

# Implementacja dyrektywy sankcyjnej w Czechach, Polsce, Rumunii, na Węgrzech i Słowacji

## ZARYS



**Niniejsza publikacja stanowi próbę zwięzłej prezentacji przepisów implementujących Dyrektywę 2009/52/WE (tzw. `dyrektywa sankcyjna`) w pięciu krajach Europy Środkowej, w odniesieniu do jej najistotniejszych instrumentów.**

## WSTĘP

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (dalej „Dyrektywa” wprowadza minimum standardów w całej Unii Europejskiej w kwestii nakładania kar i podejmowania działań przeciwko pracodawcom zatrudniającym obywateli państw trzecich z nieuregulowanym pobytem. Dyrektywa weszła w życie 18 lipca 2009 roku z ostatecznym terminem transpozycji do 20 lipca 2011 roku. Celem dyrektywy, jak zapisano w preambule (ust.2), jest walka z nielegalną imigracją poprzez eliminację tzw. „czynnika zachęcającego” (*pull factor*), tj. możliwości znalezienia zatrudnienia na terytorium UE bez wymaganego statusu pobytowego. Dyrektywa wprost ustanawia zakaz zatrudniania osób bez prawa pobytu na terytorium Państwa Członkowskiego, wzmacniając ów przekaz szeregiem sankcji nakładanych na pracodawców, którzy zakaz łamią, poczynając od kar finansowych, a skończywszy na odpowiedzialności karnej w przypadkach najpoważniejszych naruszeń. Dodatkowo, w celu zapewnienia zadowalającego poziomu wykonania dyrektywy, Państwa Członkowskie są zobowiązane do przeprowadzania *odpowiednich oraz skutecznych* inspekcji na swoim terytorium, aby kontrolować zatrudnienie nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (art. 11).

Cele założone w Dyrektywie mają zostać osiągnięte dzięki zobowiązaniom nałożonym na pracodawców zatrudniających migrantów, np. upewnienie się przed zatrudnieniem czy pracownik posiada prawo pobytu w Państwie Członkowskim oraz powiadomienie kompetentnych władz o nawiązaniu stosunku pracy (Art. 4). Pracodawca, który spełni te warunki może zostać zwolniony z kary finansowej lub odpowiedzialności karnej. Założenia Dyrektywy dążą również – choć w niewielkim stopniu - do stworzenia instrumentów ułatwiających dochodzenie praw przez nieudokumentowanych migrantów wykorzystanych przez nieuczciwego pracodawcę. Dyrektywa stanowi wyrażnie, iż pracodawca jest zobligowany do wypłacenia wszelkiego zaległego wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz opłacenia wszelkich należnych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, a także pokrycia kosztów przekazu pieniędzy do kraju, do którego powrócił pracownik (art. 6). Dla ułatwienia odzyskania wynagrodzenia w Dyrektywie wprowadza się domniemanie istnienia stosunku pracy przez okres co najmniej trzech miesięcy oraz domniemanie wysokości wynagrodzenia (o ile nie można ustalić jego kwoty) - które powinno wynosić co najmniej tyle, ile płaca przewidziana w mających zastosowanie przepisach o płacach minimalnych, w układach zbiorowych lub zgodnie z praktyką ustaloną w odpowiednich sektorach zatrudnienia. Podkreśla się również potrzebę zabezpieczenia odzyskania wszelkich zaległych wypłat nawet po opuszczeniu przez pracownika terytorium Państwa Członkowskiego.

Dyrektywa wprost stanowi, iż żaden jej przepis nie może być wprowadzony w życie w sposób ułatwiający nieudokumentowanym migrantom pobyt na terytorium Państwa Członkowskiego. Z jednej strony zatem Dyrektywa podkreśla prawo pracowników do odzyskania zaległego wynagrodzenia, z drugiej zaś nie zapewnia pracownikowi możliwości uzyskania dokumentu pobytowego (np. zezwolenia na zamieszkanie) w celu podjęcia kroków zmierzających do odzyskania owego wynagrodzenia bądź złożenia skargi przeciwko pracodawcy. Zgodnie z przepisami Dyrektywy, zezwolenie na zamieszkanie mogą jedynie uzyskać osoby pokrzywdzone niektórymi przestępstwami popełnionymi przez pracodawcę: zatrudnienia w warunkach szczególnego wyzysku czy zatrudnienia osoby małoletniej (art. 13), jedynie pod warunkiem czynnego udziału pokrzywdzonych w postępowaniu karnym. Tylko ci obywatele państw trzecich, którzy uzyskali w wymieniony sposób (bądź na innej podstawie) prawo pobytu na terytorium Państwa Członkowskiego, mogą ów pobyt przedłużyć jeśli podjęli już kroki w odzyskania zaległego wynagrodzenia (art. 6).

Poniżej zaprezentowano uregulowania krajowe wdrażające przepisy Dyrektywy sankcyjnej w pięciu państwach Środkowej Europy: w Czechach, Polsce, Rumunii, na Słowacji i Węgrzech. Akcent postawiono na najważniejsze instrumenty Dyrektywy: odpowiedzialność karną pracodawcy, kary finansowe ułatwienia w odzyskiwaniu niewypłaconego wynagrodzenia, efektywny mechanizm skargowy, prawo pracowników do informacji, możliwość uzyskania specjalnego zezwolenia na pobyt przez niektóre grupy pracowników-nieudokumentowanych migrantów.

## 1. KARY FINANSOWE WOBEC PRACODAWCÓW

Jak stanowi art. 5 Dyrektywy, naruszenie zakazu zatrudnienia nielegalnie przebywających obywateli państwa trzecich podlega **skutecznym, proporcjonalnym i odstrasżającym karom finansowym nakładanym na pracodawcę**.

Kary obejmują:

- kary finansowe, których kwota wzrasta w zależności od liczby nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich;
- pokrycie kosztów związanych z powrotem nielegalnie zatrudnionych **obywateli państw trzecich** w przypadku, gdy przeprowadza się procedury powrotu.

Kraje członkowskie mogą umożliwić obniżenie kar finansowych w przypadku, gdy pracodawca jest **osobą fizyczną** zatrudniającą obywatela państwa trzeciego na swój **użytek prywatny** i w przypadku, gdy warunki pracy nie wiążą się ze szczególnym wyzyskiem.

Państwo	Prawo krajowe
Czechy	<p>Kary za naruszenie zakazu zatrudniania obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium Czech obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę finansową do 200 000 euro</b> dla pracodawcy, będącego osobą</li> </ul>

	<p>fizyczną, który zatrudnia obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium państwa do prywatnych celów;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę finansową od 100 000 do 400 000 euro</b> dla pracodawcy będącego osobą prawną;</li> <li>- <b>obowiązek pokrycia kosztów powrotu</b> nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu.</li> </ul> <p>Nie wprowadzono zapisu, iż wysokość kary finansowej wzrasta, w zależności od liczby nielegalnie zatrudnionych pracowników – zastosowanie mają ogólne zasady proporcjonalnego wymiaru kary.</p>
<p><b>Węgry</b></p>	<p>Kary za naruszenie zakazu zatrudniania obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium Węgier obejmują :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę finansową od 650 do 1 300 euro</b> dla pracodawcy, będącego osobą fizyczną, który zatrudnia obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium państwa na prywatny użytek;</li> <li>- <b>karę finansową od 2 500 do 5 000 euro</b> dla pracodawcy będącego osobą prawną;</li> </ul> <p>Zakaz zatrudniania obywateli państw trzecich pozostających nielegalnie na terytorium kraju nie jest wyrażony w przepisach prawa. Prawo nie nakłada na pracodawcę <b>obowiązku pokrycia kosztów powrotu</b> nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu. Nie wprowadzono również wyraźnego zapisu, iż wysokość kary finansowej wzrasta, w zależności od liczby nielegalnie zatrudnionych pracowników – zastosowanie mają ogólne zasady proporcjonalnego wymiaru kary.</p>
<p><b>Polska</b></p>	<p>Kary za naruszenie zakazu zatrudniania obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium Polski obejmują :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę grzywny od 5 do 2 500 euro</b> dla pracodawcy, będącego osobą fizyczną, który uporczywie zatrudnia obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium państwa na prywatny użytek;</li> <li>- <b>Karę grzywny od 720 do 1 200 euro</b> w pozostałych przypadkach zatrudnienia nielegalnie przebywającego obywatela państwa trzeciego;</li> <li>- <b>obowiązek pokrycia kosztów powrotu</b> nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu.</li> </ul> <p>Nie wprowadzono wyraźnego zapisu, iż wysokość kary finansowej wzrasta, w</p>

	<p>zależności od liczby nielegalnie zatrudnionych pracowników – zastosowanie mają ogólne zasady proporcjonalnego wymiaru kary. Uporczywe cudzoziemca pozostającego nielegalnie na terytorium państwa na prywatny użytek przez osobę fizyczną stanowi jedynie wykroczenie i podlega karze grzywny, co sprzeczne jest z zaleceniami Dyrektywy, przewidującej, iż czyn taki winien stanowić przestępstwo.</p>
Rumunia	<p>Kary za naruszenie zakazu zatrudniania obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium Rumunii obejmują :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę finansową od 340 do 1350 euro</b> za zatrudnienie jednego obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium państwa (kary sumuje się w zależności od ilości zatrudnionych pracowników, całkowita wysokość kary <b>nie może przekroczyć 22 500 euro</b>)</li> <li>- <b>obowiązek pokrycia kosztów powrotu</b> nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu.</li> </ul> <p>Prawo nie czyni rozróżnienia między pracodawcą – osobą prawną, a osobą fizyczną.</p>
Słowacja	<p>Kary za naruszenie zakazu zatrudniania obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium Słowacji obejmują :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>karę finansową od 2 000 do 200 000 euro</b> dla pracodawcy, który zatrudnia obywatela państwa trzeciego pozostającego nielegalnie na terytorium państwa</li> <li>- <b>obowiązek pokrycia kosztów powrotu</b> nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu.</li> </ul> <p>Wysokość sankcji zależy od rozmiaru popełnionego wykroczenia. W przypadku uporczywego zatrudniania obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium Słowacji, wysokość kary będzie zależała od ilości zatrudnionych osób.</p>

## 2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY

Zgodnie z art. 9 i 10 Dyrektywy , naruszenie zakazu zatrudniania obywateli państw trzecich przebywających nielegalnie na terytorium UE stanowi przestępstwo, gdy jest popełniane świadomie a nadto:

- naruszenie **trwa** lub jest **uporczywie ponawiane**;
- naruszenie dotyczy **jednoczesnego zatrudniania znaczącej liczby** nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich;

- naruszeniu towarzyszą warunki pracy powodujące **szczególny wysisk**;
- naruszenie popełnione jest przez pracodawcę, który mimo że nie został oskarżony o przestępstwo **handlu ludźmi** <sup>1</sup> ani skazany za takie przestępstwo, korzysta z pracy lub usług nielegalnie przebywającego obywatela kraju trzeciego ze świadomością, że jest on ofiarą handlu ludźmi;
- naruszenie dotyczy nielegalnego zatrudnienia **małoletniego**.

**Podżeganie do popełnienia wymienionych czynów i pomocnictwo w ich popełnieniu** podlegają również karze jak za przestępstwo.

**Osoby fizyczne**, które popełnią wyżej wymienione przestępstwa, powinny podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstrasżającym sankcjom karnym.

Państwo	Prawo krajowe
Czechy	<p>Popełnia przestępstwo, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>uporczywie oraz w znacznym stopniu</b> zatrudnia - lub umożliwia zatrudnienie w <b>warunkach szczególnego wykorzystania</b>, obywateli państw trzecich pozostających nielegalnie na terenie Republiki Czeskiej lub nieposiadających pozwolenia na pracę;</li> <li>- zatrudnia albo umożliwia zatrudnienie <b>małoletniego</b> będącego obywatelem państwa trzeciego i przebywających nielegalnie na terenie Republiki Czeskiej.</li> </ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest karą do <b>6 miesięcy pozbawienia wolności</b>.</p> <p>Czyn staje się przestępstwem dopiero gdy do zatrudnienia dochodzi „w <b>znacznym stopniu</b>”. To pojęcie jest interpretowane w jurysprudencji jako naruszenie trwające przez <b>okres dłuższy niż 6 miesięcy</b>. Zakres podmiotowy jest szeroki i obejmuje nie tylko pracodawców, ale również osoby umożliwiające zatrudnienie mogą ponosić odpowiedzialność za ww. przestępstwa (a zatem każda osoba zaangażowana w działanie przestępcze). Wyższy wymiar kary może być orzeczony w przypadku, gdy ww. przestępstwo było popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, w ramach zorganizowanej grupy przestępczej (kara do 1 roku pozbawienia wolności), albo jeśli w jego wyniku osiągnięto znaczną korzyść majątkową (kara w takim przypadku wynosi od 6 miesięcy do 3 lat pozbawienia wolności).</p>
Węgry	<p>Popełnia przestępstwo, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>stale albo regularnie</b> zatrudnia obywatela państwa trzeciego nieposiadającego zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej;</li> </ul>

<sup>1</sup>Zgodnie z decyzją ramową Rady [2002/629/WSiSW](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=CELEX:32002R0629) z dnia 19 lipca 2002 r. w sprawie zwalczania handlu ludźmi

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>jednocześnie zatrudnia znaczącą liczbę obywateli państwa trzeciego</b> nieposiadających zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej.</li> </ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest <b>karą pozbawienia wolności do 2 lat</b>.</p> <p>Przestępstwo popełnia również, kto zatrudnia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obywatela państwa trzeciego nieposiadającego zezwolenia na pracę zarobkową <b>i w warunkach szczególnego wyzysku;</b></li> <li>- <b>małoletniego</b> obywatela państwa trzeciego nieposiadającego zezwolenia na pracę zarobkową</li> <li>- obywatela państwa trzeciego nieposiadającego zezwolenia na pracę zarobkową, który jest <b>ofiarą handlu ludźmi</b></li> </ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest <b>karą pozbawienia wolności do 3 lat</b>.</p>
<p><b>Polska</b></p>	<p>Przestępstwo popełnia, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnia, <b>w tym samym czasie, wielu cudzoziemców<sup>2</sup></b> przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu;</li> <li>- zatrudnia <b>małoletniego</b> cudzoziemca przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu;</li> <li>- <b>uporczywie</b> zatrudnia cudzoziemca przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu <b>w związku prowadzoną działalnością gospodarczą</b></li> </ul> <p>Przestępstwo podlega karze <b>grzywny albo ograniczenia wolności</b>.</p> <p>Przestępstwo popełnia również, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnia cudzoziemca przebywającego bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu <b>w warunkach szczególnego wyzysku</b></li> <li>- zatrudnia cudzoziemca będącego <b>ofiarą handlu ludźmi</b></li> </ul> <p>Przestępstwo podlega karze <b>pozbawienia wolności do lat 3</b>.</p> <p>Uporczywe zatrudnienie przez osobę fizyczną na własny użytek nie stanowi przestępstwa a jedynie wykroczenie, co stoi w sprzeczności z zapisami Dyrektywy.</p>
<p><b>Rumunia</b></p>	<p>Popełnia przestępstwo, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jednocześnie zatrudnia <b>więcej niż pięciu nielegalnie przebywających na terytorium kraju obywateli państwa trzeciego</b>.</li> </ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest <b>karą od 1 roku do 2 lat pozbawienia wolności</b>.</p> <p>Nadto popełnia przestępstwo, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnia nielegalnie przebywającego na terytorium kraju obywatela państwa trzeciego <b>w warunkach szczególnego wykorzystania;</b></li> <li>- zatrudnia <b>małoletniego</b>.</li> </ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest karą <b>od 1 roku do 3 lat pozbawienia wolności</b>.</p> <p>Zatrudnienie nielegalnie przebywającego na terytorium kraju obywatela państwa trzeciego będącego <b>ofiarą handlu ludźmi</b>, podlega karze <b>od 6 miesięcy do 3 lat więzienia</b> (o ile czyn ten nie stanowi poważniejszego przestępstwa) albo <b>karze grzywny</b>.</p>
<p><b>Słowacja</b></p>	<p>Przestępstwo popełnia, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>uporczywie*</b> zatrudnia obywatela państwa trzeciego nielegalnie</li> </ul>

<sup>2</sup> Cudzoziemiec – tu: obywatel państwa trzeciego.



	<p>przebywającego na terytorium Słowacji.</p> <p>Przestępstwo zagrożone <b>jest karą pozbawienia wolności do 2 lat.</b></p> <p>Popełnia również przestępstwo, kto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>bezprawne zatrudnia „osobę posiadającą cechę chronioną”</b> (tj. m.in. małoletniego)</li><li>- <b>bezprawnie zatrudnia cudzoziemca w warunkach szczególnego wykorzystania</b></li><li>- zatrudnia ofiarę <b>handlu ludźmi.</b></li></ul> <p>Przestępstwo zagrożone jest karą pozbawienia wolności <b>od 6 miesięcy do 3 lat.</b></p> <p>*<i>Uporczywość</i> oznacza, że pracodawca był już skazany za popełnienie podobnego przestępstwa w ciągu ostatnich 24 miesięcy.</p>
--	---

### 3. WYPŁATA ZALEGŁYCH NALEŻNOŚCI

Zgodnie z art. 6 Dyrektywy , pracodawca odpowiedzialność za zapłatę :

- **wszelkiego zaległego wynagrodzenia** nielegalnie zatrudnionemu obywatelowi kraju trzeciego  
W braku możliwości wykazania uzgodnionej wysokości wynagrodzenia, domniemywa się, że jest ona co najmniej równa płacy przewidzianej w mających zastosowanie przepisach o **płacy minimalnej**, w układach zbiorowych lub zgodnie z praktyką ustaloną w odpowiednich sektorach zatrudnienia,
- wszelkich **kosztów związanych z przesłaniem zaległych płatności do kraju**, do którego obywatel kraju trzeciego powrócił lub został wydalony
- **kwoty równej wysokości wszelkich podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne**, które pracodawca płaciłby, gdyby obywatel państwa trzeciego był zatrudniony legalnie, w tym odsetek za opóźnienie oraz kar administracyjnych.

Państwa członkowskie mają obowiązek ustanowić procedury, które zagwarantują, że nielegalnie zatrudnieni obywatele państw trzecich będą mogli:

- **wystąpić z roszczeniem** oraz **wyegzekwować orzeczenie od pracodawcy w związku z zaległym wynagrodzeniem również w przypadkach gdy powrócą do kraju pochodzenia lub zostaną wydalen**  
lub
- **wezwać właściwy organ** państwa członkowskiego, jeżeli przepisy krajowe przewidują taką możliwość, do wszczęcia procedury w celu odzyskania zaległego wynagrodzenia, **bez konieczności samodzielnego wnoszenia przez nich powództwa** w tej sprawie.

Państwa członkowskie mają również zapewnić, że **domniemana długość stosunku pracy będzie wynosić co najmniej trzy miesiące**, chyba że m. in. pracodawca lub pracownik są w stanie dowieść innej długości stosunku pracy.

Państwa członkowskie mają zagwarantować również, otrzymanie zasądzonego wynagrodzenia przez pracownika, także gdy został on/ona wydalony lub powrócił do kraju pochodzenia.



Państwo	Prawo Krajowe
Czechy	<p>1. Pracodawca jest zobowiązany wypłacić zaległe wynagrodzenie w przypadku, gdy organ administracyjny (inspekcja pracy) ujawni, że <b>pracodawca naruszył zakaz zatrudniania osób nie posiadających udokumentowanego pobytu i nałoży na pracodawcę karę finansową za owo wykroczenie</b>. Ukarany pracodawca ma obowiązek wypłacić minimalne wynagrodzenie za okres trzech miesięcy.</p> <p>W tym przypadku pracodawca ma również obowiązek <b>opłacić wszelkie podatki oraz składki na ubezpieczenia społeczne</b>, które płaciłby, gdyby obywatel państwa trzeciego był zatrudniony legalnie. Wymóg istnienia uprzednio wydanej, wykonalnej decyzji przeciwko pracodawcy wykracza poza uregulowania Dyrektywy i ogranicza dostęp pracowników do zaległego wynagrodzenia</p> <p>Na pracodawcy spoczywa obowiązek pokrycia kosztów przesłania zaległego wynagrodzenia do kraju pochodzenia pracownika, brak jednak praktycznych procedur i narzędzi, które ułatwiłyby ów proces.</p> <p>2. Cudzoziemcy bez prawa pobytu mają również dostęp do wymiaru sprawiedliwości ( tj. sądów powszechnych) w celu odzyskania zaległego wynagrodzenia dzięki możliwości reprezentacji przez organizacje pozarządowe zajmujące się ochroną praw cudzoziemców w sporach pracowniczych. Nie istnieją jednak regulacje gwarantujące organizacjom wynagrodzenie za taką reprezentację. W praktyce więc ochrona praw cudzoziemców nie jest zagwarantowana.</p>
Węgry	<p>Pracownik może dochodzić roszczenia przeciwko pracodawcy <b>przed sądem</b>, korzystając z <b>domniemania istnienia stosunku zatrudnienia przez okres co najmniej trzech miesięcy</b>. Wysokość wynagrodzenia ustala się jako co najmniej równą płacy minimalnej. Prawo również określa, że w stosownym przypadku pracodawca ma obowiązek pokryć wszelkie koszty związane z przesłaniem zaległego wynagrodzenia do kraju do którego obywatel państwa trzeciego powrócił lub został wydalony. Cudzoziemiec przed sądem może być reprezentowany przez adwokata po podpisaniu pełnomocnictwa przez cudzoziemca.</p> <p>Nie wprowadzono efektywnej procedury usprawniającej odzyskiwanie wynagrodzenia <b>ani w przypadku gdy obywatel trzeciego państwa przebywa na Węgrzech, ani w przypadku gdy opuścił terytorium kraju</b>. Jeżeli na którymkolwiek etapie postępowania sprawa zostanie zgłoszona inspekcji pracy, organ ten jest prawnie zobowiązany do zgłoszenia przypadku służbom imigracyjnym, które mogą natychmiast zarządzić wydalenie cudzoziemca.</p>

<p><b>Polska</b></p>	<p>1. <b>Inspektor pracy</b> może nakazać pracodawcy wypłacenie zaległego wynagrodzenia oraz wszelkich innych świadczeń należnych pracownikowi. Nakaz wydany przez inspektora podlega natychmiastowemu wykonaniu.</p> <p>2. Pracownik może <b>dochodzić również roszczenia przed sądem</b> korzystając z <b>domniemania istnienia stosunku pracy przez okres co najmniej trzech</b> miesięcy (w przypadku umowy o pracę) bądź domniemania wysokości uzgodnionego wynagrodzenia trzykrotność minimalnej płacy, w przypadku umów cywilnych (umowa zlecenia, umowa o dzieło)</p> <p>Nie wprowadzono specjalnych mechanizmów ułatwiających proces dochodzenia i egzekucji roszczeń od pracodawcy w przypadku gdy pracownik powrócił lub został wydany do kraju pochodzenia.</p> <p>W takim przypadku postępowanie sądowe może być wszczęte przez organizację pozarządową, w zakresie jej zadań statutowych, po uzyskaniu przez organizację pisemnej zgody od pracownika. Możliwość taka istnieje jednak tylko w stosunku roszczeń ze stosunku pracy. Nadto dochodzenie roszczeń w sądzie bez obecności powoda jest niezwykle utrudnione.</p>
<p><b>Rumunia</b></p>	<p>1. W oparciu o pisemną skargę pracownika inspekcja pracy może nakazać pracodawcy zapłatę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>wszelkiego zaległego wynagrodzenia</b> nielegalnie zatrudnionemu obywatelowi państwa trzeciego. Jako wysokość wynagrodzenia przyjmuje się równowartość <b>przeciętnego wynagrodzenia</b>, chyba że pracodawca lub pracownik są w stanie dowieść innej wysokości wynagrodzenia;</li> <li>- wszelkich <b>podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne</b>, które pracodawca opłacałby, gdyby imigrant był zatrudniony legalnie</li> <li>- wszelkich <b>kosztów związanych z przesłaniem wynagrodzenia</b> do kraju, do którego imigrant powrócił lub został wydany</li> </ul> <p>Nie wprowadzono <b>domniemania odnośnie długości stosunku zatrudnienia</b>.</p> <p>2. Roszczenie może być <b>dochodzone w sądzie</b> przez obywatela państwa trzeciego dopóki przebywa na terytorium kraju, lub przez osobę trzecią (prawnika) w oparciu o pisemną zgodę pracownika.</p>
<p><b>Słowacja</b></p>	<p>1. Administracyjny obowiązek zapłaty zaległego wynagrodzenia i wszelkich dodatkowych kosztów (np. podatku dochodowego, składki na ubezpieczenie społeczne, itp.) może zostać nałożony na pracodawcę wyłącznie, gdy zostanie on jednocześnie ukarany za nielegalne zatrudnienie obywatela kraju trzeciego.</p> <p>2. Pracownik może również samodzielnie dochodzić swych roszczeń w <b>sądzie cywilnym</b>, lecz może być to ryzykowne dla skarżącego nie posiadającego dokumentu pobytowego, gdyż słowackie sądy przejawiają zainteresowanie statusem stron sporu.</p> <p>O ile pracownik bądź pracodawca nie są w stanie udowodnić rzeczy długości trwania stosunku pracy, domniemywa się, że nielegalnie zatrudnionemu obywatelowi kraju trzeciego przysługuje wynagrodzenie w wysokości trzykrotnego minimalnego</p>

	<p>wynagrodzenia.</p> <p><b>W przypadku gdy pracownik opuścił terytorium Słowacji, zastosowanie mogą znaleźć dwie procedury, umożliwiające dochodzenie roszczenia, pod warunkiem, że skarżący wystąpił do sądu przeciwko pracodawcy jeszcze przed opuszczeniem kraju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jeśli obywatel państwa trzeciego jest reprezentowany przez adwokata lub inną osobę i powróci do kraju pochodzenia, jego adwokat lub przedstawiciel może kontynuować działanie w sprawie, gdyż wyjazd obywatela państwa trzeciego nie stanowi powodu do zawieszenia procedury.</li> <li>- jeżeli obywatel państwa trzeciego nie posiada adwokata ani przedstawiciela, w wypadku jego wyjazdu sąd przydziela mu kuratora/opiekuna, który będzie bronił jego interesów.</li> </ul>
--	--

## 4. PRAWO DO INFORMACJI

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 2 i art. 13 dyrektywy - nielegalnie zatrudnieni obywatele państw trzecich powinni być **systematycznie i obiektywnie** informowani o przysługującym im prawie do:

- **wystąpienia z roszczeniem oraz wyegzekwowaniem orzeczenia od pracodawcy w związku z zaległym wynagrodzeniem również w przypadkach gdy powrócą do kraju pochodzenia lub zostaną wydalen**  
lub
- **wezwania właściwego organu** państwa członkowskiego, jeżeli przepisy krajowe przewidują taką możliwość, do wszczęcia procedury w celu odzyskania zaległego wynagrodzenia, **bez konieczności samodzielnego wnoszenia przez nich powództwa** w tej sprawie.
- **wniesienia skargi na pracodawcę bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich**, takich jak związki zawodowe i inne organizacje lub przez właściwą władzę Państwa Członkowskiego

Państwo	Prawo krajowe
Czechy	<p><b>W ramach procedury powrotowej</b>, policja imigracyjna zobowiązana jest do poinformowania nielegalnie przebywających na terenie kraju obywateli państwa trzeciego o ich prawie do uzyskania od pracodawcy wszelkich zaległych wynagrodzeń, łącznie z pokryciem kosztów za odesłanie ich do kraju i możliwością złożenia skargi przeciwko pracodawcy do inspekcji pracy</p>

<b>Węgry</b>	Przebywający na Węgrzech nielegalnie obywatele państw trzecich powinni być informowani o swoich prawach przed otrzymaniem decyzji o powrocie. Jednakże, <b>przepisy te nie są stosowane w praktyce.</b>
<b>Polska</b>	Pouczenie o uprawnieniach pracownika cudzoziemskiego zawarte jest w <b>pisemnej decyzji o powrocie.</b> Należy mieć jednak na uwadze, że moment doręczenia decyzji o powrocie jest dość późnym etapem, nie pozwalającym na podjęcie wszystkich kroków prawnych przeciwko pracodawcy.
<b>Rumunia</b>	Nielegalnie przebywający (oraz zatrudnieni) obywatele państw trzecich nie są informowani o swoich prawach <b>przez inspektorów pracy na etapie inspekcji</b> zakładu pracy. Mogą natomiast zostać pouczeni na etapie procedury powrotowej, jednak tylko pod warunkiem, iż uprzednio złożyli pisemną skargę na pracodawcę do inspektoratu pracy
<b>Słowacja</b>	<b>Inspektorat pracy</b> jest zobowiązany do pouczenia pracownika o jego/ jej prawach w przypadku wykrycia naruszeń przeciwko prawom pracownika przez inspekcję pracy. W innym przypadku cudzoziemiec nie uzyska informacji o przysługujących mu/jej prawach. Obowiązek ten nie jest doprecyzowany w prawie.

## 5. MECHANIZM SKARGOWY

Zgodnie z art. 13 Dyrektywy, Państwa Członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy umożliwiające nielegalnie zatrudnionym obywatelom krajów trzecich **wnoszenie skarg przeciwko swoim pracodawcom, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich** wyznaczonych przez państwa członkowskie (np. związki zawodowe, stowarzyszenia albo właściwe organy administracyjne).

<b>Państwo</b>	<b>Prawo krajowe</b>
<b>Czechy</b>	Obywatel państwa trzeciego przebywający na terytorium Czech bez dokumentów pobytowych, może wnieść skargę przeciwko swojemu pracodawcy <b>do inspektoratu pracy.</b> Nie istnieją zapisy umożliwiające wniesienie skargi przez osoby trzecie. Co istotne, organ rozpoznający skargę przeciwko pracodawcy <b>współpracuje z policją imigracyjną</b> w sprawach ujawniania i denuncjowania nieudokumentowanych cudzoziemców.
<b>Węgry</b>	Zgodnie z prawem, cudzoziemiec może wnieść skargę przeciwko pracodawcy do

	<p><b>inspektoratu pracy.</b> Możliwe jest wniesienie jednej z dwóch rodzajów skarg: indywidualnej w przypadku naruszenia osobistego indywidualnego pracownika oraz skargę w interesie publicznym.</p> <p>Każdy, a więc również i osoby trzecie, może wnieść skargę, także anonimowo. Jednakże, jeśli po ogłoszeniu decyzji okaże się, że obywatel państwa trzeciego sam swoim zachowaniem naruszył przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców dając tym samym podstawę do wydania decyzji powrotowej, inspektorat pracy obowiązany jest <b>powiadomić o tym fakcie straż imigracyjną</b>, która może zarządzić niezwłoczne wydalenie cudzoziemca.</p>
<b>Polska</b>	<p>Prawo -choć nie wprost- przewiduje możliwość zgłoszenia naruszenia ze strony pracodawcy <b>do inspekcji pracy</b>, aczkolwiek składający/a skargę nie nabywa przymiotu strony w postępowaniu kontrolnym zainicjowanym na skutek jego/jej skargi. Inspekcja pracy na mocy formalnego porozumienia <b>współpracuje ściśle ze Strażą Graniczną</b> w celu ujawniania nielegalnie przebywających na terytorium Polski obywateli państw trzecich i obowiązana jest informować te ostatnią o przypadkach wykrycia cudzoziemców bez udokumentowanego pobytu. To sprawia, że składanie skargi jest dla pracownika ryzykowne. Anonimowe skargi nie są rozpoznawane.</p> <p>Osoba trzecia posiadająca wiedzę o naruszeniach prawa pracy dokonywanych przez pracodawcę, również może złożyć skargę do inspektoratu pracy.</p>
<b>Rumunia</b>	<p>Pracownik może wnieść skargę przeciwko pracodawcy do <b>inspektoratu pracy</b>. Prawo nie przewiduje możliwości złożenia skargi przez osoby trzecie. Po wniesieniu przez cudzoziemca skargi do właściwego inspektoratu pracy, inspektorat ma <b>prawny obowiązek poinformowania departamentu imigracji o nielegalnym statusie obcokrajowca</b>, wynikający z porozumienia pomiędzy tymi organami.</p>
<b>Słowacja</b>	<p>Pracownik może wnieść skargę przeciwko pracodawcy do <b>inspektoratu pracy</b>. W ciągu 30 dni od złożenia skargi przeprowadzana jest kontrola w miejscu pracy, o wynikach której strona składająca skargę jest informowana. Możliwe jest złożenie skargi anonimowej.</p> <p>Inspektoraty pracy współpracują na podstawie nieformalnego porozumienia z policją imigracyjną, zwłaszcza w zakresie <b>wspólnych kontroli zakładów pracy</b>. Tym samym ze złożeniem skargi wiąże się dla pracownika ryzyko wykrycia i wydalenia.</p>

## 6. UDZIAŁ STRON TRZECICH W POSTĘPOWANIACH WSZCZYNANYCH NA PODSTAWIE DYREKTYWY

Według art. 13 Państwa Członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby **strony trzecie**, które zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym mają uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów Dyrektywy, **mogły wszczynać wszelkie postępowania administracyjne lub sądowe** przewidziane

w celu wdrożenia Dyrektywy albo w imieniu nielegalnie zatrudnionego obywatela kraju trzeciego, albo wspierając go, za jego zgodą.

Państwo	Prawo krajowe
Czechy	<p><b>Postępowanie administracyjne:</b> brak specjalnego systemu reprezentacji pracownika przez strony trzecie, jednak <b>każda osoba fizyczna</b>, upoważniona przez pracownika może reprezentować go w procedurach administracyjnych.</p> <p><b>Postępowanie cywilne (sądowe):</b> organizacje pozarządowe działające w sferze ochrony praw i interesów cudzoziemców mogą, w oparciu o pełnomocnictwo pracownika, reprezentować go /ją w postępowaniach sądowych w sprawach ze <b>stosunku pracy</b>.</p>
Węgry	<p><b>Procedury administracyjne, cywilne oraz karne:</b> są uregulowane podobnie. Strona trzecia może reprezentować pracownika po otrzymaniu jego upoważnienia. Stroną trzecią może być jednak <b>określona osoba fizyczna</b>: np. adwokat lub małżonek.</p> <p>Wyjątki od tej zasady:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>związki zawodowe</b> mogą reprezentować pracownika w postępowaniach sądowych jeżeli jest on/ona ich członkiem.</li> <li>- <b>organizacje pozarządowe</b> mogą reprezentować cudzoziemca w postępowaniu przed sądem, jeżeli postępowanie ma związek z naruszeniem zasady równego traktowania.</li> </ul>
Polska	<p><b>Procedury administracyjne:</b> brak ułatwień odnoszących się do reprezentacji pracownika przez strony trzecie, jednak każda dorosła osoba fizyczna upoważniona pracownika może reprezentować go/ją w postępowaniu administracyjnym np. przy ubieganiu się o udzielenie zezwolenia na pobyt.</p> <p><b>Procedury cywilne:</b> związki zawodowe, inspektorzy pracy oraz organizacje pozarządowe mogą, w imieniu pracownika i za jego/ jej pisemną zgodą, wszczynać postępowania w sprawach z zakresu stosunku pracy (z wyłączeniem umów cywilnych) oraz w sprawach o dyskryminację oraz go/ją w takim postępowaniu reprezentować.</p>
Rumunia	<p>Organizacje pozarządowe ani związki zawodowe <b>nie mogą reprezentować</b> nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich, ani <b>wszczynać na ich rzecz postępowań</b>. Prawo do reprezentacji przysługuje tylko profesjonalnym pełnomocnikom (adwokatom).</p>
Słowacja	<p>Organizacje pozarządowe działające w sferze ochrony praw i interesów cudzoziemców mogą, w oparciu o pełnomocnictwo, reprezentować obywatela państwa trzeciego w <b>procedurach cywilnych</b> mających na celu ochronę jego praw, w oparciu o pełnomocnictwo udzielone przez cudzoziemca.</p>

## 7. ZEZWOLENIE NA POBYT

Zgodnie z art. 13(4) Dyrektywy, w odniesieniu do przestępstw:

- **powierzenia wykonywania pracy nielegalnie przebywającym małoletnim**  
lub
- zatrudnienia **w warunkach szczególnego wykorzystania**,

cudzoziemcowi może zostać przyznane **zezwolenie na pobyt na czas określony**, w zależności od czasu trwania odpowiedniego postępowania krajowego, na zasadach porównywalnych do tych, które mają zastosowanie w odniesieniu do obywateli krajów trzecich objętych zakresem Dyrektywy 2004/81/EC<sup>3</sup>.

W odniesieniu do przypadków, w których takie zezwolenia na pobyt zostały przyznane, państwa członkowskie mają określić w prawie państwowym warunki, według których **okres ważności tych zezwoleń może zostać przedłużony** do czasu otrzymania przez obywatela państwa trzeciego **wypłaty wszelkiego zaległego wynagrodzenia** (art. 6(5) Dyrektywy).

Państwo	Prawo krajowe
Czechy	<p><b>Zezwolenie na pobyt chroniony</b>, wydane zgodnie z istniejącym wcześniej systemem państwowym wdrożonym w zgodzie z Dyrektywą 2004/81/EC może zostać wydane również w niektórych przypadkach objętych działaniem Dyrektywy (w przypadku gdy pracownik jest jednocześnie pokrzywdzonym ciężkim przestępstwem). Przepisy jednak pozostają niejasne w odniesieniu do cudzoziemców zatrudnionych w warunkach szczególnego wykorzystania oraz do małoletnich cudzoziemców.</p> <p>W przypadku gdy postępowanie karne zostanie zakończone, każdy posiadacz ww. zezwolenia na pobyt chroniony, może ubiegać się o przedłużenie pobytu na terenie Republiki Czeskiej w formie zgody na pobyt tolerowany, jeżeli postępowanie cywilne przeciwko pracodawcy w sprawie zapłaty zaległego wynagrodzenia zostało wszczęte i jest w toku. Cudzoziemiec musi wykazać, iż posiada środki finansowe wystarczające na pokrycie kosztów pobytu na terytorium kraju, zakwaterowanie oraz ubezpieczenie zdrowotne. Zezwolenie zostanie wydane wyłącznie na czas trwania postępowania cywilnego.</p>
Węgry	<p>W <b>braku regulacji</b> gwarantujących cudzoziemcowi otrzymanie zezwolenia na pobyt w przypadkach określonych przez Dyrektywę, możliwe jest jedynie ubieganie się o <b>zezwolenie na pobyt z przyczyn humanitarnych</b>.</p>

<sup>3</sup>Dyrektywa Rady 2004/81/EC z 29 kwietnia 2004 w sprawie udzielania zezwolenia na zamieszkanie obywatelom państw trzecich będących ofiarami handlu ludźmi lub będących wcześniej przedmiotem działań ułatwiających nielegalną imigrację, którzy współpracują z odpowiednimi organami władzy, dostępna pod adresem: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0081:EN:HTML>



	<p>Okres ważności zezwolenia na pobyt z przyczyn humanitarnych wynosi <b>sześć miesięcy</b>, z możliwością przedłużenia go o kolejne sześć miesięcy - na czas trwania postępowania sądowego wszczętego przeciwko pracodawcy celem odzyskania zaległego wynagrodzenia.</p>
Polska	<p><b>Zezwolenie na pobyt (do 2 lat)</b> może zostać udzielone cudzoziemcowi posiadającemu status pokrzywdzonego w postępowaniu karnym wszczętym przeciwko pracodawcy w przypadkach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnienia nielegalnie przebywającego obywatela państwa trzeciego w <b>warunkach szczególnego wykorzystania</b>;</li> <li>- zatrudnienia <b>małoletniego</b>.</li> </ul> <p>Dostęp do owego zezwolenia jest jednak uniemożliwiony przez <b>wymóg posiadania udokumentowanego pobytu na terytorium Polski w toku procedury</b>.<sup>4</sup></p> <p>Cudzoziemiec, który we wspomnianych przypadkach otrzymał zezwolenie na pobyt, może ubiegać się o przedłużenie zezwolenia, jeżeli zamierza pozostać w Polsce do czasu otrzymania zaległego wynagrodzenia od pracodawcy, pod warunkiem że wniosek ten będzie poparty szczególnie istotnym interesem cudzoziemca. Maksymalny okres na jaki można wydać kolejne zezwolenie wynosi również <b>2 lata</b>. Ubiegający się o zezwolenie musi jednak wykazać, że posiada ubezpieczenie zdrowotne oraz stabilne i regularne źródło dochodu wystarczające na utrzymanie własne oraz zależnych od niego członków rodziny.</p>
Rumunia	<p><b>Zezwolenie na pobyt trwający do 6 miesięcy</b> (z możliwością przedłużenia) może zostać udzielone obywatelowi państwa trzeciego posiadającemu status pokrzywdzonego w postępowaniu karnym wszczętym przeciwko pracodawcy <b>na wniosek prokuratora lub sądu</b> w przypadkach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnienia <b>małoletniego</b>;</li> <li>- zatrudnienia nielegalnie przebywającego obywatela państwa trzeciego w <b>warunkach szczególnego wykorzystania</b>.</li> </ul>
Słowacja	<p><b>Zezwolenie na pobyt trwający do 180 dni</b> może zostać udzielone obywatelowi państwa trzeciego <b>wyłącznie na wniosek prokuratora</b>, w przypadkach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudnienia <b>małoletniego</b>;</li> <li>- zatrudnienia nielegalnie przebywającego obywatela państwa trzeciego w <b>warunkach szczególnego wykorzystania</b></li> </ul> <p>o ile jego obecność na terytorium Słowacji <b>jest niezbędna dla przeprowadzenia postępowania karnego</b>. Zezwolenie na pobyt może zostać przedłużone do czasu ukończenia postępowania karnego, lub do czasu odzyskania zaległego wynagrodzenia w innym postępowaniu.</p>

<sup>4</sup> W dniu 1 maja 2014 r. wchodzi w życie nowa ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2013r. poz. 1650), która znosi wymóg posiadania udokumentowanego pobytu przy ubieganiu się o ww. zezwolenie. Tekst ustawy dostępny tutaj: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130001650>

Cudzoziemiec, któremu udzielono wyżej wymienionego zezwolenia otrzymuje także prawo do otrzymania mieszkania socjalnego.
--

## PODSUMOWANIE

Rynki pracy wyżej wymienionych państw charakteryzują się stosunkowo niskim, jednak z powolną tendencją wzrostową, udziałem nieudokumentowanych pracowników cudzoziemskich w ogólnej liczbie zatrudnionych osób, a jednocześnie szeroko rozprzestrzenionym zjawiskiem szarej strefy, tj. zatrudnienia nierejestrowanego pracowników.

Przed wdrożeniem Dyrektywy w ww. państwach funkcjonowały już systemy sankcjonowania pracodawców za nieprzestrzeganie przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, opierające się głównie na karach finansowych (grzywnach). Systemy te obejmowały wszystkie przypadki naruszeń, takich jak odmowa podpisania umowy o pracę, nieprzestrzeganie zasad minimalnego wynagrodzenia, niezyskanie potrzebnego zezwolenia na pracę oraz niekiedy szczególne wykorzystanie pracownika (choć w ostatnim przypadku, regulacje nie odnosiły się ściśle do wykorzystania pracowniczego). W każdym z analizowanych państw, nawet przed wdrożeniem dyrektywy, zatrudnienie cudzoziemca nieposiadającego zezwolenia na pobyt kwalifikowane było jako naruszenie przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców. Wraz z nowymi przepisami wykroczenie to uległo w niektórych porządkach „rozszczerzeniu” na wykroczenia popełniane przez osobę fizyczną, na prywatny użytek, oraz osobę prawną, za czym idzie również różnicowanie zagrożenia karą finansową. Aktualnie maksymalne **kary finansowe** w ww. państwach znacznie różnią się pod względem wysokości – od 2 500 euro w Polsce do 400 000 euro w Czechach, co niekoniecznie odzwierciedla różnice w PKB analizowanych państw, a jest raczej skutkiem odmiennego rozumienia pojęcia „kary odstraszałej”. Nową regulacją w większości państw jest nałożenie na pracodawcę **obowiązku pokrycia kosztów powrotu** nielegalnie zatrudnionych obywateli krajów trzecich w tych przypadkach, gdy przeprowadzane są procedury powrotu.

Wdrożenie Dyrektywy niesie za sobą definicje zupełnie **nowych przestępstw**, takich jak: jednoczesne zatrudnianie znaczącej liczby nieudokumentowanych migrantów, a także powierzanie pracy nieudokumentowanym nieletnim. W niektórych z ww. państw, artykuł 9 Dyrektywy nie został wdrożony w sposób dosłowny (Węgry, Czechy), w innych zaś krajowy ustawodawca poszedł o krok dalej rozszerzając odpowiedzialność karną pracodawcy. Dla przykładu w słowackim prawie karalne jest nielegalne zatrudnianie „osoby wymagającej ochrony” – do której to kategorii zalicza się nie tylko małoletniego ale i osoby starsze, kobiety w ciąży itd. W Polsce natomiast uporczywe zatrudnianie nieudokumentowanych migrantów stanowi jedynie wykroczenie nie zaś przestępstwo, wbrew zapisom art. 9 ust 1 pkt. a) Dyrektywy.

Nałożony na pracodawcę nakaz **wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz opłacenia innych opłat** (podatków, składek na ubezpieczenie społeczne) został dosłownie przetransponowany do krajowych systemów prawnych, bądź wynika z wcześniej istniejących regulacji dotyczących

zatrudnienia (np. w Polsce). We wszystkich krajach (za wyjątkiem Węgier) istnieją dwa równoległe mechanizmy odzyskiwania zaległego wynagrodzenia: na mocy nakazu inspektora pracy oraz wyroku sądu cywilnego. Nałożenie przez inspektora pracy na pracodawcę obowiązku zapłaty pracownikowi zaległego wynagrodzenia wiąże się z ryzykiem jakie niesie dla pracownika bez udokumentowanego pobytu każdy kontakt z tym organem (patrz poniżej). Dodatkowo zarówno w Republice Czeskiej jak i na Słowacji pracownik napotyka dodatkowe ograniczenia, ponieważ pracodawca może być zobowiązany do wypłacenia zaległego wynagrodzenia jedynie wówczas, gdy pracodawca uprzednio został ukarany za wykroczenie w związku z nielegalnym zatrudnieniem. Powyższe ogranicza realnie możliwość korzystania z tego instrumentu. Warto nadmienić, że jurysdykcja cywilna w państwach poddanych analizie jest mało efektywna – długość procedur i ryzyko związane z ujawnieniem nieregularnego statusu powodują, iż dochodzenie roszczeń na drodze sądowej jest postrzegane przez cudzoziemskich pracowników jako mało atrakcyjny mechanizm odzyskiwania należności.

Żadne z państw nie wprowadziło specjalnych **ułatwień w transferze kwot należnych pracownikowi do kraju**, do którego cudzoziemiec wrócił albo został wydany. Tym samym egzekwowalność kosztów przelewu w sytuacji gdy cudzoziemiec opuścił terytorium UE będzie zależała od praktyki komorników w poszczególnych krajach.



**Udział stron trzecich** (art. 13) zdefiniowany w Dyrektywie jako *wszczynanie postępowań administracyjnych i sądowych w imieniu pracownika bądź wspieranie go w owych postępowaniach, za jego zgodą* jest rozumiany w Polsce, Czechach i na Słowacji jako prawo organizacji pozarządowych lub związków zawodowych do reprezentowania pracownika w postępowaniu przed sądem cywilnym bądź niekiedy również wszczynania takich postępowań na jego/jej rzecz (Polska). Udział organizacji pozarządowych jest jednak przeważnie ograniczony do tych spraw, które wynikają ze stosunku pracy (z wyłączeniem umów cywilnoprawnych, jak umowa o dzieło czy umowa zlecenie). Na Węgrzech organizacje pozarządowe mogą reprezentować cudzoziemca tylko w sprawach wynikających z naruszenia zasady równego traktowania, w Rumunii natomiast ani organizacje pozarządowe ani związki zawodowe nie mogą wziąć udziału w postępowaniach na rzecz cudzoziemskiego pracownika.

Efektywność **mechanizmu skargowego** we wszystkich analizowanych krajach jest wątpliwa. W każdym z pięciu krajów organem odpowiedzialnym za rozpatrzenie skargi złożonej przez pracownika przeciwko pracodawcy jest inspekcja pracy, która na podstawie formalnych bądź nieformalnych porozumień współpracuje ściśle z policją imigracyjną (w Polsce: Straż Graniczna). Współpraca ta może przybierać formę wspólnych kontroli inspektorów pracy z funkcjonariuszami policji imigracyjnej w zakładach pracy (Słowacja, Polska) bądź polegać na obowiązku inspektorów zawiadamiania policji o każdym przypadku wykrycia migranta naruszającego krajowe przepisy o zatrudnieniu cudzoziemców (Rumunia). Tym samym złożenie skargi przeciwko pracodawcy jest dla pracownika niezwykle ryzykowne, co czyni ten mechanizm nieefektywnym.

Transpozycja przepisów Dyrektywy dotyczących **zezwoleń na pobyt** (art. 6 i 13 Dyrektywy) jest dość precyzyjna i w gruncie rzeczy podobna w każdym analizowanym kraju (za wyjątkiem uregulowań czeskich). Przeszkodą w korzystaniu z owych przepisów przez niedokumentowanych pracowników jest ich wąski zakres – prawo pobytu może otrzymać jedynie pracownik pokrzywdzony jednym z dwóch

przestępstw (zatrudnienie w warunkach szczególnego wykorzystania oraz zatrudnienie małoletniego), który bierze aktywny udział w postępowaniu karnym wszczętym przeciwko pracodawcy.

Efektywność instrumentów ochrony prawnej wskazanych w Dyrektywie w dużej mierze zależy od tego czy pracownik posiada wiedzę o ich istnieniu. Jakkolwiek art. 6 Dyrektywy nakłada na Państwa Członkowskie **obowiązek informowania pracownika** (najpóźniej przed wykonaniem decyzji nakazującej powrót) o jego prawach związanych z możliwością złożenia skargi i odzyskania zaległego wynagrodzenia, na Węgrzech i w Rumunii pracownik nie otrzymuje informacji o ww. uprawnieniach. W Polsce i w Czechach pracownik pouczany jest o uprawnieniach w decyzji o powrocie, może to jednak być zbyt późno aby przedsięwziąć prawne kroki przeciwko pracodawcy przed opuszczeniem terytorium tych krajów. Na Słowacji pracownik uzyskuje informację o uprawnieniach wynikających z Dyrektywy podczas kontroli inspekcji pracy, ale w przypadku gdy do inspekcji nie doszło, nie zostanie on w ogóle pouczony.

 <p>Network of European Foundations</p>  <p>European Programme for Integration and Migration</p>	<p>Publikacja powstała w ramach projektu</p> <p><b>W obronie praw nieudokumentowanych migrantów w Europie Środkowej</b></p> <p>finansowanego ze środków European Programme for Integration and Migration, wspólnej inicjatywy Network of European Foundations</p>
--	---

Treść publikacji nie odzwierciedla poglądów grantodawcy - Network of European Foundations, European Programme for Integration and Migration ani fundacji partnerskich. Za treść publikacji odpowiedzialność ponoszą wyłącznie jej autorzy.

**Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (Association For Legal Intervention)**

Siedmiogrodzka 5/51, 01-204 Warszawa

POLSKA

E-mail: [biuro@interwencjaprawna.pl](mailto:biuro@interwencjaprawna.pl)

**Sdružení pro integraci a migraci (Association for Integration and Migration)**

Senovážná 2, 110 00 Praga 1

REPUBLIKA CZESKA

E-mail: [poradna@refug.cz](mailto:poradna@refug.cz)

**Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület (Hungarian Association for Migrants)**

Népszínház 16, 1081 Budapest

WĘGRY

E-mail: [menedek@menedek.hu](mailto:menedek@menedek.hu)

**Spoločnosť ľudí dobrej vôle (Society of Goodwill)**

Mäsiarska 13, 040 01 Koszyce

SŁOWACJA

E-mail: [migrants.employees@gmail.com](mailto:migrants.employees@gmail.com)

**ARCA Forumul Român pentru Refugiați și Migranți (Romanian Forum for Refugees and Migrants)**

Strada Austrului nr. 23, sector 2, 024071, Bukareszt

RUMUNIA

E-mail: [office@arca.org.ro](mailto:office@arca.org.ro)

**Redakcja:** Katarzyna Słubik, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej