

III

(Akty przygotowawcze)

KOMITET REGIONÓW

89. SESJA PLENARNA W DNIACH 31 MARCA I 1 KWIETNIA 2011 R.

Opinia Komitetu Regionów „Praca sezonowa i przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa”

(2011/C 166/10)

KOMITET REGIONÓW

- Podkreśla, że na terytorium UE należy zagwarantować pewność prawa i legalność oraz sprawiedliwe i równe traktowanie pracowników z państw trzecich.
- Podkreśla, że migracja jest ściśle powiązana z rozwojem, i zwraca uwagę, że emigracja wykwalifikowanych pracowników nie powinna wywierać negatywnego wpływu gospodarczego („drenaż mózgow”) na kraje rozwijające się. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje fakt, że dyrektywa wspiera migrację cyrkulacyjną w sposób, który mógłby pozytywnie wpłynąć na rynki pracy państw członkowskich i rozwój państw pochodzenia.
- Z zainteresowaniem odnotowuje stosowane przez parlamenty narodowe procedury nadzoru nad obydwoma wnioskami oraz poglądy i argumenty wyrażone w ich ramach. Na podstawie własnej analizy uważa, że oba wnioski są zgodne z zasadą pomocniczości. Podkreśla, że wartość dodana prawodawstwa na szczeblu UE musi polegać głównie na jego przydatności do powstrzymania różnych systemów krajowych przed „równaniem w dół”, gdy chodzi o ochronę pracowników.
- Ponownie zwraca uwagę na znaczenie wynikającego z traktatu prawa państw członkowskich do określania liczby przyjmowanych osób, a jednocześnie podkreśla, że państwa członkowskie muszą angażować władze lokalne i regionalne w podejmowanie decyzji o liczbie obywateli państw trzecich uprawnionych do wjazdu na ich obszar oraz ich profilu zawodowym.
- Ostrzega, że obie dyrektywy powinny zostać uchwalone w sposób zapewniający poszanowanie zasady preferencji wspólnotowej.
- Jest jednak przekonany, że praca sezonowa i przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstw mogą znacząco przyczynić się do ożywienia niektórych sektorów gospodarki i produkcji w Europie.

Sprawozdawca

Graziano Ernesto MILIA (IT/PSE), przewodniczący prowincji Cagliari

Dokumenty źródłowe

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

COM(2010) 378 wersja ostateczna

oraz

wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy sezonowej

COM(2010) 379 wersja ostateczna

I. UWAGI OGÓLNE**KOMITET REGIONÓW**

1. Z zadowoleniem przyjmuje oba wnioski Komisji Europejskiej dotyczące dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu pracowników sezonowych pochodzących z państw trzecich oraz w sprawie przeniesienia obywateli państw trzecich wewnątrz przedsiębiorstw. Podkreśla jednak, że oba te wnioski należy rozpatrywać w świetle toczącej się debaty w sprawie legalnej migracji w UE i że bardzo ważne jest, aby polityka w tej dziedzinie wykazywała spójne podejście, obejmujące także społeczne aspekty tej kwestii, aby doprowadzić do pewności prawnej i zapewnić równe traktowanie i przestrzeganie praw podstawowych.

2. Zwraca uwagę Komisji na konieczność przeciwdziałania zjawiskom nielegalnej imigracji i wszelkim formom nielegalnego zatrudnienia oraz wykorzystywania obywateli państw trzecich na terytorium UE. Komitet Regionów uważa, że niezbędne jest zapewnienie obywatelom państw trzecich zatrudnionym legalnie w UE warunków pracy i pobytu zgodnych z prawami podstawowymi i wymogami określonymi w przepisach oraz zagwarantowanie im traktowania na równi z obywatelami UE, a także wspieranie ich jak najszerzej i najpełniejszej integracji społecznej. W tym względzie Komitet Regionów domaga się absolutnego i bezwarunkowego przestrzegania praw podstawowych przewidzianych w Europejskiej karcie praw podstawowych UE i przypomina, że w następstwie wejścia w życie traktatu z Lizbony karta ta uzyskała pełną, taką samą jak traktaty, wartość prawną.

3. Podkreśla, że na terytorium UE należy zagwarantować pewność prawa (rozumianą jako jasno określone ramy prawne) i legalność (rozumianą jako przestrzeganie prawa) oraz sprawiedliwe i równe traktowanie pracowników z państw trzecich. Regiony oraz organy szczebla pośredniego, jak prowincje i gminy (w tym obszary wiejskie), jako pierwsze odczuwają społeczno-gospodarcze skutki zarówno nielegalnych, jak i legalnych przepływów migracyjnych na tych obszarach. Władze szczebla lokalnego, regionalnego i pośredniego odpowiadają za świadczenie szerokiej gamy usług dla osób fizycznych (przyjmowanie, opieka zdrowotna, kształcenie i szkolenie zawodowe, zakwaterowanie itp.), dlatego też Komisja Europejska powinna podkreślić rolę, jaką odgrywają one w terenie i w dziedzinie zarządzania tymi procesami.

4. Podkreśla, że władze szczebla lokalnego, regionalnego i pośredniego są głównymi podmiotami ogłoszonej niedawno

strategii „Europa 2020”, która ma pomóc stawić czoła wyzwaniom związanym z kryzysem gospodarczym i finansowym, zmianą klimatu i zasobami energii, a zatem również w polityce zatrudnienia UE, która, jak pokazują omawiane wnioski ustawodawcze, wiąże się ściśle z polityką imigracji.

5. Podkreśla, że choć legalna migracja należy do kompetencji dzielonych między UE i państwa członkowskie, wdrażanie polityki w tej dziedzinie jest ściśle powiązane z innymi strategiami politycznymi, np. – jak wskazano w omawianych wnioskach – z polityką pracy, zatrudnienia i spraw socjalnych, zabezpieczenia społecznego, lokalnych usług publicznych i usług świadczonych w interesie ogólnym, z polityką mieszkaniową i innymi strategiami, które w wielu państwach UE są zarządzane w sposób zdecentralizowany na szczeblu lokalnym, regionalnym lub pośrednim. W związku z tym władze szczebla lokalnego, regionalnego i pośredniego odgrywają istotną rolę w gromadzeniu informacji i danych statystycznych, które mają zostać wykorzystane podczas oceny obowiązujących przepisów lub koncepcji nowych środków w polityce migracji. Zwraca zatem uwagę na potrzebę ścisłego partnerstwa z władzami szczebla lokalnego, regionalnego i pośredniego.

6. Podkreśla, że migracja jest ściśle powiązana z rozwojem, i zwraca uwagę, że emigracja wykwalifikowanych pracowników nie powinna wywierać negatywnego wpływu gospodarczego („drenaż mózgow”) na kraje rozwijające się. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje fakt, że dyrektywa wspiera migrację cyrkulacyjną w sposób, który mógłby pozytywnie wpłynąć na rynki pracy państw członkowskich i rozwój państw pochodzenia ⁽¹⁾.

7. Przyznaje, że migracja cyrkulacyjna może stworzyć cenne powiązanie między państwami pochodzenia a państwami przyjmującymi oraz służyć wspieraniu dialogu, współpracy i wzajemnego zrozumienia. Do promowania tego rodzaju powiązań proponuje wykorzystać istniejące narzędzia i struktury instytucjonalne, takie jak inicjatywa Komitetu Regionów – Eurośródziemnomorskie Zgromadzenie Samorządów Lokalnych i Regionalnych (ARLEM).

8. Przypomina jednak, że migracja cyrkulacyjna nie powinna być postrzegana jako zjawisko zastępujące migrację stałą, dlatego trzeba utworzyć kanały, które skutecznie ułatwiłyby przepływ i powrót migrantów oraz pozwalały na uniknięcie nielegalnej imigracji.

⁽¹⁾ Zob. opinie CdR 296/2007 i CdR 210/2008.

9. Z zainteresowaniem odnotowuje stosowane przez parlamenty narodowe procedury nadzoru nad obydwoma wnioskami oraz poglądy i argumenty wyrażone w ich ramach. Na podstawie własnej analizy uważa, że oba wnioski są zgodne z zasadą pomocniczości. Podkreśla, że wartość dodana prawodawstwa na szczeblu UE musi polegać głównie na jego przydatności do powstrzymania różnych systemów krajowych przed „równaniem w dół”, gdy chodzi o ochronę pracowników sezonowych i pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa.

10. Uważa, że prawodawstwo dotyczące przenoszenia określonego kluczowego personelu wewnątrz przedsiębiorstwa jest niezbędne na szczeblu UE, zważywszy na rozbieżności między ustawodawstwami państw członkowskich w zakresie przyjmowania i praw obywateli państw trzecich jako pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa oraz na konieczności rozwiązania problemów o charakterze transgranicznym i zagwarantowania lepszego wykonywania międzynarodowych zobowiązań, które Unia podjęła w ramach WTO. Uważa ponadto, że takie prawodawstwo UE zwiększyłoby atrakcyjność rynku pracy UE dla wysoko wykwalifikowanych migrantów, przez co przyczyniłoby się do podniesienia konkurencyjności gospodarki UE jako całości.

11. Uważa, że prawodawstwo dotyczące pracowników sezonowych na szczeblu UE jest niezbędne ze względu na rozbieżności istniejące między ustawodawstwami państw członkowskich w zakresie przyjmowania i praw obywateli państw trzecich jako pracowników sezonowych, ze względu na konieczność zapewnienia jednolitego zbioru praw minimalnych, a także konieczność zagwarantowania przeciwdziałania przypadkom nadużyć i nielegalnej imigracji.

12. Ponownie zwraca uwagę na znaczenie wynikającego z traktatu prawa państw członkowskich do określania liczby przyjmowanych osób, a jednocześnie podkreśla, że zgodnie z zasadą pomocniczości i wielopoziomowego sprawowania rządów państwa członkowskie muszą angażować władze lokalne i regionalne w podejmowanie decyzji o liczbie obywateli państw trzecich uprawnionych do wjazdu na ich obszar oraz ich profilu zawodowym⁽²⁾.

13. Po zbadaniu obu wniosków pod kątem ich zgodności z zasadą pomocniczości popiera wybór instrumentu prawnego, w obu przypadkach dyrektywy, jako że pozostawia on państwom członkowskim niezbędny margines swobody decyzji w kwestii zasad jej wykonania na poziomie wewnętrznym i umożliwia uwzględnienie specyfiki i potrzeb każdego państwa członkowskiego i odpowiednich władz odpowiedzialnych za wdrożenie dyrektyw na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

14. Uważa jednak, że w przypadku niektórych pojedynczych części wniosków należałoby przeprowadzić ściślejszą analizę pod kątem zgodności z zasadą pomocniczości – w rzeczywistości na mocy dyrektyw nie powinno się nakładać nieproporcjonalnych obowiązków na osoby ubiegające się o prawo wjazdu na terytorium UE jako pracownicy sezonowi lub pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa ani na ich pracodawców, ani też nie powinno się stwarzać niepotrzebnych kosztów i obciążeń dla władz krajowych, regionalnych lub lokalnych, którym powierzono zadanie ich wdrożenia. Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, okres 30 dni, w którym władze

musiałyby rozpatrzyć wnioski i podjąć decyzję o przyjęciu, można uznać za zbyt krótki, co może być dla władz w niektórych państwach członkowskich znacznym obciążeniem administracyjnym i finansowym.

15. Ostrzega, że obie dyrektywy powinny zostać uchwalone w sposób zapewniający poszanowanie zasady preferencji wspólnotowej, co w szczególności dotyczy obywateli nowych państw członkowskich, do których zastosowanie mają nadal ustalenia przejściowe. Aby osiągnąć ten cel, pożyteczne może być stworzenie państwom członkowskim i ich władzom możliwości przeprowadzenia tzw. testów rynku pracy, tj. testów sprawdzających, czy na dane stanowisko nie można by zatrudnić osoby poszukującej pracy na rynku pracy w UE. W tym zakresie argumentacja Komisji, że w przypadku przenoszenia wewnątrz przedsiębiorstwa nie są potrzebne testy rynku pracy, nie jest przekonująca.

16. Wyraża ubolewanie, że omawiane dwa wnioski, ujęte już w pakiecie „Legalna migracja” z grudnia 2005 r., zostały przedstawione ze znacznym opóźnieniem, tj. niemal 5 lat po podjęciu zobowiązania politycznego w tej sprawie oraz, że z powodu trudności, które pojawiły się podczas dyskusji nad „jednolitym zezwoleniem” oba procesy, które powinny przebiegać równoległe, zostały obecnie rozdzielone. Ubolewa ponadto, że wnioski przedłożono w okresie, w którym niektóre sektory, takie jak rolnictwo, hodowla i pasterstwo⁽³⁾, turystyka i budownictwo, stanowiące główne źródło pracy sezonowej, zostały szczególnie silnie dotknięte przez kryzys gospodarczy i finansowy, jak pokazują dane i statystyki UE, i ich ożywienie następuje powoli. Tak więc sytuacja gospodarcza uległa zmianie w porównaniu z rokiem 2005, w którym podjęto zobowiązanie polityczne w omawianej sprawie, i należałoby uaktualnić dane ekonomiczne, statystyczne i dotyczące zatrudnienia odnoszące się do wpływu pracy sezonowej na europejską gospodarkę.

17. Jest jednak przekonany, że pomimo opóźnienia w publikacji wniosków i czasu potrzebnego jeszcze na procedurę ustawodawczą UE, a potem na wdrożenie na szczeblu krajowym, praca sezonowa i przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstw mogą znacząco przyczynić się do ożywienia niektórych sektorów gospodarki i produkcji w Europie.

SZCZEGÓŁOWE ZALECENIA DOTYCZĄCE WNIOSKÓW

18. Z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie procedur jednego wniosku w przypadku pracowników sezonowych i pracowników przenoszonych w ramach przedsiębiorstwa jako pożytecznego usprawnienia, które zapewni przejrzystość i pewność w procedurach przyjmowania. Zgadza się jednak z poglądami wyrażonymi przez niektóre osoby w Parlamencie Europejskim, dotyczącymi tego, że bardziej efektywnym i prostszym rozwiązaniem byłoby uwzględnienie pracowników sezonowych i pracowników przenoszonych w ramach przedsiębiorstwa w zakresie tzw. dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia⁽⁴⁾. W związku z tym wzywa współustawodawców do kontynuowania negocjacji w tej sprawie.

⁽³⁾ Sektory pasterstwa i mleczarstwa w wielu krajach UE borykają się z problemem znacznej zmienności cen i pilnie wymagają mechanizmów kontroli rynku i stabilizacji cen oraz wzmocnienia pozycji negocjacyjnej hodowców i pasterzy, którzy są słabym ogniwem tego łańcucha.

⁽⁴⁾ COM(2007) 638 wersja ostateczna. Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim.

⁽²⁾ Zob. opinie CdR 296/2007 i CdR 201/2009.

19. Zgadza się z propozycjami przewidującymi, że państwa członkowskie mogą odrzucić wnioski, jeżeli na potencjalnych pracodawców nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za pracę nierejestrowaną lub nielegalną. Utrzymuje jednak, że środek ten powinien pełnić funkcję odstraszącą i powinien być proporcjonalny, a nie automatyczny. Automatyczne wykluczenie potencjalnych pracodawców bez względu na powagę lub charakter naruszenia miałyby wpływ na poszukujące pracy osoby z państw trzecich.

ZALECENIA DOTYCZĄCE WNIOSKU W SPRAWIE PRACY SEZONOWEJ

20. Podkreśla, że niestety pracownicy sezonowi z krajów trzecich bywają obecnie wykorzystywani lub skazani na warunki pracy i pobytu niespełniające norm przewidzianych prawem w niektórych państwach członkowskich. Wynika to z faktu, że krajowe przepisy prawa pracy i opieki socjalnej często nie są stosowane lub egzekwowane w praktyce. Dlatego wniosek powinien ustanowić jasne ramy prawne, które przyczyniłyby się do eliminowania wszelkich form nielegalnej pracy sezonowej i gwarantowałyby pracownikom z państw trzecich godne warunki pracy. Te nowe ramy prawne będą zatem wymagały mechanizmów kontroli, aby uniknąć przypadków nadużycia bądź obchodzenia przepisów, mianowicie takich mechanizmów, jak kontrola wspomnianych warunków pracy i pobytu czy współpraca między władzami publicznymi, szczebla UE, krajowego, regionalnego i lokalnego, w ramach zintegrowanego wielopoziomowego sprawowania rządów. W tym przypadku Komitet Regionów zaleca również takie uregulowanie działalności agencji pośrednictwa pracy, aby nie dopuścić do sytuacji, w których służyłyby one jako przykrywką do wykorzystywania lub nadużyć.

21. Przypomina istotną rolę i kompetencje władz szczebla lokalnego, regionalnego i pośredniego oraz KR-u w zapobieganiu dyskryminacji i dehumanizacji sezonowych pracowników migrujących oraz zwalczaniu tych zjawisk, w świetle wysokiej niepewności zatrudnienia i narażenia nieodłącznie związanych z pracą sezonową.

22. Wyraża zadowolenie w związku z uwzględnieniem koncepcji długoterminowych wiz wielokrotnego wjazdu jako narzędzi ułatwiających mobilność cyrkulacyjną, o których była mowa we wcześniejszej opinii⁽⁵⁾.

23. Podkreśla, że należałoby dokładniej określić zakres stosowania wniosku, a zatem sektory nim objęte, w celu uniknięcia nadużyć dotyczących zezwoleń na pracę sezonową w sektorach, których nie można uznać za „sezonowe”, biorąc pod uwagę cechy charakterystyczne pracy sezonowej w Europie oraz ducha i cele omawianego wniosku. W większości krajów OBWE imigranci są nadmiernie reprezentowani wśród zatrudnionych przy pracach tymczasowych. Odsetek imigrantów wykonujących pracę tymczasową może przewyższać odsetek obywateli UE o co najmniej 50 %, toteż należy uniknąć nadużycia przepisów i wykorzystania pracy sezonowej do zalegalizowania form pracy o różnej naturze i niepewnym charakterze.

24. Z zadowoleniem przyjmuje fakt, że dyrektywa zobowiązała pracodawców do przedstawienia dowodów na to, że pracownicy sezonowi będący obywatelami państw trzecich korzystają z możliwości odpowiedniego i nie nadmiernej kosztownego zakwaterowania. Stanowi to bezpośrednie uznanie szcze-

gólnie trudnej sytuacji pracowników sezonowych będących obywatelami państw trzecich. Zwraca uwagę, że prawo to znacznie wykraczałoby poza zakres praw przysługujących pracownikom sezonowym, którzy są obywatelami UE, w związku z czym wzywa państwa członkowskie do rozważenia równoważnego, podobnego sposobu traktowania obywateli UE.

25. Zauważa w związku z tym, że w świetle badań i konsultacji przeprowadzonych przez sprawozdawcę niektóre rodzaje pracy sezonowej, jak te dotyczące sektora rolnictwa (szczególnie hodowli i ogrodnictwa) i budownictwa na wielką skalę (budowle oraz projekty dotyczące wielkiej infrastruktury), mogą wymagać zezwolenia na pracę na okres przekraczający 6 miesięcy, dlatego też uważa, że maksymalny limit jest zbyt ograniczający i powinien zostać wydłużony do 9 miesięcy.

ZALECENIA DOTYCZĄCE WNIOSKU W SPRAWIE PRZENIESIENIA WEWNĄTRZ PRZEDSIĘBIORSTWA

26. Pozytywnie ocenia wysiłki Komisji zmierzające do opracowania całościowych ram w dziedzinie polityki imigracji oraz do zwiększenia – za pośrednictwem omawianego wniosku – atrakcyjności gospodarki UE dla wysoko wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstw wielonarodowych mających siedzibę w państwach trzecich, tak aby mogli oni zostać przeniesieni, by legalnie pracować w europejskiej filii ich własnego przedsiębiorstwa. Podkreśla w tym kontekście potrzebę – z jednej strony – niedopuszczenia do dyskryminacji, a – z drugiej strony – niepodważania zasady preferencji wspólnotowej przy jednoczesnym zapewnieniu, że pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstwa będą mieć takie same warunki pracy jak pracownicy UE w porównywalnych sytuacjach w kraju pobytu. Dlatego też zaleca, aby przy definiowaniu praw i warunków pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa nie odwoływać się do dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników.

27. Domaga się wyjaśnień, dlaczego z zakresu wniosku w sprawie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wyłączone test rynku pracy. W tym kontekście Komitet Regionów pragnie zwrócić uwagę na fakt, że dyrektywa UE 2009/50/WE w sprawie błękitnej karty, dotycząca wysoko wykwalifikowanych pracowników również pochodzących z państw trzecich, przewiduje taki test rynku pracy.

28. Podkreśla ponadto, że należy zachęcać przedsiębiorstwa i spółki wielonarodowe spoza UE, które mają siedziby w państwie członkowskim UE, by zatrudniały również miejscowych wysoko wykwalifikowanych pracowników w celu zapewnienia rozwoju zawodowego wysoko wykwalifikowanej kadry na szczeblu lokalnym. Istnieje zagrożenie, że wielkie przedsiębiorstwa wielonarodowe spoza UE będą zatrudniać w europejskich siedzibach tylko nisko wykwalifikowanych pracowników miejscowych i wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich. Na podstawie obecnego wniosku nie wydaje się, by istniała jakakolwiek gwarancja, że stanowiska dla kadry kierowniczej, specjalistycznej lub stażystów będą oferowane w pierwszej kolejności obywatelom UE.

29. Zwraca uwagę, że projekt dyrektywy w obecnej formie nie przewiduje możliwości odrzucenia wniosku przez państwa członkowskie ze względów związanych ze zdrowiem publicznym, porządkiem publicznym lub bezpieczeństwem publicznym. Proponuje zatem uwzględnienie takich powodów odrzucenia wniosku w dyrektywie.

⁽⁵⁾ Patrz opinia CdR 296/2007.

30. Z zadowoleniem przyjmuje to, że przyjęci pracownicy przeniesieni wewnątrz przedsiębiorstwa mają możliwość przemieszczania się między różnymi zakładami tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy znajdującymi się w różnych państwach członkowskich. Ostrzega jednak, że projekt dyrektywy – w obecnym brzmieniu art. 16 – nie przewiduje wyraźnie, by kolejne państwa członkowskie po państwie pierwszego przyjęcia mogły odrzucić wniosek o przyjęcie, oraz zwraca uwagę, że w efekcie stanowiłoby to ominięcie ich prawa do określenia liczby przyjmowanych obywateli państw trzecich wjeżdżających na ich terytorium. Proponuje zatem odpowiednią zmianę projektu dyrektywy.

31. Podkreśla, że wymóg stawiany pracownikowi spoza UE, by ten dowiódł, że posiada kwalifikacje zawodowe wymagane w państwie UE lub wymagane do spełnienia określonych w przepisach krajowych warunków wykonywania zawodu regulowanego (art. 5 ust. 1 lit. d) i e)), wydaje się nieproporcjonalny.

Wypada zaznaczyć, że byłby on nadmiernym obciążeniem i że obecnie w UE system uznawania kwalifikacji zawodowych pracowników UE jest wciąż kwestią otwartą, jak zauważono w opublikowanym niedawno Akcie o jednolitym rynku, w związku z czym wzywa Komisję, by zmieniła ten wymóg, tak aby był mniej restrykcyjny.

32. Przyjmuje z zadowoleniem fakt, że proponowana dyrektywa w sprawie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa zachęca do łączenia rodzin, oraz uznaje, że specjalny system dotyczący członków rodzin pracowników przenoszonych w ramach przedsiębiorstwa mógłby faktycznie przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności rynku pracy UE w oczach takich osób.

33. Zalecałby, aby współstawodawcy rozważyli wprowadzenie do wniosków następujących poprawek legislacyjnych:

II. ZALECANE POPRAWKI

Pracownicy sezonowi – poprawka 1

Artykuł 6 ust. 3 – Wniosek dotyczący pracowników sezonowych

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 6</p> <p style="text-align: center;">Podstawy odmowy</p> <p>1. Państwa członkowskie odrzucają wniosek o przyjęcie na terytorium państwa członkowskiego do celów niniejszej dyrektywy, jeżeli wymogi określone w art. 5 nie są spełnione lub jeżeli przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa albo zostały podrobione lub przerobione.</p> <p>2. Państwa członkowskie mogą sprawdzać, czy dane wolne miejsce pracy nie mogłoby zostać obsadzone przez obywateli krajowych lub UE albo obywateli państw trzecich przebywających legalnie w danym państwie członkowskim i na mocy prawa UE lub prawa krajowego już są na rynku pracy tego państwa członkowskiego, i odrzucić wniosek.</p> <p>3. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek o przyjęcie, jeżeli na pracodawcę nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.</p> <p>4. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek, uzasadniając to liczbą przyjmowanych obywateli państw trzecich.</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 6</p> <p style="text-align: center;">Podstawy odmowy</p> <p>1. Państwa członkowskie odrzucają wniosek o przyjęcie na terytorium państwa członkowskiego do celów niniejszej dyrektywy, jeżeli wymogi określone w art. 5 nie są spełnione lub jeżeli przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa albo zostały podrobione lub przerobione.</p> <p>2. Państwa członkowskie mogą sprawdzać, czy dane wolne miejsce pracy nie mogłoby zostać obsadzone przez obywateli krajowych lub UE albo obywateli państw trzecich przebywających legalnie w danym państwie członkowskim i na mocy prawa UE lub prawa krajowego już są na rynku pracy tego państwa członkowskiego, i odrzucić wniosek.</p> <p>3. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek o przyjęcie, jeżeli na pracodawcę nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za <u>pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie powtarzające się lub poważne przypadki naruszania przez niego przepisów w związku z pracą nierejestrowaną lub nielegalnym zatrudnieniem.</u></p> <p>4. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek, uzasadniając to liczbą przyjmowanych obywateli państw trzecich.</p>

Uzasadnienie

Kary nakładane na pracodawców, którzy naruszają przepisy, powinny być proporcjonalne i odstrasżające. Nie powinny one jednak być automatyczne. Kary automatyczne są bardziej szkodliwe dla potencjalnych pracowników będących obywatelami państw trzecich niż dla pracodawców.

Pracownicy sezonowi – poprawka 2

Artykuł 11 – Wniosek dotyczący pracowników sezonowych

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 11 <i>Długość pobytu</i></p> <p>1. Pracownikom sezonowym zezwala się na pobyt nieprzekraczający sześciu miesięcy w roku kalendarzowym, po którym to okresie powracają do państwa trzeciego.</p> <p>2. W ramach okresu, o którym mowa w ust. 1 oraz pod warunkiem, że spełnione są kryteria określone w art. 5, pracownikom sezonowym zezwala się na przedłużenie umowy lub zatrudnienie jako pracownik sezonowy u innego pracodawcy.</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 11 <i>Długość pobytu</i></p> <p>1. Pracownikom sezonowym zezwala się na pobyt nieprzekraczający sześciu <u>dziewięciu</u> miesięcy w roku kalendarzowym, po którym to okresie powracają do państwa trzeciego.</p> <p>2. W ramach okresu, o którym mowa w ust. 1 oraz pod warunkiem, że spełnione są kryteria określone w art. 5, pracownikom sezonowym zezwala się na przedłużenie umowy lub zatrudnienie jako pracownik sezonowy u innego pracodawcy.</p>

Uzasadnienie

W opinii wyjaśniono, że w niektórych państwach członkowskich i w określonych sektorach pracownicy sezonowi wykonują obowiązki przez okres przekraczający sześć miesięcy. W związku z tym zaleca się wydłużenie tego okresu.

Przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa – poprawka 1

Artykuł 5 – Wniosek dotyczący przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 5 <i>Kryteria przyjmowania</i></p> <p>1. Nie naruszając przepisów art. 10, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie:</p> <p>a) przedstawia dowód, że jednostka przyjmująca oraz przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie trzecim należą do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;</p> <p>b) przedstawia dowód zatrudnienia w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw przez okres co najmniej 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, jeśli wymaga tego prawo krajowe, oraz dowód, że po zakończeniu przydzielonego zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki, która należy do tej grupy i posiada siedzibę w państwie trzecim;</p> <p>c) przedstawia pismo od pracodawcy określające przydział zadań, które zawiera:</p> <p>(i) czas trwania przeniesienia oraz adres jednostki(-tek) przyjmującej(-ych) w danym państwie członkowskim;</p> <p>(ii) dowód na to, że w jednostce(-tkach) przyjmującej(-ych) w danym państwie członkowskim obejmuje stanowisko pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub absolwenta odbywającego staż;</p> <p>(iii) wynagrodzenie w okresie trwania przeniesienia;</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 5 <i>Kryteria przyjmowania</i></p> <p>1. Nie naruszając przepisów art. 10, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie:</p> <p>a) przedstawia dowód, że jednostka przyjmująca oraz przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie trzecim należą do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;</p> <p>b) przedstawia dowód zatrudnienia w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw przez okres co najmniej 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, jeśli wymaga tego prawo krajowe, oraz dowód, że po zakończeniu przydzielonego zadania będzie mógł przenieść się z powrotem do jednostki, która należy do tej grupy i posiada siedzibę w państwie trzecim;</p> <p>c) przedstawia pismo od pracodawcy określające przydział zadań, które zawiera:</p> <p>(i) czas trwania przeniesienia oraz adres jednostki(-tek) przyjmującej(-ych) w danym państwie członkowskim;</p> <p>(ii) dowód na to, że w jednostce(-tkach) przyjmującej(-ych) w danym państwie członkowskim obejmuje stanowisko pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub absolwenta odbywającego staż;</p> <p>(iii) wynagrodzenie w okresie trwania przeniesienia;</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>d) przedstawia dokument poświadczający, że posiada kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym wymagane w państwie członkowskim, do którego został przyjęty, do objęcia stanowiska pracownika kadry kierowniczej lub specjalisty, lub, w przypadku absolwenta odbywającego staż, wymagane kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym;</p>	<p>d) przedstawia dokument poświadczający, że posiada kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym wymagane w państwie członkowskim, do którego został przyjęty, do objęcia stanowiska pracownika kadry kierowniczej lub specjalisty, lub, w przypadku absolwenta odbywającego staż, wymagane kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym;</p>
<p>e) przedstawia dokumenty poświadczające, że spełnia określone w przepisach krajowych warunki wykonywania przez obywatela Unii zawodu regulowanego, w którym będzie pracować;</p>	<p>e) przedstawia dokumenty poświadczające, że spełnia określone w przepisach krajowych warunki wykonywania przez obywatela Unii zawodu regulowanego, w którym będzie pracować;</p>
<p>f) przedstawia ważny dokument podróży, zgodnie z przepisami praw krajowego, oraz wniosek o wydanie wizy lub wizę, jeśli jest wymagana;</p>	<p>f) przedstawia ważny dokument podróży, zgodnie z przepisami praw krajowego, oraz wniosek o wydanie wizy lub wizę, jeśli jest wymagana;</p>
<p>g) bez uszczerbku dla obowiązujących umów dwustronnych, przedkłada dowód, że został objęty lub, jeżeli tak stanowi prawo krajowe, złożył wniosek o objęcie go ubezpieczeniem zdrowotnym chroniącym przed wszystkimi rodzajami ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego, i ważnego przez okresy, w których takie ubezpieczenie i związane z nim świadczenia nie przysługują wnioskodawcy w związku z zawartą umową o pracę ani nie wynikają z tej umowy;</p>	<p>g) bez uszczerbku dla obowiązujących umów dwustronnych, przedkłada dowód, że został objęty lub, jeżeli tak stanowi prawo krajowe, złożył wniosek o objęcie go ubezpieczeniem zdrowotnym chroniącym przed wszystkimi rodzajami ryzyka, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele danego państwa członkowskiego, i ważnego przez okresy, w których takie ubezpieczenie i związane z nim świadczenia nie przysługują wnioskodawcy w związku z zawartą umową o pracę ani nie wynikają z tej umowy;</p>
<p>h) jest uznany za osobę niestanowiącą zagrożenia dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego.</p>	<p>h) jest uznany za osobę niestanowiącą zagrożenia dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego.</p>
<p>2. Państwa członkowskie wymagają spełnienia wszystkich wymogów odnoszących się do wynagrodzenia w okresie trwania przeniesienia, określonych w przepisach ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub powszechnie obowiązujących układach zbiorowych pracy stosowanych do pracowników oddelegowanych w podobnej sytuacji w odpowiednich sektorach zawodowych.</p>	<p>2. Państwa członkowskie wymagają spełnienia wszystkich wymogów odnoszących się do wynagrodzenia w okresie trwania przeniesienia, określonych w przepisach ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub powszechnie obowiązujących układach zbiorowych pracy stosowanych do pracowników oddelegowanych w podobnej sytuacji w odpowiednich sektorach zawodowych.</p>
<p>W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych za powszechnie stosowane, państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, opierać się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle lub układach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju.</p>	<p>W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych za powszechnie stosowane, państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, opierać się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle lub układach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju.</p>
<p>3. Oprócz dowodów określonych w ust. 1 i 2 każdy obywatel państwa trzeciego, który ubiega się o przyjęcie jako absolwent odbywający staż, przedstawia umowę dotyczącą stażu, łącznie z opisem programu szkolenia, jego czasem oraz warunkami nadzoru nad wnioskodawcą w trakcie programu szkolenia.</p>	<p>3. Oprócz dowodów określonych w ust. 1 i 2 każdy obywatel państwa trzeciego, który ubiega się o przyjęcie jako absolwent odbywający staż, przedstawia umowę dotyczącą stażu, łącznie z opisem programu szkolenia, jego czasem oraz warunkami nadzoru nad wnioskodawcą w trakcie programu szkolenia.</p>
<p>4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie przedstawia dowód zgłoszenia, które wymagane jest w art. 16 ust. 1 lit. b).</p>	<p>4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, każdy obywatel państwa trzeciego ubiegający się o przyjęcie zgodnie z warunkami określonymi w niniejszej dyrektywie przedstawia dowód zgłoszenia, które wymagane jest w art. 16 ust. 1 lit. b).</p>
<p>5. Wszelkie zmiany, które wpływają na warunki przyjęcia określone w niniejszym artykule, należy zgłosić właściwym organom danego państwa członkowskiego.</p>	<p>5. Wszelkie zmiany, które wpływają na warunki przyjęcia określone w niniejszym artykule, należy zgłosić właściwym organom danego państwa członkowskiego.</p>
	<p><u>6. 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.</u></p>

Uzasadnienie

Projekt dyrektywy – w obecnym brzmieniu – nie przewiduje, by państwa członkowskie mogły odrzucić wniosek ze względów związanych ze zdrowiem publicznym, porządkiem publicznym lub bezpieczeństwem publicznym. Komitet mógłby zatem zaproponować uwzględnienie w dyrektywie takich powodów odrzucenia wniosku.

Przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa – poprawka 2

Artykuł 6 – Wniosek dotyczący przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 6</p> <p style="text-align: center;"><i>Podstawy odmowy</i></p> <p>1. Państwo członkowskie odrzuca wniosek o przyjęcie, jeżeli warunki określone w art. 5 nie są spełnione lub jeżeli przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa, podrobione lub przerobione.</p> <p>2. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek o przyjęcie, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie.</p> <p>3. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek, uzasadniając to liczbą przyjmowanych obywateli państw trzecich.</p> <p>4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, państwo członkowskie, w którym złożono wniosek ogranicza ważność terytorialną zezwolenia do tych państw członkowskich, w których spełnione są warunki określone w art. 5.</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 6</p> <p style="text-align: center;"><i>Podstawy odmowy</i></p> <p>1. Państwo członkowskie odrzuca wniosek o przyjęcie, jeżeli warunki określone w art. 5 nie są spełnione lub jeżeli przedstawione dokumenty zostały uzyskane w wyniku oszustwa, podrobione lub przerobione.</p> <p>2. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek o przyjęcie, jeżeli na pracodawcę lub jednostkę przyjmującą nałożono zgodnie z przepisami krajowymi kary za pracę nierejestrowaną lub nielegalne zatrudnienie <u>powtarzające się lub poważne przypadki naruszania przepisów w związku z pracą nierejestrowaną lub nielegalnym zatrudnieniem.</u></p> <p>3. Państwo członkowskie może odrzucić wniosek, uzasadniając to liczbą przyjmowanych obywateli państw trzecich.</p> <p>4. Jeżeli przeniesienie dotyczy jednostek przyjmujących usytuowanych w kilku państwach członkowskich, państwo członkowskie, w którym złożono wniosek ogranicza ważność terytorialną zezwolenia do tych państw członkowskich, w których spełnione są warunki określone w art. 5.</p>

Uzasadnienie

KR zgadza się, że na pracodawców, którzy naruszają przepisy, powinny być nakładane określone kary. Powinny one być proporcjonalne i odstrasżające, ale nie automatyczne. Kary automatyczne są bardziej szkodliwe dla potencjalnych pracowników będących obywatelami państw trzecich niż dla pracodawców.

Przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa – zalecenie w sprawie poprawki 3

Artykuł 14 ust. 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 14</p> <p style="text-align: center;"><i>Prawa</i></p> <p>Niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy, pracownicy przenoszani wewnątrz przedsiębiorstwa mają prawo do:</p> <p>1. warunków zatrudnienia stosowanych w odniesieniu do pracowników delegowanych znajdujących się w podobnej sytuacji, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub administracyjnymi, lub też</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 14</p> <p style="text-align: center;"><i>Prawa</i></p> <p>Niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy, pracownicy przenoszani wewnątrz przedsiębiorstwa mają prawo do:</p> <p>1. <u>takich samych</u> warunków zatrudnienia stosowanych w odniesieniu do <u>pracowników UE znajdujących się w porównywalnej sytuacji w kraju pobytu,</u> pracowników delegowanych znajdujących się</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>układami zbiorowymi pracy powszechnie stosowanymi w państwie członkowskim, do którego zostali przyjęci na mocy niniejszej dyrektywy.</p> <p>W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, oprzeć się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane w odniesieniu do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców lub organizacje pracy na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju.</p> <p>2. traktowania na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do:</p> <p>a) wolności stowarzyszania się i zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub pracodawców lub wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;</p> <p>b) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;</p> <p>c) nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, korzystania z krajowych przepisów ustawowych dotyczących działań zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 883/04. w przypadku mobilności między państwami członkowskimi i nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, rozporządzenie Rady (WE) nr 859/20035 stosuje się odpowiednio;</p> <p>d) nie naruszając przepisów rozporządzenia (WE) nr 859/2003 oraz postanowień obowiązujących umów dwustronnych, wypłaty ustawowych świadczeń emerytalnych w oparciu o poprzednie zatrudnienie pracownika, przy przeniesieniu się do państwa trzeciego;</p> <p>e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem publicznych lokali mieszkalnych i usług poradnictwa zapewnianych przez służby zatrudnienia.</p> <p>Prawo do równego traktowania ustanowione w ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do cofnięcia zezwolenia lub odmowy jego odnowienia zgodnie z art. 7.</p>	<p>w podobnej sytuacji, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub administracyjnymi, lub też układami zbiorowymi pracy powszechnie stosowanymi w państwie członkowskim, do którego zostali przyjęci na mocy niniejszej dyrektywy.</p> <p>W przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące państwa członkowskie mogą, jeśli podejmą taką decyzję, oprzeć się na układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane w odniesieniu do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym oraz o danym profilu lub w danej gałęzi przemysłu, lub układów zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych pracodawców lub organizacje pracy na poziomie krajowym i które obowiązują na całym terytorium kraju.</p> <p>2. traktowania na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do:</p> <p>a) wolności stowarzyszania się i zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub pracodawców lub wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;</p> <p>b) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;</p> <p>c) nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, korzystania z krajowych przepisów ustawowych dotyczących działań zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 883/04. w przypadku mobilności między państwami członkowskimi i nie naruszając postanowień obowiązujących umów dwustronnych, rozporządzenie Rady (WE) nr 859/20035 stosuje się odpowiednio;</p> <p>d) nie naruszając przepisów rozporządzenia (WE) nr 859/2003 oraz postanowień obowiązujących umów dwustronnych, wypłaty ustawowych świadczeń emerytalnych w oparciu o poprzednie zatrudnienie pracownika, przy przeniesieniu się do państwa trzeciego;</p> <p>e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem publicznych lokali mieszkalnych i usług poradnictwa zapewnianych przez służby zatrudnienia.</p> <p>Prawo do równego traktowania ustanowione w ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla prawa państwa członkowskiego do cofnięcia zezwolenia lub odmowy jego odnowienia zgodnie z art. 7</p>

Uzasadnienie

KR uważa, że istnieje potrzeba zapewnienia traktowania równego z pracownikami przenoszonymi wewnątrz przedsiębiorstwa, a obecna poprawka idzie w samym kierunku. Ponadto tzw. dyrektywa w sprawie błękitnej karty⁽⁶⁾ i dyrektywa w sprawie długoterminowych rezydentów⁽⁷⁾ zapewniają traktowanie równe z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami.

⁽⁶⁾ Zob. art. 14 ust 1 lit a) dyrektywy Rady 2009/50/WE w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, Dz.U L 155, 18.6.2009, s. 17.

⁽⁷⁾ Zob. art. 11 ust 1 lit a) dyrektywy Rady 2003/109/WE dotyczącej statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, Dz.U L 16, 23.1.2004, s. 44.

Przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa – poprawka 4

Artykuł 16 – Wniosek dotyczący przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p style="text-align: center;">Artykuł 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Mobilność między państwami członkowskimi</i></p> <p>1. Obywatelom państwa trzeciego, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa w pierwszym państwie członkowskim, którzy spełniają kryteria przyjęcia określone w art. 5 i którzy wnioskują w innym państwie członkowskim o zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa zezwala się na wykonywanie pracy w każdej innej jednostce posiadającej siedzibę w tym państwie członkowskim i należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw oraz siedzibach klientów tej jednostki, jeśli warunki określone w art. 13 ust. 4 są spełnione, w oparciu o zezwolenie na pobyt wydane przez pierwsze państwo członkowskie i dokument dodatkowy, o którym mowa w art. 11 ust. 4, pod warunkiem, że:</p> <p>a) okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego lub innych państw członkowskich nie przekracza dwunastu miesięcy.</p> <p>b) wnioskodawca przedstawił odpowiednim organom innego państwa członkowskiego przed przeniesieniem do tego państwa dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3, dotyczące przeniesienia do tego państwa i dostarczył organom pierwszego państwa członkowskiego dokument poświadczający, że takie dokumenty przedstawił.</p> <p>2. Jeżeli okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego przekracza dwanaście miesięcy, inne państwo członkowskie może wymagać nowego wniosku o zezwolenie na pobyt jako pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa w tym państwie członkowskim.</p> <p>Jeżeli odpowiednie przepisy wymagają wizy lub dokumentu pobytowego w celu korzystania z mobilności, takie wizy lub dokumenty pobytowe przyznaje się szybko i w terminie, który nie utrudnia wykonywania przydzielonego zadania, a jednocześnie zapewnia właściwemu organowi wystarczającą ilość czasu na rozpatrzenie wniosków.</p> <p>Państwa członkowskie nie mogą wymagać od pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa opuszczenia ich terytorium w celu złożenia wniosku o wydanie wizy lub dokumentu pobytowego.</p> <p>3. Maksymalny okres trwania przeniesienia do Unii Europejskiej nie przekracza trzech lat w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz jednego roku w przypadku absolwentów odbywających staż.</p>	<p style="text-align: center;">Artykuł 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Mobilność między państwami członkowskimi</i></p> <p>1. Obywatelom państwa trzeciego, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa w pierwszym państwie członkowskim, którzy spełniają kryteria przyjęcia określone w art. 5 i którzy wnioskują w innym państwie członkowskim o zezwolenie na pobyt w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa zezwala się na wykonywanie pracy w każdej innej jednostce posiadającej siedzibę w tym państwie członkowskim i należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw oraz siedzibach klientów tej jednostki, jeśli warunki określone w art. 13 ust. 4 są spełnione, w oparciu o zezwolenie na pobyt wydane przez pierwsze państwo członkowskie i dokument dodatkowy, o którym mowa w art. 11 ust. 4, pod warunkiem, że:</p> <p>a) okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego lub innych państw członkowskich nie przekracza dwunastu miesięcy.</p> <p>b) wnioskodawca przedstawił odpowiednim organom innego państwa członkowskiego przed przeniesieniem do tego państwa dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3, dotyczące przeniesienia do tego państwa i dostarczył organom pierwszego państwa członkowskiego dokument poświadczający, że takie dokumenty przedstawił.</p> <p><u>2. Owo inne państwo członkowskie ma prawo odrzucić wniosek odnoszący się do jego terytorium z takich samych względów jak pierwsze państwa członkowskie. Art. 6 dyrektywy stosuje się odpowiednio.</u></p> <p>2.3. Jeżeli okres przeniesienia do innego państwa członkowskiego przekracza dwanaście miesięcy, inne państwo członkowskie może wymagać nowego wniosku o zezwolenie na pobyt jako pracownik przenoszony wewnątrz przedsiębiorstwa w tym państwie członkowskim.</p> <p>Jeżeli odpowiednie przepisy wymagają wizy lub dokumentu pobytowego w celu korzystania z mobilności, takie wizy lub dokumenty pobytowe przyznaje się szybko i w terminie, który nie utrudnia wykonywania przydzielonego zadania, a jednocześnie zapewnia właściwemu organowi wystarczającą ilość czasu na rozpatrzenie wniosków.</p> <p>Państwa członkowskie nie mogą wymagać od pracownika przenoszonego wewnątrz przedsiębiorstwa opuszczenia ich terytorium w celu złożenia wniosku o wydanie wizy lub dokumentu pobytowego.</p> <p>3.4. Maksymalny okres trwania przeniesienia do Unii Europejskiej nie przekracza trzech lat w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz jednego roku w przypadku absolwentów odbywających staż.</p>

Uzasadnienie

KR uważa, że wniosek – w obecnym brzmieniu art. 16 – nie przewiduje wyraźnie, by kolejne państwa członkowskie po państwie pierwszego przyjęcia mogły odrzucić wniosek o przyjęcie, oraz zwraca uwagę, że w efekcie stanowiłoby to ominięcie ich prawa do określenia liczby przyjmowanych obywateli państw trzecich wjeżdżających na ich terytorium. Proponuje zatem odpowiednią zmianę projektu dyrektywy.

Bruksela, 31 marca 2011 r.

Przewodnicząca
Komitetu Regionów
Mercedes BRESSO
