

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2014/36/UE****z dnia 26 lutego 2014 r.****w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia  
w charakterze pracownika sezonowego**

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-  
Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W celu stopniowego ustanawiania przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przewiduje przyjęcie środków w dziedzinie azylu, migracji i ochrony praw obywateli państw trzecich.
- (2) TFUE stanowi, że Unia jest zobowiązana rozwijać wspólną politykę migracyjną 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 mają przyjmować środki dotyczące warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich i określające prawa tych osób.
- (3) W programie haskim, przyjętym przez Radę Europejską w dniu 4 listopada 2004 r., stwierdzono, że legalna migracja będzie odgrywać ważną rolę w dalszym rozwoju gospodarczym, oraz zwrócono się do Komisji o przedstawienie planu polityki w dziedzinie legalnej migracji, w tym procedur przyjmowania, umożliwiające szybkie reagowanie na zmieniający się popyt na pracę migrantów na rynku pracy.
- (4) Rada Europejska w dniach 14–15 grudnia 2006 r. uzgodniła podjęcie w 2007 r. szeregu działań. Działania

te obejmują m.in. opracowanie sprawnie zarządzanych polityk w dziedzinie legalnej imigracji – w pełni respektujących kompetencje krajowe – aby pomóc państwom członkowskim w zaspokajaniu obecnego i przyszłego zapotrzebowania na pracowników. Rada Europejska wezwała również do zastanowienia się nad środkami ułatwiającymi migrację czasową.

- (5) Europejski pakt o imigracji i azylu, przyjęty przez Radę Europejską w dniu 16 października 2008 r., wyraża zobowiązanie Unii i jej państw członkowskich do prowadzenia sprawiedliwej, skutecznej i spójnej polityki w celu podejmowania wyzwań i wykorzystywania szans w zakresie migracji. Pakt stanowi podstawę wspólnej polityki migracyjnej, prowadzonej w duchu solidarności państw członkowskich i współpracy z państwami trzecimi oraz opartej na odpowiednim zarządzaniu przepływami migracyjnymi, co leży nie tylko w interesie państw przyjmujących, lecz również państw pochodzenia i samych migrantów.
- (6) W programie sztokholmskim, przyjętym przez Radę Europejską w dniu 11 grudnia 2009 r., uznano, że imigracja zarobkowa może przyczynić się do większej konkurencyjności i aktywności gospodarczej oraz że w kontekście ważnych wyzwań demograficznych, które wystąpią w Unii w przyszłości wraz ze zwiększonym popytem na siłę roboczą, elastyczne polityki migracyjne w istotny sposób będą przyczyniały się do rozwoju gospodarczego i wyników gospodarczych Unii w perspektywie długoterminowej. W programie tym podkreślono również znaczenie zapewnienia sprawiedliwego traktowania obywateli państw trzecich przebywających legalnie na terytorium państw członkowskich oraz optymalizacji powiązania między migracją a rozwojem. W programie zachęca się Komisję i Radę do dalszego wdrażania planu polityki w dziedzinie legalnej migracji określonego w komunikacie Komisji z dnia 21 grudnia 2005 r.
- (7) Niniejsza dyrektywa powinna przyczynić się do skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi w szczególnej kategorii, jaką stanowi czasowa migracja sezonowa, oraz do zapewnienia pracownikom sezonowym godziwych warunków pracy i życia, poprzez określenie sprawiedliwych i przejrzystych zasad przyjmowania i pobytu oraz określenie praw pracowników sezonowych, przy jednoczesnym zapewnieniu zachęt i zabezpieczeń mających zapobiec przekraczaniu dozwolonych okresów pobytu lub zmienianiu się pobyków czasowych w pobyty stałe. Ponadto przepisy określone w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE <sup>(4)</sup> przyczynią się do zapobiegania przekształcaniu się takich pobyków czasowych w pobyty, na które nie wydano zezwolenia.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 218 z 23.7.2011, s. 97.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 166 z 7.6.2011, s. 59.

<sup>(3)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 5 lutego 2014 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 17 lutego 2014 r.

<sup>(4)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24).

- (8) Państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie niniejszej dyrektywy bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną zgodnie – w szczególności – z dyrektywą Rady 2000/43/WE<sup>(1)</sup> oraz dyrektywą Rady 2000/78/WE<sup>(2)</sup>.
- (9) Niniejsza dyrektywa powinna być stosowana bez uszczerbku dla zasady preferencji dla obywateli Unii w odniesieniu do dostępu do rynku pracy w państwach członkowskich, wyrażonej w odpowiednich postanowieniach odpowiednich aktów przystąpienia.
- (10) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla zapisanego w TFUE prawa państw członkowskich do określenia wielkości napływu obywateli państw trzecich przybywających na ich terytorium z państw trzecich w celu podjęcia pracy sezonowej.
- (11) Niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na warunki świadczenia usług w ramach art. 56 TFUE. Niniejsza dyrektywa nie powinna w szczególności wpływać na warunki zatrudnienia, które, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(3)</sup>, mają zastosowanie wobec pracowników delegowanych przez przedsiębiorstwo posiadające siedzibę w państwie członkowskim do świadczenia usługi na terytorium innego państwa członkowskiego.
- (12) Niniejsza dyrektywa powinna objąć swoim zakresem bezpośrednie stosunki pracy między pracownikami sezonowymi a pracodawcami. Jednak jeżeli prawo krajowe państwa członkowskiego umożliwia przyjmowanie obywateli państw trzecich jako pracowników sezonowych poprzez agencje pośrednictwa pracy lub agencje pracy tymczasowej mające siedzibę na jego terytorium i mające bezpośrednią umowę z pracownikiem tymczasowym, takie agencje nie powinny być wyłączone z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy.
- (13) Przy transponowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny, w stosownym przypadku po konsultacji z partnerami społecznymi, sporządzić wykaz tych sektorów zatrudnienia, w których występują prace uzależnione od rytmu sezonowego. Prace uzależnione od rytmu sezonowego zazwyczaj występują w sektorach takich jak rolnictwo i ogrodnictwo, szczególnie w okresie siewu lub zbiorów, lub sektor turystyczny, szczególnie w okresie urlopowym.
- (14) Jeżeli tak postanowiono w prawie krajowym oraz zgodnie z zasadą niedyskryminacji określoną w art. 10 TFUE, państwa członkowskie przy wykonywaniu przepisów niniejszej dyrektywy o charakterze opcjonalnym są upoważnione do korzystniejszego traktowania obywateli określonych państw trzecich w porównaniu z obywatelami innych państw trzecich.
- (15) Złożenie wniosku o przyjęcie w charakterze pracownika sezonowego powinno być możliwe jedynie wtedy, gdy obywatel państwa trzeciego przebywa poza terytorium państw członkowskich.
- (16) Możliwa powinna być odmowa przyjęcia danej osoby do celów niniejszej dyrektywy z uzasadnionych powodów. W szczególności możliwa powinna być odmowa przyjęcia danego obywatela państwa trzeciego, jeżeli na podstawie oceny faktów państwo członkowskie uzna, że taki obywatel stanowi potencjalne zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego.
- (17) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE<sup>(4)</sup>.
- (18) Niniejsza dyrektywa nie powinna negatywnie wpływać na prawa przyznane obywatelom państw trzecich, którzy już legalnie przebywają w państwie członkowskim w celu wykonywania pracy.
- (19) W przypadku państw członkowskich stosujących w pełni dorobek Schengen zastosowanie w całej rozciągłości mają: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009<sup>(5)</sup> (kodeks wizowy), rozporządzenie (WE) nr 562/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(6)</sup> (kodeks graniczny Schengen) oraz rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001<sup>(7)</sup>. W związku z tym w przypadku pobytów nieprzekraczających 90 dni warunki przyjmowania pracowników sezonowych na terytorium państw członkowskich stosujących w pełni dorobek Schengen są regulowane wymienionymi instrumentami, a niniejsza dyrektywa powinna wyłącznie regulować kryteria i wymogi dostępu do zatrudnienia. W przypadku państw członkowskich nie stosujących w pełni dorobku Schengen, z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa i Irlandii, zastosowanie ma wyłącznie kodeks graniczny Schengen. Przepisy dorobku Schengen, o których mowa w niniejszej dyrektywie, należą do tej części dorobku Schengen, w której Irlandia i Zjednoczone Królestwo nie uczestniczą, a zatem nie mają one do nich zastosowania.
- <sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).
- <sup>(2)</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).
- <sup>(3)</sup> Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).
- <sup>(4)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (Dz.U. L 348 z 24.12.2008, s. 98).
- <sup>(5)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009 z dnia 13 lipca 2009 r. ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy (kodeks wizowy) (Dz.U. L 243 z 15.9.2009, s. 1).
- <sup>(6)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 562/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. ustanawiające wspólnotowy kodeks zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen) (Dz.U. L 105 z 13.4.2006, s. 1).
- <sup>(7)</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001 z dnia 15 marca 2001 r. wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu (Dz.U. L 81 z 21.3.2001, s. 1).

- (20) Niniejsza dyrektywa powinna określać kryteria i wymogi dotyczące przyjmowania oraz przesłanki odmowy i cofnięcia lub nieprzedłużenia/nieodnowienia w przypadku pobytów nieprzekraczających 90 dni w odniesieniu do zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Jeżeli w celu wykonywania pracy sezonowej wydaje się wizy krótkoterminowe, zastosowanie mają odpowiednio stosowne przepisy dorobku Schengen dotyczące warunków wjazdu i pobytu na terytorium państw członkowskich oraz podstawy odmowy, przedłużenia, unieważnienia lub cofnięcia takich wiz. W szczególności osobie ubiegającej się o wizę powinny być, zgodnie z art. 32 ust. 2 i art. 34 ust. 6 kodeksu wizowego, przedstawiane na standardowym formularzu, określonym w załączniku VI do kodeksu wizowego, wszelkie decyzje w sprawie odmowy, unieważnienia lub cofnięcia wizy wraz z uzasadnieniem.
- (21) W przypadku pracowników sezonowych przyjmowanych na pobyty dłuższe niż 90 dni niniejsza dyrektywa powinna określać zarówno warunki przyjmowania i pobytu na terytorium państw członkowskich, jak i kryteria i wymogi dostępu do zatrudnienia w państwach członkowskich.
- (22) Niniejsza dyrektywa powinna przewidywać elastyczny system wjazdu oparty na zapotrzebowaniu i obiektywnych kryteriach, takich jak ważna umowa o pracę lub wiążąca oferta pracy określająca zasadnicze aspekty umowy lub stosunku pracy.
- (23) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość stosowania testu wykazującego, że dane stanowisko nie może zostać obsadzone w oparciu o zasoby krajowego rynku pracy.
- (24) Państwa członkowskie powinny móc odmownie rozpatrzyć wniosek o przyjęcie, zwłaszcza gdy obywatel państwa trzeciego nie spełnił obowiązku wynikającego z poprzedniej decyzji w sprawie przyjęcia w charakterze pracownika sezonowego, który to obowiązek polegał na opuszczeniu terytorium państwa członkowskiego po wygaśnięciu zezwolenia w celu pracy sezonowej.
- (25) Państwa członkowskie powinny móc wymagać od pracodawcy, by współpracował z właściwymi organami i przedstawiał wszelkie stosowne informacje niezbędne do zapobiegania ewentualnym przypadkom nadużycia lub nieprawidłowego stosowania procedury określonej w niniejszej dyrektywie.
- (26) Wprowadzenie procedury pojedynczego wniosku, prowadzącej do wydania jednego łącznego zezwolenia dotyczącego zarówno pobytu, jak i pracy, powinno przyczynić się do uproszczenia przepisów obowiązujących obecnie w państwach członkowskich. Nie powinno to wpłynąć na prawo państw członkowskich do wyznaczania właściwych organów i określania, w jaki sposób powinny one uczestniczyć w tej procedurze, zgodnie z krajową specyfiką organizacji i praktyki administracyjnej.
- (27) Wyznaczenie właściwych organów na podstawie niniejszej dyrektywy powinno pozostawać bez uszczerbku dla roli i obowiązków, jakie w zakresie rozpatrywania wniosku i podejmowania decyzji w jego sprawie mają inne organy i, w odpowiednich przypadkach, partnerzy społeczni, zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką.
- (28) Niniejsza dyrektywa powinna umożliwiać państwom członkowskim pewną elastyczność w odniesieniu do zezwoleń, które mają być wydawane do celów przyjmowania (wjazdu, pobytu i pracy) pracowników sezonowych. Wydawanie wiz długoterminowych zgodnie z art. 12 ust. 2 lit. a) powinno pozostawać bez uszczerbku dla możliwości wydawania przez państwo członkowskie uprzednich zezwoleń w celu świadczenia pracy w tym państwie członkowskim. Niemniej jednak w celu zapewnienia, by warunki zatrudnienia przewidziane w niniejszej dyrektywie były sprawdzane i przestrzegane, w tych zezwoleniach należy zaznaczać, że zostały one wydane w celu pracy sezonowej. W przypadku gdy wydawane są wyłącznie wizy krótkoterminowe, państwa członkowskie powinny wykorzystywać do tego celu rubrykę „uwagi” w naklejkę wizowej.
- (29) Na potrzeby wszelkich pobytów nieprzekraczających 90 dni państwa członkowskie powinny zdecydować albo o wydawaniu wiz krótkoterminowych, albo wiz krótkoterminowych wraz z zezwoleniem na pracę, w przypadku gdy obywatel państwa trzeciego jest zobowiązany posiadać wizę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 539/2001. Jeżeli obywatel państwa trzeciego nie podlega obowiązkowi wizowemu oraz jeżeli państwo członkowskie nie stosuje art. 4 ust. 3 tego rozporządzenia, państwo członkowskie powinno wydać takiej osobie zezwolenie na pracę w celu umożliwienia pracy sezonowej. Na potrzeby wszelkich pobytów przekraczających 90 dni państwa członkowskie powinny wydawać jedno z następujących zezwoleń: wizę długoterminową, zezwolenie dla pracownika sezonowego albo zezwolenie dla pracownika sezonowego wraz z wizą długoterminową, jeżeli na mocy prawa krajowego do wjazdu na dane terytorium wymagana jest wiza długoterminowa. Przepisy niniejszej dyrektywy nie powinny stać na przeszkodzie, by państwa członkowskie wydawały zezwolenia na pracę bezpośrednio pracodawcom.
- (30) Jeżeli wiza jest wymagana jedynie w celu wjazdu na terytorium państwa członkowskiego, a obywatel państwa trzeciego spełnia warunki niezbędne do wydania mu zezwolenia dla pracownika sezonowego, dane państwo członkowskie powinno przyznać temu obywatelowi państwa trzeciego wszelkie ułatwienia w celu umożliwienia mu uzyskania wymaganej wizy i powinno zadbać o to, by właściwe organy skutecznie w tym celu współdziałały.

- (31) Państwa członkowskie powinny ustalić maksymalny czas pobytu, który powinien być ograniczony do okresu wynoszącego od pięciu do dziewięciu miesięcy, co w połączeniu z definicją pracy sezonowej powinno zapewnić autentycznie sezonowy charakter tej pracy. Należy wprowadzić przepis, który pozwala, w ramach tego maksymalnego czasu pobytu, na przedłużenie umowy lub zmianę pracodawcy, pod warunkiem że nadal spełnione będą kryteria przyjęcia. Ma to służyć ograniczeniu ryzyka nadużyć, na jakie mogą być narażeni pracownicy sezonowi, jeśli będą związani z jednym pracodawcą, a jednocześnie umożliwić elastyczne reagowanie na rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawców na siłę roboczą. Możliwość zatrudnienia się przez pracownika sezonowego u innego pracodawcy w ramach warunków określonych w niniejszej dyrektywie nie powinna pociągać za sobą możliwości szukania przez pracownika sezonowego zatrudnienia na terytorium państw członkowskich, w czasie gdy jest bezrobotny.
- (32) Podejmując decyzję o przedłużeniu lub odnowieniu zezwolenia w celu pracy sezonowej, państwa członkowskie powinny móc brać pod uwagę sytuację na rynku pracy.
- (33) W przypadku gdy pracownik sezonowy został przyjęty na pobyt nieprzekraczający 90 dni i gdy państwo członkowskie podejmuje decyzję o przedłużeniu mu pobytu ponad te 90 dni, wiza krótkoterminowa powinna zostać zastąpiona albo wizą długoterminową, albo zezwoleniem dla pracownika sezonowego.
- (34) Biorąc pod uwagę pewne aspekty migracji cyrkulacyjnej oraz szanse pracowników sezonowych będących obywatelami państw trzecich na zatrudnienie na więcej niż jeden sezon, a także interesy pracodawców unijnych polegające na tym, by mogli polegać na stabilniejszej i już wyszkolonej sile roboczej, obywatelom państw trzecich działającym w dobrej wierze należy zapewnić możliwość korzystania z uproszczonych procedur przyjmowania, jeżeli osoby te zostały przyjęte jako pracownicy sezonowi w państwie członkowskim co najmniej raz w okresie poprzednich pięciu lat i zawsze spełniały wszystkie kryteria i przestrzegały wszystkich warunków wjazdu i pobytu w danym państwie członkowskim przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Procedury takie nie powinny mieć wpływu na wymóg, by zatrudnienie miało charakter sezonowy, ani stanowić obejścia tego wymogu.
- (35) Państwa członkowskie powinny podjąć wszelkie starania, by zapewnić udostępnianie wnioskodawcom informacji o warunkach wjazdu i pobytu, w tym o prawach i obowiązkach oraz gwarancjach proceduralnych określonych w niniejszej dyrektywie, a także wszelkich dokumentach niezbędnych do złożenia wniosku z myślą o pobycie i pracy na terytorium państwa członkowskiego w charakterze pracownika sezonowego.
- (36) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary wobec pracodawców w przypadku nieprzestrzegania przez nich obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Karami takimi mogą być środki przewidziane w art. 7 dyrektywy 2009/52/WE; kary powinny obejmować, w stosownych przypadkach, obowiązek wypłacenia przez pracodawcę odszkodowania pracownikom sezonowym. Należy wdrożyć mechanizmy niezbędne do tego, by pracownicy sezonowi mogli otrzymać odszkodowanie, do którego mają prawo, nawet wtedy, gdy nie przebywają już na terytorium danego państwa członkowskiego.
- (37) Należy ustanowić zbiór zasad regulujących procedurę rozpatrywania wniosku o przyjęcie w charakterze pracownika sezonowego. Procedura ta powinna być skuteczna i wykonalna, powinna uwzględniać zwykłe obciążenie pracą administracji państw członkowskich, a także powinna być przejrzysta i sprawiedliwa, tak aby zapewnić osobom zainteresowanym odpowiednią pewność prawa.
- (38) W przypadku wiz krótkoterminowych gwarancje proceduralne są regulowane odpowiednimi przepisami dorobku Schengen.
- (39) Właściwe organy państw członkowskich powinny podjąć decyzję w sprawie wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej jak najszybciej po jego złożeniu. W odniesieniu do wniosków o przedłużenie lub odnowienie, jeżeli zostały złożone w okresie ważności zezwolenia, państwa członkowskie powinny podjąć wszelkie racjonalne działania mające na celu zadbanie o to, by pracownik sezonowy nie był zmuszony do przerwania swojego stosunku pracy z tym samym pracodawcą z powodu trwających postępowań administracyjnych lub by nie uniemożliwiło mu to zmiany pracodawcy. Wnioskodawcy powinni złożyć wniosek o przedłużenie lub odnowienie jak najszybciej. W każdym wypadku pracownik sezonowy powinien mieć możliwość pozostania na terytorium danego państwa członkowskiego i w stosownym przypadku dalszego świadczenia pracy do czasu podjęcia przez właściwe organy ostatecznej decyzji w sprawie wniosku o przedłużenie lub odnowienie zezwolenia.
- (40) Z uwagi na charakter pracy sezonowej należy zachęcać państwa członkowskie do niepobierania opłat za rozpatrzenie wniosku. W przypadku gdy państwo członkowskie mimo wszystko postanawia pobierać opłatę, taka opłata nie powinna być nieproporcjonalna ani wygórowana.
- (41) Wszyscy pracownicy sezonowi powinni móc korzystać z zakwaterowania zapewniającego odpowiedni standard życia. Właściwy organ powinien być informowany o zmianie tego zakwaterowania. Jeżeli zakwaterowanie jest organizowane przez pracodawcę lub za jego pośrednictwem, czynsz nie powinien być zbyt wygórowany w stosunku do wynagrodzenia netto pracownika sezonowego i do jakości zakwaterowania, a czynsz płacony przez pracownika sezonowego nie powinien być automatycznie potrącany z przysługującego mu wynagrodzenia; pracodawca powinien zapewnić pracownikowi sezonowemu umowę najmu lub równoważny dokument, w którym podano warunki najmu danego zakwaterowania, a ponadto pracodawca powinien zadbać o to, by zakwaterowanie spełniało ogólne normy zdrowotne i normy bezpieczeństwa obowiązujące w danym państwie członkowskim.

(42) Obywatele państw trzecich będący w posiadaniu ważnego dokumentu podróży i zezwolenia w celu pracy sezonowej, wydanego na mocy niniejszej dyrektywy przez państwo członkowskie stosujące w pełni dorobek Schengen, mają prawo wjazdu na terytorium państw członkowskich stosujących w pełni dorobek Schengen i swobodnego przemieszczania się po ich terytorium przez okres wynoszący do 90 dni w okresie 180 dni zgodnie z kodeksem granicznym Schengen i art. 21 Konwencji wykonawczej do układu z Schengen z dnia 14 czerwca 1985 r. między rządami państw Unii Gospodarczej Beneluksu, Republiki Federalnej Niemiec oraz Republiki Francuskiej w sprawie stopniowego znoszenia kontroli na wspólnych granicach<sup>(1)</sup> (zwana dalej „Konwencją wykonawczą do układu z Schengen”).

(43) Z uwagi na szczególnie delikatną sytuację pracowników sezonowych będących obywatelami państw trzecich oraz na czasowy charakter ich zadania istnieje potrzeba zapewnienia skutecznej ochrony ich praw, również w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, regularnego kontrolowania przestrzegania przepisów i pełnego gwarantowania poszanowania zasady traktowania ich na równi z pracownikami, którzy są obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego, poprzez przestrzeganie zasady takiej samej płacy za taką samą pracę w tym samym miejscu pracy, poprzez stosowanie układów zbiorowych i innych porozumień dotyczących warunków pracy zawartych na wszelkich szczeblach lub przewidzianych na mocy obowiązującego prawa, zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką, na takich samych warunkach, jakie mają zastosowanie wobec obywateli przyjmującego państwa członkowskiego.

(44) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie bez uszczerbku dla praw i zasad określonych w Europejskiej karcie społecznej z dnia 18 października 1961 r. oraz, w stosownych przypadkach, Europejskiej konwencji o statusie prawnym pracowników migrujących z dnia 24 listopada 1977 r.

(45) Do pracowników sezonowych będących obywatelami państw trzecich powinny mieć zastosowanie – obok przepisów ustawowych, administracyjnych i wykonawczych mających zastosowanie do pracowników będących obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego – na takich samych warunkach jak wobec obywateli przyjmującego państwa członkowskiego orzeczenia arbitrażowe oraz umowy i układy zbiorowe zawarte na wszelkich szczeblach, zgodnie z krajowym prawem oraz krajową praktyką danego przyjmującego państwa członkowskiego.

(46) Pracownikom sezonowym będącym obywatelami państw trzecich należy zapewnić równe traktowanie w odniesieniu do tych działań zabezpieczenia społecznego,

które są wymienione w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(2)</sup>. Niniejsza dyrektywa nie harmonizuje przepisów państw członkowskich o zabezpieczeniu społecznym ani nie obejmuje pomocy społecznej. Ogranicza się ona do stosowania zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego do osób objętych zakresem jej stosowania. Niniejsza dyrektywa nie powinna przyznawać obywatelom państw trzecich, którzy mają interesy transgraniczne związane z różnymi państwami członkowskimi, szerszych praw w dziedzinie zabezpieczenia społecznego niż prawa już przewidziane w obowiązującym prawodawstwie Unii.

Z uwagi na czasowy charakter pobytu pracowników sezonowych i bez uszczerbku dla rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010<sup>(3)</sup> państwa członkowskie powinny mieć możliwość wyłączenia równego traktowania pracowników sezonowych i swoich własnych obywateli w odniesieniu do świadczeń rodzinnych i świadczeń dla bezrobotnych oraz powinny mieć możliwość ograniczenia równego traktowania w odniesieniu do kształcenia i szkolenia zawodowego, a także ulg podatkowych.

Niniejsza dyrektywa nie przewiduje łączenia rodzin. Ponadto niniejsza dyrektywa nie przyznaje praw odnoszących się do sytuacji leżących poza zakresem zastosowania prawa Unii jako takiego, na przykład do sytuacji, gdy członkowie rodziny mieszkają w państwie trzecim. Nie powinno to jednak wpływać na prawa osób pozostających przy życiu po pracowniku sezonowym, które swoje prawa wywodzą od tego pracownika sezonowego, do otrzymania renty rodzinnej, w czasie gdy przebywają w państwie trzecim. Powinno pozostawać to bez uszczerbku dla niedyskryminującego stosowania przez państwa członkowskie prawa krajowego przewidującego zasady *de minimis* dotyczące składek emerytalnych. Należy wdrożyć mechanizmy służące zapewnieniu skutecznego objęcia pracownika sezonowego zabezpieczeniem społecznym podczas pobytu oraz, w stosownych przypadkach, eksportowania jego praw nabytych.

(47) Prawo Unii nie ogranicza uprawnień państw członkowskich do organizowania swoich systemów zabezpieczenia społecznego. W związku z brakiem harmonizacji na szczeblu Unii to państwo członkowskie określa warunki przyznawania świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, a także wysokość takich świadczeń i okres, na jaki są przyznawane. Korzystając z tych uprawnień, państwa członkowskie powinny jednak przestrzegać prawa Unii.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 239 z 22.9.2000, s. 19.

<sup>(2)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

<sup>(3)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz.U. L 344 z 29.12.2010, s. 1).

- (48) Wszelkie ograniczenia prawa do równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego na mocy niniejszej dyrektywy powinny pozostawać bez uszczerbku dla praw przyznanych w ramach stosowania rozporządzenia (UE) nr 1231/2010.
- (49) W celu zagwarantowania właściwego egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy, a w szczególności przepisów dotyczących praw, warunków pracy i zakwaterowania, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby istniały odpowiednie mechanizmy monitorowania pracodawców oraz aby w odpowiednich przypadkach przeprowadzono na ich odpowiednich terytoriach skuteczne i odpowiednie kontrole. Wyboru pracodawców poddawanych kontroli powinno się dokonywać przede wszystkim w oparciu o ocenę ryzyka przeprowadzaną przez właściwe organy w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu takich czynników, jak sektor działalności danego przedsiębiorstwa oraz ewentualne uprzednie naruszenia.
- (50) W celu ułatwienia egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny wdrożyć skuteczne mechanizmy, dzięki którym pracownicy sezonowi będą mogli odwoływać się na drodze sądowej i wносить skargi bezpośrednio lub za pośrednictwem właściwych osób trzecich, takich jak związki zawodowe lub inne organizacje. Jest to uznawane za konieczne po to, by uwzględnić sytuację, gdy pracownicy sezonowi nie wiedzą o istnieniu mechanizmów egzekwowania przepisów lub niechętnie z nich korzystają w swoim własnym imieniu z obawy przed możliwymi konsekwencjami. Pracownicy sezonowi powinni również mieć dostęp do odpowiedniej ochrony sądowej zapobiegającej wiktymizacji w związku ze złożoną skargą.
- (51) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie wprowadzenie specjalnej procedury przyjmowania, przyjęcie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu wykonywania pracy sezonowej oraz określenie ich praw jako pracowników sezonowych, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), uwzględniając politykę migracyjną i politykę zatrudnienia na szczeblu europejskim i krajowym. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (52) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 7, art. 15 ust. 3, art. 17, 27, 28, 31 i art. 33 ust. 2, zgodnie z art. 6 TUE.
- (53) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą

dokumentów wyjaśniających<sup>(1)</sup> państwa członkowskie zobowiązały się dołączając do powiadomienia o środkach transpozycji – w uzasadnionych przypadkach – jeden lub większą liczbę dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów służących transpozycji. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione.

- (54) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do TUE i do TFUE, oraz bez uszczerbku dla art. 4 tego protokołu te państwa członkowskie nie uczestniczą w przyjęciu niniejszej dyrektywy, nie są nią związane ani jej nie stosują.
- (55) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 22 w sprawie stanowiska Danii, załączonego do TUE i do TFUE, Dania nie uczestniczy w przyjęciu niniejszej dyrektywy, nie jest nią związana ani jej nie stosuje,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY OGÓLNE

#### Artykuł 1

#### Przedmiot

1. Niniejsza dyrektywa określa warunki wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych oraz określa prawa pracowników sezonowych.

2. W przypadku pobytów nieprzekraczających 90 dni niniejsza dyrektywa ma zastosowanie bez uszczerbku dla dorobku Schengen, a w szczególności kodeksu wizowego, kodeksu granicznego Schengen oraz rozporządzenia (WE) nr 539/2001.

#### Artykuł 2

#### Zakres zastosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy przebywają poza terytorium państw członkowskich i ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie w celu zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych.

Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy w chwili składania wniosku przebywają na terytorium państwa członkowskiego, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 15.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

2. Przy transponowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie sporządzają, w stosownym przypadku po konsultacji z partnerami społecznymi, wykaz tych sektorów zatrudnienia, w których występują prace uzależnione od rytmu sezonowego. Państwa członkowskie mogą zmienić ten wykaz, w stosownych przypadkach po konsultacji z partnerami społecznymi. Państwa członkowskie informują Komisję o takich zmianach.

3. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich:

- a) wykonujących prace w imieniu przedsiębiorstw posiadających siedzibę w innym państwie członkowskim w ramach świadczenia usług w rozumieniu art. 56 TFUE, w tym obywateli państw trzecich oddelegowanych przez przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w państwie członkowskim w ramach świadczenia usług zgodnie z dyrektywą 96/71/WE;
- b) będących członkami rodzin obywateli Unii, którzy skorzystali z prawa do swobodnego przemieszczania się w jej granicach zgodnie z dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(1)</sup>;
- c) którym – wraz z członkami rodziny i bez względu na obywatelstwo – na mocy umów zawartych między Unią i państwami członkowskimi a państwami trzecimi lub między Unią a państwami trzecimi przysługuje prawo do swobodnego przemieszczania się równoważne prawu przysługującemu obywatelom Unii.

### Artykuł 3

#### Definicje

Na użytek niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „obywatel państwa trzeciego” oznacza każdą osobę, która nie jest obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE;
- b) „pracownik sezonowy” oznacza obywatela państwa trzeciego, który zachowuje główne miejsce pobytu w państwie trzecim, lecz przebywa legalnie i tymczasowo na terytorium państwa członkowskiego w celu wykonywania prac uzależnionych od rytmu sezonowego na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na czas określony bezpośrednio między tym obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą posiadającym siedzibę w danym państwie członkowskim;
- c) „prace uzależnione od rytmu sezonowego” oznaczają prace, które są związane z konkretnym okresem w roku ze względu na powtarzające się wydarzenie lub typ wydarzeń, podlegające uwarunkowaniom sezonowym, kiedy to zapotrzebowanie na siłę roboczą jest znacznie wyższe niż zapotrzebowanie związane ze zwyczajowymi działaniami;
- d) „zezwolenie dla pracownika sezonowego” oznacza zezwolenie wydawane przy wykorzystaniu wzoru określonego

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77).

w rozporządzeniu Rady (WE) nr 1030/2002 <sup>(2)</sup>, opatrzone adnotacją o pracy sezonowej i upoważniające osobę w nim wymienioną do pobytu i pracy na terytorium państwa członkowskiego przez okres przekraczający 90 dni na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie;

- e) „wiza krótkoterminowa” oznacza zezwolenie wydane przez państwo członkowskie, jak to przewidziano w art. 2 pkt 2 lit. a) kodeksu wizowego, lub wydane zgodnie z prawem krajowym państwa członkowskiego niestosującego w pełni dorobku Schengen;
- f) „wiza długoterminowa” oznacza zezwolenie wydane przez państwo członkowskie, jak to przewidziano w art. 18 Konwencji wykonawczej do układu z Schengen, lub wydane zgodnie z prawem krajowym państwa członkowskiego niestosującego w pełni dorobku Schengen;
- g) „procedura jednego wniosku” oznacza postępowanie prowadzące, na podstawie jednego wniosku o zezwolenie na pobyt i pracę dla obywatela państwa trzeciego na terytorium państwa członkowskiego, do wydania decyzji w sprawie wniosku o zezwolenie dla pracownika sezonowego;
- h) „zezwolenie w celu pracy sezonowej” oznacza jedno z zezwoleń, o których mowa w art. 12, uprawniające osobę w nim wymienioną do pobytu i pracy na terytorium państwa członkowskiego, które wydało takie zezwolenie na podstawie niniejszej dyrektywy;
- i) „zezwolenie na pracę” oznacza wydane przez państwo członkowskie zgodnie z prawem krajowym zezwolenie na pracę na terytorium tego państwa członkowskiego.

### Artykuł 4

#### Korzystniejsze przepisy

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla korzystniejszych przepisów zawartych w:

- a) prawodawstwie Unii, w tym w umowach dwustronnych i wielostronnych zawartych między Unią lub między Unią i jej państwami członkowskimi, z jednej strony, a jednym państwem trzecim lub większą liczbą państw trzecich, z drugiej strony;
- 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 dotyczących obywateli państw trzecich, do których ma ona zastosowanie, w odniesieniu do art. 18, 19, 20, 23 i 25.

<sup>(2)</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiające jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz.U. L 157 z 15.6.2002, s. 1).

## ROZDZIAŁ II

## WARUNKI PRZYJĘCIA

## Artykuł 5

**Kryteria i wymogi odnoszące się do przyjmowania obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych na pobytu nieprzekraczające 90 dni**

1. Wnioski o przyjęcie do państwa członkowskiego na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie na pobyt nieprzekraczający 90 dni są składane wraz z:

a) ważną umową o pracę lub – jeśli tak przewiduje prawo krajowe, przepisy administracyjne lub praktyka – wiążącą ofertą pracy w charakterze pracownika sezonowego w danym państwie członkowskim u pracodawcy posiadającego siedzibę w tym państwie członkowskim, określającymi:

(i) miejsce i rodzaj pracy;

(ii) okres zatrudnienia;

(iii) wysokość wynagrodzenia;

(iv) tygodniowy lub miesięczny wymiar czasu pracy;

(v) wymiar ewentualnego płatnego urlopu;

(vi) w stosownych przypadkach, inne odpowiednie warunki pracy; oraz

(vii) jeśli to możliwe, datę podjęcia zatrudnienia;

b) dowodem posiadania ubezpieczenia zdrowotnego od wszelkich rodzajów ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego – lub, jeżeli tak stanowi prawo krajowe, dowodem złożenia wniosku o takie ubezpieczenie – na okresy, w których takie ubezpieczenie i związane z nim uprawnienia nie przysługują w związku z pracą wykonywaną w tym państwie członkowskim ani nie wynikają z takiej pracy;

c) dowodem, że pracownik sezonowy będzie dysponował odpowiednim zakwaterowaniem lub że zostanie mu zapewnione odpowiednie zakwaterowanie zgodnie z art. 20.

2. Państwa członkowskie wymagają, by warunki, o których mowa w ust. 1 lit. a), były zgodne z mającymi zastosowanie przepisami, układami zbiorowymi lub praktyką.

3. W oparciu o dokumenty przedstawione na mocy ust. 1 państwa członkowskie wymagają, by pracownik sezonowy nie korzystał z ich systemów pomocy społecznej.

4. W przypadku gdy umowa o pracę lub wiążąca oferta pracy stanowi, że obywatel państwa trzeciego będzie wykonywał zawód regulowany w rozumieniu dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(1)</sup>, państwo członkowskie może wymagać, by wnioskodawca przedstawił dokumenty potwierdzające, że obywatel państwa trzeciego spełnia warunki określone w prawie krajowym dotyczące wykonywania tego zawodu regulowanego.

5. Rozpatrując wniosek o zezwolenie, o którym mowa w art. 12 ust. 1, państwa członkowskie niestosujące w pełni dorobku Schengen sprawdzają, czy obywatel państwa trzeciego:

a) nie stanowi zagrożenia pod względem nielegalnej imigracji;

b) zamierza opuścić terytorium państw członkowskich najpóźniej w dniu wygaśnięcia zezwolenia.

## Artykuł 6

**Kryteria i wymogi odnoszące się do przyjmowania obywateli państw trzecich w charakterze pracowników sezonowych na pobytu przekraczające 90 dni**

1. Wnioski o przyjęcie do państwa członkowskiego na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie na pobyt przekraczający 90 dni są składane wraz z:

a) ważną umową o pracę lub – jeśli tak przewiduje prawo krajowe, przepisy administracyjne lub praktyka – wiążącą ofertą pracy w charakterze pracownika sezonowego w danym państwie członkowskim u pracodawcy posiadającego siedzibę w tym państwie członkowskim, określającymi:

(i) miejsce i rodzaj pracy;

(ii) okres zatrudnienia;

(iii) wysokość wynagrodzenia;

(iv) tygodniowy lub miesięczny wymiar czasu pracy;

(v) wymiar ewentualnego płatnego urlopu;

(vi) w stosownych przypadkach, inne odpowiednie warunki pracy; oraz

(vii) jeśli to możliwe, datę podjęcia zatrudnienia;

b) dowodem posiadania ubezpieczenia zdrowotnego od wszelkich rodzajów ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego – lub, jeżeli tak stanowi prawo krajowe, dowodem złożenia wniosku o takie ubezpieczenie – na okresy, w których takie ubezpieczenie i związane z nim uprawnienia nie przysługują w związku z pracą wykonywaną w tym państwie członkowskim ani nie wynikają z takiej pracy;

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22).



c) dowodem, że pracownik sezonowy będzie dysponował odpowiednim zakwaterowaniem lub że zostanie mu zapewnione odpowiednie zakwaterowanie, zgodnie z art. 20.

2. Państwa członkowskie wymagają, by warunki, o których mowa w ust. 1 lit. a), były zgodne z mającymi zastosowanie przepisami, układami zbiorowymi lub praktyką.

3. W oparciu o dokumenty przedstawione na mocy ust. 1 państwa członkowskie wymagają, by pracownik sezonowy dysponował wystarczającymi środkami na utrzymanie w czasie swojego pobytu bez potrzeby korzystania z ich systemów pomocy społecznej.

4. Obywatele państw trzecich, których uważa się za osoby stanowiące zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego, nie mogą być przyjmowani.

5. Rozpatrując wniosek o zezwolenie, o którym mowa w art. 12 ust. 2, państwa członkowskie sprawdzają, czy obywatel państwa trzeciego nie stanowi zagrożenia pod względem nielegalnej imigracji i czy zamierza on opuścić terytorium państw członkowskich najpóźniej w dniu wygaśnięcia zezwolenia.

6. W przypadku gdy umowa o pracę lub wiążąca oferta pracy stanowi, że obywatel państwa trzeciego będzie wykonywał zawód regulowany w rozumieniu dyrektywy 2005/36/WE, państwo członkowskie może wymagać, by wnioskodawca przedstawił dokumenty potwierdzające, że obywatel państwa trzeciego spełnia warunki określone w prawie krajowym dotyczące wykonywania tego zawodu regulowanego.

7. Państwa członkowskie wymagają, by obywatele państw trzecich posiadali dokument podróży, który jest ważny zgodnie z prawem krajowym. Państwa członkowskie wymagają, by okres ważności dokumentu podróży obejmował co najmniej okres ważności zezwolenia w celu pracy sezonowej.

Ponadto państwa członkowskie mogą wymagać, by:

- a) okres ważności dokumentu podróży przekraczał planowany czas pobytu o maksymalnie trzy miesiące;
- b) data wydania dokumentu podróży przypadła w ostatnich dziesięciu latach; oraz
- c) dokument podróży zawierał co najmniej dwie puste strony.

#### Artykuł 7

### Wielkość napływu

Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do określania wielkości napływu obywateli państw trzecich na swoje terytorium do celów pracy sezonowej. Na tej podstawie możliwa jest odmowa przyjęcia wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej albo jego odmowne rozpatrzenie.

#### Artykuł 8

### Przesłanki odmowy

1. Państwa członkowskie odmownie rozpatrują wniosek o zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli:

- a) kryteria lub wymogi określone w art. 5 lub 6 nie są spełnione; lub
- b) dokumenty przedstawione na potrzeby art. 5 lub 6 zostały uzyskane w sposób oszukańczy, zostały podrobione lub przerobione.

2. W stosowanych przypadkach państwa członkowskie odmownie rozpatrują wniosek o zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli:

- a) na pracodawcę zgodnie z prawem krajowym nałożono karę za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie;
- b) przedsiębiorstwo pracodawcy jest likwidowane lub zostało zlikwidowane na mocy krajowych przepisów o niewypłacalności, lub nie jest prowadzona żadna działalność gospodarcza; lub
- c) na pracodawcę nałożono karę na mocy art. 17.

3. Państwa członkowskie mogą sprawdzić, czy dany wakat może zostać obsadzony przez obywateli danego państwa członkowskiego, obywateli innych państw członkowskich Unii lub obywateli państw trzecich legalnie przebywających w tym państwie członkowskim, w którym to przypadku mogą one odmownie rozpatrzyć wniosek. Niniejszy ustęp ma zastosowanie bez uszczerbku dla zasady preferencji dla obywateli Unii wyrażonej w odpowiednich postanowieniach odpowiednich aktów przystąpienia.

4. Państwa członkowskie mogą odmownie rozpatrzyć wniosek o zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli:

- a) pracodawca nie wypełnił swoich obowiązków prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, podatków, praw pracowniczych, warunków pracy lub warunków zatrudnienia przewidzianych w mających zastosowanie przepisach lub układach zbiorowych;
- b) w ciągu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających datę złożenia wniosku pracodawca zlikwidował pełnoetatowe stanowisko w celu stworzenia wakatów, który próbuje obsadzić, korzystając z niniejszej dyrektywy; lub
- c) obywatel państwa trzeciego nie spełnił obowiązków wynikających z wcześniejszej decyzji w sprawie przyjęcia w charakterze pracownika sezonowego.

5. Bez uszczerbku dla ust. 1 przy podejmowaniu decyzji o odmownym rozpatrzeniu wniosku bierze się pod uwagę konkretne okoliczności danej sprawy, w tym interesy pracownika sezonowego, i przestrzega się zasady proporcjonalności.

6. Podstawy odmowy wydania wizy krótkoterminowej są regulowane odpowiednimi przepisami kodeksu wizowego.

#### Artykuł 9

##### Cofnięcie zezwolenia w celu pracy sezonowej

1. Państwa członkowskie cofają zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli:

- a) dokumenty przedstawione dla potrzeb art. 5 lub 6 zostały uzyskane w sposób oszukańczy lub zostały podrobione lub przerobione; lub
- b) osoba w nim wymieniona przebywa w państwie członkowskim w celach innych niż objęte zezwoleniem.

2. Państwa członkowskie w stosownych przypadkach cofają zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli:

- a) na pracodawcę zgodnie z prawem krajowym nałożono karę za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie;
- b) przedsiębiorstwo pracodawcy jest likwidowane lub zostało zlikwidowane na mocy krajowych przepisów o niewypłacalności, lub gdy nie jest prowadzona żadna działalność gospodarcza; lub
- c) na pracodawcę nałożono karę na mocy art. 17.

3. Państwa członkowskie mogą cofnąć zezwolenie w celu pracy sezonowej w następujących sytuacjach:

- a) kryteria lub wymogi określone w art. 5 lub 6 nie zostały spełnione lub przestały być spełniane;
- b) pracodawca nie wypełnił swoich obowiązków prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, podatków, praw pracowniczych, warunków pracy lub warunków zatrudnienia przewidzianych w mających zastosowanie przepisach lub układach zbiorowych;
- c) pracodawca nie wypełnił swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę; lub
- d) w ciągu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku pracodawca zlikwidował pełnoetatowe stanowisko w celu stworzenia wakatów, który próbuje obsadzić, korzystając z niniejszej dyrektywy.

4. Państwa członkowskie mogą cofnąć zezwolenie w celu pracy sezonowej, jeżeli obywatel państwa trzeciego ubiega się

o ochronę międzynarodową na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE<sup>(1)</sup> lub o ochronę zgodnie z prawem krajowym, zobowiązaniami międzynarodowymi lub praktyką danego państwa członkowskiego.

5. Bez uszczerbku dla ust. 1 przy podejmowaniu decyzji o cofnięciu zezwolenia bierze się pod uwagę konkretne okoliczności danej sprawy, w tym interesy pracownika sezonowego, i przestrzega się zasady proporcjonalności.

6. Podstawy unieważnienia lub cofnięcia wizy krótkoterminowej są regulowane odpowiednimi przepisami kodeksu wizowego.

#### Artykuł 10

##### Obowiązek współpracy

Państwa członkowskie mogą wymagać, by pracodawca przedstawił wszelkie stosowne informacje niezbędne do wydania, przedłużenia lub odnowienia zezwolenia w celu pracy sezonowej.

#### ROZDZIAŁ III

##### PROCEDURA I ZEZWOLENIA W CELU PRACY SEZONOWEJ

#### Artykuł 11

##### Dostęp do informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają wnioskodawcom łatwy dostęp do informacji na temat wszelkich dokumentów niezbędnych do złożenia wniosku oraz informacji na temat wjazdu i pobytu, w tym na temat praw i obowiązków pracownika sezonowego oraz gwarancji proceduralnych mu przysługujących.

2. Państwa członkowskie, wydając obywatelom państw trzecich zezwolenia w celu pracy sezonowej, informują ich na piśmie o przysługujących im na mocy niniejszej dyrektywy prawach i obowiązkach, w tym o procedurach wnoszenia skarg.

#### Artykuł 12

##### Zezwolenia w celu pracy sezonowej

1. W przypadku pobytów nieprzekraczających 90 dni państwa członkowskie wydają obywatelowi państwa trzeciego, który spełnia wymogi art. 5 i do którego nie mają zastosowania przesłanki odmowy określone w art. 8, jedno z następujących zezwoleń w celu pracy sezonowej, bez uszczerbku dla przepisów dotyczących wydawania wiz krótkoterminowych określonych w kodeksie wizowym i w rozporządzeniu Rady (WE) nr 1683/95<sup>(2)</sup>:

(1) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako beneficjentów ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony (Dz.U. L 337 z 20.12.2011, s. 9).

(2) Rozporządzenie Rady (WE) nr 1683/95 z dnia 29 maja 1995 r. ustanawiające jednolity formularz wizowy (Dz.U. L 164 z 14.7.1995, s. 1).

- a) wizę krótkoterminową, ze wskazaniem, że wydaje się ją w celu pracy sezonowej;
- b) wizę krótkoterminową i zezwolenie na pracę, ze wskazaniem, że wydaje się je w celu pracy sezonowej; lub
- c) zezwolenie na pracę, ze wskazaniem, że wydaje się je w celu pracy sezonowej, jeżeli obywatel państwa trzeciego jest zwolniony z obowiązku wizowego zgodnie z załącznikiem II do rozporządzenia (WE) nr 539/2001, a dane państwo członkowskie nie stosuje w stosunku do niego art. 4 ust. 3 tego rozporządzenia.

Przy transponowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie przewidują albo zezwolenia, o których mowa w lit. a) i c), albo zezwolenia, o których mowa w lit. b) i c).

2. W przypadku pobytów przekraczających 90 dni państwa członkowskie wydają obywatelowi państwa trzeciego, który spełnia wymogi art. 6 i do którego nie mają zastosowania przesłanki odmowy określone w art. 8, jedno z następujących zezwoleń w celu pracy sezonowej:

- a) wizę długoterminową, ze wskazaniem, że wydaje się ją w celu pracy sezonowej;
- b) zezwolenie dla pracownika sezonowego; lub
- c) zezwolenie dla pracownika sezonowego i wizę długoterminową, jeżeli na mocy prawa krajowego do wjazdu na dane terytorium wymagana jest wiza długoterminowa.

Przy transponowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie przewidują wyłącznie jeden rodzaj zezwoleń, o których mowa w lit. a), b) i c).

3. Bez uszczerbku dla dorobku Schengen państwa członkowskie określają, czy wniosek ma składać obywatel państwa trzeciego czy pracodawca.

Obowiązek określenia przez państwa członkowskie, czy wniosek ma składać obywatel państwa trzeciego czy pracodawca, pozostaje bez uszczerbku dla wszelkich postanowień wymagających, by w postępowaniu uczestniczyli obydwaj.

4. Zezwolenie dla pracownika sezonowego, o którym mowa w ust. 2 akapit pierwszy lit. b) i c), jest wydawane przez właściwe organy państw członkowskich przy wykorzystaniu wzoru określonego w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002. Państwa członkowskie umieszczają na zezwoleniu adnotację o tym, że jest ono wydawane w celu pracy sezonowej.

5. W przypadku wiz długoterminowych państwa członkowskie umieszczają w rubryce „uwagi” w naklejce wizowej

adnotację, że wiza została wydana w celu pracy sezonowej zgodnie z pkt 12 załącznika do rozporządzenia (WE) nr 1683/95.

6. Państwa członkowskie mogą podać dodatkowe informacje dotyczące stosunku pracy pracownika sezonowego w formie papierowej lub mogą zamieścić takie dane w formacie elektronicznym, o którym mowa w art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 i w lit. a) pkt 16 załącznika do tego rozporządzenia.

7. Jeżeli wiza jest wymagana jedynie w celu wjazdu na terytorium państwa członkowskiego, a obywatel państwa trzeciego spełnia warunki niezbędne do wydania mu zezwolenia dla pracownika sezonowego na mocy ust. 2 akapit pierwszy lit. c), dane państwo członkowskie przyznaje temu obywatelowi państwa trzeciego wszelkie ułatwienia w celu umożliwienia mu uzyskania wymaganej wizy.

8. Wydanie wizy długoterminowej, o której mowa w ust. 2 akapit pierwszy lit. a), pozostaje bez uszczerbku dla możliwości wydania przez państwo członkowskie uprzedniego zezwolenia na pracę w tym państwie członkowskim.

#### Artykuł 13

##### Wnioski o zezwolenie dla pracownika sezonowego

1. Państwa członkowskie wyznaczają organy właściwe do przyjmowania i rozpatrywania wniosków o zezwolenie dla pracownika sezonowego i do wydawania zezwoleń dla pracownika sezonowego.

2. Wniosek o zezwolenie dla pracownika sezonowego jest przedkładany w ramach procedury jednego wniosku.

#### Artykuł 14

##### Czas pobytu

1. Państwa członkowskie określają maksymalny okres pobytu pracowników sezonowych, który nie może być krótszy niż pięć miesięcy ani dłuższy niż dziewięć miesięcy w każdym okresie 12 miesięcy. Po upływie tego okresu obywatel państwa trzeciego musi opuścić terytorium państwa członkowskiego, chyba że dane państwo członkowskie wydało mu zezwolenie na pobyt do celów innych niż praca sezonowa na mocy prawa krajowego lub prawa Unii.

2. Państwa członkowskie mogą określić maksymalny okres w dowolnym okresie 12 miesięcy, przez który pracodawca może zatrudniać pracowników sezonowych w każdym okresie 12 miesięcy. Okres ten nie może być krótszy niż maksymalny okres pobytu określony na podstawie ust. 1.

### Artykuł 15

#### **Przedłużenie pobytu lub odnowienie zezwolenia w celu pracy sezonowej**

1. W ramach maksymalnego okresu, o którym mowa w art. 14 ust. 1, i pod warunkiem że spełnione są wymogi art. 5 lub 6 i nie zachodzą przesłanki odmowy określone w art. 8 ust. 1 lit. b), art. 8 ust. 2 i, w stosownych przypadkach, w art. 8 ust. 4, państwa członkowskie umożliwiają pracownikom sezonowym jednokrotne przedłużenie pobytu w przypadku przedłużenia przez pracownika sezonowego umowy z tym samym pracodawcą.

2. Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję, zgodnie ze swoim prawem krajowym, o umożliwieniu pracownikom sezonowym przedłużenia umowy z tym samym pracodawcą i przedłużenia pobytu więcej niż jeden raz, pod warunkiem że nie zostaje przekroczony maksymalny okres, o którym mowa w art. 14 ust. 1.

3. W ramach maksymalnego okresu, o którym mowa w art. 14 ust. 1, i pod warunkiem że spełnione są wymogi art. 5 lub 6 i nie zachodzą przesłanki odmowy określone w art. 8 ust. 1 lit. b), art. 8 ust. 2 i, w stosownych przypadkach, w art. 8 ust. 4, państwa członkowskie umożliwiają pracownikom sezonowym jednokrotne przedłużenie pobytu w celu zatrudnienia się u innego pracodawcy.

4. Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję, zgodnie ze swoim prawem krajowym, o umożliwieniu pracownikom sezonowym zatrudnienia się u innego pracodawcy i przedłużenia pobytu więcej niż jeden raz, pod warunkiem że nie zostaje przekroczony maksymalny okres, o którym mowa w art. 14 ust. 1.

5. Na użytek ust. 1–4 państwa członkowskie akceptują złożenie wniosku, w sytuacji gdy pracownik sezonowy przyjęty na podstawie niniejszej dyrektywy znajduje się na terytorium danego państwa członkowskiego.

6. Państwa członkowskie mogą odmówić przedłużenia pobytu lub odnowienia zezwolenia w celu pracy sezonowej, jeżeli dany wakat może zostać obsadzony przez obywateli danego państwa członkowskiego, obywateli innych państw członkowskich Unii lub obywateli państw trzecich legalnie przebywających w danym państwie członkowskim. Niniejszy ustęp ma zastosowanie bez uszczerbku dla zasady preferencji dla obywateli Unii wyrażonej w odpowiednich postanowieniach odpowiednich aktów przystąpienia.

7. Państwa członkowskie odmawiają przedłużenia pobytu lub odnowienia zezwolenia w celu pracy sezonowej, jeżeli upłynął maksymalny okres pobytu określony w art. 14 ust. 1.

8. Państwa członkowskie mogą odmówić przedłużenia pobytu lub odnowienia zezwolenia w celu pracy sezonowej, jeżeli obywatel państwa trzeciego ubiega się o ochronę międzynarodową na mocy dyrektywy 2011/95/UE lub jeżeli obywatel

państwa trzeciego ubiega się o ochronę zgodnie z prawem krajowym, zobowiązaniami międzynarodowymi lub praktyką danego państwa członkowskiego.

9. Art. 9 ust. 2 i art. 9 ust. 3 lit. b), c) i d) nie mają zastosowania do pracownika sezonowego, który ubiega się o zatrudnienie u innego pracodawcy zgodnie z ust. 3 niniejszego artykułu, jeżeli przepisy te mają zastosowanie do poprzedniego pracodawcy.

10. Podstawy przedłużenia wizy krótkoterminowej są regulowane odpowiednimi przepisami kodeksu wizowego.

11. Bez uszczerbku dla art. 8 ust. 1 przy podejmowaniu decyzji w sprawie wniosku o przedłużenie lub odnowienie bierze się pod uwagę konkretne okoliczności danej sprawy, w tym interesy pracownika sezonowego, i przestrzega się zasady proporcjonalności.

### Artykuł 16

#### **Ułatwienie ponownego wjazdu**

1. Państwa członkowskie ułatwiają ponowny wjazd obywatelom państw trzecich, którzy zostali przyjęci do tego państwa członkowskiego w charakterze pracowników sezonowych co najmniej jeden raz w okresie poprzednich pięciu lat i którzy w czasie każdego ze swoich pobytów w pełni przestrzegali warunki mające zastosowanie do pracowników sezonowych na podstawie niniejszej dyrektywy.

2. Ułatwienia, o których mowa w ust. 1, mogą obejmować jeden lub kilka środków, takich jak:

- a) zwolnienie z wymogu przedłożenia jednego lub kilku dokumentów, o których mowa w art. 5 lub 6;
- b) wydanie kilku zezwoleń dla pracownika sezonowego w jednym akcie administracyjnym;
- c) zastosowanie przyspieszonej procedury wydania decyzji w sprawie wniosku o zezwolenie dla pracownika sezonowego lub o wizę długoterminową;
- d) pierwszeństwo przy rozpatrywaniu wniosków o przyjęcie w charakterze pracownika sezonowego, w tym uwzględnienie poprzednich przyjęć przy podejmowaniu decyzji w sprawie wniosków w związku z wyczerpywaniem się limitów wielkości napływu.

### Artykuł 17

#### **Kary wobec pracodawców**

1. Państwa członkowskie przewidują kary wobec pracodawców, którzy nie wypełniają obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, przy czym w przypadku pracodawców, którzy poważnie naruszają swoje obowiązki określone w niniejszej dyrektywie, kary te obejmują również odebranie możliwości zatrudniania pracowników sezonowych. Kary te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszać.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by w przypadku cofnięcia zezwolenia w celu pracy sezonowej na podstawie art. 9 ust. 2 i art. 9 ust. 3 lit. b), c) i d), pracodawca był zobowiązany do wypłaty pracownikowi sezonowemu odszkodowania zgodnie z procedurami określonymi w prawie krajowym. Odpowiedzialność taka obejmują wszelkie nieuregulowane zobowiązania, które pracodawca musiałby wykonać, gdyby zezwolenie w celu pracy sezonowej nie zostało cofnięte.

3. W przypadku gdy pracodawca jest podwykonawcą, który naruszył przepisy niniejszej dyrektywy, i jeżeli główny wykonawca i dowolny podwykonawca pośredniczący nie spełnili wymogów należytej staranności określonych w prawie krajowym, główny wykonawca oraz taki podwykonawca pośredniczący mogą:

- a) podlegać karom określonym w ust. 1;
- b) być zobowiązani, obok lub w miejsce pracodawcy, do wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi sezonowemu zgodnie z ust. 2;
- c) być zobowiązani, obok lub w miejsce pracodawcy, do wypłaty pracownikowi sezonowemu zaległych należności przysługujących mu na mocy prawa krajowego.

Państwa członkowskie mogą w prawie krajowym określić bardziej rygorystyczne przepisy dotyczące odpowiedzialności.

#### Artykuł 18

##### Gwarancje proceduralne

1. Właściwe organy państwa członkowskiego podejmują decyzję w sprawie wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej. Właściwe organy powiadamiają wnioskodawcę o decyzji na piśmie niezwłocznie, ale nie później niż 90 dni od daty złożenia kompletnego wniosku, zgodnie z procedurami powiadamiania określonymi w prawie krajowym.

2. W odniesieniu do wniosków o przedłużenie pobytu lub o odnowienie zezwolenia na mocy art. 15 państwa członkowskie podejmują wszelkie racjonalne działania mające na celu zapewnienie, by pracownik sezonowy nie był zmuszony do przerwania swojego stosunku pracy z tym samym pracodawcą z powodu trwającego postępowania administracyjnego lub by nie uniemożliwiło mu to zmiany pracodawcy.

Jeżeli ważność zezwolenia w celu pracy sezonowej wygasa w czasie trwania postępowania w sprawie przedłużenia lub odnowienia, zgodnie z prawem krajowym, państwa członkowskie zezwalają pracownikowi sezonowemu na pobyt na swoim terytorium do czasu podjęcia przez właściwe organy decyzji w sprawie wniosku, pod warunkiem że wniosek został złożony w okresie ważności zezwolenia i że nie upłynął okres, o którym mowa w art. 14 ust. 1.

W przypadku gdy zastosowanie ma akapit drugi, państwa członkowskie mogą między innymi podjąć decyzję o:

- a) wydaniu krajowego zezwolenia na pobyt czasowy lub równoważnego zezwolenia, do czasu podjęcia decyzji;
- b) zezwoleniu pracownikowi sezonowemu na wykonywanie pracy do czasu podjęcia decyzji.

W okresie rozpatrywania wniosku o przedłużenie lub odnowienie zastosowanie mają odpowiednie przepisy niniejszej dyrektywy.

3. Jeśli informacje lub dokumenty dostarczone na poparcie wniosku są niekompletne, właściwe organy powiadamiają wnioskodawcę w rozsądnym terminie o konieczności przedstawienia dodatkowych informacji i określają rozsądny termin na ich przedstawienie. Bieg terminu, o którym mowa w ust. 1, ulega zawieszeniu do czasu otrzymania przez właściwe organy wymaganych dodatkowych informacji.

4. Uzasadnienie decyzji o odmowie przyjęcia wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej lub odmownego rozpatrzenia wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej, lub o odmowie przedłużenia pobytu lub odnowienia zezwolenia w celu pracy sezonowej jest wydawane wnioskodawcy na piśmie. Uzasadnienie decyzji o cofnięciu zezwolenia w celu pracy sezonowej jest wydawane na piśmie zarówno pracownikowi sezonowemu, jak i – jeśli tak przewiduje prawo krajowe – pracodawcy.

5. Wszelkie decyzje o odmowie przyjęcia wniosku o zezwolenie w celu pracy sezonowej lub o odmownym rozpatrzeniu wniosku, odmowie przedłużenia pobytu lub odnowienia lub o cofnięciu zezwolenia w celu pracy sezonowej podlegają zaskarżeniu w danym państwie członkowskim zgodnie z jego prawem krajowym. W pisemnym pouczeniu podaje się informację, do którego sądu lub organu administracyjnego można wnieść odwołanie, a także podaje się termin wniesienia takiego odwołania.

6. Gwarancje proceduralne dotyczące wiz krótkoterminowych są regulowane odpowiednimi przepisami kodeksu wizowego.

#### Artykuł 19

##### Opłaty i koszty

1. Państwa członkowskie mogą wymagać uiszczenia opłat za rozpatrzenie wniosku zgodnie z niniejszą dyrektywą. Opłaty takie nie mogą być nieproporcjonalne ani wygórowane. Opłaty za wizy krótkoterminowe są regulowane stosownymi przepisami dorobku Schengen. Jeżeli takie opłaty są uiszczane przez obywatela państwa trzeciego, państwa członkowskie mogą postanowić, że jest on uprawniony do uzyskania od pracodawcy zwrotu tej opłaty zgodnie z prawem krajowym.

2. Państwa członkowskie mogą wymagać od pracodawców zatrudniających pracowników sezonowych pokrycia:

- a) kosztów podróży pracowników sezonowych z miejsca pochodzenia do miejsca pracy w danym państwie członkowskim oraz kosztów podróży powrotnej;
- b) kosztów ubezpieczenia zdrowotnego, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lit. b) i art. 6 ust. 1 lit. b).

Jeżeli koszty określone w niniejszym ustępie są pokrywane przez pracodawców, nie mogą oni żądać ich zwrotu od pracowników sezonowych.

#### Artykuł 20

##### Zakwaterowanie

1. Państwa członkowskie wymagają przedstawienia dowodów na to, że pracownik sezonowy będzie korzystał przez cały czas pobytu z zakwaterowania zapewniającego odpowiedni standard życia zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką. O zmianie zakwaterowania pracownika sezonowego informuje się odpowiedni organ.

2. Jeżeli zakwaterowanie jest organizowane przez pracodawcę lub za pośrednictwem pracodawcy:

- a) pracownik sezonowy może być zobowiązany do zapłaty czynszu, który nie może być zbyt wygórowany w stosunku do jego wynagrodzenia netto i do standardu zakwaterowania. Czynsz nie może być automatycznie potrącany z wynagrodzenia pracownika sezonowego;
- b) pracodawca przekazuje pracownikowi sezonowemu umowę najmu lub równoważny dokument, w którym jasno podano warunki najmu danego zakwaterowania;
- c) pracodawca zapewnia, by zakwaterowanie spełniało ogólne normy zdrowotne i normy bezpieczeństwa obowiązujące w danym państwie członkowskim.

#### Artykuł 21

##### Pośrednictwo publicznych służb zatrudnienia

Państwa członkowskie mogą ustalić, że pośrednictwem w zatrudnianiu pracowników sezonowych zajmują się wyłącznie publiczne służby zatrudnienia.

#### ROZDZIAŁ IV

##### PRAWA

#### Artykuł 22

##### Prawa wynikające z zezwolenia w celu pracy sezonowej

W okresie ważności zezwolenia, o którym mowa w art. 12, osobie w nim wymienionej przysługują co najmniej następujące prawa:

- a) prawo do wjazdu i pobytu na terytorium państwa członkowskiego, które wydało zezwolenie;
- b) wolny dostęp do całego terytorium państwa członkowskiego, które wydało zezwolenie, zgodnie z prawem krajowym;
- c) prawo do podejmowania określonej aktywności zawodowej, na którą wydano zezwolenie, zgodnie z prawem krajowym.

#### Artykuł 23

##### Prawo do równego traktowania

1. Pracownicy sezonowi są uprawnieni do bycia traktowanymi na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego co najmniej w odniesieniu do:

- a) warunków zatrudnienia, w tym minimalnego wieku pracownika, oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zakończenia stosunku pracy, godzin pracy, urlopu i dni wolnych od pracy oraz wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) prawa do strajku i podejmowania akcji protestacyjnych, zgodnie z krajowym prawem i krajową praktyką przyjmującego państwa członkowskiego, wolności zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym praw i świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, w tym prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;
- c) wypłacania przez pracodawców zaległych należności w związku z niewypłaconym wynagrodzeniem obywatela państwa trzeciego;
- d) działań zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004;
- e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem lokali mieszkalnych, bez uszczerbku dla swobody zawierania umów zgodnie z prawem unijnym lub krajowym;
- f) usług doradczych dotyczących pracy sezonowej oferowanych przez urzędy pracy;
- g) kształcenia i szkolenia zawodowego;
- h) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;

- i) ulg podatkowych, pod warunkiem że pracownik sezonowy jest uznany w danym państwie członkowskim za rezydenta do celów podatkowych.

Pracownicy sezonowi przenoszący się do państwa trzeciego lub osoby pozostające przy życiu po takim pracowniku sezonowym, które przebywają w państwie trzecim i których prawa wynikają z praw takiego pracownika sezonowego, otrzymują ustawowe emerytury lub renty, które wynikają z poprzedniego zatrudnienia pracownika sezonowego i do których uprawnienie nabyto zgodnie z ustawodawstwem określonym w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, na tych samych warunkach i w tej samej wysokości co obywatele danego państwa członkowskiego przenoszący się do państwa trzeciego.

2. Państwa członkowskie mogą ograniczyć zasadę równego traktowania:

- (i) odnośnie do ust. 1 akapit pierwszy lit. d) – poprzez wyłączenie świadczeń rodzinnych i świadczeń dla bezrobotnych, bez uszczerbku dla rozporządzenia (UE) nr 1231/2010;
- (ii) odnośnie do ust. 1 akapit pierwszy lit. g) – poprzez ograniczenie jej zastosowania do kształcenia i szkolenia zawodowego, które jest bezpośrednio związane z określoną aktywnością zawodową, oraz poprzez wyłączenie dodatków i pożyczek na naukę i utrzymanie lub innych dodatków i pożyczek;
- (iii) w odniesieniu do ust. 1 akapit pierwszy lit. i), w zakresie ulg podatkowych – poprzez ograniczenie jej stosowania do przypadków, gdy zarejestrowane lub zwyczajowe miejsce pobytu członków rodziny pracownika sezonowego, dla których występuje on o te ulgi, znajduje się na terytorium danego państwa członkowskiego.

3. Prawo do równego traktowania przewidziane w ust. 1 pozostaje bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do cofnięcia zezwolenia w celu pracy sezonowej lub odmowy przedłużenia lub odnowienia takiego zezwolenia zgodnie z art. 9 i 15.

#### Artykuł 24

##### Monitorowanie, ocena i kontrole

1. Państwa członkowskie przyjmują środki służące zapobieganiu ewentualnym nadużyciom i służące nakładaniu kar w przypadku naruszeń niniejszej dyrektywy. Środki te obejmują monitorowanie, ocenę i, w stosownych przypadkach, kontrole zgodnie z krajowym prawem lub praktyką administracyjną.

2. Państwa członkowskie zapewniają służbom odpowiadającym za inspekcję pracy lub właściwym organom oraz, w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym w odniesieniu do pracowników krajowych, organizacjom reprezentującym interesy pracowników uzyskanie dostępu do miejsca pracy i, w porozumieniu z pracownikiem, do miejsca zakwaterowania.

#### Artykuł 25

##### Ułatwienie wnoszenia skarg

1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie skutecznych mechanizmów pozwalających pracownikom sezonowym na wnoszenie skarg przeciwko pracodawcom, bezpośrednio lub za pośrednictwem stron trzecich, które zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym mają uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy, lub za pośrednictwem właściwego organu państwa członkowskiego, jeżeli tak stanowi prawo krajowe.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby strony trzecie, które zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym mają uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły uczestniczyć we wszelkich postępowaniach administracyjnych lub cywilnych przewidzianych w celu wykonania niniejszej dyrektywy – z wyjątkiem postępowań i decyzji dotyczących wiz krótkoterminowych – w imieniu pracownika sezonowego lub wspierając go, za jego zgodą.

3. Państwa członkowskie zapewniają, by pracownicy sezonowi mieli dostęp do przysługujących innym pracownikom w podobnej sytuacji środków służących ochronie przed zwolnieniem lub innymi formami niekorzystnego traktowania przez pracodawcę, będącymi reakcją na skargę złożoną w przedsiębiorstwie lub do wszelkich postępowań prawnych mających na celu wyegzekwowanie przepisów niniejszej dyrektywy.

#### ROZDZIAŁ V

##### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Artykuł 26

##### Dane statystyczne

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji dane statystyczne dotyczące liczby wydanych po raz pierwszy zezwoleń w celu pracy sezonowej oraz, w miarę możliwości, liczby obywateli państw trzecich, którym przedłużono/odnowiono lub cofnięto zezwolenie w celu pracy sezonowej. Dane te uwzględniają podział według obywatelstwa oraz, w miarę możliwości, okresu ważności zezwolenia i sektora gospodarki.

2. Dane statystyczne, o których mowa w ust. 1, odnoszą się do okresów referencyjnych wynoszących rok kalendarzowy i są przekazywane Komisji w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu roku referencyjnego. Pierwszym rokiem referencyjnym jest rok 2017.

3. Dane statystyczne, o których mowa w ust. 1, są przekazywane zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 862/2007<sup>(1)</sup> Parlamentu Europejskiego i Rady.

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 862/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 311/76 w sprawie zestawienia statystyk dotyczących pracowników cudzoziemców (Dz.U. L 199 z 31.7.2007, s. 23).

*Artykuł 27***Sporządzanie sprawozdań**

Co trzy lata – po raz pierwszy do dnia 30 września 2019 r. – Komisja składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze stosowania niniejszej dyrektywy w państwach członkowskich oraz proponuje wszelkie niezbędne zmiany.

*Artykuł 28***Transpozycja**

1. Do dnia 30 września 2016 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Teksty tych przepisów przekazują niezwłocznie Komisji.

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

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty najważniejszych przepisów prawa krajowego przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

*Artykuł 29***Wejście w życie**

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

*Artykuł 30***Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Strasburgu dnia 26 lutego 2014 r.

*W imieniu Parlamentu  
Europejskiego*

M. SCHULZ  
*Przewodniczący*

*W imieniu Rady*

D. KOURKOULAS  
*Przewodniczący*