

Dagmara Skupień  <https://orcid.org/0000-0003-3620-5377>

Uniwersytet Łódzki

KONSEKWENCJE PRAWNE ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW PRZEBYWAJĄCYCH W POLSCE NIELEGALNIE

Abstract

Legal consequences of employing undeclared third-country nationals in Poland

The possibility of finding work is one of the factors encouraging irregular migration. This article analyses Polish legislation setting up duties and sanctions for employers who have conferred work to third-country nationals illegally staying in Poland. It also discusses legal consequences of undeclared work for foreigners. The author examines Polish rules combating employment of undeclared migrants in light of the aims of the Directive 2009/52/EC and presents conclusions about their effectiveness.

Słowa kluczowe: nielegalne zatrudnienie, nielegalna migracja, naruszanie praw pracowniczych, handel ludźmi, zatrudnienie cudzoziemców z państw trzecich, dyrektywa 2009/52/WE

Keywords: illegal employment, irregular migration, breach of worker rights, human trafficking, employment of third-country nationals, Directive 2009/52/EC

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wprowadzenie

Zagrożenie życia w związku z konfliktami zbrojnymi, prześladowania na tle politycznym, ubóstwo czy brak dostępu do podstawowych usług, takich jak medyczne lub edukacyjne, są wskazywane jako najczęstsze przyczyny migracji do zamożniejszego i bezpieczniejszego obszaru Unii Europejskiej (Aksoy, Poutvaara 2021, s. 8; Melica 2007, s. 10). Polityka azylowa i imigracyjna jest skoordynowana na poziomie UE (art. 67, 77–78 i 79 ust. 1–4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47, dalej: „TFUE”), a jednym z priorytetów tej polityki jest zwalczanie nielegalnej imigracji (Konkluzje Rady Europejskiej 2006, s. 9; lit. J rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 9 czerwca 2005 roku

w sprawie powiązań między migracją legalną a nielegalną oraz integracji osób migrujących (2004/2137(INI)), Dz.Urz. UE C 2006, nr 124/535). Niemniej jednak, mimo podejmowanych w tym zakresie działań, skala tego zjawiska ma nadal istotny wymiar. Branże, w których zatrudnienie nielegalnie przebywających imigrantów było w ostatnich latach największe, to budownictwo, rolnictwo i ogrodnictwo, prace domowe, usługi gastronomiczne i hotelarskie (Komisja Europejska 2014, s. 9).

Nielegalni migranci są szczególnie narażeni na współczesne formy niewolnictwa (ILO, Walk Free, IOM UN Migration 2022, s. 7). W ich przypadku większe jest ryzyko bycia ofiarą handlu ludźmi oraz wykonywania pracy przymusowej (zob. np. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 30 marca 2017 roku w sprawie Chowdury i in. przeciwko Grecji, skarga nr 21884/15, ECLI:CE:ECHR:2017:0330JUD002188415).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 roku przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.Urz. UE L 2009, nr 168/24, dalej: „dyrektywa 2009/52/WE”) została przyjęta w celu zwalczania nielegalnej imigracji i nielegalnego zatrudnienia, ale również w celu uzupełnienia środków przeciwdziałających wyzyskowi tych osób (art. 1 oraz motyw 33 dyrektywy 2009/52/WE).

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza konsekwencji prawnych zatrudniania cudzoziemców nielegalnie przebywających w Polsce zarówno dla podmiotów zatrudniających, jak i dla samych cudzoziemców na gruncie ustawy z dnia 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2021, poz. 1745 tekst jedn., dalej: „ustawa o skutkach”), implementującej do polskiego prawa dyrektywę 2009/52/WE, jak i innych aktów prawnych obowiązujących w Polsce oraz ocena skuteczności polskich regulacji w kontekście celów wytyczonych przez dyrektywę 2009/52/WE.

1. Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi – kwestie terminologiczne

Pojęcie cudzoziemca zostało w art. 1 ust. 1 pkt 1 w związku z ust. 2 polskiej ustawy o skutkach zdefiniowane w sposób negatywny, węższy niż w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz.U. 2023, poz. 519 tekst jedn. ze zm., dalej: „ustawa o cudzoziemcach”) (Perkowska, Jurgielewicz 2014, s. 77). Oznacza ono wszelkie osoby niebędące obywatelami państwa członkowskiego UE, obywatelami państwa będącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym bądź Konfederacji Szwajcarskiej, jak również obywatelami rodziny cudzoziemca z wyżej wymienionych państw, które przebywają bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski.

Ustawa o skutkach nie ma zatem zastosowania do przypadków zatrudniania osób, które wprawdzie nie mają zezwolenia na pracę bądź nie spełniły innych wymaganych formalności związanych z zatrudnieniem, ale ich pobyt w Polsce jest legalny. Nie odnosi się ona również do sytuacji, w których cudzoziemcy z państw trzecich zostali do Polski delegowani w ramach

swobody świadczenia usług z innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, w którym zalegalizowali swój pobyt.

Z art. 4 ust. 4 ustawy o skutkach wynika, że ustawa obejmuje zarówno powierzenie wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy, jak i na innej podstawie. Z kolei w art. 2 lit. c dyrektywy 2009/52/WE, pojęcie „zatrudnienie” (*employment*) jest zdefiniowane jako wykonywanie działalności obejmującej wszelkie formy pracy, regulowane na mocy prawa krajowego lub zgodnie z ustaloną praktyką, na rzecz pracodawcy albo pod jego kierownictwem lub nadzorem. W motywie 7 dyrektywy 2009/52/WE podkreślono, że w definicji zatrudnienia należy zawrzeć jego elementy składowe, a mianowicie: działalność, za którą otrzymuje się lub powinno się otrzymywać wynagrodzenie i która wykonywana jest pod kierownictwem bądź nadzorem pracodawcy, niezależnie od stosunku prawnego. Tym samym dyrektywa 2009/52/WE opiera się w zakresie definicji zatrudnienia na wykładni tego pojęcia dokonanej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości (dalej: „TS”) na gruncie art. 45 TFUE (Skupień 2022, s. 281–282). Z jednej strony, co wynika z jej motywu 4, dyrektywa 2009/52/WE ustanawia jedynie standardy minimalne, a państwa członkowskie są uprawnione, by nadal przyjmować lub utrzymywać surowsze kary i środki. Niemniej jednak wspomniana dyrektywa posługuje się pojęciem „pracodawca”. Wprawdzie dyrektywa pozwala nakładać na podstawie przepisów krajowych bardziej rygorystyczne obowiązki, ale na „pracodawców” (motyw 4). Konsekwencje prawne wynikające z ustawy o skutkach nie dotyczą zatem podmiotów współpracujących z niezależnymi usługodawcami. Celem precyzyjnego określenia zakresu penalizacji należy postulować wprowadzenie definicji legalnej „powierzenia wykonywania pracy” na gruncie ustawy o skutkach, uwzględniającej przesłanki wynikające z dyrektywy 2009/52/WE.

2. Sankcje określone w ustawie o skutkach

Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2009/52/WE zobowiązuje ona w szczególności państwa członkowskie do ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających kar wobec pracodawców, którzy naruszają zakaz zatrudniania nielegalnych migrantów (Perkowska, Jurgielewicz 2014, s. 73–75).

Ustawa o skutkach ustanowiła nowe typy czynów zabronionych w stosunku do rozdziału XXVIII ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (Dz.U. 2022, poz. 1138 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks karny”, „k.k.”), w którym określono przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym (w szczególności występki opisane w art. 218 § 1a i 3 oraz art. 219 k.k.).

Należy pamiętać również, że w niektórych przypadkach sankcjonowanie powierzenia pracy nielegalnie przebywającym cudzoziemcom będzie też następować na podstawie art. 120–120a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2023, poz. 735 tekst jedn., dalej: „u.p.z.”), które to przepisy dotyczą nielegalnego zatrudniania cudzoziemców (Tokarczyk 2021, s. 402–413; Perkowska, Jurgielewicz 2014, s. 78–81; Włodkowski 2013, s. 15–23).

Czyny zabronione określone w ustawie o skutkach mogą zostać popełnione jedynie umyślnie. Artykuł 9 ustawy o skutkach ustanawia przestępstwa polegające na: powierzeniu

wykonywania pracy w tym samym czasie wielu cudzoziemcom przebywającym w Polsce bez ważnego dokumentu pobytowego (ust. 1); powierzaniu wykonywania pracy przebywającemu bez ważnego dokumentu pobytowego małoletniemu cudzoziemcowi (ust. 2) oraz na uporczywym powierzaniu w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu pobytowego (ust. 3). Określone w art. 9 przestępstwa są zagrożone karą grzywny albo ograniczenia wolności (Unterschütz 2013, s. 201). Wymiar kary grzywny jest określany na podstawie art. 33 § 1 i 3 k.k., co oznacza, że przy ustalaniu stawek dziennych grzywny sąd bierze pod uwagę między innymi dochody sprawcy i jego możliwości zarobkowe. Aby zapewnić zgodność ustawy o skutkach z art. 5 ust. 2 lit. a dyrektywy 2009/52/WE, wymiar zasądzonej kary grzywny powinien być również zależny od liczby zatrudnionych cudzoziemców w przypadku, o którym mowa w art. 9 ust. 1 ustawy o skutkach.

Wyrażenie „wielu”, użyte w dyspozycji czynu opisanego w art. 9 ust. 1 ustawy o skutkach, było przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2020 roku (V KK 231/19, LEX nr 3276747), na gruncie art. 163 § 1 k.k. Zdaniem Sądu Najwyższego nie ma racjonalnego powodu, dla którego określenie „wiele osób”, należy rozumieć „sztywno” jako większą liczbę osób niż „kilka”. Jest to pojęcie ocenne i powinno być postrzegane w kontekście okoliczności konkretnego zdarzenia stanowiącego przedmiot zarzutu. Wynika z tego zatem, że „wiele” w odniesieniu do osób nie musi oznaczać, że jest ich co najmniej dziesięć.

Wydaje się, że wskazówką interpretacyjną powinno być użyte w art. 9 ust. 1 lit. b dyrektywy 2009/52/WE sformułowanie „znacząca liczba”. Oceny, czy przesłanka „wielości” zatrudnianych cudzoziemców została spełniona, należy dokonać w szczególności w kontekście ogólnej liczby osób zatrudnionych przez dany podmiot czy też jego wielkości. Niemniej jednak w niektórych ustawodawstwach krajowych transpozycja art. 9 ust. 1 lit. b dyrektywy 2009/52/WE nastąpiła przez wprowadzenie ściśle określonej liczby osób zatrudnionych, na przykład minimum pięciu cudzoziemców (§ 11 ust. 1(1) niemieckiej Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung z dnia 23 lipca 2004 roku, BGBl. I 2004, Nr 39 28.07.2004, S. 1842, ze zm.), czy też trzech (art. 22 pkt 12 bis włoskiego decreto legislativo z dnia 25 lipca 1998 roku, n. 286, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, GU n. 191 z dnia 18 sierpnia 1998 roku – Suppl. Ordinario n. 139).

Jeśli chodzi o znamię „uporczywości”, występujące w opisie czynu zabronionego z art. 9 ust. 3 ustawy o skutkach, to również ono było już przedmiotem interpretacji na tle przepisów Kodeksu karnego. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 17 stycznia 2017 roku (WA 18/16, LEX 2203539), na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k., obejmuje ono dwa elementy – złą wolę sprawcy i długotrwałość jego zachowania. Owa uporczywość uzewnętrznia się sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami (zob. też Tokarczyk 2021, s. 82). W literaturze wskazuje się też, że zachowaniem „uporczywym” jest takie, które cechuje się nieustępliwością, na przekór ewentualnym próbom zmiany (Marciniak 2010, s. 237).

W art. 10 ustawy o skutkach opisano kwalifikowane typy przestępstw zagrożone karą pozbawienia wolności do lat trzech, polegające odpowiednio na powierzaniu w warunkach szczególnego wykorzystania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego

dokumentu pobytowego w Polsce (ust. 1) bądź będącemu ofiarą przestępstwa określonego w art. 189a § 1 k.k., tj. handlu ludźmi (ust. 2). W świetle ogólnych zasad wynikających z art. 18 § 2 i 3 oraz art. 19 k.k., karalne jest również podżeganie lub pomocnictwo do wyżej wspomnianych czynów, co jest zgodne z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2009/52/WE.

Zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy o skutkach „warunki szczególnego wykorzystania” zostały zdefiniowane jako warunki pracy osoby lub osób, którym powierzono wykonywanie pracy z naruszeniem prawa, uchylające godności człowieka i rażąco odmienne, w szczególności ze względu na płęć, w porównaniu z warunkami pracy osób, którym powierzono wykonywanie pracy zgodnie z prawem, wpływające zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę.

Zestawiając powyższą definicję z definicją „warunków szczególnego wyzysku”, sformułowaną w art. 2 lit. i dyrektywy 2009/52/WE, należy zwrócić uwagę, że w tej ostatniej definicji mowa jest o warunkach zatrudnienia dyskryminacyjnych ze względu na płęć, ale też z innych względów (w wersji francuskiej: *„sur le genre ou sur d'autres facteurs”*). Polska definicja nie w pełni prawidłowo oddaje zatem sens definicji unijnej, co może mieć znaczenie w trakcie badania w procesie karnym, czy zostały wypełnione znamiona czynu zabronionego z art. 10 ust. 1 ustawy o skutkach. Ponadto należy wskazać, że polska definicja, w ślad zresztą za definicją sformułowaną w dyrektywie 2009/52/WE, ustanawia zbyt wiele elementów kwalifikujących „szczególne wykorzystanie” czy „wyzysk”. Taki stan prawny nie sprzyja skutecznemu ściganiu pracodawców eksploatujących nielegalnych migrantów (zob. też Tokarczyk 2021, s. 408).

Jeśli chodzi o kolei o występki określony w art. 10 ust. 2 ustawy o skutkach, należy zwrócić uwagę, iż aby przypisać odpowiedzialność za ten czyn, konieczne jest wykazanie przez organy ścigania, że sprawca miał świadomość powierzenia pracy ofiarze handlu ludźmi. Sprawcami czynu zabronionego opisanego w art. 10 ust. 2 ustawy o skutkach mogą być osoby, które same nie były sprawcami lub współsprawcami czynu z art. 189a § 1 k.k., ale korzystały z pracy ofiar tego przestępstwa (por. motyw 22 i art. 9 ust. 1 lit. d dyrektywy 2009/52/WE).

Wykroczeniem zagrożonym karą grzywny do 10 000 zł jest z kolei czyn opisany w art. 11 ust. 1 ustawy o skutkach, polegający na uporczywym powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu w Polsce wykonywania pracy niezwiązanej z prowadzoną przez powierzającego działalnością gospodarczą. Na mocy art. 11 ust. 2 ustawy o skutkach karalne są także podżeganie i pomocnictwo do tego wykroczenia. Dyspozycję wspomnianego wykroczenia może w szczególności wypełniać podmiot powierzający wykonywanie prac domowych.

Nie podlegają karze za powyższe czyny zabronione osoby, które powierzyły pracę cudzoziemcowi, dopełniwszy obowiązku dokumentacyjnego związanego z jego zatrudnieniem (chyba że miały wiedzę o sfalszowaniu dokumentów pobytowych), oraz zgłosiły zatrudnianego cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynikał z obowiązujących przepisów.

W razie skazania za przestępstwa określone w art. 9 i 10 ustawy o skutkach sąd orzekający w sprawie tych przestępstw może również orzec wobec osoby skazanej zakaz dostępu do środków publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (Dz.U. 2022, poz. 1634 tekst jedn. ze zm., dalej: „ustawa o finansach publicznych”, „u.f.p.”) przez okres od roku do lat pięć, bądź zasądzić na rzecz Skarbu Państwa

kwotę stanowiącą równowartość środków publicznych, o których mowa powyżej, otrzymanych w okresie 12 miesięcy poprzedzających wydanie wyroku (art. 12 ustawy o skutkach). Chodzi w tym kontekście o środki pochodzące z unijnych funduszy wymienionych we wspomnianych przepisach ustawy o finansach publicznych. Ustawa o skutkach nie ustanawia zatem zakazu dostępu do krajowych dotacji publicznych oraz obowiązku zwrotu w razie ich wcześniejszego udzielenia (por. 7 ust. 1 lit. a dyrektywy 2009/52/WE).

Prawomocne skazanie osoby fizycznej za przestępstwo określone w art. 9 ust. 1, 2 lub 3 bądź art. 10 ustawy o skutkach prowadzi również do obligatoryjnego wykluczenia tej osoby z postępowania o udzielenie zamówienia (art. 108 ust. 1 lit. f i h ustawy z dnia 11 września 2019 roku – Prawo zamówień publicznych, Dz.U. 2022, poz. 1710 tekst jedn. ze zm., dalej: „p.z.p.”). Co ważne, wykluczenie to następuje również w razie skazania za odpowiednie czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego (art. 108 ust. 1 *in fine* p.z.p.).

Warto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 41 § 2 k.k. w razie skazania za przestępstwo popełnione w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej sąd może orzec zakaz prowadzenia określonej działalności gospodarczej, jeżeli jej dalsze prowadzenie zagraża istotnym dobrom chronionym prawem (por. art. 7 ust. 1 lit. d dyrektywy 2009/52/WE).

Zakres sankcji, które mogą być nałożone na podmiot zbiorowy w przypadku spełnienia warunków przypisania mu odpowiedzialności, wynika z art. 9 ust. 1 i 2 oraz ust. 2a ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (Dz.U. 2023, poz. 659 tekst jedn., dalej: „ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych”, „u.o.p.z.”). Katalog ten obejmuje w szczególności zakazy: korzystania z dotacji, subwencji lub innych form wsparcia finansowego ze środków publicznych, jak również z pomocy organizacji międzynarodowych, których Polska jest członkiem; ubiegania się o zamówienia publiczne; dostępu do wcześniej wspomnianych środków, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 u.f.p., a także podanie wyroku do publicznej wiadomości.

Konsekwencją dla agencji pracy tymczasowej w przypadku powierzenia, na podstawie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski jest ponadto jej wykreślenie z rejestru agencji (art. 18m pkt 9 u.p.z.).

Trzeba zauważyć, że w przypadku udowodnienia, iż powierzający wykonywanie pracy zapewnia lub przynajmniej poprawia cudzoziemcowi warunki egzystencji na terytorium kraju i jest tego świadom (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2007 roku, V KK 388/06, OSNKW 2007/11/82), może wchodzić w grę jego odpowiedzialność za występki opisany w art. 264a § 1 k.k., tj. umożliwienie lub ułatwienie pobytu na terytorium Polski wbrew przepisom prawa.

3. Podmioty podlegające sankcjom

Sankcjom z tytułu czynów zabronionych określonych w ustawie o skutkach podlegają osoby fizyczne powierzające wykonywanie pracy, które działają w imieniu lub w interesie pracodawcy bądź innego podmiotu, na rzecz którego praca ma być wykonywana (art. 9–11 oraz 12 ustawy

o skutkach). Należy też wskazać na odpowiedzialność podmiotu zbiorowego w razie wydania prawomocnego wyroku skazującego osobę fizyczną działającą w jego imieniu za któreś z przestępstw określonych w art. 9 i 10 ustawy o skutkach (art. 9 ust. 1 i 2 oraz ust. 2a w związku z art. 16 ust. 1 pkt 17 u.o.p.z.), bądź wydania wobec niej innych wyroków karnych, o których mowa w art. 4 u.o.p.z., jeśli zachowanie wspomnianej osoby mogło przynieść podmiotowi zbiorowemu korzyść, choćby niemajątkową (por. art. 3 u.o.p.z.).

Aby przypisać odpowiedzialność podmiotowi zbiorowemu za czyny zabronione określone w ustawie o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, konieczne jest zgodnie z art. 5 u.o.p.z. udowodnienie w postępowaniu karnym, że do popełnienia czynu zabronionego doszło w następstwie braku należytej staranności w wyborze wspomnianej wyżej osoby fizycznej lub braku należytego nadzoru nad tą osobą ze strony organu lub przedstawiciela podmiotu zbiorowego; ewentualnie skutek takiej organizacji działalności podmiotu zbiorowego, która nie zapewniała uniknięcia popełnienia czynu zabronionego przez osobę fizyczną, podczas gdy mogło je zapewnić zachowanie należytej staranności, wymaganej w danych okolicznościach (por. art. 11 ust. 2 dyrektywy 2009/52/WE).

Celem uniknięcia negatywnych konsekwencji wynikających z zatrudniania cudzoziemców nielegalnie przebywających w Polsce podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powinien przestrzegać obowiązku żądania od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski oraz przechowywać kopię tego dokumentu przez cały okres wykonywania przez niego pracy (art. 2–3 ustawy o skutkach). W przypadku pracowników tymczasowych obowiązek ten ciąży na zatrudniającej ich agencji pracy tymczasowej. Z uwagi na liczne podstawy prawne legalizacji pobytu oraz skomplikowany charakter procedur obowiązek dokumentacyjny w praktyce może okazać się trudny do spełnienia bez wsparcia wyspecjalizowanych doradców.

Wydaje się, że pracodawca (lub podmiot powierzający pracę) nie ponosi odpowiedzialności w razie późniejszych zmian w sytuacji prawnej zatrudnianego cudzoziemca. To cudzoziemiec na mocy art. 288 ustawy o cudzoziemcach jest obowiązany, przez cały okres pobytu na terytorium Polski, do posiadania ważnego dokumentu podróży oraz dokumentów uprawniających go do pobytu, jeżeli są one wymagane, a zaniechanie obowiązków związanych z legalizacją pobytu wiąże się wobec niego z zagrożeniem karą grzywny (art. 465 ust. 1 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach) i zwykle skutkuje koniecznością opuszczenia terytorium Polski.

4. Obowiązki podmiotów powierzających pracę wobec cudzoziemców nielegalnie przebywających w Polsce

Ustawa o skutkach nakłada na podmioty powierzające pracę nielegalnym migrantom obowiązek wypłaty zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń oraz obowiązek pokrycia kosztów związanych z przesłaniem cudzoziemcowi zaległych należności do innego państwa, do którego powrócił lub został wydalony (art. 4 i 5 ustawy o skutkach). W tym zakresie należy zwrócić uwagę na domniemanie istnienia stosunku pracy przez okres trzech miesięcy, jeśli praca była wykonywana w ramach stosunku pracy, oraz domniemanie, że za wykonanie powierzonej

pracy uzgodniono wynagrodzenie w wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli praca była wykonywana na innej podstawie niż stosunek pracy. Domniemania wynikające z ustawy o skutkach są jednak wzruszalne (art. 4 ust. 2 i 4 ustawy o skutkach). Przedmiotem dowodu przeciwnego w postępowaniu o zapłatę należnych wynagrodzeń czy też o ustalenie istnienia stosunku pracy może więc być zarówno wymiar czasu pracy, jak i okres trwania zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy, na podstawie art. 63¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.), jest uprawniona do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy również w imieniu cudzoziemców oraz do wstępowania do postępowań w tych sprawach za ich zgodą. Taka interpretacja jest uprawniona z uwagi na zastosowanie we wspomnianym przepisie wyrażenia „obywatel”, a nie „obywatel polski”.

Przeszkodą dla dochodzenia przez cudzoziemców zapłaty zaległego wynagrodzenia jest przypadek likwidacji lub niewypłacalności przedsiębiorstw ich zatrudniających. Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości, wyrażonym w wyroku z dnia 5 listopada 2014 roku w sprawie *Tümer* (C-311/13, ECLI:EU:C:2014:2337), obywatel państwa trzeciego niezamieszkały legalnie w danym państwie członkowskim powinien być uznany za pracownika najemnego, mogącego ubiegać się o świadczenie z tytułu niewypłacalności pracodawcy między innymi ze względu na wiarygodności z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia, jeżeli na podstawie przepisów prawa cywilnego tego państwa członkowskiego wspomniany obywatel państwa trzeciego ma status „pracownika najemnego” uprawnionego do wynagrodzenia, którego wypłaty może domagać się od swego pracodawcy przed sądami krajowymi. W kontekście wyroku w sprawie *Tümer* należy uznać, że również cudzoziemiec nielegalnie przebywający na terytorium Polski, objęty definicją pracownika w rozumieniu art. 10 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2020, poz. 7 tekst jedn. ze zm.), powinien być uprawniony do świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z art. 5 lit. c i art. 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 roku w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. UE L 2008, nr 283/36) zobowiązania płatnicze po stronie krajowych instytucji płatniczych istnieją niezależnie od wykonywania obowiązków udziału w ich finansowaniu. Tym samym, mimo braku wyraźnego sformułowania w tym zakresie we wspomnianej ustawie, należy uznać, że wspomniane świadczenia przysługują cudzoziemcom również wówczas, gdy składki na Fundusz nie były za nich opłacane.

Należy też wskazać, że zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o skutkach wykonawca jest odpowiedzialny za wypłatę cudzoziemcom zaległego wynagrodzenia i pokrycie kosztów wydalenia w przypadku zatrudnienia ich przez jego podwykonawcę, jeśli ten ostatni jest niewypłacalny w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, egzekucja przeciw niemu okaże się bezskuteczna lub przemawia za tym szczególnie ważny interes cudzoziemca. Niemniej jednak wspomniany wykonawca nie ponosi odpowiedzialności w zakresie określonym w tym przepisie, jeżeli wykaże, że spełnił wymagania należytej staranności określone w art. 6 ust. 2 ustawy o skutkach. Podobnie, na analogicznych warunkach, art. 7 ustawy o skutkach ustanawia odpowiedzialność solidarną

głównego wykonawcy oraz każdego podwykonawcy, który pośredniczy między głównym wykonawcą a podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, za wypłatę zaległego wynagrodzenia i pokrycie kosztów wydalenia.

5. Konsekwencje prawne dla nielegalnych migrantów

W razie ujawnienia nielegalnego pobytu cudzoziemiec jest zagrożony, na podstawie art. 302 ust. 1 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach, wydaniem decyzji o zobowiązaniu go do powrotu. Ponadto cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny (art. 120 ust. 2 u.p.z.).

Na podstawie art. 187 pkt 4 i 5 ustawy o cudzoziemcach organ może udzielić zezwolenia na pobyt cudzoziemcowi, który jest 1) pokrzywdzonym przestępstwem, o którym mowa w art. 10 ustawy o skutkach; lub 2) małoletnim nielegalnie przebywającym na terytorium Polski, któremu powierzono wykonywanie pracy, bądź w przypadku gdy 3) bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie zezwolenia przebywał on na terytorium Polski na podstawie zezwolenia dla pokrzywdzonego powyższymi przestępstwami, do czasu otrzymania zaległego wynagrodzenia od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy albo innego zobowiązanego podmiotu w łańcuchu wykonawców, o którym mowa odpowiednio w art. 6 lub 7 ustawy o skutkach.

W przypadku wszczęcia postępowania w sprawach o zobowiązanie cudzoziemca do powrotu organ poucza daną osobę, która świadczyła pracę, o możliwości wystąpienia z roszczeniem przeciwko podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy oraz wyegzekwowania orzeczenia wydanego przeciwko takiemu podmiotowi, w związku z zaległym wynagrodzeniem, również w przypadku wykonania decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu, a także o istniejących możliwościach udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy oraz o możliwości podjęcia innych działań przeciwko podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy, w szczególności zawiadomienia właściwych organów.

Odrębnie uregulowane są warunki ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiary handlu ludźmi (art. 176–180 ustawy o cudzoziemcach). Zezwolenie może być udzielone cudzoziemcowi na okres co najmniej sześciu miesięcy (w innych przypadkach okresem minimalnym, na jaki udzielane jest zezwolenie na pobyt czasowy, są trzy miesiące). Osoba, która posiada zaświadczenie o istnieniu domniemania, że jest ofiarą handlu ludźmi, jest uprawniona na mocy art. 5a ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U. 2023, poz. 901 tekst jedn.) do świadczeń w formie interwencji kryzysowej, schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego. Kontynuacja pobytu cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy oraz możliwość ubiegania się o prawo do pobytu stałego ze względu na okoliczność bycia ofiarą handlu ludźmi są jednak uzależnione od podjęcia współpracy z organem właściwym do prowadzenia postępowania w sprawie o przestępstwo handlu ludźmi (art. 195 ust. 1 pkt 5 lit. b ustawy o cudzoziemcach). Należy wskazać, że zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi cofa się cudzoziemcowi między innymi w przypadku, gdy zaprzestał on współpracy z organem właściwym do prowadzenia postępowania w sprawie

o przestępstwo handlu ludźmi lub jeżeli postępowanie to zostało zakończone (art. 180 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach).

Obawa przed wydaniem decyzji zobowiązującej do powrotu oraz innymi negatywnymi konsekwencjami może zniechęcać cudzoziemców do zgłaszania naruszeń prawa. Z raportu Agencji Praw Podstawowych UE (FRA 2021, s. 7) wynika, że jedną ze słabości polskiego systemu zwalczania zatrudniania nielegalnie przebywających cudzoziemców, podobnie zresztą jak w przypadku większości innych państw członkowskich Unii Europejskiej, jest obowiązek powiadamiania o tym procederze Policji lub Straży Granicznej w razie jego wykrycia przez Państwową Inspekcję Pracy (dalej: „PIP”) (por. art. 37 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2022, poz. 1614 tekst jedn.).

Również Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) Rady Europy zwraca uwagę na konieczność wprowadzenia w państwach członkowskich tej organizacji Europy rozwiązań prawnych, które uniemożliwiłyby podmiotom publicznym bądź prywatnym przekazywanie organom migracyjnym danych osobowych cudzoziemców przebywających nielegalnie z wyjątkiem szczególnych sytuacji określonych w przepisach prawnych, w których decyzja o przekazaniu danych podlegałaby zakwestionowaniu w drodze odwołania przez osobę zainteresowaną oraz kontroli sądowej (Council of Europe, ECRI 2016, pkt 12).

W tym zakresie istotne znaczenie ma art. 15 lit. c Konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjętej w Genewie dnia 11 lipca 1947 roku (Dz.U. 1997, nr 72, poz. 450), w świetle którego inspektorzy pracy powinni być zobowiązani do traktowania absolutnie poufnie jakiegokolwiek skargi informującej ich o naruszeniu prawa (ETUC 2021, s. 4).

6. Ocena skuteczności polskiej regulacji

Jak wynika z danych PIP, liczba wykrytych przez tę instytucję przypadków zatrudnienia w czasie nielegalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski była niewielka. W 2021 roku kontrole PIP wykryły 20 osób, w 2020 roku – 31 osób, a w 2019 roku – 67 osób (Państwowa Inspekcja Pracy 2022, s. 138). Mała była również liczba udzielonych zezwoleń na pobyt czasowy dla pokrzywdzonych przestępstwami określonymi w ustawie o skutkach. Jak wynika z danych Agencji Praw Podstawowych UE (FRA 2021, s. 46), w latach 2017–2019 wspomniane zezwolenia zostały w Polsce udzielone 12 osobom. Niedostatki w zakresie skuteczności regulacji prawnych implementujących dyrektywę 2009/52/WE występują również w innych państwach członkowskich (FRA 2021, s. 49–50).

Wydaje się, że pomiędzy nielegalnym migrantem a nieuczciwym zatrudniającym często powstaje specyficzny, trudny do przełamania, układ interesów, polegający na tym, że ten pierwszy godzi się na zatrudnienie na gorszych warunkach, które umożliwia mu jednak egzystencję w państwie pobytu (Lasocik 2022, s. 41; Van Nierop, Schöenberg, Terziev 2021, s. 27). Można przypuszczać, że właśnie tego rodzaju układy interesów są istotną przyczyną niewielkiej liczby wykrywanych przypadków zatrudniania nielegalnie przebywających cudzoziemców.

Do istnienia wspomnianej „zmony milczenia” przyczyniają się w szczególności: brak odpowiedniej ochrony cudzoziemców przed wydaleniem (także w sytuacjach, gdy są oni ofiarami handlu ludźmi, ale zaprzestali współpracy z organami ścigania czy też postępowanie karne zostało zakończone), sankcjonowanie nielegalnego podjęcia pracy przez cudzoziemców (art. 120 ust. 2 u.p.z.) oraz obowiązek PIP powiadamiania Straży Granicznej czy Policji o wykrytych naruszeniach. W praktyce mała może być również wiedza cudzoziemców o przysługujących im prawach, bowiem jest im ona przekazywana zazwyczaj dopiero na etapie postępowania w sprawie o zobowiązanie do powrotu.

W wykrywaniu zatrudnienia nielegalnych migrantów ważną rolę mogą odegrać sygnaliści. Z tego względu należy postulować włączenie naruszeń prawa pracy do katalogu naruszeń prawa, których zgłoszenie skutkuje objęciem ochroną jako sygnalisty w ramach polskiej ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937/UE z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz. UE L 2019, nr 305/17) (Skupień 2021 s. 167).

W tym kontekście warto rozważyć wprowadzenie możliwości kontynuowania pobytu w Polsce w ramach zezwoleń na pobyt czasowy w stosunku do cudzoziemców, którzy dochodzą roszczeń z tytułu zaległych wynagrodzeń do czasu wyegzekwowania należności, niezależnie od tego, czy mają oni status pokrzywdzonego wcześniej wskazanymi przestępstwami. Wydaje się też, że w szczególnych przypadkach nielegalnie przebywający cudzoziemcy zatrudniani przez polskie podmioty, po wykryciu ich nielegalnego zatrudnienia, powinni mieć możliwość uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy także poza przypadkami wynikającymi z wcześniej omówionego, obowiązującego stanu prawnego. Okolicznościami brany pod uwagę przy udzielaniu wspomnianego zezwolenia byłaby wyjątkowa sytuacja osobista cudzoziemca, wynikająca w szczególności z długości jego pobytu na terytorium Polski czy z łączących cudzoziemca więzi o charakterze rodzinnym i społecznym (por. art. 316 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach, określający przesłanki przedłużenia terminu dobrowolnego powrotu). Takie rozwiązania stanowiłyby pewne złagodzenie negatywnych skutków wykrycia nielegalnego zatrudnienia w stosunku do cudzoziemców, a być może przyczyniłyby się również do zwiększenia skuteczności regulacji służących zwalczaniu tego procederu.

Bibliografia

- Aksoy C.G., Poutvaara P. (2021) *Refugees' and irregular migrants' self-selection into Europe*, „Journal of Development Economics”, t. 152.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2021) *Position on the Implementation of the Employers Sanctions' Directive*, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-implementation-employers-sanctions-directive> (dostęp: 6.06.2023).
- ILO, Walk Free, IOM UN Migration (2022) *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, Geneva, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854795/lang--en/index.htm (dostęp: 6.06.2023).

- Lasocik Z. (2022) *Dlaczego w Polsce jest niewiele spraw karnych dotyczących pracy przymusowej?*, Warszawa.
- Marciniak J. (2010) *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa.
- Melica L. (2007) *Introduzione. Profili metodologici della ricerca* [w:] A. Allamprese et al. (red.), *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, Bari.
- Perkowska M., Jurgielewicz E. (2014) *Zwalczanie nielegalnej migracji w polskim prawie karnym. Wybrane aspekty implementacji prawa Unii Europejskiej*, „Białostockie Studia Prawnicze”, z. 15.
- Skupień D. (2021) *Workplace Whistleblower Protection in Poland: Current Situation and Perspectives* [w:] D. Skupień (red.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Łódź–Warszawa. <https://wydawnictwo.uni.lodz.pl/produkt/towards-a-better-protection-of-workplace-whistleblowers-in-the-visegrad-countries-france-and-slovenia/> (dostęp: 6.06.2023).
- Skupień D. (2022) *Praca na własny rachunek w ramach Unii Europejskiej w świetle prawa i orzecznictwa*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 3.
- Tokarczyk D. (2021) *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa.
- Unterschütz J. (2013) *Kilka uwag o potrzebie wyodrębnienia prawa karnego pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 30.
- Van Nierop P., Schöenberg L., Terziev P. (2021) *Counteracting undeclared work and labour exploitation of third-country national workers*, Brussels, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4875&langId=en> (dostęp: 6.06.2023).
- Włodkowski O. (2013) *Wątpliwości w sprawie zgodności przepisów karnych transponujących art. 9–10 dyrektywy 2009/52/WE z prawem krajowym*, „Europejski Przegląd Sądowy”, nr 8.

Orzecznictwo

- Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 30 marca 2017 roku w sprawie Chowdury przeciwko Grecji (skarga nr 21884/15), ECLI:CE:ECHR:2017:0330JUD002188415.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości (piąta izba) z dnia 5 listopada 2014 roku, C-311/13 w sprawie O. Tümer przeciwko Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, ECLI:EU:C:2014:2337.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2020 roku, V KK 231/19, LEX nr 3276747.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2007 roku, V KK 388/06, OSNKW 2007/11/82.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2017 roku, WA 18/16, LEX 2203539.

Akty prawa międzynarodowego i europejskiego

- Konwencja nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 roku, Dz.U. 1997, nr 72, poz. 450.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 roku w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, Dz.Urz. UE L 2008, nr 283/36.

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 roku przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, Dz.Urz. UE L 2009, nr 168/24.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937/UE z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz.Urz. UE L 2019, nr 305/17.
- Council of Europe, ECRI General Policy Recommendation No. 16 on Safeguarding Irregularly Present Migrants from Discrimination, Strasburg 2016.

Akty prawa krajowego i obcego

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny, Dz.U. 2022, poz. 1138 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, Dz.U. 2023, poz. 659 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, Dz.U. 2023, poz. 901 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2023, poz. 735 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. 2020, poz. 7 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2022, poz. 1614 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych, Dz.U. 2022, poz. 1634 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2021, poz. 1745 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach, Dz.U. 2023, poz. 519 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 11 września 2019 roku – Prawo zamówień publicznych, Dz.U. 2022, poz. 1710 tekst jedn. ze zm.
- Decreto legislativo z dnia 25 lipca 1998 roku, n. 286, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, GU n. 191 z dnia 18-08-1998 – Suppl. Ordinario n. 139, ze zm.
- Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung z dnia 23 lipca 2004 roku, BGBl. I 2004, Nr 39 28.07.2004, S. 1842, ze zm.

Dokumenty instytucji krajowych i Unii Europejskiej

- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2021), *Protecting Migrants in an Irregular Situation from Labour Exploitation – Role of the Employers Sanctions Directive*, Luxembourg, <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/employers-sanctions-against-exploitation> (dostęp: 6.06.2023).
- Komisja Europejska (2014) Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2009/52/EC of 18 June 2009 providing for minimum

standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third country nationals, 22.5.2014, COM(2014) 286 final, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290286_/com_com%282014%290286_en.pdf (dostęp: 6.06.2023).

Konkluzje Rady Europejskiej ze szczytu w Brukseli w dniach 14–15 grudnia 2006 roku, <https://www.consilium.europa.eu/pl/documents-publications/public-register/euco-conclusions/?year=2006> (dostęp: 6.06.2023).

Państwowa Inspekcja Pracy (2022) Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku, Warszawa, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/269141/Sprawozdanie%20z%20dzialalnosci%20Panstwowej%20Inspekcji%20Pracy%20-%202021.pdf#page=272> (dostęp: 6.06.2023).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 9 czerwca 2005 roku w sprawie powiązań między migracją legalną a nielegalną oraz integracji osób migrujących (2004/2137(INI)), Dz.Urz. UE C 2006, nr 124/535.