



**Wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 20 czerwca 2024 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg – Niderlandy) – SN i in./Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid**

[Sprawa C-540/22 <sup>(1)</sup>, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Delegowanie pracowników z państw trzecich)]

*(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)*

(C/2024/4693)

Język postępowania: niderlandzki

### Sąd odsyłający

Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg

### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: SN i in.

Druga strona postępowania: Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid

### Sentencja

- 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 zawiadamia 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.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 463 z 5.12.2022.