

PL

PL

PL



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 13.7.2010
KOM(2010) 378 wersja ostateczna

2010/0209 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach
przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa**

{SEK(2010) 884}

{SEK(2010) 885}

UZASADNIENIE

1) Kontekst wniosku

• Podstawa i cele wniosku

Niniejszy wniosek wpisuje się w wysiłki UE na rzecz opracowania kompleksowej polityki imigracyjnej. W programie haskim z listopada 2004 r. uznano, że „legalna migracja będzie odgrywać ważną rolę w umacnianiu w Europie gospodarki opartej na wiedzy, w dalszym rozwoju gospodarczym, przyczyniając się tym samym do wprowadzenia w życie strategii lizbońskiej” oraz zwrócono się do Komisji o przedstawienie planu polityki w dziedzinie legalnej migracji, „w tym procedur przyjmowania, zdolnych do szybkiego reagowania na zmieniający się popyt na pracę imigrantów na rynku pracy”.

W wydanym następnie w grudniu 2005 r. komunikacie Komisji w sprawie *planu polityki w dziedzinie legalnej migracji* (COM(2005) 669) przewidziano przyjęcie w latach 2007-2009 pięciu wniosków legislacyjnych dotyczących imigracji zarobkowej, w tym wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa.

Europejski pakt o imigracji i azylu przyjęty przez Radę Europejską w dniach 15-16 października 2008 r. wyraża zaangażowanie Unii Europejskiej i jej państw członkowskich w prowadzenie sprawiedliwej, skutecznej i spójnej polityki w zakresie podejmowania wyzwań i wykorzystywania możliwości, jakie stwarza migracja.

W programie sztokholmskim, przyjętym przez Radę Europejską na posiedzeniu w dniach 10-11 grudnia 2009 r., uznano, że imigracja zarobkowa może przyczynić się do większej konkurencyjności i aktywności gospodarczej oraz że w kontekście istotnych wyzwań demograficznych, przed którymi UE stanie w przyszłości, takich jak zwiększony popyt na siłę roboczą – elastyczne polityki imigracyjne w znacznym stopniu przyczynią się do rozwoju gospodarczego UE i wyników gospodarczych w dłuższej perspektywie. W związku z tym wezwano Komisję i Radę do dalszej realizacji planu polityki w dziedzinie legalnej migracji z 2005 r.

Wnioski dotyczące pracowników wysoko wykwalifikowanych („niebieska karta UE”) oraz ogólnej dyrektywy ramowej zostały przedstawione w październiku 2007 r.¹ Rada przyjęła pierwszy z tych wniosków dnia 25 maja 2009 r., a drugi jest obecnie przedmiotem dyskusji w Parlamencie Europejskim i Radzie.

Wobec przeszkód napotykaných przez przedsiębiorstwa w związku ze złożonością i różnorodnością przepisów celem niniejszej dyrektywy jest w szczególności ułatwienie przenoszenia umiejętności wewnątrz przedsiębiorstwa zarówno do UE, jak i wewnątrz UE, w celu zwiększenia konkurencyjności gospodarki UE oraz uzupełnienie zestawu innych środków wprowadzanych przez UE na rzecz realizacji celów strategii „Europa 2020”. Dyrektywa ma w szczególności na celu stworzenie możliwości skutecznego i szybkiego reagowania na zapotrzebowanie w odniesieniu do kadry kierowniczej i wykwalifikowanych pracowników w oddziałach i spółkach zależnych przedsiębiorstw wielonarodowych poprzez ustanowienie przejrzystych i zharmonizowanych warunków przyjmowania tej kategorii pracowników, stworzenie bardziej atrakcyjnych warunków pobytu czasowego dla

¹ COM(2007) 637 i 638 z 23.10.2007.

pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa i ich rodzin oraz wspieranie efektywnej alokacji i realokacji tych pracowników między podmiotami w UE. Osiągnięcie tego celu pomogłoby również wypełnić międzynarodowe zobowiązania UE w zakresie handlu, w tym poprzez specjalne zasady dotyczące pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa. Promowanie tego rodzaju transnarodowego przemieszczania się wymaga atmosfery uczciwej konkurencji i poszanowania praw pracowników, łącznie ze stworzeniem bezpiecznego statusu prawnego dla pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa.

- **Kontekst ogólny**

W wyniku globalizacji działalności gospodarczej, rozwoju handlu, wzrostu i rozprzestrzenienia się przedsiębiorstw wielonarodowych oraz trwającej restrukturyzacji i konsolidacji wielu sektorów w ostatnich latach nastąpił wzrost znaczenia przemieszczania się pracowników kadry kierowniczej i technicznej w oddziałach i spółkach zależnych przedsiębiorstw wielonarodowych, którzy są tymczasowo przenoszeni do innych jednostek przedsiębiorstwa w związku z krótkoterminowymi zadaniami. Podstawowe znaczenie ma zdolność przedsiębiorstw do szybszego reagowania na nowe problemy, przekazywania know-how swojej przyszłej kadrze kierowniczej oraz harmonizacja kwalifikacji we wszystkich krajach, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność. Rozwój organizacji pracy i alokacja wewnątrz przedsiębiorstwa również wymagają zwiększenia mobilności.

Obecnie szereg czynników ogranicza jednak zakres, w jakim przedsiębiorstwa międzynarodowe mogą korzystać z mobilności pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa. Wiele przedsiębiorstw wielonarodowych zamierzających dokonać przeniesienia swoich pracowników spotkało się z nieelastycznością i ograniczeniami, łącznie z brakiem jasnych, specjalnych systemów w większości państw członkowskich UE, ze złożonymi wymogami, kosztami, opóźnieniami w przyznawaniu wiz lub zezwoleń na pracę oraz niepewnością w odniesieniu do przepisów i procedur. Ponadto istnieją duże różnice między państwami członkowskimi dotyczące warunków przyjmowania i ograniczeń praw rodziny.

- **Obowiązujące przepisy w dziedzinie, której dotyczy wniosek**

Obowiązującym aktem prawnym UE, który w szczególności dotyczy warunków przyjmowania pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa w kontekście świadczenia usług, jest rezolucja Rady z 1994 r. w sprawie ograniczeń w zakresie przyjmowania na terytorium państw członkowskich obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia², przyjęta na mocy art. K.1 Traktatu WE. Określa ona definicje i zasady regulujące przyjmowanie tej kategorii migrantów.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników przez przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą na terytorium państwa członkowskiego w ramach świadczenia usług jest również powiązana z niniejszym wnioskiem ze względu na jej art. 1 ust. 4, który stanowi, że „przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie nieczłonkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim”. Niniejszy wniosek gwarantuje zatem, że przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą w państwie nieczłonkowskim, które delegują pracowników do

² Dz.U. L 274 z 19.9.1996, s. 3.

państwa członkowskiego w ramach świadczenia usług wewnątrz przedsiębiorstwa, nie uzyskują żadnej przewagi konkurencyjnej.

Zobowiązania UE-25 w ramach Układu ogólnego w sprawie handlu usługami (GATS)³ umożliwiły zatrudnianie pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa w sektorze usług i w kontekście świadczenia usług, zazwyczaj bez testu potrzeb ekonomicznych, na maksymalny okres trzech lat (w przypadku kadry kierowniczej i specjalistów) lub jednego roku (w przypadku absolwentów odbywających staż), pod warunkiem, że spełniają oni wymagania określone w odpowiedniej liście zobowiązań, takie jak wcześniejsze zatrudnienie przez okres jednego roku. Układ o stowarzyszeniu między UE a Chile zawarty w 2002 r. i umowa o partnerstwie gospodarczym (EPA) z krajami CARIFORUM zawarta w 2008 r. również zawierają postanowienia dotyczące przenoszenia pracowników wewnątrz przedsiębiorstw, które opierają się na zobowiązaniach podjętych w ramach GATS. Zobowiązania handlowe podjęte w ramach GATS oraz umowy dwustronne nie mają jednak na celu wyczerpującego ujęcia warunków wjazdu, pobytu i pracy.

Dyrektywa Rady 2003/86/WE z dnia 22 września 2003 r. określa warunki wykonywania prawa do łączenia rodzin. Niniejszy wniosek wykracza poza ramy dyrektywy, ponieważ przewidziane w nim warunki łączenia rodzin są korzystniejsze.

Wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich został określony w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002 i ma zastosowanie do niniejszego wniosku.

Dyrektywa Rady 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych określa warunki przyjmowania w państwach członkowskich naukowców z państw trzecich w celu prowadzenia projektu badawczego na podstawie umowy o przyjęciu z instytucją badawczą zatwierdzoną do tego celu przez państwo członkowskie. Ze względu na możliwe pokrywanie się zakresów obydwu aktów prawnych oraz w celu utrzymania spójnego zbioru reguł dotyczących naukowców będących obywatelami państw trzecich niniejszy wniosek wyraźnie stanowi, że nie ma on zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy ubiegają się o pobyt w państwie członkowskim jako naukowcy w rozumieniu dyrektywy 2005/71/WE w celu prowadzenia projektu badawczego.

Ponadto przedstawiony dnia 23 października 2007 r. wniosek dotyczący dyrektywy ramowej⁴ (COM(2007) 638 wersja ostateczna) przewiduje dwa wyłączenia: dotyczące osób wjeżdżających na terytorium państwa członkowskiego na mocy zobowiązań zawartych w umowie międzynarodowej ułatwiającej wjazd i pobyt czasowy określonym kategoriom osób fizycznych związanym z handlem i inwestycjami; oraz dotyczące obywateli państw trzecich, którzy zostali oddelegowani, bez względu na to, czy ich przedsiębiorstwo prowadzi działalność gospodarczą w państwie członkowskim, czy w państwie nieczłonkowskim. Pracownicy przeniesieni wewnątrz przedsiębiorstwa, którzy są oddelegowywani na podstawie umowy o pracę z przedsiębiorstwem z państwa trzeciego i którzy podlegają pod kategorię osób wjeżdżających na terytorium państwa członkowskiego na mocy takich zobowiązań, jak wymienione wyżej, są zatem wyłączeni z tego zakresu i w związku z tym przewidziano dla nich szczególne przepisy dotyczące tych aspektów.

³ Zob. WTO dok. S/L/286 i S/C/W/273 Supl. 1 z dnia 18 grudnia 2006 r.

⁴ Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim.

Dyrektywa dotycząca niebieskiej karty przewiduje takie samo wyłączenie jak dyrektywa ramowa w odniesieniu do osób objętych umowami handlowymi. Dodatkowo wnioskodawcy muszą przedstawić umowę o pracę. Pracownicy przenieszeni wewnątrz przedsiębiorstwa są zatem wyłączeni z jej zakresu.

- **Spójność z pozostałymi obszarami polityki i celami Unii**

Środki służące przyciągnięciu wysoko wykwalifikowanych obywateli państw trzecich, takich jak kluczowi pracownicy przedsiębiorstw transnarodowych, stanowią element szerszych ram określonych w strategii „Europa 2020”, która stawia przed Wspólnotą cel przekształcenia swojej gospodarki w gospodarkę opartą na wiedzy i innowacji, zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstwa oraz lepszego dopasowywania popytu i podaży na rynku pracy. Ułatwienie przenoszenia pracowników wewnątrz przedsiębiorstw jest również celem polityki handlowej UE.

Niniejszy wniosek jest zgodny z prawami podstawowymi, w szczególności z art. 15, 21 i 31 (sprawiedliwe i równe traktowanie), 12 (wolność stowarzyszania się i zrzeszania się), 34 (zabezpieczenie społeczne) i 7 (poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego) karty praw podstawowych, ponieważ uznaje i chroni zasadę równego traktowania w odniesieniu do pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa oraz zawiera gwarancje procesowe i prawo do życia rodzinnego.

Dane osobowe, z których władze będą musiały korzystać przy wdrażaniu niniejszego wniosku, muszą być przetwarzane zgodnie z dyrektywą 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych.

2) Konsultacje z zainteresowanymi stronami oraz ocena skutków

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Metody konsultacji, główne sektory objęte konsultacjami i ogólny profil respondentów

Konsultacje publiczne zostały przeprowadzone na podstawie Zielonej księgi w sprawie podejścia UE do zarządzania migracją ekonomiczną, łącznie z wysłuchaniem publicznym, które odbyło się dnia 14 czerwca 2005 r.

Dalsze konsultacje zostały przeprowadzone w formie seminariów i warsztatów. Zasięgnięto opinii państw członkowskich w działającym przy Komisji Komitecie ds. imigracji i azylu. Zewnętrzne badanie, które zlecono w celu poparcia oceny skutków, objęło dalsze konsultacje z głównymi zainteresowanymi stronami przeprowadzone poprzez rozesłanie kwestionariuszy i przeprowadzenie rozmów.

Streszczenie odpowiedzi oraz sposób ich uwzględnienia

Analiza 130 uwag przekazanych w ramach konsultacji publicznych wykazała ogólne poparcie dla wspólnej polityki UE w zakresie imigracji ekonomicznej, choć istniały znaczne różnice w proponowanych podejściach oraz różne oczekiwania co do wyniku końcowego. Inny wyraźny postulat dotyczył przedstawienia propozycji prostych, niebiurokratycznych i elastycznych rozwiązań. Ponieważ znaczna liczba państw członkowskich nie opowiedziała się za podejściem horyzontalnym, Komisja uznała, że podejście sektorowe jest bardziej realistyczne i pozwoli lepiej spełnić postulaty dotyczące elastyczności.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej**

Nie zaistniała potrzeba skorzystania z pomocy ekspertów zewnętrznych.

- **Ocena skutków**

Rozważono następujące warianty:

Wariant 1: utrzymanie stanu obecnego. Obecne rozwiązania obowiązujące w państwach członkowskich nadal miałyby zastosowanie w istniejących ramach prawnych. Oznaczałoby to jednak, że UE jako całość nie byłaby atrakcyjna dla przedsiębiorstw i spółek, które nadal napotykałyby trudności w najlepszym wykorzystaniu swoich pracowników, chociaż jednocześnie wzrastałoby zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane zasoby wewnętrzne.

Wariant 2: dyrektywa dotycząca warunków wjazdu i pobytu pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa. W prawodawstwie UE przewidziano by wspólną definicję pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa albo poprzez wskazanie konkretnych stanowisk w ramach przedsiębiorstwa transnarodowego, jak w listach zobowiązań załączonych do GATS, albo poprzez wskazanie kluczowego personelu, kierując się wynagrodzeniem i kryteriami dotyczącymi kwalifikacji, podobnie jak w dyrektywie w sprawie błękitnej karty. Dyrektywa ta określałaby zharmonizowane kryteria wjazdu, maksymalny czas pobytu oraz przepisy dotyczące równego traktowania w odniesieniu do określonych praw społecznych i gospodarczych. Wariant ten stworzyłby bardziej przejrzyste otoczenie prawne. Nadal jednak w państwach członkowskich obowiązywałyby odmienne przepisy w zakresie procedury i praw rodziny i nie zostałaby zagwarantowana mobilność w UE.

Wariant 3: dyrektywa przewidująca wewnątrzunijną mobilność pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa. Oprócz kwestii objętych wariantem 2 wprowadzono by przepisy umożliwiające pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa przemieszczanie się w ramach UE i wykonywanie pracy w kilku zakładach znajdujących się w różnych państwach członkowskich. Nie zostałby jednak zagwarantowany szybki i łatwy transfer z państwa trzeciego do przedsiębiorstwa w UE i nie rozwiązano by kwestii praw rodziny.

Wariant 4: dyrektywa ułatwiająca łączenie rodzin i dostęp do pracy dla współmałżonka. Na zasadzie odstępstwa od przepisów dyrektywy 2003/86/WE łączenie rodzin nie byłoby uzależnione od otrzymania prawa stałego pobytu oraz od tego, czy czas pobytu pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa przekroczył już minimalny okres pobytu. Zezwolenie na pobyt dla członków rodziny przyznawane byłoby szybciej, a w odniesieniu do dostępu do rynku pracy państwa członkowskie nie mogłyby stosować terminu ograniczającego wynoszącego 12 miesięcy. W wyniku takiego postępowania przedsiębiorstwom byłoby łatwiej przyciągnąć pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa. Jednakże prawo do pracy współmałżonka mógłby pozostawać w sprzeczności z zasadą preferencji unijnej wyrażoną we właściwych przepisach aktów przystąpienia.

Wariant 5: dyrektywa ustanawiająca wspólne procedury przyjmowania. Wydawano by jeden dokument zezwalający jego posiadaczowi na podjęcie pracy w charakterze pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa i na pobyt na terytorium państwa członkowskiego. Równolegle zostałyby ustalony maksymalny termin rozpatrywania wniosków (np. 1 miesiąc). Wariant ten znacznie zwiększyłby możliwość łatwego i szybkiego przenoszenia kluczowych

pracowników oraz skróciłby czas i zmniejszył koszty związane z przyciąganiem pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa.

Wariant 6: komunikacja, koordynacja i współpraca między państwami członkowskimi. Wariant ten przyczyniłby się w pewnym stopniu do zbliżenia praktyk krajowych dotyczących pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa będących obywatelami państw trzecich w całej UE oraz do stworzenia bardziej zharmonizowanych ram prawnych. Skutki mogą się jednak okazać bardzo ograniczone, jeżeli środki nie będą obowiązkowe.

Z porównania wariantów i ich skutków wynika, że preferowanym wariantem jest połączenie wariantów 2, 3, 4 i 5. Zharmonizowana definicja pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa oraz zharmonizowane warunki wjazdu i pobytu, przepisy gwarantujące określone prawa społeczne i gospodarcze (wariant 2), wewnątrzunijna mobilność (wariant 3), szersze prawa rodziny (wariant 4, bez dostępu do rynku pracy dla współmałżonków) i przyspieszone procedury (wariant 5) przyczyniłyby się do lepszej alokacji pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa w ramach jednostek w państwach trzecich i UE oraz do zwiększenia atrakcyjności UE dla kluczowych pracowników przedsiębiorstw wielonarodowych będących obywatelami państw trzecich, zapewniając jednocześnie lepszą ochronę przed nieuczciwą konkurencją.

3) Aspekty prawne wniosku

• Krótki opis proponowanych działań

Wniosek ustanawia przejrzystą i uproszczoną procedurę przyjmowania pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa na podstawie wspólnej definicji i zharmonizowanych kryteriów: przenoszony pracownik musi zajmować stanowisko kierownicze, specjalisty lub absolwenta odbywającego staż zgodnie ze zobowiązaniami UE w ramach układu GATS; wcześniejsze zatrudnienie w tej samej grupie przedsiębiorstw musi trwać co najmniej 12 miesięcy, jeśli państwo członkowskie tego wymaga; należy przedstawić pismo określające przydział zadań, będące potwierdzeniem, że obywatel państwa trzeciego zostaje przeniesiony do jednostki przyjmującej i wskazujące jego wynagrodzenie. Jeśli warunek ten nie przeczy zasadzie preferencji unijnej wyrażonej we właściwych przepisach aktów przystąpienia, nie powinien być wymagany test rynku pracy. Przewiduje się specjalny system dla absolwentów odbywających staż. Pracownicy przenoszeni w ramach przedsiębiorstwa otrzymywaliby szczególne zezwolenie na pobyt (z oznaczeniem: „pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa) umożliwiające im wykonywanie, przydzielonych zadań w różnych jednostkach należących do tego samego przedsiębiorstwa transnarodowego, w tym, pod pewnymi warunkami, w jednostkach usytuowanych w innych państwach członkowskich. Z zezwolenia tego wynikałyby korzystne warunki łączenia rodziny w pierwszym państwie członkowskim.

4) Podstawa prawna

Niniejszy wniosek dotyczy warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz procedur dotyczących wydawania niezbędnych zezwoleń. Wniosek ustanawia również warunki, na jakich obywatele państw trzecich mogą przebywać w drugim państwie członkowskim. Właściwą podstawę prawną stanowi zatem art. 79 pkt 2 lit. a) oraz b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. (TFUE)

5) Zasada pomocniczości

Zasada pomocniczości ma zastosowanie, o ile wnioski nie podlegają wyłącznym kompetencjom Unii. Celów wniosku państwa członkowskie nie mogą osiągnąć w sposób wystarczający z następujących względów:

- traktowanie przyznane pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa na szczeblu UE w połączeniu z warunkami i procedurami określającymi ich przemieszczanie się wpływa na atrakcyjność UE jako całości oraz na stopień, w jakim przedsiębiorstwa wielonarodowe decydują się na prowadzenie działalności lub inwestowanie na danym obszarze;
- utrudnienia w przenoszeniu pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa z jednej siedziby przedsiębiorstwa europejskiego do innej mają istotne znaczenie dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Działanie na szczeblu UE jest jedynym sposobem usunięcia tych utrudnień;
- wspólne ramy prawne określające wspólne warunki przyjmowania pracowników przenoszonych w ramach przedsiębiorstw, łącznie z prawami społecznymi i gospodarczymi, pozwoliłyby zapobiec ryzyku nieuczciwej konkurencji;
- duże różnice między państwami członkowskimi w zakresie procedur wjazdu i prawa pobytu czasowego mogłyby utrudnić realizację międzynarodowych zobowiązań, które UE i jej państwa członkowskie podjęły w ramach negocjacji WTO.

Wniosek jest zatem zgodny z zasadą pomocniczości.

6) Zasada proporcjonalności

Wniosek jest zgodny z zasadą proporcjonalności z następujących względów.

Wybrany instrument jest dyrektywa, zapewniająca państwom członkowskim szeroki zakres swobody we wdrażaniu przepisów.

Dyrektywa stanowi właściwy instrument dla tego działania: ustanawia wiążące normy minimalne, ale zapewnia państwom członkowskim elastyczność w odniesieniu do formy i metody wprowadzania tych zasad w życie w ich krajowym systemie prawnym oraz kontekście ogólnym. Środki niewiążące miałyby skutek zbyt ograniczony, ponieważ potencjalni pracownicy przenoszani wewnątrz przedsiębiorstwa i jednostki przyjmujące w UE nadal napotykaliby problem różniących się zasad przyjęcia.

Niniejsze działanie ogranicza się do środków koniecznych do osiągnięcia powyższego celu. Proponowane zasady dotyczą warunków i procedury przyjęcia oraz zezwolenia, a także praw pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, w tym także mobilności wewnątrzunijnej, a więc obszarów stanowiących element wspólnej polityki imigracyjnej zgodnie z art. 79 Traktatu. Obciążenia administracyjne nałożone na państwa członkowskie w związku ze zmianą przepisów (określenie szczególnych zasad dotyczących przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa) oraz współpraca byłyby umiarkowane, ponieważ już teraz wyróżnia się poprzez instrumenty handlowe pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, a pozytywne skutki wynikające ze zwiększonych możliwości szybkiego przeniesienia pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa z jednego państwa członkowskiego do drugiego przeważałyby nad obciążeniami administracyjnymi.

7) Wpływ na budżet

Wniosek nie ma wpływu na budżet UE.

8) Informacje dodatkowe

- **Klauzula przeglądu/rewizji/wygaśnięcia**

Wniosek zawiera klauzulę przeglądu.

- **Tabela korelacji**

Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania Komisji tekstu przepisów krajowych przyjętych w celu transpozycji dyrektywy oraz tabeli korelacji między tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

9) Szczegółowe wyjaśnienie wniosku

Artykuł 1

Wniosek stanowi element wysiłków UE zmierzających do wprowadzenia w życie kompleksowej polityki imigracyjnej, łącznie ze wspólnymi zasadami migracji ekonomicznej. Wniosek ma dwa cele szczegółowe. Pierwszym celem jest wprowadzenie specjalnej procedury dotyczącej wjazdu i pobytu oraz zasad wydawania przez państwa członkowskie zezwoleń na pobyt obywatelom państw trzecich ubiegającym się o możliwość pobytu na terenie UE dla celów przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (art. 79 pkt 2 lit. a) TFUE). Drugim celem jest wdrożenie art. 79 pkt 2 lit. b) TFUE oraz określenie praw obywateli państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym wniosku, oraz warunków, na jakich będą mogli przebywać w innych państwach członkowskich.

Artykuł 2

Wniosek nie dotyczy obywateli UE i członków ich rodzin, łącznie z tymi, którzy mają ograniczone możliwości zatrudnienia w określonym państwie członkowskim wskutek ustaleń przejściowych. Dyrektywa ma zastosowanie wyłącznie do obywateli państw trzecich, których miejsce pobytu znajduje się poza terytorium państwa członkowskiego i którzy ubiegają się o przyjęcie na terytorium państwa członkowskiego w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

Ze względu na możliwe pokrywanie się zakresu dyrektywy 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. dotyczącej naukowców z państw trzecich oraz niniejszego aktu prawnego, artykuł ten wyraźnie wyłącza z zakresu dyrektywy obywateli państw trzecich, którzy ubiegają się o prawo pobytu w państwie członkowskim jako naukowcy w rozumieniu dyrektywy 2005/71/WE w celu prowadzenia projektu badawczego. Niniejsza dyrektywa wyłącza również osoby, które korzystają z praw do swobodnego przemieszczania się, równoważnych z prawami obywateli UE lub są zatrudnione przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą w tych państwach trzecich oraz obywateli państw trzecich oddelegowanych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie członkowskim w ramach świadczenia usług zgodnie z art. 56 Traktatu oraz dyrektywą 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Artykuły 3 i 4

Wniosek definiuje pojęcie „pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa”. Definicja ta uwzględnia szczegółowe zobowiązania UE-25 w ramach GATS i dwustronnych umów handlowych oraz opiera się na:

– istnieniu korporacji transnarodowych, w których skład wchodzi co najmniej jedna jednostka prowadząca działalność gospodarczą poza terytorium państwa członkowskiego oraz co najmniej jedna jednostka znajdująca się w państwach członkowskich („jednostki przyjmujące”);

- czasowym oddelegowaniu obywatela państwa trzeciego z przedsiębiorstwa znajdującego się w państwie trzecim, z którym obywatel państwa trzeciego jest związany umową o pracę, do jednostki w UE należącej do tej samej grupy przedsiębiorstw. To przeniesienie niekoniecznie ma miejsce w ramach sektora usług lub w kontekście świadczenia usługi i może brać początek w państwie, które nie jest stroną umowy handlowej: zakres niniejszego wniosku jest zatem szerszy niż zakres, który wynika ze zobowiązań handlowych.

Artykuł ten określa również pojęcia „pracownika kadry kierowniczej”, „specjalisty” i „absolwenta odbywającego staż”. Istniejące definicje opierają się na liście zobowiązań UE w ramach GATS, ponieważ definicje tam zawarte są już znane państwom członkowskim. Ponadto uszczegółowiono definicję „absolwenta odbywającego staż”, aby sprecyzować, że staż powinien mieć na celu przygotowanie pracownika przenoszonego do pracy na stanowiskach kadry kierowniczej.

Inne definicje odsyłają do obowiązujących aktów prawnych UE, jak dyrektywa Rady 2003/86/WE lub dyrektywa Rady 2009/38/WE.

Artykuły te umożliwiają państwom członkowskim utrzymanie lub wprowadzenie przepisów, które są bardziej korzystne dla obywateli państw trzecich, pod warunkiem, że są one bardziej korzystne dla osób, których dotyczą. Państwa członkowskie mogą na przykład chcieć stosować bardziej korzystne prawa lub procedury w odniesieniu do członków rodzin.

Artykuł 5

Artykuł ten określa warunki, które musi spełnić wnioskodawca, przy czym szczególne warunki w ramach niniejszego wniosku przedstawiają się, jak poniżej.

Konieczne jest przedstawienie dowodu na to, że przeniesienie faktycznie miało miejsce między jednostkami grupy przedsiębiorstw.

Ponieważ przyjmowanie następuje w zależności od zapotrzebowania, konieczne jest przedstawienie dokumentu opisującego przydzielone zadania i określającego wynagrodzenie, który musi być zgodny z warunkami zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE. Zazwyczaj przyjmuje on formę pisma określającego przydział zadań. Dokument ten musi wskazywać miejsce lub miejsca i okres trwania przydziału zadania oraz przedstawić dowód na to, że osoba przenoszona wewnątrz przedsiębiorstwa obejmuje w jednostce przyjmującej stanowisko kierownicze, specjalisty lub absolwenta odbywającego staż. System ten dotyczy kluczowych pracowników, zgodnie z definicją zazwyczaj zawartą w zobowiązaniach UE dotyczących handlu, ponieważ niosą oni ze sobą nowe technologie, innowacje lub przenoszą kulturę przedsiębiorstwa w inne miejsca i pomagają rozwinąć działalność na wzrastających rynkach, co w rezultacie prowadzi do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw UE. W celu zagwarantowania, że umiejętności pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa są specyficzne dla jednostki

przyjmującej i zgodne ze zobowiązaniami UE w zakresie handlu, państwo członkowskie może wprowadzić warunek wcześniejszego zatrudnienia w tej samej grupie przedsiębiorstw przez okres co najmniej 12 miesięcy. Ponieważ system dotyczy w szczególności migracji czasowej, wnioskodawca musi przedstawić dowody na to, że obywatel państwa trzeciego po zakończeniu przydzielonego zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki należącej do tej samej grupy i mającej siedzibę w państwie trzecim.

Obywatel państwa trzeciego musi spełnić warunki określone w ustawodawstwie krajowym dla obywateli UE, aby wykonywać zawód regulowany określony w piśmie zawierającym przydział zadań, zaś aby wykonywać zawód nieregulowany – przedstawić dokumenty zawierające szczegółowy opis jego kwalifikacji zawodowych (zazwyczaj życiorys). Absolwent odbywający staż powinien przedstawić dowód posiadania wymaganych kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym, zgodnie ze zobowiązaniami UE w zakresie handlu.

Ponadto obywatele państw trzecich, którzy ubiegają się o przyjęcie jako absolwenci odbywający staż, muszą przedstawić dokumenty poświadczające, że będą rzeczywiście przechodzić szkolenie i nie będą wykorzystywani jako zwykli pracownicy. Wymagana jest zatem umowa dotycząca stażu, łącznie z opisem programu szkolenia, jego czasem oraz warunkami nadzoru nad stażystami w trakcie programu szkolenia.

Jeżeli przeniesienie dotyczy kilku miejsc w różnych państwach członkowskich, wnioskodawca musi poinformować o tym organy właściwe dla dodatkowych jednostek przyjmujących w celu ułatwienia kontroli.

Nie jest wymagany test rynku, ponieważ takie kryterium pozostawałoby w sprzeczności z celem, jakim jest ustanowienie przejrzystego i uproszczonego systemu przyjmowania takich wykwalifikowanych stażystów wewnątrz przedsiębiorstwa. Ponadto kryterium to byłoby niezgodne ze zobowiązaniami UE w ramach GATS oraz w ramach umów dwustronnych w przypadku pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, objętych takimi zobowiązaniami. W związku z prymatem prawa pierwotnego państwa członkowskie, które stosują okresy przejściowe w odniesieniu do nowych państw członkowskich, muszą stosować również zasadę preferencji unijnej.

Artykuły 6, 7 i 8

We wniosku nie ustanowiono prawa do przyjęcia, ponieważ dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla praw państw członkowskich do określenia liczby przyjmowanych obywateli państw trzecich wjeżdżających na ich terytorium w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Niemniej jednak prawo to powinno być stosowane zgodnie ze zobowiązaniami wynikającymi z umów międzynarodowych dotyczących ułatwienia wjazdu i pobytu czasowego określonym kategoriom osób fizycznych związanych z handlem i inwestycjami.

Przepisy te ustanawiają obowiązkowe i możliwe podstawy odmowy przyjęcia (oraz cofnięcia lub nieodnowienia), w szczególności takie jak niespełnienie kryteriów i nałożenie kary na pracodawcę za pracę niezarejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie, zgodnie z dyrektywą 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. dotyczącą kar, oraz obowiązujące limity. W przypadku niezastosowania się do warunków określonych w art. 5 państwa członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie kary, takie jak kary finansowe dla jednostki przyjmującej, która byłaby pociągana do odpowiedzialności.

Artykuły 9, 10, 11, i 12

Wnioskodawcy, którzy spełniają kryteria przyjęcia, otrzymają specjalne zezwolenie na pobyt upoważniające posiadacza do pracy jako pracownika przeniesionego wewnątrz przedsiębiorstwa na warunkach określonych w art. 14. Nie można wymagać żadnych dodatkowych zezwoleń na pracę. Państwa członkowskie wyznaczają organy właściwe do przyjmowania wniosków i wydawania zezwoleń. Wyznaczenie tego organu odbywa się bez uszczerbku dla roli i zakresu obowiązków innych organów krajowych w zakresie rozpatrywania wniosku i podejmowania decyzji w przedmiotowej sprawie. Ponadto wyznaczenie organu do przyjmowania wniosków i wydawania zezwoleń nie powinno także stanowić przeszkody dla państw członkowskich w wyznaczaniu innych organów (np. urzędów konsularnych), w których obywatele państw trzecich lub ich jednostka przyjmująca mogą składać wnioski i które mogą wydawać zezwolenie.

Czas obowiązywania zezwolenia na pobyt będzie ograniczony do trzech lat w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz jednego roku w przypadku absolwentów odbywających staż. Na rozpatrzenie wniosków przewidziany jest krótki okres (30 dni) wraz z różnymi gwarancjami proceduralnymi, łącznie z możliwością zaskarżenia decyzji o nieuwzględnieniu wniosku oraz wymogiem uzasadnienia takiej decyzji przez organy. Należy zapewnić dostęp do informacji dotyczących warunków wjazdu, łącznie z warunkami pracy.

W odniesieniu do grup przedsiębiorstw, które zostały uznane w tym celu, możliwe jest wprowadzenie procedury przyspieszonej.

Artykuły 13 i 14

W celu zagwarantowania równego traktowania z pracownikami delegowanymi objętymi dyrektywą 96/71 prawa dotyczące warunków pracy przyznawane pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa są dostosowane do praw, z których korzystają obecnie pracownicy delegowani. Artykuł określa również dziedziny, w których konieczne jest uznanie równego traktowania. W związku z tymczasowym charakterem przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa uznano, że nie ma znaczenia równe traktowanie w odniesieniu do edukacji i kształcenia zawodowego, publicznych lokali mieszkalnych i usług poradnictwa zapewnianych przez służby zatrudnienia. Nadal mają zastosowanie obowiązujące umowy dwustronne, szczególnie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. W przypadku mobilności między państwami członkowskimi co do zasady stosuje się rozporządzenie (WE) nr 859/2003. Zezwolenie na pobyt wydane pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa umożliwia im pod pewnymi warunkami pracę we wszystkich jednostkach należących do tej samej grupy przedsiębiorstw.

Artykuł 15

Artykuł ten przewiduje odstępstwa od przepisów dyrektywy 2003/86 uznane za konieczne w celu stworzenia systemu atrakcyjnego dla pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa i przyjmuje inne założenia niż dyrektywa o łączeniu rodzin, która jest narzędziem wspierania integracji obywateli państw trzecich mających realną możliwość uzyskania prawa stałego pobytu. Zgodnie z podobnymi systemami obowiązującymi już w państwach członkowskich i w innych krajach w artykule tym przewiduje się natychmiastowe połączenie rodziny w pierwszym państwie pobytu. W tym celu artykuł ten stanowi również, że ewentualne krajowe środki integracji można nałożyć dopiero wówczas, gdy członkowie rodziny znajdują się na terytorium UE.

Artykuł 16

Artykuł ten przewiduje mobilność geograficzną pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa i umożliwia im pracę w różnych jednostkach tego samego przedsiębiorstwa transnarodowego znajdujących się w różnych państwach członkowskich oraz na terenie należącym do ich klientów. W związku z tym obywatel państwa trzeciego, który został przyjęty jako pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa, może wykonywać część przydzielonego zadania w jednostce tej samej grupy znajdującej się w innym państwie członkowskim na podstawie pierwszego zezwolenia na pobyt lub dokumentu dodatkowego wymieniającego jednostki grup przedsiębiorstw, w których ma on prawo wykonywać pracę. Drugie państwo członkowskie musi zostać poinformowane o warunkach takiej mobilności. Może ono wymagać zezwolenia na pobyt, jeżeli okres pracy przekracza trzy miesiące, ale nie może wymagać od pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa opuszczenia swojego terytorium w celu złożenia wniosków.

Artykuły 17, 18, 19, 20, 21 i 22

Artykuły określają zwykłe przepisy dotyczące wdrażania, rocznych danych statystycznych i krajowych punktów kontaktowych.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach
przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 79 ust. 2 lit. a) i b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁵,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁶,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W związku ze stopniowym ustanowieniem przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości Traktat przewiduje przyjęcie środków w dziedzinie imigracji, sprawiedliwych wobec obywateli państw trzecich.
- (2) Unia rozwija wspólną politykę imigracyjną mającą na celu zapewnienie, na każdym etapie, skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi i sprawiedliwego traktowania obywateli państw trzecich przebywających legalnie w państwach członkowskich. W tym celu Parlament Europejski i Rada są zobowiązane przyjąć środki w zakresie warunków wjazdu i pobytu oraz standardy w zakresie wydawania przez państwa członkowskie wiz na pobyt długoterminowy i zezwoleń na pobyt, a także określić prawa obywateli państw trzecich przebywających legalnie w państwach członkowskich, w tym warunki dotyczące swobody przemieszczania się i pobytu w innym państwie członkowskim.
- (3) Komunikat Komisji zatytułowany „Europa 2020: strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu⁷ stawia przed Unią cel przekształcenia gospodarki w gospodarkę opartą na wiedzy i innowacji, zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstwa oraz lepszego

⁵ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

⁶ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

⁷ COM(2010) 2020.

dopasowywania popytu i podaży na rynku pracy. W tym szerszym kontekście należy przyrzeć się środkom, które ułatwią kadrze kierowniczej, specjalistom i absolwentom odbywającym staż przybycie do Unii w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

- (4) W programie sztokholmskim, przyjętym przez Radę Europejską na posiedzeniu w dniach 10-11 grudnia 2009 r., uznano, że imigracja zarobkowa może przyczynić się do większej konkurencyjności i aktywności gospodarczej oraz że w kontekście istotnych wyzwań demograficznych, przed którymi Unia stanie w przyszłości, takich jak zwiększony popyt na siłę roboczą – elastyczne polityki imigracyjne w znacznym stopniu przyczynią się do rozwoju gospodarczego Unii i wyników gospodarczych w dłuższej perspektywie. W związku z tym wezwano Komisję i Radę do dalszej realizacji planu polityki w dziedzinie legalnej migracji z 2005 r.⁸.
- (5) W wyniku globalizacji działalności gospodarczej, rozwoju handlu oraz wzrostu i rozprzestrzenienia się przedsiębiorstw wielonarodowych w ostatnich latach nastąpił wzrost znaczenia przemieszczania się pracowników kadry kierowniczej i technicznej z oddziałów i spółek zależnych przedsiębiorstw wielonarodowych, którzy są tymczasowo przenoszeni do innych jednostek przedsiębiorstwa w związku z przydzielanymi im krótkoterminowymi zadaniami.
- (6) Wynikiem przenoszenia kluczowych pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa są nowe umiejętności i wiedza, innowacje oraz zwiększenie możliwości ekonomicznych przedsiębiorstw przyjmujących, co przyczynia się do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w Europie przy jednoczesnym wspieraniu przepływu inwestycji w całej UE. Sprawnie zarządzane przeniesienia z państw trzecich mogą również ułatwić przeniesienia z przedsiębiorstw UE do przedsiębiorstw państw trzecich i zapewnić UE silniejszą pozycję w jej relacjach z partnerami międzynarodowymi. Ułatwienie przeniesień wewnątrz przedsiębiorstwa umożliwia grupom wielonarodowym lepsze wykorzystanie ich zasobów ludzkich.
- (7) Zasady ustanowione w niniejszej dyrektywie są korzystne również dla państw pochodzenia migrantów, ponieważ migracja czasowa wspiera przenoszenie umiejętności, wiedzy, technologii i know-how.
- (8) Niniejsza dyrektywa powinna być stosowana bez uszczerbku dla zasady preferencji unijnej w odniesieniu do dostępu do rynku pracy w państwach członkowskich, wyrażonej w odpowiednich przepisach aktów przystąpienia. Zgodnie z tą zasadą państwa członkowskie, w okresie stosowania środków krajowych lub środków wynikających z umów dwustronnych, powinny przyznawać pierwszeństwo dostępu do ich rynku pracy pracownikom będącym obywatelami państw członkowskich przed pracownikami będącymi obywatelami państw trzecich.
- (9) Niniejsza dyrektywa ustanawia przejrzystą i uproszczoną procedurę przyjmowania pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa na podstawie wspólnych definicji i zharmonizowanych kryteriów.
- (10) Na potrzeby niniejszej dyrektywy pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa obejmują kadrę kierowniczą, specjalistów i absolwentów posiadających kwalifikacje

⁸ COM(2005) 669.

uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym, którzy obywają staż. Ich definicja opiera się na szczególnych zobowiązaniach Unii w ramach Układu ogólnego w sprawie handlu usługami (GATS)⁹ oraz dwustronnych umowach handlowych. Zobowiązania podjęte w ramach Układu ogólnego w sprawie handlu usługami nie obejmują warunków wjazdu, pobytu i pracy. W związku z tym niniejsza dyrektywa uzupełnia i ułatwia stosowanie tych zobowiązań. Niniejsza dyrektywa obejmuje jednak szerszy zakres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa niż zakres wynikający ze zobowiązań handlowych, ponieważ przeniesienie nie musi dotyczyć sektora usług i może brać początek w państwie, które nie jest stroną umowy handlowej.

- (11) Pracownicy przenoszeni w ramach przedsiębiorstwa powinni korzystać z tych samych warunków pracy, co pracownicy delegowani, których pracodawca posiada siedzibę na terenie Unii Europejskiej na mocy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹⁰. Wymóg ten ma na celu ochronę pracowników oraz zapewnienie uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami w państwach członkowskich i przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w państwach trzecich, ponieważ gwarantuje, że te ostatnie nie będą mogły wykorzystywać niższych standardów pracy do uzyskania przewagi konkurencyjnej.
- (12) Aby zagwarantować, że pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa będzie posiadał umiejętności szczególne dla jednostki przyjmującej, państwo członkowskie może wymagać, aby pracownik przenoszony był zatrudniony w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw przez okres przynajmniej 12 miesięcy przed przeniesieniem.
- (13) Ponieważ przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa polega na migracji czasowej, wnioskodawca musi przedstawić dowody na to, że obywatel państwa trzeciego po zakończeniu przydzielonego zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki należącej do tej samej grupy i mającej siedzibę w państwie trzecim. Dowód mogą stanowić właściwe postanowienia umowy o pracę. Należy przedstawić list wyznaczający zakres obowiązków, który jest dowodem, że pracownik kadry kierowniczej lub specjalista będący obywatelem państwa trzeciego posiada kwalifikacje zawodowe potrzebne w państwie członkowskim, do którego został przyjęty w celu zajmowania stanowiska lub wykonywania zawodu regulowanego.
- (14) Obywatele państw trzecich, którzy wnioskuje o przyjęcie jako absolwenci odbywający staż, powinni przedstawić dowód posiadania wymaganych kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym, tj. dyplom, świadectwo lub inny dowód posiadania kwalifikacji formalnych, potwierdzający pomyślne ukończenie studiów wyższych trwających co najmniej trzy lata. Ponadto muszą oni przedstawić umowę dotyczącą stażu, łącznie z opisem programu szkolenia, jego czasem oraz warunkami nadzoru nad stażystami w trakcie programu szkolenia, która ma stanowić dowód, że absolwenci będą odbywać rzeczywisty staż, a nie wykonywać zwykłą pracę.
- (15) Jeśli warunek ten pozostaje w zgodzie z zasadą preferencji unijnej wyrażonej we właściwych przepisach aktów przystąpienia, nie powinien być wymagany test rynku pracy, ponieważ pozostawałoby to w sprzeczności z celem, dla którego ustanowiono

⁹ Dok. WTO S/L/286 i S/C/W/273 Suppl. 1 z dnia 18 grudnia 2006 r.

¹⁰ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

przejrzysty i uproszczony system przyjmowania pracowników przenoszonych w ramach przedsiębiorstwa.

- (16) Jeśli przeniesienie dotyczy kilku miejsc w różnych państwach członkowskich, wnioskodawca musi poinformować o tym właściwe organy w państwach członkowskich, w których znajdują się dodatkowe jednostki przyjmujące, w celu ułatwienia kontroli.
- (17) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla praw państw członkowskich do określenia liczby przyjmowanych obywateli państw trzecich wjeżdżających na ich terytorium w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa i prawa do nieprzyznawania zezwolenia na pobyt w celu zatrudnienia co do zasady lub tylko dla niektórych zawodów, sektorów gospodarki lub regionów.
- (18) Państwa członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie kary, takie jak kary finansowe, w przypadku niezastosowania się do warunków określonych w niniejszej dyrektywie. Kary te mogłyby być nakładane na jednostkę przyjmującą.
- (19) Utworzenie procedury jednego wniosku prowadzącego do uzyskania jednego dokumentu, łączącego zezwolenie na pobyt i na pracę, powinno przyczynić się do uproszczenia przepisów stosowanych obecnie w państwach członkowskich.
- (20) W odniesieniu do grup przedsiębiorstw, które zostały uznane w tym celu, możliwe jest wprowadzenie procedury przyspieszonej. Uznanie powinno odbywać się w oparciu o obiektywne kryteria podane przez państwa członkowskie do wiadomości publicznej i gwarantujące równe traktowanie wnioskodawców. Jego okres ważności powinien wynosić nie więcej niż trzy lata w związku z koniecznością dostosowywania kryteriów. Tego rodzaju uznanie powinno być ograniczone do przedsiębiorstw wielonarodowych, wykazujących się zdolnością do wypełniania podjętych zobowiązań i przekazujących informacje na temat spodziewanych przeniesień wewnątrz przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa powinny niezwłocznie przekazywać właściwym władzom zarówno informacje dotyczące wszystkich poważnych zmian, które mogą wpłynąć na zdolność przedsiębiorstwa do wypełniania tych zobowiązań, jak i dodatkowe informacje na temat przyszłych przeniesień. Należy przewidzieć odpowiednie kary, takie jak kary finansowe, możliwość cofnięcia uznania oraz odrzucenie przyszłych wniosków o zezwolenie.
- (21) Jeśli państwo członkowskie podejmie decyzję o przyjęciu obywatela państwa trzeciego, który spełnia warunki określone w niniejszej dyrektywie, osoba ta powinna otrzymać szczególne zezwolenie na pobyt (zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa) umożliwiające jej wykonywanie, pod pewnymi warunkami, przydzielonych jej zadań w różnych jednostkach należących do tego samego przedsiębiorstwa transnarodowego, w tym w jednostkach w innym państwie członkowskim.
- (22) Dyrektywa nie powinna naruszać warunków świadczenia usług w ramach art. 56 Traktatu. W szczególności niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na warunki zatrudnienia, które na mocy dyrektywy 96/71/WE mają zastosowanie do pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim w celu świadczenia usług na terytorium innego państwa członkowskiego. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich oddelegowanych przez

przedsiębiorstwa z siedzibą w państwie członkowskim w ramach świadczenia usług zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. W konsekwencji obywatele państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, nie mogą korzystać z przepisów dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Niniejsza dyrektywa nie powinna skutkować preferencyjnym traktowaniem przedsiębiorstw z siedzibą w państwie trzecim w stosunku do przedsiębiorstw z siedzibą w państwie członkowskim, zgodnie z art. 1 ust 4 dyrektywy 96/71/WE.

- (23) Na mocy prawa krajowego należy zapewnić równe traktowanie w odniesieniu do tych gałęzi zabezpieczenia społecznego, o których mowa w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego¹¹. Ponieważ niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów umów dwustronnych, prawa do ubezpieczenia społecznego przysługujące pracownikom z państw trzecich przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa na mocy umów dwustronnych zawartych między państwem członkowskim, do którego pracownik został przyjęty a jego państwem pochodzenia, mogą być szersze niż prawa do zabezpieczenia społecznego, z których pracownik przenoszony korzystałby na mocy prawa krajowego. Niniejsza dyrektywa nie powinna przyznawać szerszych praw niż prawa już przyznane w obowiązującym prawodawstwie wspólnotowym w dziedzinie zabezpieczenia społecznego dla obywateli państw trzecich, których interesy mają charakter transgraniczny między państwami członkowskimi.
- (24) Aby szczególne zasady ustanowione w niniejszej dyrektywie były atrakcyjniejsze i miały oczekiwane pozytywne skutki dla konkurencyjności w UE, pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa powinni korzystać z łatwiejszych warunków łączenia rodzin w państwie członkowskim, które pierwsze przyznaje zezwolenie na pobyt na mocy niniejszej dyrektywy. Prawo do łączenia rodzin faktycznie zlikwiduje poważną przeszkodę w wyrażeniu przez pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa zgody na przeniesienie. Aby chronić jedność rodziny, członkowie rodziny powinni mieć możliwość dołączenia do pracownika przenoszonego w ramach przedsiębiorstwa w innym państwie członkowskim na warunkach określonych przez prawo krajowe tego państwa.
- (25) Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy ubiegają się o prawo pobytu w państwie członkowskim jako naukowcy w celu prowadzenia projektu badawczego, ponieważ podlegają oni dyrektywie Rady 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych¹².
- (26) Ponieważ cele specjalnej procedury przyjmowania oraz cele przyjęcia warunków wjazdu i pobytu mających zastosowanie wobec przeniesień obywateli państw trzecich wewnątrz przedsiębiorstwa nie mogą zostać w wystarczającym stopniu osiągnięte na poziomie państw członkowskich, natomiast z uwagi na skalę i skutki działań mogą być lepiej osiągnięte na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą

¹¹ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

¹² Dz.U. L 289 z 3.11.2005, s. 15.

proporcjonalności określonej w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza ponad to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów.

- (27) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.
- (28) [Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do obszaru wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej oraz Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, oraz bez uszczerbku dla art. 4 tego protokołu wymienione państwa członkowskie nie uczestniczą w przyjęciu niniejszej dyrektywy, nie są nią związane ani objęte jej stosowaniem.]
- (29) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 22 w sprawie stanowiska Danii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej oraz Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Dania, nie uczestniczy w przyjęciu niniejszej dyrektywy, nie jest nią związana ani objęta jej stosowaniem,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1 *Przedmiot*

Niniejsza dyrektywa określa:

- a) warunki wjazdu i pobytu przez okres dłuższy niż trzy miesiące obywateli państw trzecich i członków ich rodzin na terytorium państw członkowskich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
- b) warunki wjazdu i pobytu przez okres dłuższy niż trzy miesiące obywateli państw trzecich, o których mowa pod lit. a), w państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie, które pierwsze przyznaje danemu obywatelowi zezwolenie na pobyt na mocy niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2 *Zakres stosowania*

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, których miejsce pobytu znajduje się poza terytorium państwa członkowskiego i którzy ubiegają się o przyjęcie na terytorium państwa członkowskiego w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:
 - a) obywateli państw trzecich, którzy ubiegają się o prawo pobytu w państwie członkowskim jako naukowcy w rozumieniu dyrektywy 2005/71/WE w celu prowadzenia projektu badawczego;
 - b) obywateli państw trzecich którzy, na mocy porozumień między Unią i jej państwami członkowskimi a państwami trzecimi, korzystają z praw do swobodnego przemieszczania się, równoważnych z prawami obywateli Unii lub są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo posiadające siedzibę w tych państwach trzecich;
 - c) obywateli państw trzecich wykonujących obowiązki w imieniu przedsiębiorstwa posiadającego siedzibę w innym państwie członkowskim polegającą na świadczeniu usług w rozumieniu art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w tym obywateli państw trzecich, którzy są pracownikami delegowanymi przez przedsiębiorstwa z siedzibą w państwach członkowskich w ramach świadczenia usług zgodnie z dyrektywą 96/71/WE.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy mają zastosowanie następujące definicje:

- a) „obywatel państwa trzeciego” oznacza każdą osobę niebędącą obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej;
- b) „przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza czasowe oddelegowanie obywatela państwa trzeciego z przedsiębiorstwa z siedzibą poza terytorium państwa członkowskiego i z którym obywatel państwa trzeciego jest związany umową o pracę, do jednostki należącej do przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw z siedzibą na tym terytorium;
- c) „pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza każdego obywatela państwa trzeciego podlegającego przeniesieniu wewnątrz przedsiębiorstwa;
- d) „jednostka przyjmująca” oznacza jednostkę, niezależnie od jej formy prawnej, posiadającą siedzibę w państwie członkowskim, do której przenoszony jest obywatel państwa trzeciego;
- e) „pracownik kadry kierowniczej” oznacza każdą osobę pracującą na wyższym stanowisku kierowniczym, która przede wszystkim kieruje zarządzaniem jednostki przyjmującej, podlegając ogólnemu nadzorowi sprawowanemu głównie przez zarząd, udziałowców przedsiębiorstwa lub ich odpowiednika, lub też otrzymując od nich zasadnicze wytyczne; stanowisko to obejmuje: kierowanie jednostką przyjmującą lub departamentem lub oddziałem jednostki przyjmującej, nadzór i kontrolę pracy innych pracowników nadzoru i kierownictwa lub sprawujących funkcje techniczne, posiadanie osobistych uprawnień do zatrudniania i zwalniania lub wydawania zaleceń w sprawie zatrudniania, zwalniania lub innych decyzji personalnych
- f) „specjalista” oznacza każdą osobę, która posiada szczególną wiedzę kluczową i charakterystyczną dla jednostki przyjmującej; biorąc pod uwagę nie tylko wiedzę specyficzną dla jednostki przyjmującej, ale również to, czy dana osoba posiada wysoki poziom kwalifikacji odnoszących się do rodzaju pracy lub handlu, które wymagają szczególnej wiedzy technicznej;
- g) „absolwent odbywający staż” oznacza każdą osobę posiadającą kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym, która zostaje przeniesiona w celu poszerzenia wiedzy o przedsiębiorstwie i zdobycia doświadczenia w związku z przygotowaniem do objęcia stanowiska kierowniczego w tym przedsiębiorstwie;
- h) „kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym” oznaczają wszelkie dyplomy, świadectwa lub inne zaświadczenia dotyczące kwalifikacji wydane przez właściwy organ i potwierdzające pomyślne ukończenie studiów wyższych trwających co najmniej trzy lata, tj. zestawu przedmiotów wykładanych w placówce edukacyjnej uznanej za instytucję szkolnictwa wyższego przez państwo, w którym ma siedzibę;

- i) „członkowie rodziny” oznaczają obywateli państw trzecich, o których mowa w art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2003/86/WE¹³;
- j) „zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza zezwolenie zawierające oznaczenie „pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa” wydane przez organy państwa członkowskiego, uprawniające jego posiadacza do pobytu i pracy na terytorium danego państwa członkowskiego na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie;
- k) „procedura jednego wniosku” oznacza procedurę prowadzącą do podjęcia decyzji w sprawie ewentualnego wydania, na podstawie jednego wniosku, zezwolenia uprawniającego obywatela państwa trzeciego do pobytu i pracy na terytorium państwa członkowskiego;
- l) „grupa przedsiębiorstw” do celów niniejszej dyrektywy oznacza dwa lub więcej przedsiębiorstw, które w świetle prawa krajowego uważa się za powiązane ze sobą w następujący sposób: przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio: posiada większość kapitału zakładowego innego przedsiębiorstwa; lub kontroluje większość głosów związanych z udziałami w kapitale innego przedsiębiorstwa; lub może mianować ponad połowę członków organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa;
- m) „pierwsze państwo członkowskie” oznacza państwo członkowskie, które jako pierwsze przyznaje obywatelowi państwa trzeciego zezwolenie na pobyt na mocy niniejszej dyrektywy;
- n) „powszechnie obowiązujący układ zbiorowy pracy” oznacza układ zbiorowy, którego muszą przestrzegać wszystkie przedsiębiorstwa na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu. W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące państwa członkowskie mogą oprzeć się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane w odniesieniu do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców lub organizacje pracy na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju.

Artykuł 4

Korzystniejsze przepisy

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla korzystniejszych przepisów zawartych w:
 - a) prawie unijnym, w tym w umowach dwustronnych i wielostronnych zawartych między Unią i jej państwami członkowskimi a jednym państwem trzecim lub większą liczbą państw trzecich;

¹³ Dz.U. L 251 z 3.10.2003, s. 12.

- b) umowach dwustronnych lub wielostronnych zawartych między jednym państwem członkowskim lub większą liczbą państw członkowskich a jednym państwem trzecim lub większą liczbą państw trzecich.
2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państw członkowskich do przyjęcia lub utrzymania korzystniejszych przepisów w stosunku do osób, do których ma ona zastosowanie, w odniesieniu do art. 3 lit. i) i art. 12, 14 i 15.

ROZDZIAŁ II

WARUNKI PRZYJMOWANIA

Artykuł 5

Kryteria przyjmowania

1. Nie naruszając przepisów art. 10, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie:
- a) przedstawia dowód, że jednostka przyjmująca oraz przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie trzecim należą do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;
 - b) przedstawia dowód zatrudnienia w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw przez okres co najmniej 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, jeśli wymaga tego prawo krajowe, oraz dowód, że po zakończeniu przydzielonego zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki, która należy do tej grupy i posiada siedzibę w państwie trzecim;
 - c) przedstawia pismo od pracodawcy określające przydział zadań, które zawiera:
 - i) czas trwania przeniesienia oraz adres jednostki (-tek) przyjmującej(-ych) w danym państwie członkowskim;
 - (ii) dowód na to, że w jednostce(-tkach) przyjmującej(-cych) w danym państwie członkowskim obejmuje stanowisko pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub absolwenta odbywającego staż;
 - (iii) wynagrodzenie w okresie trwania przeniesienia;
 - d) przedstawia dokument poświadczający, że posiada kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym wymagane w państwie członkowskim, do którego został przyjęty, do objęcia stanowiska pracownika kadry kierowniczej lub specjalisty, lub, w przypadku absolwenta odbywającego staż, wymagane kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym;
 - e) przedstawia dokumenty poświadczające, że spełnia określone w przepisach krajowych warunki wykonywania przez obywatela Unii zawodu regulowanego, w którym będzie pracować;

- (f) przedstawia ważny dokument podróży, zgodnie z przepisami praw krajowego, oraz wniosek o wydanie wizy lub wizę, jeśli jest wymagana;
 - g) bez uszczerbku dla obowiązujących umów dwustronnych, przedkłada dowód, że został objęty lub, jeżeli tak stanowi prawo krajowe, złożył wniosek o objęcie go ubezpieczeniem zdrowotnym chroniącym przed wszystkimi rodzajami ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego, i ważnego przez okresy, w których takie ubezpieczenie i związane z nim świadczenia nie przysługują wnioskodawcy w związku z zawartą umową o pracę ani nie wynikają z tej umowy;
 - h) jest uznany za osobę niestanowiącą zagrożenia dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego.
2. Państwa członkowskie wymagają spełnienia wszystkich wymogów odnoszących się do wynagrodzenia w okresie trwania przeniesienia, określonych w przepisach ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub powszechnie obowiązujących układach zbiorowych pracy stosowanych do pracowników oddelegowanych w podobnej sytuacji w odpowiednich sektorach zawodowych.
- W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, oprzeć się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane w odniesieniu do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców lub organizacje pracy na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju.
3. Oprócz dowodów określonych w ust. 1 i 2 każdy obywatel państwa trzeciego, który ubiega się o przyjęcie jako absolwent odbywający staż, przedstawia umowę dotyczącą stażu, łącznie z opisem programu szkolenia, jego czasem oraz warunkami nadzoru nad wnioskodawcą w trakcie programu szkolenia.
4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie przedstawia dowód zgłoszenia, które wymagane jest w art. 16 ust. 1 lit. b).
5. Wszelkie zmiany, które wpływają na warunki przyjęcia określone w niniejszym artykule, należy zgłosić właściwym organom danego państwa członkowskiego.

Artykuł 6 *Podstawy odmowy*

1. Państwo członkowskie odrzuca wniosek o przyjęcie, jeżeli warunki określone w art. 5 nie są spełnione lub jeżeli przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa, podrobione lub przerobione.
2. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek o przyjęcie, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.

3. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek, uzasadniając to liczbą przyjmowanych obywateli państw trzecich.
4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, państwo członkowskie, w którym złożono wniosek ogranicza ważność terytorialną zezwolenia do tych państw członkowskich, w których spełnione są warunki określone w art. 5.

Artykuł 7
Cofnięcie lub nieodnowienie zezwolenia

1. Państwo członkowskie cofa zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa lub odmawia jego odnowienia pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa w następujących przypadkach:
 - a) zezwolenie zostało uzyskane w wyniku oszustwa, podrobione lub przerobione;
lub
 - b) jego posiadacz przebywa w państwie członkowskim w innym celu niż ten, na który wydano zezwolenie.

2. Państwo członkowskie może cofnąć zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa lub odmówić jego odnowienia pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa w następujących przypadkach:
 - a) jeśli warunki określone w art. 5 nie zostały spełnione lub przestały być spełniane;
lub
 - b) gdy jest to podyktowane względami związanymi z porządkiem publicznym, bezpieczeństwem publicznym lub zdrowiem publicznym.

Artykuł 8
Kary

Państwo członkowskie może pociągnąć jednostkę przyjmującą do odpowiedzialności i nałożyć kary w przypadku niespełnienia uzgodnionych warunków przyjęcia. Kary te są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ III **PROCEDURA I ZEZWOLENIE NA POBYT**

Artykuł 9
Dostęp do informacji

Państwa członkowskie podejmują konieczne środki w celu udostępnienia informacji dotyczących warunków wjazdu, w tym przysługujących praw oraz wszelkiej dokumentacji wymaganej przy składaniu wniosku.

Artykuł 10
Wnioski o przyjęcie

1. Państwa członkowskie określają, czy wniosek składa obywatel państwa trzeciego, czy jednostka przyjmująca.
2. Wniosek jest rozpatrywany i badany tylko wtedy, gdy dany obywatel państwa trzeciego przebywa poza terytorium państwa członkowskiego, do którego chce zostać przyjęty.
3. Wniosek składa się do organów państwa członkowskiego, w którym zasadniczo ma miejsce przeniesienie.
4. Państwa członkowskie wyznaczają organ właściwy do przyjmowania wniosków i wydawania zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.
5. Wniosek składa się w drodze procedury jednego wniosku.
6. Zainteresowane państwo członkowskie przyznaje obywatelom państw trzecich, których wnioski o przyjęcie zostały zaakceptowane, wszelkie ułatwienia w celu uzyskania wymaganej wizy.
7. Można przewidzieć procedury uproszczone dla grup przedsiębiorstw, które zostały do tego celu uznane przez państwa członkowskie zgodnie z prawem krajowym lub praktyką administracyjną.

Uznanie przyznaje się na maksymalny okres trzech lat w oparciu o następujące informacje:

- a) informacje dotyczące sytuacji finansowej grupy przedsiębiorstw, która powinna gwarantować pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa odpowiednie wynagrodzenie i prawa, o których mowa w art. 14;
 - b) dokumenty świadczące o tym, że warunki przyjęcia odnoszące się do poprzednich przeniesień zostały spełnione;
 - c) dokumenty poświadczające, że w państwie przyjmującym przestrzegano ustaw podatkowych i przepisów wykonawczych wydanych na ich podstawie;
 - d) informacje dotyczące przyszłych przeniesień.
8. Procedura uproszczona, o której mowa w ust. 7:
- a) zwalnia wnioskodawcę z przedstawiania dokumentów, o których mowa w art. 5, jeżeli dokumenty takie zostały przedstawione wcześniej i nie straciły ważności;
 - b) jest przyspieszoną procedurą przyjęcia, która umożliwia wydanie zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa w krótszym terminie, niż termin określony w art. 12 ust. 1;

lub

- c) przewiduje szczególne ułatwienia wizowe.
9. Grupa przedsiębiorstw, która korzysta z uznania zgodnie z art. 7 informuje właściwe organy o wszelkich zmianach mających wpływ na warunki dotyczące uznania.
10. Państwa członkowskie przewidują odpowiednie kary, w tym cofnięcie uznania, w przypadku niedostarczenia dokumentów i informacji, o których mowa w art. 7.

Artykuł 11

Zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

1. Zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wydaje się pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa, którzy spełniają warunki przyjęcia określone w art. 5 i w odniesieniu do których właściwe organy wydały decyzję pozytywną.
2. Okres ważności zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wynosi co najmniej jeden rok lub jest równy co najmniej czasowi przeniesienia na terytorium danego państwa członkowskiego – w zależności od tego, który okres jest krótszy – i może zostać przedłużony do okresu maksymalnego trzech lat w przypadku kadry kierowniczej i specjalistów oraz do okresu maksymalnego jednego roku w przypadku absolwentów odbywających staż.
3. Właściwe organy państwa członkowskiego wydają zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa na podstawie jednolitego wzoru ustanowionego w rozporządzeniu Rady (WE) nr 1030/2002¹⁴. Zgodnie z lit. a) ppkt 7.5-9 załącznika do wymienionego wyżej rozporządzenia państwa członkowskie podają na dokumencie pobytowym informacje związane z zezwoleniem na pracę na podstawie warunków określonych w art. 13.
4. W pozycji „rodzaj zezwolenia” państwa członkowskie wpisują „pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa” oraz nazwę danej grupy przedsiębiorstw. Państwa członkowskie wydają posiadaczowi zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa dokument dodatkowy zawierający listę jednostek posiadających zezwolenie na przyjęcie obywatela państwa trzeciego i dostosowują go, ilekroć lista ulega zmianie.
5. Państwa członkowskie nie wydają żadnych dodatkowych zezwoleń, w szczególności żadnego rodzaju zezwoleń na pracę.

Artykuł 12

Gwarancje proceduralne

1. Właściwe organy państw członkowskich podejmują decyzję w sprawie wniosku o przyjęcie na terytorium państwa członkowskiego danej osoby jako pracownika

¹⁴ Dz.U. L 157 z 15.6.2002, s. 1.

przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa lub o dostosowanie dokumentu dodatkowego, o którym mowa w art. 11 ust. 4 oraz zawiadamiają o niej wnioskodawcę na piśmie zgodnie z procedurami zawiadamiania ustanowionymi w przepisach krajowych danego państwa członkowskiego w terminie 30 dni od daty złożenia wniosku. W wyjątkowych przypadkach dotyczących skomplikowanych wniosków, w tym wniosków dotyczących jednostek przyjmujących w kilku państwach członkowskich, termin można przedłużyć maksymalnie o dalsze 60 dni.

2. Jeżeli informacje dostarczone na poparcie wniosku są nieodpowiednie, właściwe organy zawiadamiają wnioskodawcę o dodatkowych wymaganych informacjach oraz wyznaczają rozsądny termin ich dostarczenia.
3. Decyzja o odrzuceniu wniosku lub decyzja o nieprzedłużeniu lub cofnięciu zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa przekazywana jest wnioskodawcy na piśmie i podlega zaskarżeniu we właściwym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym. W zawiadomieniu podaje się uzasadnienie decyzji oraz pouczenie o dostępnych procedurach i terminach jej ewentualnego zaskarżenia.

ROZDZIAŁ IV PRAWA

Artykuł 13

Prawa wynikające z zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

W okresie ważności zezwolenia na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa jego posiadaczowi przysługują przynajmniej następujące prawa:

1. prawo do wjazdu i pobytu na terytorium państwa członkowskiego wydającego zezwolenie;
2. prawo do swobodnego dostępu do całego terytorium państwa członkowskiego wydającego zezwolenie, z zachowaniem ograniczeń określonych w przepisach krajowych;
3. prawo do wykonywania określonej działalności zawodowej dopuszczonej w ramach zezwolenia zgodnie z prawem krajowym w jakiegokolwiek innej jednostce należącej do grupy przedsiębiorstw wymienionych w dokumencie dodatkowym, o którym mowa w art. 11 ust. 4, w zgodzie z art. 16;
4. prawo do wykonywania swoich zadań w siedzibach klientów jednostek należących do grupy przedsiębiorstw wymienionych w dokumencie dodatkowym, o którym mowa w art. 11 ust. 4, jeśli tylko utrzymany zostaje stosunek zatrudnienia z przedsiębiorstwem mającym siedzibę w państwie trzecim.

Artykuł 14
Prawa

Niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy, pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa mają prawo do:

1. warunków zatrudnienia stosowanych w odniesieniu do pracowników delegowanych znajdujących się w podobnej sytuacji, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub administracyjnymi, lub też układami zbiorowymi pracy powszechnie stosowanymi w państwie członkowskim, do którego zostali przyjęci na mocy niniejszej dyrektywy.

W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, oprzeć się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane w odniesieniu do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców lub organizacje pracy na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju.

2. traktowania na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do:
 - a) wolności stowarzyszania się i zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub pracodawców lub wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;
 - b) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;
 - c) nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, korzystania z krajowych przepisów ustawowych dotyczących działów zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 883/04. w przypadku mobilności między państwami członkowskimi i nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003¹⁵ stosuje się odpowiednio;
 - d) nie naruszając przepisów rozporządzenia (WE) nr 859/2003 oraz postanowień obowiązujących umów dwustronnych, wypłaty ustawowych świadczeń emerytalnych w oparciu o poprzednie zatrudnienie pracownika, przy przeniesieniu się do państwa trzeciego;
 - e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem publicznych lokali mieszkalnych i usług poradnictwa zapewnianych przez służby zatrudnienia.

¹⁵ Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 1.

Prawo do równego traktowania ustanowione w ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do cofnięcia zezwolenia lub odmowy jego odnowienia zgodnie z art. 7;

Artykuł 15 *Członkowie rodziny*

1. Dyrektywa Rady 2003/86/WE stosuje się z uwzględnieniem odstępstw ustanowionych w niniejszym artykule.
2. Na zasadzie odstępstwa od art. 3 ust. 1 i art. 8 dyrektywy 2003/86/WE połączenie rodziny w pierwszym państwie członkowskim nie jest uzależnione od spełnienia przez posiadacza zezwolenia wydanego na podstawie niniejszej dyrektywy wymogu dotyczącego uzasadnionych perspektyw uzyskania prawa stałego pobytu oraz wymogu minimalnego okresu pobytu.
3. Na zasadzie odstępstwa od art. 4 ust. 1 akapit ostatni oraz art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/86/WE środki dotyczące integracji, o których mowa w tych przepisach, mogą być stosowane przez pierwsze państwo członkowskie dopiero po umożliwieniu zainteresowanym osobom połączenia rodziny.
4. Na zasadzie odstępstwa od art. 5 ust. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2003/86/WE, jeżeli spełnione są warunki łączenia rodzin, zezwolenia na pobyt dla członków rodziny przyznawane są przez pierwsze państwo członkowskie najpóźniej w terminie dwóch miesięcy od daty złożenia wniosku.
5. Na zasadzie odstępstwa od art. 13 ust. 2 i 3 dyrektywy 2003/86/WE zezwolenia na pobyt członków rodziny w pierwszym państwie członkowskim są ważne przez taki sam okres jak zezwolenie na pobyt wydane pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa, w zakresie, w jakim pozwala na to okres ważności ich dokumentów podróży.

ROZDZIAŁ V **MOBILNOŚĆ MIĘDZY PAŃSTWAMI CZŁONKOWSKIMI**

Artykuł 16 *Mobilność między państwami członkowskimi*

1. Obywatelom państwa trzeciego, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa w pierwszym państwie członkowskim, którzy spełniają kryteria przyjęcia określone w art. 5 i którzy wnioskuje w innym państwie członkowskim o zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa zezwala się na wykonywanie pracy w każdej innej jednostce posiadającej siedzibę w tym państwie członkowskim i należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw oraz siedzibach klientów tej jednostki, jeśli warunki określone w art. 13 ust. 4 są spełnione, w oparciu o zezwolenie na pobyt wydane przez pierwsze państwo członkowskie i dokument dodatkowy, o którym mowa w art. 11 ust. 4, pod warunkiem, że:

- a) okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego lub innych państw członkowskich nie przekracza dwunastu miesięcy.
 - b) wnioskodawca przedstawił odpowiednim organom innego państwa członkowskiego przed przeniesieniem do tego państwa dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3, dotyczące przeniesienia do tego państwa i dostarczył organom pierwszego państwa członkowskiego dokument poświadczający, że takie dokumenty przedstawił.
2. Jeżeli okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego przekracza dwanaście miesięcy, inne państwo członkowskie może wymagać nowego wniosku o zezwolenie na pobyt jako pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa w tym państwie członkowskim.

Jeżeli odpowiednie przepisy wymagają wizy lub dokumentu pobytowego w celu korzystania z mobilności, takie wizy lub dokumenty pobytowe przyznaje się szybko i w terminie, który nie utrudnia wykonywania przydzielonego zadania, a jednocześnie zapewnia właściwemu organowi wystarczającą ilość czasu na rozpatrzenie wniosków.

Państwa członkowskie nie mogą wymagać od pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa opuszczenia ich terytorium w celu złożenia wniosku o wydanie wizy lub dokumentu pobytowego.

3. Maksymalny okres trwania przeniesienia do Unii Europejskiej nie przekracza trzech lat w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz jednego roku w przypadku absolwentów odbywających staż.

ROZDZIAŁ VI

Przepisy końcowe

Artykuł 17

Dane statystyczne

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji dane statystyczne dotyczące liczby zezwoleń na pobyt w celu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wydanych po raz pierwszy lub odnowionych oraz – w miarę możliwości – liczby zezwoleń na pobyt cofniętych do celów przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, osobom będącym obywatelami państw trzecich – uwzględniające podział na obywatelstwo, na wiek i płeć, na stanowisko pracownika przenoszonego (pracownik kadry kierowniczej, specjalista i absolwent odbywający staż), na długość okresu ważności zezwolenia oraz na sektor gospodarki.
2. Dane statystyczne, o których mowa w ust. 1, przekazywane są zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 862/2007¹⁶.

¹⁶ Dz.U. L 199 z 31.7.2007, s. 23.

3. Dane statystyczne, o których mowa w ust. 1, dotyczą okresów odniesienia o długości jednego roku kalendarzowego i są dostarczane do Komisji w ciągu sześciu miesięcy od końca roku odniesienia. Pierwszym rokiem odniesienia jest rok [.....].

Artykuł 18 *Sprawozdania*

Najpóźniej do dnia [trzy lata od daty transpozycji niniejszej dyrektywy], a następnie co trzy lata Komisja składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze stosowania niniejszej dyrektywy w państwach członkowskich, w którym proponuje wszelkie niezbędne zmiany.

Artykuł 19 *Punkty kontaktowe*

1. Państwa członkowskie wyznaczają punkty kontaktowe odpowiedzialne za odbiór i przekazywanie informacji koniecznych do wdrożenia art. 16.
2. Państwa członkowskie zapewniają właściwą współpracę przy wymianie informacji i dokumentacji, o której mowa w ust. 1.

Artykuł 20 *Transpozycja*

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia [dwa lata od wejścia w życie]. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 21 *Wejście w życie*

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie [...] dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 22
Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich, zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący