownika do Niemiec w celu świadczenia usług. Jeżeli delegowany do Niemiec pracownik będący obywatelem państwa trzeciego powinien legitymować się wizą Vander Elst, a pracodawca może rozpocząć zgodne z prawem niemieckim delegowanie dopiero po uzyskaniu wizy Vander Elst przez pracownika, to z perspektywy przedsiębiorcy delegującego wiza ta stanowi swoiste zezwolenie – i dla pracownika, który w celu umożliwienia swojemu pracodawcy delegowania na terytorium Niemiec musi uzyskać wizę Vander Elst, i dla pracodawcy, który może delegować tylko pracowników będących obywatelami państw trzecich posiadających wizę Vander Elst.

Już na wstępie wskazać należy, że oczekiwania władz niemieckich odnoszące się do legalności delegowania realizowanego przez przedsiębiorcę unijnego wymagają legitymowania się wizą Vander Elst przez pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego. Kształt regulacji niemieckich sprawia, że chcący z przysługującej jemu swobody przedsiębiorca musi mieć pewność, że zatrudniony przez niego pracownik wystąpił i uzyskał wizę Vander Elst. W tym kontekście należy mieć na uwadze cenne wskazanie A. Cieślińskiego, M. Szwarz i A. Zawidzkiej-Łojek, którzy wyjaśniają, że

pierwotnie wątpliwości budziło objęcie delegowania pracowników zakresem tej swobody [swobody świadczenia usług – przyp. Autora], ale gdyby mieściło się ono w ramach swobody przepływu pracowników, sam usługodawca przestałby właściwie być podmiotem ochrony unijnej w zakresie zatrudniania personelu, które całkowicie podporządkowano by miejscowym regulom prawa socjalnego. Dlatego właśnie zostało to potraktowane jako jeden z kluczowych elementów gwarancji swobodnego przepływu usług, stanowiąc prawo podmiotowe usługodawcy, którego na podstawie art. 56 TFUE można było dochodzić przed sądami krajowymi, broniąc się zwłaszcza przed ograniczeniami kraju przyjmującego²⁷.

Ocena obowiązku posiadania przez delegowanego pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego wizy Vander Elst wymaga uwzględnienia kryterium czasu, jaki jest wymagany dla jej uzyskania, co bezpośrednio wynika z restrykcyjnej organizacji procesu wydawania wizy. I nie chodzi tu o najkrótszy z czasookresów (około tygodnia), jaki mija od dnia złożenia wniosku do dnia wydania wizy. Należy bowiem przede wszystkim mieć na względzie okres oczekiwania na przyjęcie wniosku w ambasadzie. Nie tylko okres ten wynosi około miesiąca, ale zadania z zakresu rozpoznawania i wydawania wizy Vander Elst wykonuje na terytorium

²⁷ A. Cieśliński, M. Szwarz, A. Zawidzka-Łojek, *Rynek wewnętrzny – konstrukcja prawna*, [w:] *Pravo Rynku Wewnętrznego. System Prawa Unii Europejskiej Tom 7*, red. D. Kornobis-Romanowska, Warszawa 2020, Legalis, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62-zogi3damruga2dqnmfrxilrtg4ytanzxgi3tcltqmfc4mzzgi2dembuge&refSource=guide#> [dostęp: 7.03.2023].

RP wyłącznie Ambasada w Warszawie. Samo świadczenie usług wymaga niejednokrotnie sprawnego działania i szybkości w podejmowaniu decyzji o wyznaczeniu osób, które będą delegowane. Perspektywa kilkutygodniowego wyczekiwania na złożenie wniosku, który może być nieprzyjęty lub negatywnie rozpoznany, skutkować może w niektórych przypadkach unicestwieniem swobody świadczenia usług przez przedsiębiorcę, który chciałby działać w zgodzie z przepisami prawa niemieckiego jako państwa przyjmującego.

Nie można również podzielić argumentacji usprawiedliwiającej konieczność uzyskania wizy Vander Elst dla zapobiegania nadużyciom, do których może dojść wskutek zrealizowania swobody świadczenia usług. Odwoływanie się do wypracowanej w orzecznictwie formuły może bowiem być realizowane w inny sposób. Niemcy dysponują już doświadczeniem prewencyjnego zapobiegania zagrożeniu, które zdobyły w okresie pandemii SARS-CoV-2. Wówczas w Niemczech wprowadzono system rejestrowania przybycia na ich terytorium. Nawet w przypadku przekraczania granicy przez osoby, które znajdowały się w najbardziej zagrożonych obszarach, nie było mowy o zakazie przemieszczania się. Obowiązek zgłoszeniowy był dla władz niemieckich wystarczający dla prowadzenia skutecznego nadzoru epidemicznego. Podobne rozwiązania zalecane są na poziomie UE. W sprawie C-244/04 rzecznik generalny w swojej opinii zaproponował alternatywne rozwiązanie, wskazując, że wystarczającym mechanizmem prewencyjnym służącym zapobieganiu nadużyciom mogłoby być ustanowienie uprzedniego obowiązku notyfikacyjnego władzom lokalnym zamiaru delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich²⁸. W każdym przypadku za prawidłowość delegowania – w tym legalność zatrudnienia w państwie delegowania i niewykorzystywanie przepisów o delegowaniu dla ukrycia innych aktywności – odpowiada przedsiębiorca świadczący usługę transgranicznie jako pracodawca delegujący. Najczęściej dopiero porównanie stanu faktycznego z deklarowaną praktyką delegowania pozwala ocenić, czy posłużenie się delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług doprowadziło do nadużyć.

Bez znaczenia nie pozostaje aspekt finansowy związany z uzyskiwaniem wizy Vander Elst. Konieczność uiszczenia opłaty 75 euro stanowi istotną barierę w korzystaniu ze swobody świadczenia usług, gdyż albo przedsiębiorca liczy na pono-

²⁸ Rzecznik generalny wskazał dokładnie, że „Würde der Dienstleistungserbringer seine beabsichtigten Tätigkeiten in Deutschland und die notwendigen Angaben in Bezug auf die Drittstaatsangehörigen, die er zu diesem Zweck entsenden möchte, zum Zeitpunkt der Aufnahme dieser Tätigkeiten melden, so würde dies die deutschen Behörden in die Lage versetzen, diese Angaben zu überprüfen, ohne dass die Erbringung der Dienstleistungen in unzulässiger Weise beschränkt würde. Der Gerichtshof hat diese weniger beschränkende Maßnahme in seinem Urteil Kommission/Luxemburg ausdrücklich als gleichwertige Alternative zu den von Luxemburg verlangten Arbeitserlaubnissen erwähnt”.

szenie kosztu przez osobę zatrudnioną, albo rekompensuje ten wydatek, obciążając swój budżet. W pierwszym przypadku nie może być pewny, że pracownik zdecyduje się uiścić opłatę, w drugim zaś – chęć korzystania ze swobody traktatowej wymaga ponoszenia dodatkowych kosztów, co nie pozostaje bez wpływu na ogólną cenę świadczonej usługi.

Wymóg posiadania przez pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego wizy Vander Elst nie może być oceniany jako prosta formalność. Długotrwała odpłatna procedura może wręcz zniechęcać przedsiębiorców świadczących usługi transgraniczne z wykorzystaniem pracowników delegowanych do zatrudniania pracowników niebędących obywatelami UE. Działania takie mogą być nawet dalej idące, gdyż poprzez bezpośrednie oddziaływanie na korzystanie ze swobody świadczenia usług mogą wykluczyć określone podmioty z możliwości świadczenia usług z wykorzystaniem delegowania personelu pochodzącego z państw trzecich. Braki kadrowe w niektórych sektorach oraz skutki zbrojnej napaści Rosji na Ukrainę powodują, że przedsiębiorcy coraz częściej zatrudniają obywateli państw trzecich, a działalność niektórych w dużej części opiera się już na personelu spoza UE. Konieczność posiadania przez pracowników pochodzących spoza UE/EOG wizy Vander Elst może wręcz paraliżować działalność takich przedsiębiorców²⁹.

5. Podsumowanie

Pomimo upływu czasu od orzeczenia w sprawie Vander Elst w dalszym ciągu występują praktyczne zagadnienia związane z delegowaniem w ramach świadczenia usług pracowników będących obywatelami państw trzecich. Jednoznacznie należy jeszcze raz stwierdzić, że przedsiębiorca unijny legalnie zatrudniający pracowników będących obywatelami państw trzecich ma prawo delegować ich w celu świadczenia usług na takich samych zasadach, jak pracowników posiadających obywatelstwo UE. Jednocześnie samo ustanowienie procedur prewencyjnych służących zwalczaniu nadużyć w stosowaniu instytucji delegowania pracowników nie może być postrzegane za naruszanie zobowiązań traktatowych przez państwo członkowskie. Z perspektywy zapewnienia gwarancji swobody świadczenia usług oceniać należy charakter takich procedur. W przypadku Niemiec test zgodności uzyskiwania wizy Vander Elst z art. 56 TFUE wypada negatywnie.

Niemcy naruszają swoje zobowiązanie traktatowe z kilku względów. Po pierwsze, procedura poprzedzająca delegowanie wymaga wydania stosownego dokumentu (wizy Vander Elst), bez którego legalne delegowanie obywatela państwa trze-

²⁹ Por. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2014 r. w sprawie C-91/13 w trybie prejudycjalnym Raad van State (Niderlandy) w ramach toczącego się przed tym sądem postępowania Essent Energie Productie BV przeciwko Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

ciego zatrudnionego zgodnie z przepisami państwa delegowania nie jest możliwe. Po drugie, procedura uzyskania wizy Vander Elst jest długotrwała i od momentu rezerwacji terminu do uzyskania wizy może trwać około 1,5 miesiąca. W warunkach dynamiki świadczenia usług czasochłonność postępowania zmniejsza rynekową konkurencyjność podmiotu, który zamierza delegować do Niemiec pracowników będących obywatelami państw trzecich. Po trzecie, ustanowione rozwiązanie „wykracza poza to, co jest konieczne dla zapobiegania nadużyciom, do których może dojść wskutek zrealizowania swobody świadczenia usług”³⁰. Kształt procedury uzyskiwania wizy Vander Elst oprócz czasochłonności wymaga wskazania dalszych elementów, jak odpłatność i jego realizacja tylko przez jedno przedstawicielstwo dyplomatyczne w Polsce, co jako takie w ogóle może powodować u przedsiębiorców zniechęcenie przy podejmowaniu się zleceń mających polegać na świadczeniu usług w innym państwie członkowskim albo skutkować niechęcią w zatrudnianiu obywateli państw trzecich. Wymóg z prawa niemieckiego może zatem doprowadzić do nieujawnianego dyskryminowania obywateli państw trzecich na etapie zatrudniania.

Z powyższych przyczyn pożądane jest pilne podjęcie działań służących zmianie praktyki Niemiec w zakresie legalności delegowania w ramach świadczenia usług na ich terytorium pracowników będących obywatelami państw trzecich. Przedsiębiorcy zatrudniający tę kategorię pracowników już na etapie ubiegania się o zamówienie usługi znajdują się w gorszym położeniu, ponieważ nie mogą zapewnić sprawnego rozpoczęcia świadczenia usługi. Muszą oni bowiem liczyć się z tym, że ich pracownicy dopiero po ok. miesiącu będą mogli złożyć wniosek o wizę Vander Elst, której uzyskanie po tygodniu zapewni legalność delegowania. Dynamika rynku usług może nie sprzyjać oczekiwaniu na taki personel, co spowoduje utratę kontraktu przez przedsiębiorcę. W efekcie albo zrezygnuje on z ubiegania się o kolejne zamówienia na swoje usługi, które mógłby świadczyć w Niemczech, albo kształtując skład swojego personelu, będzie dążyć do niezatrudniania osób będących obywatelami państw trzecich. Z takim stanem rzeczy zgodzić się nie można.

Literatura

- Barnard C., *The Substantive Law of the EU. The Four Freedoms*, Oxford 2007.
Chmielewski J., *Pojęcie nadrzędnego interesu publicznego w prawie administracyjnym*, Warszawa 2015.
Cieśliński A., *Konstrukcja prawna swobód rynku wewnętrznego Unii Europejskiej*, Wrocław 2013.
Cieśliński A., *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, t. I: *Swobody rynku wewnętrznego*, Warszawa 2009.
Mitrus L., *Charakter prawny delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 6.

³⁰ Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Federalnej Niemiec.

- Niedźwiedz M., *Problematyka prawna ograniczenia dostępu do treści pornograficznych w Internecie ze względu na ochronę dzieci z perspektywy prawa unijnego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2017, vol. XV.
- Prawo Rynku Wewnętrznego. System Prawa Unii Europejskiej Tom 7*, red. D. Kornobis-Romanowska, Warszawa 2020.
- Tomaszewska M., *Delegowanie pracowników – w poszukiwaniu równowagi między swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracownika*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 6.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I (art. 1–89)*, red. D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel, Warszawa 2012.
- Wróbel I., *Wymóg zaszczepienia się przeciw COVID-19 przez usługobiorcę jako ograniczenie swobody świadczenia usług w UE*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2022.

Akty prawne, orzecznictwo i inne dokumenty

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz Urz. UE L Nr 173, s. 16).
- Informacja Wiza dla obywateli państw trzecich w celu przejściowego świadczenia usług w Niemczech (Wiza „Vander Elst”).
- Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Federalnej Niemiec.
- Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Federalnej Niemiec.
- Wyrok Trybunału (Pierwsza Izba) z dnia 21 września 2006 r. w sprawie C-168/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Austrii.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2014 r. w sprawie C-91/13 w trybie prejudycjalnym Raad van State (Niderlandy) w ramach toczącego się przed tym sądem postępowania Essent Energie Productie BV przeciwko Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 października 2004 r. w sprawie C-445/03 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie C-264/18 P.M., N.G.d.M., P.V.d.S przeciwko Ministerraad.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 sierpnia 1994 r. w sprawie C-43/93 w trybie prejudycjalnym Raymond Vander Elst przeciwko Office des Migrations Internationales.