

I

(Akty ustawodawcze)

DYREKTYWY

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2014/66/UE

z dnia 15 maja 2014 r.

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-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W związku ze stopniowym ustanawianiem przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przewiduje przyjęcie środków w dziedzinie imigracji, sprawiedliwych wobec obywateli państw trzecich.
- (2) TFUE przewiduje, że Unia ma rozwijać wspólną politykę imigracyjną mającą na celu zapewnienie, na każdym etapie, skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi i sprawiedliwego traktowania obywateli państw trzecich, którzy przebywają legalnie w państwach członkowskich. W tym celu Parlament Europejski i Rada mają przyjąć środki w zakresie warunków wjazdu i pobytu oraz standardy w zakresie wydawania przez państwa członkowskie wiz długoterminowych i zezwoleń na pobyt, a także określić prawa obywateli państw trzecich, którzy przebywają legalnie w państwie członkowskim, w tym warunki dotyczące swobody przemieszczania się i pobytu w innych państwach członkowskich.
- (3) Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. zatytułowany „Europa 2020: strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” stawia przed Unią cel przekształcenia gospodarki w gospodarke opartą na wiedzy i innowacji, zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw oraz lepszego dopasowania popytu i podaży na rynku pracy. W tym szerszym kontekście należy postrzegać środki, które mają ułatwić pochodzącym z państw trzecich pracownikom kadry kierowniczej, specjalistom i pracownikom odbywającym staż wjazd do Unii w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

⁽¹⁾ Dz.U. C 218 z 23.7.2011, s. 101.

⁽²⁾ Dz.U. C 166 z 7.6.2011, s. 59.

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 15 kwietnia 2014 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 13 maja 2014 r.

- (4) 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 istotnych wyzwań demograficznych, przed którymi Unia stanie w przyszłości, prowadzących do zwiększonego popytu na pracę, elastyczne polityki imigracyjne w znacznym stopniu wpłyną na rozwój gospodarczy Unii i jej wyniki gospodarcze w dłuższej perspektywie. W związku z tym w programie sztokholmskim wezwano Komisję i Radę do dalszej realizacji planu polityki w dziedzinie legalnej migracji, ustanowionego w komunikacie Komisji z dnia 21 grudnia 2005 r.
- (5) W związku z globalizacją działalności gospodarczej, rozwojem handlu oraz rozrostem i rozprzestrzenianiem się grup wielonarodowych, w ostatnich latach coraz częściej mamy do czynienia z tymczasowym przenoszeniem pracowników kadry kierowniczej, specjalistów i pracowników odbywających staż z oddziałów i spółek zależnych takich przedsiębiorstw wielonarodowych do innych jednostek tych przedsiębiorstw na czas wykonania krótkoterminowych zadań.
- (6) Wynikiem przenoszenia kluczowych pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa są nowe umiejętności i nowa wiedza, innowacje oraz zwiększone możliwości ekonomiczne jednostek przyjmujących, co przyczynia się do rozwoju w Unii gospodarki opartej na wiedzy przy jednoczesnym wspieraniu przepływu inwestycji w całej Unii. Przeniesienia z państw trzecich będące przeniesieniami wewnątrz przedsiębiorstwa mogą również skutkować łatwiejszym przenoszeniem wewnątrz przedsiębiorstwa z przedsiębiorstw unijnych do przedsiębiorstw z państw trzecich i mogą zapewnić Unii silniejszą pozycję w stosunkach z partnerami międzynarodowymi. Ułatwienie przeniesień wewnątrz przedsiębiorstwa pozwala grupom wielonarodowym lepiej wykorzystywać zasoby ludzkie.
- (7) Zasady ustanowione w niniejszej dyrektywie mogą być korzystne również dla państw pochodzenia migrantów, ponieważ taka migracja czasowa na dobrze określonych zasadach może wspierać przenoszenie umiejętności, wiedzy, technologii i *know-how*.
- (8) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla zasady preferencji dla obywateli Unii w odniesieniu do dostępu do rynku pracy państw członkowskich, wyrażonej w odpowiednich postanowieniach stosownych aktów przystąpienia.
- (9) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do wydawania zezwoleń do celu zatrudnienia innych niż zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, jeżeli obywatel państwa trzeciego nie jest objęty zakresem stosowania niniejszej dyrektywy.
- (10) Niniejsza dyrektywa powinna ustanowić przejrzystą i uproszczoną procedurę przyjmowania pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, opierającą się na wspólnych definicjach i zharmonizowanych kryteriach.
- (11) W celu zagwarantowania właściwego wykonania niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić przeprowadzanie odpowiednich kontroli i skutecznych inspekcji. Fakt wydania zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa nie powinien wpływać na stosowanie przez państwa członkowskie w czasie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa ich przepisów prawa pracy, które służą — zgodnie z prawem Unii — sprawdzaniu przestrzegania warunków pracy określonych w art. 18 ust. 1, ani nie powinien uniemożliwiać stosowania tych przepisów.
- (12) Bez zmiany powinna pozostać możliwość nałożenia przez państwo członkowskie — na podstawie prawa krajowego — sankcji na pracodawcę pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa, który ma siedzibę w państwie trzecim.
- (13) Do celów niniejszej dyrektywy za pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa należy uznać pracowników kadry kierowniczej, specjalistów oraz pracowników odbywających staż. Ta definicja powinna opierać się na konkretnych zobowiązaniach Unii w ramach Układu ogólnego w sprawie handlu usługami (GATS) oraz na dwustronnych umowach handlowych. W związku z tym, że zobowiązania podjęte w ramach GATS nie obejmują warunków wjazdu, pobytu i pracy, niniejsza dyrektywa powinna uzupełnić te zobowiązania i ułatwić ich stosowanie. Niniejsza dyrektywa powinna jednak obejmować szerszy zakres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa niż zakres wynikający z zobowiązań handlowych, ponieważ przeniesienie nie musi dotyczyć jedynie sektora usług i może mieć początek w państwie trzecim, które nie jest stroną umowy handlowej.
- (14) Do oceny kwalifikacji pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa państwa członkowskie powinny wykorzystywać w stosownych przypadkach — tak aby ocena kwalifikacji była przeprowadzana w sposób porównywalny i przejrzysty — europejskie ramy kwalifikacji (EQF) dla uczenia się przez całe życie. Krajowe ośrodki koordynacji EQF mogą zapewniać informacje i wskazówki na temat tego, w jaki sposób krajowe poziomy kwalifikacji są powiązane z EQF.

- (15) Pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa powinny przysługiwać co najmniej te same warunki zatrudnienia co pracownikom delegowanym, których pracodawca ma siedzibę na terytorium Unii, zdefiniowane w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽¹⁾. Państwa członkowskie powinny wymagać, by, jeśli chodzi o wynagrodzenie przyznane na cały okres przeniesienia, pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa byli traktowani na równi z obywatelami danego państwa członkowskiego zajmującymi porównywalne stanowiska. Każde państwo członkowskie powinno odpowiadać za sprawdzenie wynagrodzenia przyznanego pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa na okres ich pobytu na jego terytorium. Ma to na celu ochronę pracowników oraz zapewnienie uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w państwach członkowskich i przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w państwach trzecich, ponieważ gwarantuje to, że przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwach trzecich nie będą mogły stosować niższych standardów pracy do uzyskania przewagi konkurencyjnej.
- (16) Aby umiejętności pracownika przeniesionego wewnątrz przedsiębiorstwa były właściwe dla jednostki przyjmującej, pracownik przenoszony powinien bezpośrednio przed przeniesieniem być zatrudniony w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw przez nieprzerwany okres wynoszący od co najmniej trzech miesięcy do dwunastu miesięcy — w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów, oraz przez nieprzerwany okres wynoszący od co najmniej trzech miesięcy do sześciu miesięcy — w przypadku pracowników odbywających staż.
- (17) Ponieważ przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa stanowi migrację czasową, maksymalny okres jednego przeniesienia do Unii, uwzględniający mobilność między państwami członkowskimi, nie powinien przekraczać trzech lat — w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów, i jednego roku — w przypadku pracowników odbywających staż; po upływie tego okresu osoby te powinny wyjechać do państwa trzeciego, chyba że otrzymają zezwolenie na pobyt na innej podstawie zgodnie z przepisami unijnymi lub krajowymi. Maksymalny okres przeniesienia powinien obejmować skumulowane okresy obowiązywania wydanych kolejno zezwoleń na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa. Kolejne przeniesienie do Unii są możliwe po opuszczeniu przez obywatela państwa trzeciego terytorium państw członkowskich.
- (18) W celu zapewnienia czasowego charakteru przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa oraz zapobieżenia nadużyciom państwa członkowskie powinny móc wymagać, by pomiędzy zakończeniem maksymalnego okresu jednego przeniesienia a kolejnym wnioskiem dotyczącym tego samego obywatela państwa trzeciego do celów niniejszej dyrektywy w tym samym państwie członkowskim upłynął pewien czas.
- (19) Ponieważ przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa stanowi czasowe oddelegowanie, wnioskodawca powinien przedstawić — w ramach umowy o pracę lub pisma wyznaczającego zakres obowiązków — dowody na to, że obywatel państwa trzeciego po zakończeniu przydzielonego mu zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki należącej do tej samej grupy i mającej siedzibę w państwie trzecim. Wnioskodawca powinien również przedstawić dowody na to, że będący obywatelem państwa trzeciego pracownik kadry kierowniczej lub specjalista posiada kwalifikacje zawodowe i odpowiednie doświadczenie zawodowe niezbędne w jednostce przyjmującej, do której ma zostać przeniesiony.
- (20) Obywatele państw trzecich, którzy wnioskuje o przyjęcie jako pracownicy odbywający staż, powinni przedstawić dowód posiadania dyplomu ukończenia studiów wyższych. Ponadto powinni oni — jeśli jest to wymagane — przedstawić umowę dotyczącą stażu, łącznie z opisem programu stażu, czasem jego trwania oraz warunkami nadzoru nad pracownikami odbywającymi staż, dowodzącą, że pracownicy ci będą faktycznie odbywać staż, a nie wykonywać zwykłą pracę.
- (21) Jeśli pozostaje to w zgodzie z zasadą preferencji wobec obywateli Unii wyrażoną w odpowiednich postanowieniach stosownych aktów przystąpienia, nie powinien być wymagany test rynku pracy.
- (22) Państwo członkowskie powinno uznawać kwalifikacje zawodowe obywatela państwa trzeciego nabyte w innym państwie członkowskim, tak samo jak uznaje kwalifikacje obywateli Unii, a kwalifikacje nabyte w państwie trzecim powinno brać pod uwagę zgodnie z dyrektywą 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽²⁾. Uznanie to powinno pozostawać bez uszczerbku dla wszelkich ograniczeń w dostępie do zawodów regulowanych wynikających z zastrzeżeń do istniejących zobowiązań odnośnie do zawodów regulowanych podjętych przez Unię lub Unię i jej państwa członkowskie w ramach umów handlowych. W każdym razie niniejsza dyrektywa nie powinna przewidywać korzystniejszego traktowania pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa w porównaniu z obywatelami Unii lub państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego w odniesieniu do dostępu do zawodów regulowanych w państwie członkowskim.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ 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).

- (23) Niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na prawo państw członkowskich do określenia wielkości napływu zgodnie z art. 79 ust. 5 TFUE.
- (24) Z uwagi na konieczność zwalczania ewentualnych nadużyć w stosowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny mieć możliwość odmówienia, cofnięcia lub nieodnowienia zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, w sytuacji gdy jednostka przyjmująca została ustanowiona głównie w celu ułatwienia wjazdu pracownikom przenoszonym w ramach przedsiębiorstwa lub nie prowadzi rzeczywistej działalności.
- (25) Niniejsza dyrektywa ma na celu ułatwienie mobilności pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa w obrębie Unii („mobilność wewnątrzunijna”) oraz zmniejszenie obciążeń administracyjnych związanych z przydzielaniem zadań pracowniczych w kilku państwach członkowskich. W tym celu niniejsza dyrektywa ustanawia specjalny system mobilności wewnątrzunijnej, zgodnie z którym posiadacz ważnego zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydanego przez jedno państwo członkowskie ma prawo wjazdu, pobytu i pracy w jednym państwie członkowskim lub większej ich liczbie zgodnie z przepisami regulującymi mobilność krótko- i długoterminową na mocy niniejszej dyrektywy. Mobilność krótkoterminowa do celów niniejszej dyrektywy powinna obejmować pobyty w państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie, które wydało zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, przez okres do 90 dni na każde państwo członkowskie. Mobilność długoterminowa do celów niniejszej dyrektywy powinna obejmować pobyty w państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie, które wydało zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, przez okres dłuższy niż 90 dni na każde państwo członkowskie. W celu zapobieżenia obchodzeniu przepisów różnicujących mobilność krótko- i długoterminową mobilność krótkoterminowa w odniesieniu do danego państwa członkowskiego powinna być ograniczona do maksymalnie 90 dni w dowolnym okresie liczącym 180 dni; nie powinno być także możliwości złożenia w tym samym czasie powiadomienia do celów mobilności krótkoterminowej i wniosku o mobilność długoterminową. Jeżeli po podjęciu przez pracownika przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa mobilności krótkoterminowej pojawia się potrzeba mobilności długoterminowej, drugie państwo członkowskie może zażądać, by wniosek został złożony co najmniej 20 dni przed końcem okresu mobilności krótkoterminowej.
- (26) Choć specjalny system mobilności ustanowiony niniejszą dyrektywą powinien przewidywać autonomiczne zasady dotyczące wjazdu i pobytu do celów wykonywania pracy jako pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa w państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie, które wydało zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, nadal zastosowanie mają wszystkie pozostałe zasady regulujące przepływ osób przez granice określone w stosownych przepisach dorobku Schengen.
- (27) W celu ułatwienia kontroli, jeżeli przeniesienie dotyczy kilku miejsc w różnych państwach członkowskich, właściwe organy drugich państw członkowskich powinny otrzymać w stosownych przypadkach odpowiednie informacje.
- (28) W sytuacji gdy pracownicy przenieszeni wewnątrz przedsiębiorstwa skorzystali z prawa do mobilności, drugie państwo członkowskie powinno mieć możliwość — pod pewnymi warunkami — podjęcia kroków służących zapewnieniu, by działalność pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa nie naruszała przepisów niniejszej dyrektywy.
- (29) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające kary, takie jak kary finansowe, nakładane w przypadku niezastosowania się do przepisów niniejszej dyrektywy. Karami tymi mogą być między innymi środki przewidziane w art. 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE⁽¹⁾. Kary te mogłyby być nakładane na jednostkę przyjmującą mającą siedzibę w danym państwie członkowskim.
- (30) Stworzenie procedury jednego wniosku prowadzącej do uzyskania jednego dokumentu, łączącego zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę („pojedyncze zezwolenie”), powinno przyczynić się do uproszczenia przepisów stosowanych obecnie w państwach członkowskich.
- (31) W odniesieniu do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które zostały w tym celu uznane, powinno być możliwe wprowadzenie procedury uproszczonej. Uznanie powinno być regularnie poddawane ocenie.
- (32) Jeśli państwo członkowskie podejmie decyzję o przyjęciu obywatela państwa trzeciego, który spełnia kryteria określone w niniejszej dyrektywie, osoba ta powinna otrzymać zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa umożliwiające jej wykonywanie, pod pewnymi warunkami, otrzymanych zadań w różnych jednostkach należących do tego samego przedsiębiorstwa transnarodowego, w tym w jednostkach znajdujących się w innych państwach członkowskich.

⁽¹⁾ 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).

- (33) Jeżeli wymagana jest wiza, a obywatel państwa trzeciego spełnia kryteria niezbędne do wydania mu zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, państwo członkowskie powinno przyznać temu obywatelowi państwa trzeciego wszelkie ułatwienia w uzyskaniu wymaganej wizej i powinno zapewnić, by właściwe organy skutecznie w tym celu współdziałały.
- (34) Jeżeli zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jest wydawane przez państwo członkowskie niestosujące w pełni dorobek Schengen, a pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przekracza w ramach mobilności wewnątrzunijnej granicę zewnętrzną w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 562/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽¹⁾, państwo członkowskie powinno być uprawnione do tego, by wymagać przedstawienia dowodów, że pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przenosi się na jego terytorium do celów przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Poza tym w przypadku przekraczania granicy zewnętrznej w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 562/2006 państwa członkowskie stosujące w pełni dorobek Schengen powinny sprawdzić dane w systemie informacyjnym Schengen i powinny odmówić prawa do wjazdu osobom lub zgłosić sprzeciw wobec mobilności osób, odnośnie do których w systemie tym dokonano wpisu do celów odmowy pozwolenia na wjazd lub pobyt, o czym mowa w rozporządzeniu (WE) nr 1987/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽²⁾.
- (35) Państwa członkowskie powinny móc zamieszczać dodatkowe informacje w formie zapisu na papierze lub przechowywać takie informacje w formie elektronicznej, o czym mowa w art. 4 rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 ⁽³⁾ i w lit. a) ppkt 16 załącznika do tego rozporządzenia, w celu podania precyzyjniejszych informacji dotyczących działalności zawodowej w czasie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Podawanie takich dodatkowych informacji powinno być dla państw członkowskich nieobowiązkowe i nie powinno stanowić dodatkowego wymogu, który narażałby na szwank pojedyncze zezwolenie i procedurę jednego wniosku.
- (36) Niniejsza dyrektywa nie powinna uniemożliwiać pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa wykonywania konkretnej działalności w siedzibie klienta w ramach państwa członkowskiego, w którym jednostka przyjmująca ma siedzibę, zgodnie z przepisami mającymi zastosowanie w tym państwie członkowskim w odniesieniu do takiej działalności.
- (37) Niniejsza dyrektywa nie wpływa na warunki świadczenia usług w ramach art. 56 TFUE. W szczególności niniejsza dyrektywa nie wpływa 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 powinna mieć zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy są oddelegowani przez przedsiębiorstwa z siedzibą w państwie członkowskim w ramach świadczenia usług zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Obywatele państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, nie mogą korzystać z przepisów dyrektywy 96/71/WE. 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.
- (38) Odpowiednie objęcie pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa zabezpieczeniem społecznym, co odnosi się również w stosownym przypadku do świadczeń dla członków ich rodzin, ma ogromne znaczenie dla zapewnienia im podczas pobytu w Unii godnych warunków pracy i życia. Na mocy prawa krajowego należy zapewnić zatem równe traktowanie w odniesieniu do tych działań zabezpieczenia społecznego, które są wymienione w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁴⁾. Niniejsza dyrektywa nie harmonizuje przepisów państw członkowskich o zabezpieczeniu społecznym. Mówi ona wyłącznie o stosowaniu zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego do osób objętych jej zakresem stosowania. Prawo do równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy spełniają obiektywne i niedyskryminujące warunki określone w przepisach państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, w odniesieniu do przynależności do systemu zabezpieczenia społecznego oraz nabywania prawa do świadczeń z tego systemu.

W wielu państwach członkowskich prawo do otrzymywania świadczeń rodzinnych zależy od pewnych więzi z tym państwem członkowskim, gdyż świadczenia te służą wspieraniu pozytywnych zmian demograficznych mających na celu zapewnienie w przyszłości siły roboczej w tym państwie członkowskim. A zatem niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na prawo państwa członkowskiego do ograniczenia, pod pewnymi warunkami,

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Rozporządzenie (WE) nr 1987/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie utworzenia, funkcjonowania i użytkowania Systemu Informacyjnego Schengen drugiej generacji (SIS II) (Dz.U. L 381 z 28.12.2006, s. 4).

⁽³⁾ 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).

⁽⁴⁾ 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).

zasady równego traktowania w odniesieniu do świadczeń rodzinnych, gdyż pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa i towarzyszący mu członkowie rodziny przebywają w tym państwie członkowskim jedynie przez określony czas. Prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego należy zapewnić bez uszczerbku dla przepisów krajowych lub postanowień umów dwustronnych przewidujących stosowanie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego przepisów państwa pochodzenia. Umowy dwustronne lub przepisy krajowe dotyczące praw w zakresie zabezpieczenia społecznego pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa przyjmowane po wejściu w życie niniejszej dyrektywy nie powinny jednak przewidywać mniej korzystnego traktowania niż traktowanie pracowników państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca. Przepisy krajowe lub takie umowy mogą skutkować na przykład tym, że w interesie pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa będzie pozostanie w systemie zabezpieczenia społecznego swojego państwa pochodzenia, w sytuacji gdy przerwa w przynależności do systemu zabezpieczenia społecznego wpłynęłaby negatywnie na jego prawa lub gdy ich przynależność do systemu zabezpieczenia społecznego powodowałaby ponoszenie przez niego kosztów podwójnego ubezpieczenia. Państwa członkowskie powinny mieć zawsze możliwość przyznania pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa korzystniejszych praw w zakresie zabezpieczenia społecznego. Żaden przepis niniejszej dyrektywy nie powinien wpływać na prawa osób pozostających przy życiu po pracowniku przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa, które swoje prawa do otrzymania renty rodzinnej, w czasie gdy przebywają w państwie trzecim, wywodzą od takiego pracownika.

- (39) W przypadku mobilności między państwami członkowskimi zastosowanie powinno mieć odpowiednio rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010⁽¹⁾. Niniejsza dyrektywa nie powinna przyznawać praw szerszych niż prawa już przyznane w obowiązujących przepisach unijnych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego obywatelom państw trzecich, którzy mają interesy transgraniczne związane z różnymi państwami członkowskimi.
- (40) Aby szczególne zasady ustanowione w niniejszej dyrektywie były atrakcyjniejsze i przyniosły wszystkie oczekiwane pozytywne skutki dla konkurencyjności przedsiębiorstw w Unii, pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa pochodzącym z państw trzecich powinny przysługiwać korzystne warunki łączenia rodzin w państwie członkowskim, które wydało zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, oraz w państwach członkowskich, które zezwalają pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa na pobyt i pracę na swoim terytorium zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy dotyczącymi mobilności długoterminowej. Prawo do łączenia rodzin faktycznie zlikwiduje poważną przeszkodę w wyrażaniu przez pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa zgody na przeniesienie. Aby chronić jedność rodziny, członkowie rodziny powinni mieć możliwość dołączenia do pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa w innym państwie członkowskim; należy też ułatwić im dostęp do rynku pracy.
- (41) W celu umożliwienia szybkiego przetwarzania wniosków państwa członkowskie powinny przyznać pierwszeństwo wymianie informacji i przekazywaniu odpowiednich dokumentów w formie elektronicznej, chyba że pojawią się problemy techniczne lub żywotne interesy będą wymagały innego postępowania.
- (42) Gromadzenie i przekazywanie plików i danych powinno się odbywać zgodnie ze stosownymi przepisami dotyczącymi ochrony danych i bezpieczeństwa.
- (43) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć 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⁽²⁾.
- (44) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, którymi są specjalna procedura przyjmowania oraz przyjęcie warunków wjazdu i pobytu mających zastosowanie wobec przenieśnię obywateli państw trzecich wewnątrz przedsiębiorstwa, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast z uwagi na rozmiary i skutki działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (45) Niniejsza dyrektywa respektuje prawa podstawowe i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, która z kolei opiera się na prawach wynikających z kart społecznych przyjętych przez Unię i Radę Europy.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych (Dz.U. L 289 z 3.11.2005, s. 15).

- (46) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających ⁽¹⁾ państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o transpozycji jednego lub więcej dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że złożenie takich dokumentów jest uzasadnione.
- (47) 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 TUE i do TFUE, oraz bez uszczerbku dla art. 4 tego protokołu wymienione państwa członkowskie nie uczestniczą w przyjęciu niniejszej dyrektywy, nie są nią związane ani jej nie stosują.
- (48) 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

Niniejsza dyrektywa określa:

- a) warunki wjazdu i pobytu, przez okres dłuższy niż 90 dni, obywateli państw trzecich i członków ich rodzin na terytorium państw członkowskich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, a także prawa tych osób;
- b) warunki wjazdu i pobytu oraz prawa obywateli państw trzecich, o których mowa w lit. a), w państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie, które pierwsze przyznaje danemu obywatelowi państwa trzeciego zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa na mocy niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy w momencie składania wniosku mają miejsce pobytu poza terytorium państw członkowskich i ubiegają się o przyjęcie lub którzy zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego, na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa jako pracownicy kadry kierowniczej, specjaliści lub pracownicy odbywający staż.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy:
 - a) ubiegają się o prawo pobytu w jednym z państw członkowskich jako naukowcy w rozumieniu dyrektywy 2005/71/WE w celu prowadzenia projektu badawczego;
 - b) na mocy umów między Unią i jej państwami członkowskimi a państwami trzecimi korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się równoważnego z prawem obywateli Unii lub są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w tych państwach trzecich;

⁽¹⁾ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

- c) są delegowani w ramach dyrektywy 96/71/WE;
 - d) prowadzą działalność w charakterze pracowników samozatrudnionych;
 - e) są przydzielani przez agencje pośrednictwa pracy, agencje pracy tymczasowej lub inne przedsiębiorstwa zajmujące się udostępnianiem pracowników do pracy pod nadzorem i kierownictwem innego przedsiębiorstwa;
 - f) są przyjmowani jako studenci w pełnym wymiarze godzin lub którzy w ramach swoich studiów przechodzą krótkotrwałe nadzorowane szkolenie praktyczne.
3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do wydawania obywatelom państw trzecich, którzy nie są objęci zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, zezwoleń na pobyt do celu zatrudnienia innych niż zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy mają zastosowanie następujące definicje:

- a) „obywatel państwa trzeciego” oznacza osobę niebędącą obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE;
- b) „przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza czasowe oddelegowanie, w celach zawodowych lub szkoleniowych, obywatela państwa trzeciego, którego miejsce pobytu w momencie składania wniosku o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa znajduje się poza terytorium państw członkowskich, z przedsiębiorstwa, które ma siedzibę poza terytorium państwa członkowskiego i z którym obywatel państwa trzeciego jest związany, przed przeniesieniem i w trakcie przeniesienia, umową o pracę, do jednostki należącej do tego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw z siedzibą w tym państwie członkowskim, oraz w stosownym przypadku mobilność między jednostkami przyjmującymi mającymi siedzibę w jednym lub kilku innych państwach członkowskich;
- c) „pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza obywatela państwa trzeciego, którego miejsce pobytu w momencie składania wniosku o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa znajduje się poza terytorium państw członkowskich i który podlega przeniesieniu wewnątrz przedsiębiorstwa;
- d) „jednostka przyjmująca” oznacza jednostkę, do której przenoszony jest pracownik wewnątrz przedsiębiorstwa — niezależnie od jej formy prawnej — i która ma siedzibę, zgodnie z prawem krajowym, na terytorium państwa członkowskiego;
- e) „pracownik kadry kierowniczej” oznacza osobę zajmującą wyższe stanowisko, która przede wszystkim kieruje jednostką przyjmującą, podlegając ogólnemu nadzorowi sprawowanemu głównie przez zarząd, udziałowców przedsiębiorstwa lub ich odpowiednik lub działając zgodnie z udzielonymi przez nich wskazówkami; stanowisko to obejmuje: kierowanie jednostką przyjmującą lub departamentem, lub oddziałem jednostki przyjmującej, nadzór i kontrolę nad pracą innych pracowników nadzoru, kierownictwa lub fachowców, posiadanie uprawnień do wydawania zaleceń w sprawie zatrudniania, zwalniania lub innych decyzji personalnych;
- f) „specjalista” oznacza osobę pracującą w ramach grupy przedsiębiorstw, która posiada specjalistyczną wiedzę, kluczową dla obszarów działania jednostki przyjmującej, jej technik lub zarządzania. Przy dokonywaniu oceny takiej wiedzy bierze się pod uwagę nie tylko wiedzę specyficzną dla jednostki przyjmującej, lecz również to, czy dana osoba posiada wysokie kwalifikacje, w tym odpowiednie doświadczenie zawodowe, odnoszące się do pracy lub działalności, które wymagają szczególnej wiedzy technicznej, w tym czy jest ona ewentualnie przedstawicielem zawodu wymagającego uprawnień;
- g) „pracownik odbywający staż” oznacza osobę posiadającą dyplom ukończenia studiów wyższych, która zostaje przeniesiona do jednostki przyjmującej do celów rozwoju zawodowego lub odbycia szkolenia w zakresie technik lub metod prowadzenia działalności gospodarczej i która w czasie trwania przeniesienia otrzymuje wynagrodzenie;
- h) „członkowie rodziny” oznaczają obywateli państw trzecich, o których mowa w art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2003/86/WE⁽¹⁾;
- i) „zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa” oznacza zezwolenie zawierające akronim „ICT”, uprawniające jego posiadacza do pobytu i pracy na terytorium pierwszego państwa członkowskiego i, w stosownych przypadkach, drugiego państwa członkowskiego, na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie;

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 2003/86/WE z dnia 22 września 2003 r. w sprawie prawa do łączenia rodzin (Dz.U. L 251 z 3.10.2003, s. 12).

- j) „zezwolenie na mobilność długoterminową” oznacza zezwolenie zawierające oznaczenie „mobile ICT”, uprawniające posiadacza zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa do pobytu i pracy na terytorium drugiego państwa członkowskiego na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie;
- k) „procedura jednego wniosku” oznacza procedurę prowadzącą — na podstawie jednego wniosku o zezwolenie na pobyt i pracę obywatela państwa trzeciego na terytorium państwa członkowskiego — do podjęcia decyzji w sprawie tego wniosku;
- l) „grupa przedsiębiorstw” oznacza dwa przedsiębiorstwa lub większą ich liczbę, które to przedsiębiorstwa na mocy prawa krajowego uważa się za powiązane ze sobą w następujący sposób: przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio posiada większość kapitału subskrybowanego innego przedsiębiorstwa; posiada większość głosów związanych z wyemitowanym kapitałem podstawowym innego przedsiębiorstwa; jest uprawnione do mianowania ponad połowy członków organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa; lub przedsiębiorstwami zarządza w sposób ujednoczony jednostka dominująca;
- m) „pierwsze państwo członkowskie” oznacza państwo członkowskie, które jako pierwsze wydaje obywatelowi państwa trzeciego zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa;
- n) „drugie państwo członkowskie” oznacza państwo członkowskie — inne niż pierwsze państwo członkowskie — w którym pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa zamierza skorzystać lub korzysta z prawa do mobilności w rozumieniu niniejszej dyrektywy;
- o) „zawód regulowany” oznacza zawód regulowany zdefiniowany w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2005/36/WE.

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;
 - 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 obywateli państw trzecich, do których ma ona zastosowanie, w odniesieniu do art. 3 lit. h) oraz art. 15, 18 i 19.

ROZDZIAŁ II

WARUNKI PRZYJMOWANIA

Artykuł 5

Kryteria przyjmowania

1. Bez uszczerbku dla art. 11 ust. 1 obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie lub jednostka przyjmująca:
 - 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 tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw przez nieprzerwany okres wynoszący od co najmniej trzech miesięcy do dwunastu miesięcy bezpośrednio przed dniem przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa — w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów, oraz przez nieprzerwany okres wynoszący od co najmniej trzech miesięcy do sześciu miesięcy — w przypadku pracowników odbywających staż;
 - c) przedstawia umowę o pracę i, w razie potrzeby, pismo od pracodawcy wyznaczające zakres obowiązków, zawierające co następuje:
 - (i) szczegółowe informacje na temat okresu przeniesienia oraz umiejscowienia jednostki(-tek) przyjmującej(-cych);
 - (ii) dowód, że w jednostce(-tkach) przyjmującej(-cych) w danym państwie członkowskim obywatel państwa trzeciego obejmuje stanowisko pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż;

- (iii) wynagrodzenie oraz inne warunki zatrudnienia przyznane na okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
 - (iv) dowód, że obywatel państwa trzeciego po zakończeniu okresu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa będzie mógł się przenieść z powrotem do jednostki, która należy do tego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw i ma siedzibę w państwie trzecim;
- d) przedstawia dowód, że obywatel państwa trzeciego posiada kwalifikacje zawodowe i doświadczenie niezbędne w jednostce przyjmującej, do której ma zostać przeniesiony jako pracownik kadry kierowniczej lub specjalista, lub, w przypadku pracownika odbywającego staż — wymagany dyplom ukończenia studiów wyższych;
 - e) w stosownych przypadkach przedstawia dokumenty poświadczające, że obywatel państwa trzeciego spełnia warunki — określone w przepisach krajowych danego państwa członkowskiego — dotyczące wykonywania przez obywateli Unii zawodu regulowanego, do którego odnosi się wniosek;
 - f) przedstawia ważny dokument podróży obywatela państwa trzeciego, zgodnie z prawem krajowym, oraz, jeśli jest to wymagane, wniosek o wydanie wizy lub wizę; państwa członkowskie mogą wymagać, by okres ważności dokumentu podróży obejmował co najmniej okres ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa;
 - g) bez uszczerbku dla obowiązujących umów dwustronnych przedstawia dowód posiadania ubezpieczenia zdrowotnego od wszelkich rodzajów ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego, w okresach, w których takie ubezpieczenie i związane z nim świadczenia nie przysługują w związku z pracą wykonywaną w tym państwie członkowskim ani nie wynikają z takiej pracy lub, jeśli tak przewiduje prawo krajowe, dowód złożenia wniosku o takie ubezpieczenie.
2. Państwa członkowskie mogą wymagać, by wnioskodawca przedstawił dokumenty wymienione w ust. 1 lit. a), c), d), e) i g) w języku urzędowym danego państwa członkowskiego.
3. Państwa członkowskie mogą wymagać, by wnioskodawca przedstawił, najpóźniej w momencie wydawania zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, adres danego obywatela państwa trzeciego na terytorium państwa członkowskiego.
4. Państwa członkowskie wymagają, by:
- a) w okresie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa spełnione były wszystkie warunki odnoszące się do warunków zatrudnienia innych niż wynagrodzenie, które określone są w przepisach ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub powszechnie obowiązujących układach zbiorowych stosowanych do pracowników delegowanych w podobnej sytuacji w odpowiednich sektorach zawodowych.
- W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych 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 danym sektorze, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców i organizacje pracowników na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju;
- b) wynagrodzenie obywatela państwa trzeciego na cały okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa nie było mniej korzystne niż wynagrodzenie obywateli danego państwa, w którym wykonywana jest praca, zajmujących porównywalne stanowiska, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami, układami zbiorowymi lub praktykami w państwie członkowskim, w którym jednostka przyjmująca ma siedzibę.
5. Na podstawie dokumentów przedstawionych zgodnie z ust. 1 państwa członkowskie mogą wymagać, by pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa posiadał środki, które wystarczą mu podczas pobytu na utrzymanie siebie i członków swojej rodziny, bez konieczności korzystania z systemów pomocy społecznej państw członkowskich.
6. Oprócz dowodów wymaganych na mocy ust. 1 od każdego obywatela państwa trzeciego, który ubiega się o przyjęcie jako pracownik odbywający staż, można wymagać przedstawienia umowy dotyczącej stażu — związanej z przygotowaniem do objęcia przez tę osobę w przyszłości stanowiska w ramach przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw — w tym opisu programu stażu, który pokazuje, że celem pobytu jest szkolenie pracownika odbywającego staż do celów rozwoju zawodowego lub zapoznania go z technikami lub metodami prowadzenia działalności gospodarczej, jego czasu trwania oraz warunków, na jakich pracownik odbywający staż będzie nadzorowany w czasie trwania programu.
7. Wszelkie zmiany wprowadzane w czasie trwania procedury ubiegania się o zezwolenie, które wpływają na kryteria przyjęcia określone w niniejszym artykule, są zgłaszane przez wnioskodawcę właściwym organom danego państwa członkowskiego.

8. Obywatele państw trzecich, którzy zostali uznani za osoby stanowiące zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego, nie są przyjmowani do celów niniejszej dyrektywy.

Artykuł 6

Wielkość napływu

Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do określenia wielkości napływu obywateli państw trzecich zgodnie z art. 79 ust. 5 TFUE. Na tej podstawie wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa może zostać uznany za niedopuszczalny albo odrzucony.

Artykuł 7

Powody odrzucenia wniosków

1. Państwa członkowskie odrzucają wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa w każdym z następujących przypadków:

- a) gdy nie jest przestrzegany art. 5;
- b) gdy przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa, zostały podrobione lub przerobione;
- c) gdy jednostka przyjmująca została ustanowiona głównie w celu ułatwienia wjazdu pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa;
- d) gdy dobiegł końca maksymalny okres pobytu określony w art. 12 ust. 1.

2. Państwa członkowskie w stosownych przypadkach odrzucają wniosek, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z prawem krajowym sankcje za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.

3. Państwa członkowskie mogą odrzucić wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa w każdym z następujących przypadków:

- a) gdy pracodawca lub jednostka przyjmująca nie wypełnili swoich obowiązków prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, podatków, praw pracowniczych lub warunków pracy;
- b) gdy pracodawca lub jednostka przyjmująca są likwidowane lub zostały zlikwidowane na mocy krajowych przepisów o niewypłacalności lub nie jest prowadzona żadna działalność gospodarcza;
- c) gdy celem lub skutkiem czasowej obecności pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa jest ingerencja w spór lub negocjacje między stronami stosunku pracy lub wpływanie w inny sposób na wynik takiego sporu lub takich negocjacji.

4. Państwa członkowskie mogą odrzucić wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa w oparciu o podstawę określoną w art. 12 ust. 2.

5. Bez uszczerbku dla ust. 1 w każdej decyzji o odrzuceniu wniosku uwzględnia się konkretne okoliczności danej sprawy i respektuje zasadę proporcjonalności.

Artykuł 8

Cofnięcie lub nieodnowienie zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa

1. Państwa członkowskie cofają zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa w każdym z następujących przypadków:

- a) gdy zezwolenie zostało uzyskane w wyniku oszustwa, zostało podrobione lub przerobione;
- b) gdy pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przebywa w danym państwie członkowskim w celu innym niż ten, na który wydano zezwolenie;
- c) gdy jednostka przyjmująca została ustanowiona głównie w celu ułatwienia wjazdu pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa.

2. Państwa członkowskie w stosownych przypadkach cofają zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z prawem krajowym sankcje za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.
3. Państwa członkowskie odmawiają odnowienia zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa w każdym z następujących przypadków:
 - a) gdy zezwolenie zostało uzyskane w wyniku oszustwa, zostało podrobione lub przerobione;
 - b) gdy pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przebywa w danym państwie członkowskim w celu innym niż ten, na który wydano zezwolenie;
 - c) gdy jednostka przyjmująca została ustanowiona głównie w celu ułatwiania wjazdu pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa;
 - d) gdy dobiegł końca maksymalny okres pobytu określony w art. 12 ust. 1.
4. Państwa członkowskie w stosownych przypadkach odmawiają odnowienia zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z prawem krajowym sankcje za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.
5. Państwa członkowskie mogą cofnąć zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub odmówić jego odnowienia w każdym z następujących przypadków:
 - a) gdy art. 5 nie jest przestrzegany lub przestał być przestrzegany;
 - b) gdy pracodawca lub jednostka przyjmująca nie wypełnili swoich obowiązków prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, podatków, praw pracowniczych lub warunków pracy;
 - c) gdy pracodawca lub jednostka przyjmująca są likwidowane lub zostały zlikwidowane na mocy krajowych przepisów o niewyłączalności lub nie jest prowadzona żadna działalność gospodarcza;
 - d) gdy pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa nie przestrzegał przepisów o mobilności określonych w art. 21 i 22.
6. Bez uszczerbku dla ust. 1 i 3 w każdej decyzji o cofnięciu lub odmowie odnowienia zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa uwzględnia się konkretne okoliczności danej sprawy i respektuje zasadę proporcjonalności.

Artykuł 9

Kary

1. Państwa członkowskie mogą pociągnąć jednostkę przyjmującą do odpowiedzialności za niezastosowanie się do warunków przyjęcia, pobytu i mobilności określonych w niniejszej dyrektywie.
2. W przypadku gdy jednostka przyjmująca jest pociągana do odpowiedzialności zgodnie z ust. 1, dane państwo członkowskie przewiduje kary. Kary te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.
3. Państwa członkowskie przyjmują środki służące zapobieganiu ewentualnym nadużyciom oraz nakładaniu kar w przypadku naruszeń niniejszej dyrektywy. Środki te obejmują monitorowanie, ocenę i, w stosownych przypadkach, kontrole zgodnie z prawem krajowym lub praktyką administracyjną.

ROZDZIAŁ III

PROCEDURA I ZEZWOLENIE

Artykuł 10

Dostęp do informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają wnioskodawcom łatwy dostęp do informacji dotyczących wszelkiej dokumentacji wymaganej przy składaniu wniosku oraz do informacji dotyczących wjazdu i pobytu, w tym praw i obowiązków pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa i członków jego rodziny oraz przysługujących im gwarancji proceduralnych. Państwa członkowskie zapewniają również łatwy dostęp do informacji dotyczących procedur mających zastosowanie do mobilności krótkoterminowej, o których mowa w art. 21 ust. 2, i mobilności długoterminowej, o których mowa w art. 22 ust. 1.

2. Dane państwa członkowskie zapewniają jednostce przyjmującej dostęp do informacji dotyczących prawa państw członkowskich do nakładania kar zgodnie z art. 9 i 23.

Artykuł 11

Wnioski o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenie na mobilność długoterminową

1. Państwa członkowskie określają, czy wniosek ma składać obywatel państwa trzeciego czy jednostka przyjmująca. Państwa członkowskie mogą również postanowić o dopuszczeniu wniosku dowolnej z tych stron.
2. Wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jest składany wtedy, gdy miejsce pobytu danego obywatela państwa trzeciego znajduje się poza terytorium państwa członkowskiego, do którego chce on zostać przyjęty.
3. Wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jest składany organom państwa członkowskiego, w którym ma miejsce pierwszy pobyt. W przypadku gdy pierwszy pobyt nie jest najdłuższy, wniosek jest składany organom państwa członkowskiego, w którym ma mieć miejsce najdłuższy całkowity pobyt w czasie przeniesienia.
4. Państwa członkowskie wyznaczają organy właściwe do przyjmowania wniosków oraz wydawania zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenia na mobilność długoterminową.
5. Wnioskodawca jest uprawniony do złożenia wniosku w ramach procedury jednego wniosku.
6. W odniesieniu do jednostek, przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które zostały do tego celu uznane przez państwa członkowskie zgodnie z ich przepisami krajowymi lub praktykami administracyjnymi, można przewidzieć uproszczone procedury wydawania zezwoleń na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, zezwoleń na mobilność długoterminową, zezwoleń udzielanych członkom rodziny pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa oraz wiz.

Uznanie jest regularnie poddawane ocenie.

7. Uproszczone procedury przewidziane w ust. 6 obejmują co najmniej:
 - a) zwolnienie wnioskodawcy z przedstawienia niektórych dowodów, o których mowa w art. 5 lub art. 22 ust. 2 lit. a);
 - b) przyspieszoną procedurę przyjęcia, która umożliwia wydanie zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa i zezwolenia na mobilność długoterminową w terminie krótszym od przewidzianego w art. 15 ust. 1 lub w art. 22 ust. 2 lit. b); lub
 - c) ułatwione lub przyspieszone procedury wydawania wymaganych wiz.
8. Jednostki lub grupy przedsiębiorstw, które zostały uznane zgodnie z ust. 6, powiadamiają odpowiedni organ — niezwłocznie, a w każdym razie w terminie 30 dni — o wszelkich zmianach mających wpływ na warunki uznania.
9. Państwa członkowskie przewidują odpowiednie kary, w tym cofnięcie uznania, w przypadku niepowiadomienia odpowiedniego organu.

Artykuł 12

Okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

1. Maksymalny okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wynosi trzy lata w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz jeden rok w przypadku pracowników odbywających staż; po upływie tego okresu osoby te opuszczają terytorium państw członkowskich, chyba że otrzymały zezwolenie na pobyt na innej podstawie zgodnie z przepisami unijnymi lub krajowymi.

2. Bez uszczerbku dla swoich zobowiązań wynikających z umów międzynarodowych państwa członkowskie mogą wymagać, by pomiędzy zakończeniem maksymalnego okresu przeniesienia, o którym mowa w ust. 1, a kolejnym wnioskiem dotyczącym tego samego obywatela państwa trzeciego do celów niniejszej dyrektywy w tym samym państwie członkowskim upłynął okres wynoszący do sześciu miesięcy.

Artykuł 13

Zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa

1. Zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydaje się pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa, którzy spełniają kryteria przyjęcia określone w art. 5 i w odniesieniu do których właściwe organy wydały decyzję pozytywną.

2. Okres ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wynosi co najmniej jeden rok lub jest równy okresowi przeniesienia na terytorium danego państwa członkowskiego — w zależności od tego, który okres jest krótszy — i może zostać przedłużony do maksymalnego okresu wynoszącego trzy lata w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz do maksymalnego okresu wynoszącego jeden rok w przypadku pracowników odbywających staż.

3. Właściwe organy państwa członkowskiego wydają zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa z użyciem jednolitego wzoru ustanowionego w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002.

4. W rubryce „rodzaj zezwolenia”, zgodnie z lit. a) ppkt 6.4 załącznika do rozporządzenia (WE) nr 1030/2002, państwa członkowskie wpisują „ICT”.

Państwa członkowskie mogą również dodać oznaczenie w swoim własnym języku urzędowym lub językach urzędowych.

5. Państwa członkowskie nie wydają żadnych dodatkowych zezwoleń, a w szczególności żadnego rodzaju zezwoleń na pracę.

6. Państwa członkowskie mogą zamieszczać dodatkowe informacje dotyczące działalności zawodowej obywatela państwa trzeciego w czasie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa w formie zapisu na papierze lub przechowywać takie dane w formie elektronicznej, zgodnie z art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 oraz lit. a) ppkt 16 załącznika do tego rozporządzenia.

7. Dane państwo członkowskie przyznaje obywatelom państw trzecich, których wnioski o przyjęcie zostały zaakceptowane, wszelkie ułatwienia w uzyskaniu wymaganej wizy.

Artykuł 14

Zmiany wpływające na warunki przyjęcia zachodzące w trakcie pobytu

Wszelkie zmiany zachodzące w trakcie pobytu, które wpływają na warunki przyjęcia określone w art. 5, są zgłaszane przez wnioskodawcę właściwym organom danego państwa członkowskiego.

Artykuł 15

Gwarancje proceduralne

1. Właściwe organy danego państwa członkowskiego podejmują decyzję w sprawie wniosku o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub o odnowienie takiego zezwolenia oraz powiadamiają wnioskodawcę o tej decyzji na piśmie niezwłocznie, ale nie później niż w terminie 90 dni od daty złożenia kompletnego wniosku, zgodnie z procedurami powiadamiania ustanowionymi w prawie krajowym.

2. Jeżeli informacje lub dokumenty przedstawione na poparcie wniosku są niekompletne, właściwe organy powiadamiają wnioskodawcę w rozsądnym terminie o wymaganych dodatkowych informacjach oraz wyznaczają rozsądny termin ich przedstawienia. Bieg terminu, o którym mowa w ust. 1, ulega zawieszeniu do czasu otrzymania przez właściwe organy wymaganych dodatkowych informacji.
3. Uzasadnienie decyzji o uznaniu wniosku za niedopuszczalny lub o odrzuceniu takiego wniosku, lub o odmowie odnowienia takiego zezwolenia jest wydawane wnioskodawcy na piśmie. Uzasadnienie decyzji o cofnięciu zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jest wydawane na piśmie pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa i jednostce przyjmującej.
4. Wszelkie decyzje o uznaniu wniosku o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa za niedopuszczalny lub o odrzuceniu takiego wniosku, lub o odmowie odnowienia takiego zezwolenia, lub o jego cofnięciu 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.
5. W okresie, o którym mowa w art. 12 ust. 1, przed upływem terminu ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wnioskodawca może złożyć wniosek o jego odnowienie. Państwa członkowskie mogą ustanowić maksymalny termin na złożenie wniosku o odnowienie wynoszący 90 dni przed upływem terminu ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa.
6. Jeżeli w trakcie procedury odnawiania upływie termin ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, państwo członkowskie zezwala pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa na pobyt na swoim terytorium do czasu podjęcia przez właściwe organy decyzji w sprawie wniosku. W takim przypadku mogą one wydać — jeśli jest to wymagane prawem krajowym — krajowe tymczasowe zezwolenie na pobyt lub zezwolenie mu równoważne.

Artykuł 16

Oplaty

Państwa członkowskie mogą wymagać uiszczania opłat za rozpatrzenie wniosków zgodnie z niniejszą dyrektywą. Opłaty te nie mogą być nieproporcjonalne ani wygórowane.

ROZDZIAŁ IV

PRAWA

Artykuł 17

Prawa wynikające z zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa

W okresie ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jego posiadaczowi przysługują co najmniej następujące prawa:

- a) prawo do wjazdu i pobytu na terytorium pierwszego państwa członkowskiego;
- b) prawo do swobodnego dostępu do całego terytorium pierwszego państwa członkowskiego zgodnie z jego prawem krajowym;
- c) prawo do wykonywania określonej działalności zawodowej, na którą wydano zgodę w ramach zezwolenia, zgodnie z prawem krajowym, w jakiegokolwiek jednostce przyjmującej należącej do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w pierwszym państwie członkowskim.

Prawa, o których mowa w akapicie pierwszym lit. a)–c) niniejszego artykułu, przysługują w drugim państwie członkowskim zgodnie z art. 20.

Artykuł 18

Prawo do równego traktowania

1. Niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy i bez uszczerbku dla art. 5 ust. 4 lit. b) pracownicy przenieszeni wewnątrz przedsiębiorstwa, przyjęci na mocy niniejszej dyrektywy, są traktowani co najmniej na równi z osobami objętymi dyrektywą 96/71/WE w odniesieniu do warunków zatrudnienia zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

2. Pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa są traktowani na równi z obywatelami państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, w odniesieniu do:
- a) wolności stowarzyszania się i zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub pracodawców lub we wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym praw i 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) przepisów prawa krajowego dotyczących działów zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 — chyba że na mocy umów dwustronnych lub prawa krajowego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, zastosowanie ma prawo państwa pochodzenia — zapewniających pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa objęcie prawem w zakresie zabezpieczenia społecznego w jednym z tych państw. W przypadku mobilności wewnątrzunijnej oraz bez uszczerbku dla umów dwustronnych zapewniających objęcie pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa prawem krajowym państwa pochodzenia stosuje się odpowiednio rozporządzenie (UE) nr 1231/2010;
 - d) bez uszczerbku dla rozporządzenia (UE) nr 1231/2010 oraz umów dwustronnych — wypłaty ustawowych świadczeń z tytułu wieku, inwalidztwa lub śmierci, opartych na poprzednim zatrudnieniu pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa i nabytych przez pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa przeprowadzającego się do państwa trzeciego lub osoby pozostające przy życiu po takim pracowniku przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa, które przebywają w państwie trzecim i wywodzą swoje prawa od takiego pracownika, zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, na tych samych warunkach i w tych samych stawkach co w przypadku obywateli danego państwa członkowskiego, gdy obywatele ci przeprowadzają się do państwa trzeciego;
 - e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem procedur otrzymywania lokali mieszkalnych, które są przewidziane w prawie krajowym, bez uszczerbku dla swobody zawierania umów zgodnie z prawem unijnym i krajowym, oraz z wyłączeniem usług zapewnianych przez publiczne urzędy zatrudnienia.

Umowy dwustronne lub prawo krajowe, o których mowa w niniejszym ustępie, stanowią umowy międzynarodowe lub przepisy państw członkowskich w rozumieniu art. 4.

3. Bez uszczerbku dla rozporządzenia (UE) nr 1231/2010 państwa członkowskie mogą postanowić, że ust. 2 lit. c) w odniesieniu do świadczeń rodzinnych nie ma zastosowania do pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, którym zezwolono na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego przez okres nieprzekraczający dziewięciu miesięcy.

4. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do cofnięcia zezwolenia lub odmowy odnowienia zezwolenia zgodnie z art. 8.

Artykuł 19

Członkowie rodziny

1. W pierwszym państwie członkowskim oraz w drugich państwach członkowskich, które zezwalają pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa na pobyt i pracę na swoim terytorium zgodnie z art. 22 niniejszej dyrektywy, zastosowanie ma dyrektywa 2003/86/WE, z zastrzeżeniem odstępstw określonych w niniejszym artykule.

2. W drodze odstępstwa od art. 3 ust. 1 i art. 8 dyrektywy 2003/86/WE połączenie rodziny w państwach członkowskich nie jest uzależnione od spełnienia wymogu, by posiadacz zezwolenia wydanego przez te państwa członkowskie na podstawie niniejszej dyrektywy miał uzasadnione perspektywy uzyskania prawa stałego pobytu oraz minimalny okres pobytu.

3. W drodze odstępstwa od art. 4 ust. 1 akapit trzeci oraz art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/86/WE środki integracji, o których mowa w tych przepisach, mogą być stosowane przez państwa członkowskie dopiero po udzieleniu danym osobom zgody na połączenie rodziny.

4. W drodze 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 państwo członkowskie w terminie 90 dni od daty złożenia kompletnego wniosku. Właściwy organ państwa członkowskiego rozpatruje wniosek o zezwolenie na pobyt dla członków rodziny pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa w tym samym czasie co wniosek

o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenie na mobilność długoterminową, w przypadku gdy taki wniosek o zezwolenie na pobyt dla członków rodziny pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa jest złożony w tym samym czasie. Stosuje się odpowiednio gwarancje proceduralne określone w art. 15.

5. W drodze odstępstwa od art. 13 ust. 2 dyrektywy 2003/86/WE okres ważności zezwoleń na pobyt dla członków rodziny w państwie członkowskim upływa, co do zasady, w dniu upływu terminu ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenia na mobilność długoterminową, wydanych przez to państwo członkowskie.

6. W drodze odstępstwa od art. 14 ust. 2 dyrektywy 2003/86/WE oraz bez uszczerbku dla zasady preferencji dla obywateli Unii wyrażonej w odpowiednich postanowieniach stosownych aktów przystąpienia członkowie rodziny pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa, którym udzielono zgody na połączenie rodziny, są uprawnieni do dostępu do pracy najemnej i pracy na własny rachunek na terytorium państwa członkowskiego, które wydało zezwolenie na pobyt dla członków rodziny.

ROZDZIAŁ V

MOBILNOŚĆ WEWNĄTRZUNIJNA

Artykuł 20

Mobilność

Obywatele państwa trzeciego, którzy posiadają ważne zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydane przez pierwsze państwo członkowskie, mogą na podstawie tego zezwolenia i ważnego dokumentu podróży, na warunkach określonych w art. 21 i 22, z zastrzeżeniem art. 23, wjeżdżać na terytorium jednego lub większej liczby innych państw członkowskich, przebywać tam i pracować.

Artykuł 21

Mobilność krótkoterminowa

1. Obywatele państwa trzeciego, którzy posiadają ważne zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydane przez pierwsze państwo członkowskie, są uprawnieni do pobytu w którymkolwiek drugim państwie członkowskim i pracy w jakiegokolwiek innej jednostce, która ma siedzibę w tym drugim państwie członkowskim i należy do tego samego przedsiębiorstwa lub do tej samej grupy przedsiębiorstw, przez okres wynoszący do 90 dni w dowolnym okresie liczącym 180 dni na każde państwo członkowskie, z zastrzeżeniem warunków określonych w niniejszym artykule.

2. Drugie państwo członkowskie może wymagać, by jednostka przyjmująca w pierwszym państwie członkowskim powiadamiała pierwsze państwo członkowskie i drugie państwo członkowskie o tym, że pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa zamierza pracować w jednostce mającej siedzibę w drugim państwie członkowskim.

W takim przypadku drugie państwo członkowskie zezwala, by powiadomienia dokonywano:

- a) w momencie składania wniosku w pierwszym państwie członkowskim — jeżeli mobilność do drugiego państwa członkowskiego przewidziana jest już na tym etapie; albo
- b) po przyjęciu pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa do pierwszego państwa członkowskiego, jak tylko znany stanie się zamiar odnoszący się do mobilności do drugiego państwa członkowskiego.
3. Drugie państwo członkowskie może wymagać, by wraz z powiadomieniem przekazano następujące dokumenty i informacje:
 - a) dowód, że jednostka przyjmująca w drugim państwie członkowskim i przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie trzecim należą do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;
 - b) umowę o pracę i, w razie potrzeby, pismo wyznaczające zakres obowiązków, które zostały przekazane pierwszemu państwu członkowskiemu zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. c);

- c) w stosownych przypadkach dokumenty poświadczające, że pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa spełnia warunki — określone w przepisach krajowych danego państwa członkowskiego — dotyczące wykonywania przez obywateli Unii zawodu regulowanego, do którego odnosi się wniosek;
- d) ważny dokument podróży, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lit. f); oraz
- e) planowany okres i daty mobilności — w przypadku, gdy takie dane nie zostały podane w dokumentach wymienionych powyżej.

Drugie państwo członkowskie może wymagać, by te dokumenty i informacje zostały przedstawione w języku urzędowym tego państwa członkowskiego.

4. Jeżeli powiadomienia dokonano zgodnie z ust. 2 lit. a) i jeżeli drugie państwo członkowskie nie zgłosiło sprzeciwu pierwszemu państwu członkowskiemu zgodnie z ust. 6, mobilność pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa do drugiego państwa członkowskiego może mieć miejsce w dowolnym momencie w ramach okresu ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa.

5. Jeżeli powiadomienia dokonano zgodnie z ust. 2 lit. b), mobilność można podjąć natychmiast po powiadomieniu drugiego państwa członkowskiego lub w dowolnym innym momencie po takim powiadomieniu w ramach okresu ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa.

6. W oparciu o powiadomienie, o którym mowa w ust. 2, drugie państwo członkowskie może zgłosić sprzeciw wobec mobilności pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa na jego terytorium w terminie 20 dni od otrzymania powiadomienia, jeżeli:

- a) nie są spełnione warunki określone w art. 5 ust. 4 lit. b) lub ust. 3 lit. a), c) lub d) niniejszego artykułu;
- b) przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa, zostały podrobione lub przerobione;
- c) dobiegł końca maksymalny okres pobytu określony w art. 12 ust. 1 lub w ust. 1 niniejszego artykułu.

Właściwe organy drugiego państwa członkowskiego niezwłocznie informują o swoim sprzeciwie wobec mobilności właściwe organy pierwszego państwa członkowskiego i jednostkę przyjmującą w pierwszym państwie członkowskim.

7. Jeżeli drugie państwo członkowskie zgłosi sprzeciw wobec mobilności zgodnie z ust. 6 niniejszego artykułu, a mobilność nie została jeszcze podjęta, pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa nie może podjąć pracy w drugim państwie członkowskim w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. W przypadku gdy podjęto już mobilność, zastosowanie ma art. 23 ust. 4 i 5.

8. W przypadku gdy zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa zostaje odnowione przez pierwsze państwo członkowskie w ramach maksymalnego okresu, o którym mowa w art. 12 ust. 1, odnowione zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa nadal upoważnia jego posiadacza do pracy w drugim państwie członkowskim, z zastrzeżeniem maksymalnego okresu przewidzianego w ust. 1 niniejszego artykułu.

9. Pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa, którzy zostali uznani za osoby stanowiące zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego, nie mają prawa wjazdu lub pobytu na terytorium drugiego państwa członkowskiego.

Artykuł 22

Mobilność długoterminowa

1. W stosunku do obywateli państw trzecich, którzy posiadają ważne zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydane przez pierwsze państwo członkowskie i którzy zamierzają przebywać w którymkolwiek drugim państwie członkowskim i pracować w jakiegokolwiek innej jednostce, która ma siedzibę w tym drugim państwie członkowskim i należy do tego samego przedsiębiorstwa lub do tej samej grupy przedsiębiorstw — przez okres wynoszący ponad 90 dni na każde państwo członkowskie, drugie państwo członkowskie może podjąć decyzję o:

- a) zastosowaniu art. 21 i zezwoleniu pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa na pobyt i pracę na swoim terytorium w oparciu o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydane przez pierwsze państwo członkowskie i w okresie ważności takiego zezwolenia; lub
- b) zastosowaniu procedury przewidzianej w ust. 2–7.

2. W przypadku gdy składany jest wniosek o mobilność długoterminową:
- a) drugie państwo członkowskie może wymagać, by wnioskodawca przekazał niektóre lub wszystkie z wymienionych poniżej dokumentów, jeżeli są one wymagane przez drugie państwo członkowskie przy pierwotnym wniosku:
 - (i) dowód, że jednostka przyjmująca w drugim państwie członkowskim i przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie trzecim należą do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;
 - (ii) umowa o pracę i, w razie potrzeby, pismo wyznaczające zakres obowiązków, przewidziane art. 5 ust. 1 lit. c);
 - (iii) w stosownych przypadkach dokumenty poświadczające, że obywatel państwa trzeciego spełnia warunki — określone w przepisach krajowych danego państwa członkowskiego — dotyczące wykonywania przez obywateli Unii zawodu regulowanego, do którego odnosi się wniosek;
 - (iv) ważny dokument podróży, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lit. f);
 - (v) dowód posiadania ubezpieczenia zdrowotnego przewidzianego w art. 5 ust. 1 lit. g) lub, jeśli tak przewiduje prawo krajowe, dowód złożenia wniosku o takie ubezpieczenie.

Drugie państwo członkowskie może wymagać, by wnioskodawca przedstawił, najpóźniej w momencie gdy wydawane jest zezwolenie na mobilność długoterminową, adres pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa na terytorium drugiego państwa członkowskiego.

Drugie państwo członkowskie może wymagać, by te dokumenty i informacje zostały przedstawione w języku urzędowym tego państwa członkowskiego;

- b) drugie państwo członkowskie podejmuje decyzję w sprawie wniosku o mobilność długoterminową i powiadamia o niej wnioskodawcę na piśmie — jak najszybciej, ale nie później niż 90 dni po dacie złożenia właściwym organom drugiego państwa członkowskiego wniosku i dokumentów przewidzianych w lit. a);
 - c) pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa nie ma obowiązku opuszczenia terytorium państw członkowskich w celu złożenia wniosku i nie podlega obowiązkowi wizowemu;
 - d) pracownikom przenoszonym wewnątrz przedsiębiorstwa zezwala się na pracę w drugim państwie członkowskim do czasu podjęcia przez właściwe organy decyzji w sprawie wniosku o mobilność długoterminową, pod warunkiem że:
 - (i) nie upłynął okres, o którym mowa w art. 21 ust. 1, ani termin ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydanego przez pierwsze państwo członkowskie; oraz
 - (ii) jeśli wymaga tego drugie państwo członkowskie — kompletny wniosek został złożony w drugim państwie członkowskim co najmniej 20 dni przed rozpoczęciem mobilności długoterminowej;
 - e) wniosek o mobilność długoterminową nie może zostać złożony w tym samym czasie co powiadomienie do celów mobilności krótkoterminowej. W przypadku gdy potrzeba mobilności długoterminowej pojawia się po podjęciu przez pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa mobilności krótkoterminowej, drugie państwo członkowskie może zażądać, by wniosek o mobilność długoterminową został złożony co najmniej 20 dni przed końcem okresu mobilności krótkoterminowej.
3. Państwa członkowskie mogą odrzucić wniosek o mobilność długoterminową, jeśli:
- a) nie są spełnione warunki określone w ust. 2 lit. a) niniejszego artykułu lub kryteria określone w art. 5 ust. 4, art. 5 ust. 5 lub art. 5 ust. 8;
 - b) zastosowanie ma jeden z powodów wskazanych w art. 7 ust. 1 lit. b) lub d) lub w art. 7 ust. 2, 3 lub 4; lub
 - c) w trakcie przeprowadzania procedury upłyne termin ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa.

4. W przypadku gdy drugie państwo członkowskie podejmuje pozytywną decyzję w sprawie wniosku o mobilność długoterminową, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa wydaje się zezwolenie na mobilność długoterminową umożliwiające mu pobyt i pracę na jego terytorium. Zezwolenie to wydaje się z użyciem jednolitego wzoru określonego w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002. W rubryce „rodzaj zezwolenia”, zgodnie z lit. a) ppkt 6.4 załącznika do rozporządzenia (WE) nr 1030/2002, państwa członkowskie wpisują „mobile ICT”. Państwa członkowskie mogą również dodać oznaczenie w swoim własnym języku urzędowym lub językach urzędowych.

Państwa członkowskie mogą zamieszczać dodatkowe informacje dotyczące działalności zawodowej pracownika przenieszonego wewnątrz przedsiębiorstwa w okresie mobilności długoterminowej w formie zapisu na papierze lub przechowywać takie dane w formie elektronicznej, zgodnie z art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 oraz lit. a) ppkt 16 załącznika do tego rozporządzenia.

5. Odnowienie zezwolenia na mobilność długoterminową pozostaje bez uszczerbku dla art. 11 ust. 3.

6. Drugie państwo członkowskie informuje właściwe organy pierwszego państwa członkowskiego o wydaniu zezwolenia na mobilność długoterminową.

7. W przypadku gdy państwo członkowskie podejmuje decyzję w sprawie wniosku o mobilność długoterminową, zastosowanie mają odpowiednio przepisy art. 8, art. 15 ust. 2–6 i art. 16.

Artykuł 23

Gwarancje i kary

1. W przypadku gdy zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa jest wydawane przez państwo członkowskie niestosujące w pełni dorobku Schengen, a pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przekracza granicę zewnętrzną, drugie państwo członkowskie jest uprawnione do tego, by wymagać przedstawienia jako dowodu, że pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa przenosi się do drugiego państwa członkowskiego do celów przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa:

- a) kopii powiadomienia wysłanego przez jednostkę przyjmującą w pierwszym państwie członkowskim zgodnie z art. 21 ust. 2; lub
- b) pisma jednostki przyjmującej w drugim państwie członkowskim, w którym podaje się co najmniej szczegółowe informacje na temat okresu mobilności wewnątrzunijnej oraz umiejscowienia jednostki(-tek) przyjmującej(-cych) w drugim państwie członkowskim.

2. W przypadku gdy pierwsze państwo członkowskie cofa zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, informuje o tym natychmiast organy drugiego państwa członkowskiego.

3. Jednostka przyjmująca drugiego państwa członkowskiego informuje właściwe organy drugiego państwa członkowskiego o wszelkich zmianach wpływających na warunki, na których podstawie zezwolono na podjęcie mobilności.

4. Drugie państwo członkowskie może zażądać, by pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa natychmiast zaprzestał wykonywania wszelkiej działalności zawodowej i opuścił jego terytorium, jeżeli:

- a) nie zostało powiadomione zgodnie z art. 21 ust. 2 i 3, a wymaga takiego powiadomienia;
- b) zgłosiło sprzeciw wobec mobilności zgodnie z art. 21 ust. 6;
- c) odrzuciło wniosek o mobilność długoterminową zgodnie z art. 22 ust. 3;
- d) zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenie na mobilność długoterminową jest wykorzystywane do celów innych niż cele, dla których zostało wydane;
- e) warunki, na których podstawie zezwolono na podjęcie mobilności, nie są już spełnione.

5. W przypadkach, o których mowa w ust. 4, pierwsze państwo członkowskie zezwala — na wniosek drugiego państwa członkowskiego — pracownikowi przenoszonemu wewnątrz przedsiębiorstwa oraz, w stosownych przypadkach, członkom jego rodziny, na ponowy bezzwłoczny wjazd bez formalności. Ma to również zastosowanie, jeżeli upłynął termin ważności zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa wydanego przez pierwsze państwo członkowskie lub zezwolenie takie zostało cofnięte w okresie mobilności w drugim państwie członkowskim.

6. W przypadku gdy posiadacz zezwolenia na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa przekracza granicę zewnętrzną państwa członkowskiego stosującego w pełni dorobek Schengen, to państwo członkowskie sprawdza dane w systemie informacyjnym Schengen. To państwo członkowskie odmawia prawa do wjazdu osobom lub zgłasza sprzeciw wobec mobilności osób, odnośnie do których w systemie informacyjnym Schengen dokonano wpisu do celów odmowy pozwolenia na wjazd i pobyt.

7. Państwa członkowskie mogą zgodnie z art. 9 nakładać kary na jednostki przyjmujące mające siedzibę na ich terytorium, jeżeli:

- a) jednostka przyjmująca nie powiadomiła zgodnie z art. 21 ust. 2 i 3 o mobilności pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa;
- b) zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub zezwolenie na mobilność długoterminową jest wykorzystywane do celów innych niż cele, dla których zostało wydane;
- c) wniosek o zezwolenie na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa został złożony w państwie członkowskim innym niż państwo najdłuższego całkowitego pobytu;
- d) pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa nie spełnia już kryteriów i warunków, na podstawie których zezwolono mu na podjęcie mobilności, a jednostka przyjmująca nie powiadomiła właściwych organów drugiego państwa członkowskiego o takiej zmianie;
- e) pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa rozpoczął pracę w drugim państwie członkowskim, mimo że nie zostały spełnione warunki mobilności, w przypadku gdy zastosowanie ma art. 21 ust. 5 lub art. 22 ust. 2 lit. d).

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 24

Dane statystyczne

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji dane statystyczne dotyczące liczby zezwoleń na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa oraz liczby zezwoleń na mobilność długoterminową wydanych po raz pierwszy oraz, w stosownych przypadkach, powiadomień otrzymanych zgodnie z art. 21 ust. 2, a także, w miarę możliwości, dotyczące liczby pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa, którym odnowiono lub cofnięto zezwolenie. Te dane statystyczne są zdezagregowane według obywatelstwa i okresu ważności zezwolenia oraz, w miarę możliwości, sektora gospodarki i stanowiska przenoszonego pracownika.

2. Dane statystyczne dotyczą okresów odniesienia o długości jednego roku kalendarzowego i są przekazywane Komisji w ciągu sześciu miesięcy od końca roku odniesienia. Pierwszym rokiem odniesienia jest 2017.

3. Dane statystyczne są przekazywane zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 862/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽¹⁾.

Artykuł 25

Sprawozdania

Co trzy lata, a po raz pierwszy do dnia 29 listopada 2019 r. Komisja składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze stosowania niniejszej dyrektywy w państwach członkowskich oraz przedstawia wnioski dotyczące wszelkich niezbędnych zmian. Sprawozdanie to skupia się przede wszystkim na ocenie prawidłowości funkcjonowania systemu mobilności wewnątrzunijnej oraz na ewentualnych nadużyciach w tym systemie, a także na jego interakcji z dorobkiem Schengen. Komisja ocenia w szczególności stosowanie art. 20, 21, 22, 23 i 26 w praktyce.

⁽¹⁾ 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 26***Współpraca punktów kontaktowych**

1. Państwa członkowskie wyznaczają punkty kontaktowe, które skutecznie ze sobą współpracują i odpowiadają za odbieranie i przekazywanie informacji niezbędnych do wykonania art. 21, 22 i 23. Państwa członkowskie przyznają pierwszeństwo wymianie informacji w drodze elektronicznej.
2. Każde państwo członkowskie informuje pozostałe państwa członkowskie, z wykorzystaniem krajowych punktów kontaktowych, o których mowa w ust. 1, o wyznaczonych organach, o których mowa w art. 11 ust. 4, i o procedurze mającej zastosowanie do mobilności, o której mowa w art. 21 i 22.

*Artykuł 27***Transpozycja**

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 29 listopada 2016 r. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych środków.

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

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

*Artykuł 28***Wejście w życie**

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

*Artykuł 29***Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 maja 2014 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

M. SCHULZ

Przewodniczący

W imieniu Rady

D. KOURKOULAS

Przewodniczący
