



2024/1233

30.4.2024

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/1233

z dnia 24 kwietnia 2024 r.

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

(wersja przekształcona)

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) Do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE ⁽⁴⁾ należy wprowadzić szereg zmian. W celu zapewnienia jasności dyrektywa ta powinna zostać przekształcona.
- (2) Unia powinna zapewniać sprawiedliwe traktowanie obywateli państw trzecich, którzy legalnie przebywają na terytorium państw członkowskich, a bardziej zdecydowana polityka integracyjna powinna służyć przyznaniu tym obywatelom państw trzecich praw i obowiązków porównywalnych z prawami i obowiązkami obywateli Unii.
- (3) Przepisy dotyczące procedury jednego wniosku prowadzącej do uzyskania jednego dokumentu, który łączyłby w jednym akcie administracyjnym zezwolenie na pobyt i pracę, przyczynią się do uproszczenia i zharmonizowania przepisów mających obecnie zastosowanie w państwach członkowskich.
- (4) Aby zezwolić na pierwszy wjazd na swoje terytorium, państwa członkowskie powinny być w stanie wydać jedno zezwolenie lub – jeżeli dane państwo członkowskie wydaje takie zezwolenia dopiero po wjeździe – wizę. Państwa członkowskie powinny wydawać takie zezwolenia lub wizy w odpowiednim czasie.
- (5) W niniejszej dyrektywie należy ustanowić zbiór zasad regulujących procedurę rozpatrywania wniosku o jedno zezwolenie. Procedura taka powinna charakteryzować się skutecznością i funkcjonalnością, powinna uwzględniać zwykłe obciążenie pracą administracji państw członkowskich oraz powinna być przejrzysta, sprawiedliwa i niedyskryminująca, po to by oferować zainteresowanym odpowiednią pewność prawa w racjonalnych ramach czasowych.
- (6) W Europejskim filarze praw socjalnych, ogłoszonym w dniu 17 listopada 2017 r. w Göteborgu, określono zbiór zasad, które mają służyć za drogowskaz w zapewnianiu równych szans i dostępu do zatrudnienia, sprawiedliwych warunków pracy oraz ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Przegląd dyrektywy 2011/98/UE stanowi część pakietu dotyczącego umiejętności i talentów zaproponowanego w następstwie komunikatu Komisji z dnia 23 września 2020 r. w sprawie nowego paktu o migracji i azylu. Przegląd ten jest także jednym z elementów komunikatu Komisji z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.

⁽¹⁾ Dz.U. C 75 z 28.2.2023, s. 136.

⁽²⁾ Dz.U. C 79 z 2.3.2023, s. 59.

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2024 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 12 kwietnia 2024 r.

⁽⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. 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 (Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1).

- (7) Przepisy niniejszej dyrektywy nie powinny naruszać kompetencji państw członkowskich do regulowania wymogów dotyczących wydawania jednego zezwolenia w celu wykonywania pracy. Niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na prawo państw członkowskich, o którym mowa w art. 79 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Na tej podstawie państwa członkowskie powinny móc uznać wniosek o jedno zezwolenie za niedopuszczalny albo go odrzucić.
- (8) Niniejsza dyrektywa powinna objąć swoim zakresem umowy o pracę i stosunki pracy między obywatelami państw trzecich a pracodawcami. Jeżeli prawo krajowe państwa członkowskiego umożliwia przyjmowanie obywateli państw trzecich poprzez agencje pracy tymczasowej mające siedzibę na jego terytorium i związane stosunkiem pracy z pracownikiem, tacy obywatele państw trzecich nie powinni być wyłączeni z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy. Wszystkie przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące pracodawców należy również stosować do takich agencji.
- (9) Zakres stosowania niniejszej dyrektywy nie powinien obejmować delegowanych obywateli państw trzecich. Nie powinno to uniemożliwiać obywatelom państw trzecich, którzy legalnie przebywają i pracują w jednym państwie członkowskim, a zostali delegowani do innego państwa członkowskiego, dalszego korzystania z prawa do traktowania na równi z obywatelami tego pierwszego państwa członkowskiego w okresie delegowania, w zakresie tych warunków zatrudnienia, na które nie wpływa stosowanie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁵⁾.
- (10) Obywatele państwa trzeciego, którzy korzystają z ochrony zgodnie z prawem krajowym, zobowiązaniami międzynarodowymi lub praktyką państwa członkowskiego, nie powinni być objęci niniejszą dyrektywą, z wyjątkiem rozdziału III, który powinien mieć zastosowanie, jeżeli zgodnie z prawem krajowym ci obywatele państwa trzeciego są uprawnieni do wykonywania pracy oraz pracują lub pracowali.
- (11) Zakres stosowania niniejszej dyrektywy nie powinien obejmować obywateli państw trzecich, którzy uzyskali status rezydentów długoterminowych zgodnie z dyrektywą Rady 2003/109/WE ⁽⁶⁾ – z uwagi na ich ogólnie korzystniejszy status i na szczególny charakter ich dokumentu pobytowego, którym jest „zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE”.
- (12) Zakres stosowania niniejszej dyrektywy nie powinien obejmować obywateli państw trzecich, których przyjęto na terytorium państwa członkowskiego do pracy sezonowej i którzy ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE ⁽⁷⁾, ponieważ są oni objęci zakresem stosowania dyrektywy 2014/36/UE, w której ustanowiono szczegółowe uregulowania.
- (13) Obowiązek określenia przez państwa członkowskie, czy wniosek ma być składany przez obywatela państwa trzeciego czy przez pracodawcę tego obywatela państwa trzeciego, nie powinien powodować uszczerbku dla jakichkolwiek ustaleń wymagających udziału obywatela państwa trzeciego, jak i jego pracodawcy w procedurze. Państwa członkowskie powinny analizować i rozpatrywać wnioski o jedno zezwolenie, gdy obywatel państwa trzeciego przebywa poza terytorium państwa członkowskiego, w którym chce zostać przyjęty, albo gdy przebywa już na jego terytorium na podstawie ważnego dokumentu pobytowego wydanego przez to państwo członkowskie zgodnie z rozporządzeniem Rady (WE) nr 1030/2002 ⁽⁸⁾. Państwa członkowskie powinny mieć również możliwość akceptowania wniosków złożonych przez innych obywateli państw trzecich, którzy legalnie znajdują się na ich terytorium.
- (14) Przepisy niniejszej dyrektywy w sprawie procedury jednego wniosku i w sprawie jednego zezwolenia nie powinny dotyczyć wiz jednolitych ani długoterminowych. O ile spełniono wymogi ustanowione w prawie Unii lub prawie krajowym i jeżeli dane państwo członkowskie wydaje takie zezwolenia wyłącznie na swoim terytorium, dane państwo członkowskie powinno wydać obywatelowi państwa trzeciego wymaganą wizę w celu uzyskania jednego zezwolenia.
- (15) Termin na wydanie decyzji w sprawie wniosku powinien obejmować czas potrzebny na sprawdzenie sytuacji na rynku pracy, jeżeli takiego sprawdzenia dokonuje się w związku z indywidualnym wnioskiem o jedno zezwolenie. Ogólne sprawdzenie sytuacji na rynku pracy, które nie jest związane z indywidualnym wnioskiem o jedno zezwolenie, nie jest objęte terminem wydania decyzji. Państwa członkowskie powinny dążyć do wydania wymaganej wizy w celu uzyskania jednego zezwolenia w odpowiednim czasie.

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44).

⁽⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375).

⁽⁸⁾ 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).

- (16) W celu uniknięcia powielania działań i przedłużania procedur, państwa członkowskie powinny dążyć do tego, aby wymagać od wnioskodawców przedkładania odpowiednich dokumentów tylko jeden raz i przeprowadzać tylko jedną dokładną kontrolę dokumentów złożonych przez wnioskodawcę do celów wydania zarówno jednego zezwolenia, jak i, w stosownych przypadkach, wymaganej wizy w celu uzyskania jednego zezwolenia.
- (17) Wyznaczenie właściwego organu na podstawie niniejszej dyrektywy nie powinno naruszać roli i obowiązków, jakie w zakresie rozpatrywania wniosku i podejmowania decyzji w jego sprawie mają inne organy i, w odpowiednich przypadkach, partnerzy społeczni.
- (18) Termin na wydanie decyzji w sprawie wniosku nie powinien jednak obejmować czasu potrzebnego na uznanie kwalifikacji zawodowych. Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać krajowych procedur uznawania dyplomów.
- (19) Wszelkie skutki niepodjęcia przez organy decyzji w terminach przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być określone w prawie krajowym i powinny obejmować możliwość wniesienia środka zaskarżenia.
- (20) Jak wspomniano w komunikacie Komisji z dnia 27 kwietnia 2022 r. w sprawie przyciągania umiejętności i talentów do UE, „partnerstwa w zakresie talentów” należą do kluczowych instrumentów nowego paktu o migracji i azylu w zakresie jego zewnętrznego wymiaru. Takie partnerstwa mają na celu wzmocnienie współpracy między Unią, państwami członkowskimi i krajami partnerskimi, zwiększenie międzynarodowej mobilności pracowników oraz rozwój talentów w sposób korzystny dla obu stron i na zasadach migracji cyrkulacyjnej. Przyspieszenie rozpatrywania wniosków o jedno zezwolenie w granicach przewidzianych w niniejszej dyrektywie mogłoby również przyczynić się do skutecznej realizacji „partnerstw w zakresie talentów” z kluczowymi krajami partnerskimi.
- (21) Aby zwiększyć efektywność i atrakcyjność rynków pracy w Unii, państwa członkowskie powinny móc przyspieszyć rozpatrywanie wniosków o jedno zezwolenie składanych przez obywateli państw trzecich, którzy już są posiadaczami jednego zezwolenia w innym państwie członkowskim, lub w ich imieniu, w granicach przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
- (22) Jedno zezwolenie powinno być sporządzane zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1030/2002 i powinno pozwalać państwom członkowskim na zamieszczanie dalszych informacji, w szczególności o tym, czy danej osobie zezwala się na wykonywanie pracy. Nie tylko w jednym zezwoleniu, ale również we wszystkich wydanych przez siebie dokumentach pobytowych państwo członkowskie powinno zamieszczać – między innymi z myślą o lepszej kontroli migracji – informacje dotyczące zezwolenia na pracę, niezależnie od rodzaju zezwolenia lub tytułu pobytowego, na podstawie których danego obywatela państwa trzeciego przyjęto na terytorium tego państwa członkowskiego i przyznano mu dostęp do rynku pracy tego państwa członkowskiego. Obywatele państw trzecich powinni mieć prawo do sprawdzenia informacji przedstawianych w formie papierowej lub elektronicznej oraz, w stosownych przypadkach, do ich sprostowania lub usunięcia, zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1030/2002.
- (23) Przepisy niniejszej dyrektywy, które odnoszą się do dokumentów pobytowych wydawanych do celów innych niż wykonywanie pracy, powinny mieć zastosowanie jedynie do wzoru takich dokumentów i nie powinny naruszać unijnych ani krajowych przepisów o procedurach przyjmowania obywateli państw trzecich i o procedurach wydawania takich dokumentów.
- (24) Przepisy niniejszej dyrektywy, które odnoszą się do jednego zezwolenia oraz do dokumentu pobytowego wydanego do celów innych niż wykonywanie pracy, nie powinny uniemożliwiać państwom członkowskim wydawania dodatkowych dokumentów papierowych z precyzyjniejszymi informacjami na temat stosunku pracy, na które w wzorze dokumentu pobytowego nie przewidziano wystarczającego miejsca. Takie dokumenty mogą służyć zapobieganiu wyzyskowi obywateli państw trzecich oraz zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia, powinny być jednak stosowane przez państwa członkowskie na zasadzie dobrowolności i nie powinny zastępować zezwolenia na pracę, gdyż to podważałoby sens koncepcji jednego zezwolenia. Do przechowywania takich informacji w formacie elektronicznym można także korzystać z możliwości technicznych przewidzianych w art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 i w lit. a) pkt 20 załącznika do tego rozporządzenia. Ponadto pracodawcy są zobowiązani informować pracowników z państw trzecich o zasadniczych aspektach stosunku pracy i o wszelkich ich zmianach, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152⁽⁹⁾.
- (25) Warunki i kryteria, na podstawie których wnioski o wydanie jednego zezwolenia, o jego zmianę lub odnowienie może zostać odrzucony, lub na podstawie których jedno zezwolenie może zostać cofnięte, powinny być obiektywne i należy je określić w prawie krajowym, uwzględniając także obowiązki przestrzegania zasady preferencji unijnej wyrażonej w szczególności w odpowiednich postanowieniach aktów przystąpienia z 2003 r. i 2005 r. Decyzje o odrzuceniu wniosku i o cofnięciu jednego zezwolenia powinny zostać należycie uzasadnione. Decyzja o odrzuceniu wniosku o wydanie jednego zezwolenia, o jego zmianę lub odnowienie oraz decyzja o cofnięciu jednego zezwolenia powinny opierać się na kryteriach przewidzianych w prawie Unii lub prawie krajowym oraz

⁽⁹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

powinny uwzględniać szczególne okoliczności danej sprawy, w stosownych przypadkach, a także być zgodne z zasadą proporcjonalności. W wyjątkowych i należycie uzasadnionych okolicznościach związanych ze złożonością wniosku oraz w interesie wnioskodawcy, możliwym powinno być przedłużenie terminu na podjęcie decyzji zgodnie z niniejszą dyrektywą o dodatkowe 30 dni. W przypadku zmiany pracodawcy przez posiadacza jednego zezwolenia, przedłużenie terminu na podjęcie decyzji o dodatkowe 15 dni powinno być należycie uzasadnione.

- (26) Aby zapewnić obywatelom państw trzecich i ich rodzinom skuteczny dostęp do przysługujących im praw, państwa członkowskie powinny bezpłatnie udzielać im przystępnych informacji na temat dokumentów potwierdzających wymaganych do ubiegania się o jedno zezwolenie, a także na temat warunków wjazdu i pobytu oraz praw, obowiązków i gwarancji proceduralnych dotyczących ich ochrony i ochrony członków ich rodzin. Powinno to obejmować informacje o partnerach społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracowniczych, aby ułatwić obywatelom państw trzecich i ich rodzinom zdobywanie wiedzy w celu zapewnienia im lepszej ochrony w miejscu pracy.
- (27) Obywatelom państw trzecich będącym w posiadaniu ważnego dokumentu podróży i jednego zezwolenia wydanego przez państwo członkowskie stosujące w pełni dorobek Schengen należy zezwolić na wjazd na terytorium państw członkowskich stosujących w pełni dorobek Schengen i na swobodne przemieszczanie się po ich terytorium przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy w ciągu każdego sześciomiesięcznego okresu zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399⁽¹⁰⁾ oraz zgodnie z art. 21 Konwencji wykonawczej do układu z Schengen z dnia 14 czerwca 1985 r. między rządami państw Unii Gospodarczej Beneluxu, Republiki Federalnej Niemiec oraz Republiki Francuskiej w sprawie stopniowego znoszenia kontroli na wspólnych granicach⁽¹¹⁾ (konwencja Schengen).
- (28) Ze względu na brak horyzontalnych przepisów Unii obywatelom państw trzecich przysługują różne prawa w zależności od tego, w jakim państwie członkowskim pracują i jakie mają obywatelstwo. Aby kontynuować rozwój spójnej polityki migracyjnej i zmniejszyć różnice w zakresie praw przysługujących obywatelom Unii i obywatelom państw trzecich pracującym legalnie w państwie członkowskim oraz aby uzupełnić istniejący dorobek prawny w dziedzinie imigracji, należy ustanowić zbiór praw, w szczególności w celu wskazania obszarów, w których zapewnia się równe traktowanie własnych obywateli państwa członkowskiego i obywateli państw trzecich niebędących jeszcze rezydentami długoterminowymi. Celem takich przepisów jest ustanowienie minimum równych zasad w całej Unii, uznanie faktu, że obywatele państw trzecich wnoszą wkład w gospodarkę unijną w formie wykonywanej pracy i płaconych podatków, a także stworzenie zabezpieczenia służącego ograniczeniu nieuczciwej konkurencji pomiędzy obywatelami państwa członkowskiego a obywatelami państw trzecich wynikającej z ewentualnego wyzysku tych ostatnich. W niniejszej dyrektywie należy zdefiniować termin „pracownik z państwa trzeciego” jako oznaczający obywatela państwa trzeciego, który został przyjęty na terytorium państwa członkowskiego, legalnie przebywa na tym terytorium i ma prawo do wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. W tym kontekście pracownik z państwa trzeciego musi mieć umowę o pracę lub pozostawać w stosunku pracy określonym przez prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę państwa członkowskiego, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- (29) Gdy posiadacz jednego zezwolenia zmienia pracodawcę, nowy pracodawca powinien przekazać właściwym organom szczegółowe informacje o zatrudnieniu zgodnie z procedurami określonymi w prawie krajowym. Zmiana warunków zatrudnienia, takich jak adres pracodawcy, zwykłe miejsce pracy, godziny pracy i wynagrodzenie, sama w sobie nie stanowi zmiany pracodawcy.
- (30) Wszystkim obywatelom państw trzecich legalnie przebywającym i pracującym w państwach członkowskich powinien przysługiwać przynajmniej wspólny zbiór praw oparty na traktowaniu na równi z obywatelami państwa członkowskiego, w którym przebywają, niezależnie od pierwotnego celu czy podstawy przyjęcia ich na terytorium tego państwa. Prawo do równego traktowania w obszarach objętych niniejszą dyrektywą należy przyznać nie tylko tym obywatelom państw trzecich, których przyjęto w państwie członkowskim w celu zatrudnienia, ale również tym, których przyjęto w innych celach i którym przyznano dostęp do rynku pracy tego państwa członkowskiego zgodnie z innymi przepisami unijnymi lub krajowymi, w tym członkom rodziny pracownika z państwa trzeciego, których przyjęto na terytorium danego państwa członkowskiego zgodnie z dyrektywą Rady 2003/86/WE⁽¹²⁾ oraz obywatelom państw trzecich przyjętym na terytorium państwa członkowskiego zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie unijnego kodeksu zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen) (Dz.U. L 77 z 23.3.2016, s. 1).

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 239 z 22.9.2000, s. 19.

⁽¹²⁾ 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).

⁽¹³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21).

- (31) Prawo obywatela państwa trzeciego do równego traktowania w określonych obszarach powinno być ściśle powiązane z jego legalnym pobytem i przyznanym mu dostępem do rynku pracy w danym państwie członkowskim, które wynikają z jednego zezwolenia obejmującego zezwolenie na pobyt i pracę oraz z dokumentów pobytowych wydanych w innych celach i zawierających informacje dotyczące zezwolenia na pracę.
- (32) Prawo pracowników z państw trzecich do bycia traktowanymi na równi z obywatelami państwa członkowskiego w zakresie warunków zatrudnienia i pracy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, przyczynia się do godnej pracy i do zapobiegania wyzyskowi pracowników z państw trzecich. Prawo to powinno obejmować co najmniej warunki zatrudnienia, wynagrodzenia, w tym stawki za godziny nadliczbowe, potrącenia i zaległe płatności, roszczenia w przypadku niewypłacalności pracodawcy, stosowanie zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę, zwolnienia, równość traktowania mężczyzn i kobiet, szkolenie, bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy, czas pracy oraz urlop i dni wolne od pracy. Prawo do równego traktowania powinno obejmować warunki pracy określone w prawie Unii, prawie krajowym, układach zbiorowych i praktyce państwa członkowskiego na takich samych warunkach jak w przypadku obywateli danego państwa członkowskiego.
- (33) Państwo członkowskie powinno uznawać kwalifikacje zawodowe uzyskane przez obywatela państwa trzeciego w innym państwie członkowskim tak samo jak w przypadku kwalifikacji zawodowych obywateli Unii i powinno uwzględniać kwalifikacje uzyskane w państwie trzecim zgodnie z dyrektywą 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁽¹⁴⁾. Przyznane pracownikom z państw trzecich prawo do równego traktowania w zakresie uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi nie powinno naruszać kompetencji państw członkowskich w zakresie dopuszczania takich pracowników z państw trzecich do swoich rynków pracy.
- (34) Pracownicy z państw trzecich powinni korzystać z równego traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego. Działy zabezpieczenia społecznego określono w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady⁽¹⁵⁾. Przepisy niniejszej dyrektywy przewidujące równe traktowanie w zakresie zabezpieczenia społecznego powinny mieć zastosowanie także do pracowników przyjętych w państwie członkowskim bezpośrednio z państwa trzeciego. Niemniej jednak niniejsza dyrektywa nie powinna przyznawać pracownikom z państw trzecich szerszych praw w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, niż czyni to obowiązujące prawo Unii względem obywateli państw trzecich, których sytuacja ma charakter transgraniczny.
- (35) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 25 listopada 2020 r. w sprawie C-302/19⁽¹⁶⁾ orzekł, że państwo członkowskie nie może odmówić lub ograniczyć korzystania ze świadczenia z zabezpieczenia społecznego posiadaczowi jednego zezwolenia na tej podstawie, że członkowie jego rodziny lub niektórzy z nich przebywają nie na jego terytorium, lecz w państwie trzecim, jeżeli przyznaje to świadczenie swoim obywatelom niezależnie od miejsca pobytu członków ich rodziny.
- (36) Państwa członkowskie powinny zapewnić równe traktowanie co najmniej tym obywatelom państw trzecich, którzy są zatrudnieni lub którzy po przepracowaniu minimalnego okresu zostali zarejestrowani jako bezrobotni. Jakiegokolwiek ograniczenia równego traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego na mocy niniejszej dyrektywy nie powinny naruszać praw przyznanych na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010⁽¹⁷⁾.
- (37) Prawo Unii nie ogranicza kompetencji państw członkowskich w zakresie organizowania ich systemów zabezpieczenia społecznego. Każde państwo członkowskie określa, na jakich warunkach, w jakiej wysokości i na jaki okres przyznaje się świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego. Korzystając z tych kompetencji, państwa członkowskie powinny jednak przestrzegać prawa Unii.
- (38) Wymóg równego traktowania pracowników z państw trzecich nie powinien mieć zastosowania do działań w zakresie szkolenia zawodowego, które są finansowane w ramach systemów pomocy społecznej.
- (39) Państwa członkowskie powinny zapewnić zapobieganie dyskryminacji pracowników z państw trzecich w odniesieniu do ich dostępu do towarów i usług, w przypadku których zagwarantowane jest równe traktowanie pracowników z państw trzecich z obywatelami państwa członkowskiego, gdzie przebywają, zgodnie z niniejszą dyrektywą i z prawem krajowym. Szczególną uwagę należy zwrócić na unikanie ewentualnej dyskryminacji w dostępie do prywatnych lokali na wynajem, tak aby zapewnić zgodność warunków mieszkaniowych i umów

⁽¹⁴⁾ 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).

⁽¹⁵⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

⁽¹⁶⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 25 listopada 2020 r., Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) przeciwko WS, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, pkt 39.

⁽¹⁷⁾ 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).

najmu z krajowymi normami i przepisami dotyczącymi najmu prywatnego, w tym w odniesieniu do norm i przepisów dotyczących wysokości czynszów. Szczególnie istotne jest zapewnienie, aby pracownik z państwa trzeciego miał swobodę wyboru miejsca zakwaterowania, bez obowiązku zamieszkiwania w lokalu udostępnianym przez pracodawcę, tak jak ma to miejsce w przypadku pracowników danego państwa członkowskiego, zgodnie z prawem krajowym.

- (40) Aby umocnić równe traktowanie pracowników z państw trzecich, państwa członkowskie powinny zapewnić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary dla pracodawców, którzy naruszają przepisy krajowe przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy, w szczególności w odniesieniu do warunków pracy, wolności zrzeszania się i członkostwa oraz działań zabezpieczenia społecznego, zdefiniowanych w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004.
- (41) W celu zagwarantowania właściwego egzekwowania przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy państwa członkowskie – we współpracy z partnerami społecznymi, jeśli wymaga tego prawo krajowe – powinny zapewnić odpowiednie mechanizmy monitorowania oraz, w stosownych przypadkach, skuteczne i odpowiednie kontrole na swoich terytoriach, zgodnie z prawem krajowym lub krajową praktyką administracyjną. Służby odpowiadające za inspekcję pracy lub inne właściwe organy powinny, w stosownych przypadkach, mieć dostęp do miejsca pracy.
- (42) Państwa członkowskie powinny również zapewnić istnienie skutecznych mechanizmów, za pomocą których pracownicy z państw trzecich powinni móc wnosić środki zaskarżenia i wnosić skargi bezpośrednio lub za pośrednictwem stron trzecich, takich jak związki zawodowe i inne stowarzyszenia, mających zgodnie z kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym, praktyce administracyjnej lub mających zastosowanie układach zbiorowych, uzasadniony interes w zapewnianiu zgodności z niniejszą dyrektywą lub za pośrednictwem właściwych organów. Takie skuteczne mechanizmy są uznawane za konieczne w celu uwzględnienia sytuacji, gdy pracownicy z państw trzecich nie wiedzą o istnieniu mechanizmów egzekwowania przepisów lub niechętnie z nich korzystają w swoim własnym imieniu np. z obawy przed możliwymi konsekwencjami. Państwa członkowskie powinny zapewnić pracownikom z państw trzecich taki sam dostęp, jaki mają obywatele państwa członkowskiego, w którym ci pracownicy przebywają, do procedur prawnych, w tym postępowań sądowych i administracyjnych, skarg, mediacji i innych mechanizmów, jaki określono w prawie krajowym w odniesieniu do obywateli danego państwa członkowskiego. Państwa członkowskie powinny również zagwarantować dostęp do pomocy prawnej na takich samych warunkach, jakie przysługują pracownikom krajowym w tych postępowaniach, jeżeli przewidziano taki dostęp w prawie krajowym.
- (43) W kontekście ochrony pracowników podobne środki krajowe dotyczące monitorowania, oceny, inspekcji, kar i ułatwiania składania skarg powinny już być przyjęte i obowiązywać na poziomie krajowym.
- (44) W ramach jednego zezwolenia powinno się umożliwić jego posiadaczowi zmianę pracodawcy w trakcie okresu ważności zezwolenia. Oprócz sprawdzenia, czy posiadacz jednego zezwolenia nadal spełnia wymogi określone w prawie unijnym lub krajowym, państwa członkowskie powinny móc wprowadzić pewne warunki dotyczące zmiany pracodawcy, w tym procedurę powiadomienia i sprawdzenie sytuacji na rynku pracy, jeżeli dane państwo członkowskie sprawdza sytuację na rynku pracy w związku z wnioskami o jedno zezwolenie. Aby zapobiec potencjalnym nadużyciom przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących zmiany pracodawcy, państwa członkowskie powinny również mieć możliwość określenia minimalnego okresu, w którym od posiadacza jednego zezwolenia wymaga się wykonywania pracy u pierwszego pracodawcy, zanim zmieni pracodawcę. Niezależnie od okresu trwania umowy o pracę zawartej zgodnie z prawem krajowym, ten minimalny okres nie powinien w żadnym przypadku przekraczać sześciu miesięcy. W wyjątkowych i należycie uzasadnionych przypadkach, na przykład w przypadku wyzysku posiadacza jednego zezwolenia lub gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań prawnych w odniesieniu do posiadacza jednego zezwolenia, państwa członkowskie powinny zezwolić na zmianę pracodawcy przed upływem takiego minimalnego okresu.
- (45) Jednego zezwolenia nie powinno się cofać przez okres co najmniej trzech miesięcy w przypadku bezrobocia lub sześciu miesięcy, jeżeli obywatel państwa trzeciego posiada jedno zezwolenie od ponad dwóch lat. W przypadku okresów bezrobocia dłuższych niż trzy miesiące państwa członkowskie powinny móc wymagać od posiadacza jednego zezwolenia przedstawienia dowodów posiadania wystarczających środków do utrzymania się.
- (46) Aby zwiększyć wiedzę na temat procedury uzyskiwania jednego zezwolenia oraz praw, obowiązków i gwarancji proceduralnych dotyczących pracowników z państw trzecich i członków ich rodzin, zachęca się państwa członkowskie do nasilenia działań komunikacyjnych i kampanii informacyjnych dotyczących tych kwestii, w tym, w stosownych przypadkach, działań i kampanii skierowanych do państw trzecich.
- (47) Niniejszą dyrektywę należy stosować bez uszczerbku dla korzystniejszych przepisów zawartych w prawie Unii i w mających zastosowanie instrumentach międzynarodowych.

- (48) Państwa członkowskie powinny wykonywać przepisy niniejszej dyrektywy bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, w szczególności zgodnie z dyrektywą Rady 2000/43/WE⁽¹⁸⁾ oraz dyrektywą Rady 2000/78/WE⁽¹⁹⁾.
- (49) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie ustanowienie procedury jednego wniosku służącej wydawaniu obywatelom państw trzecich jednego zezwolenia w celu wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego oraz ustanowienie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania 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.
- (50) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych oraz jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE.
- (51) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do TUE i do TFUE, bez uszczerbku dla art. 4 tego protokołu, Irlandia nie uczestniczy w przyjęciu niniejszej dyrektywy i nie jest nią związana, ani jej nie stosuje.
- (52) 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 i nie jest nią związana, ani jej nie stosuje.
- (53) Zobowiązanie do transpozycji niniejszej dyrektywy do prawa krajowego powinno być ograniczone do tych przepisów, które stanowią merytoryczną zmianę w porównaniu z wcześniejszą dyrektywą. Zobowiązanie do transpozycji przepisów, które nie uległy zmianie, wynika z wcześniejszej dyrektywy.
- (54) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla zobowiązań państw członkowskich odnoszących się do terminu transpozycji do prawa krajowego dyrektywy określonej w części B załącznika I,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

1. Niniejsza dyrektywa ustanawia:
 - a) procedurę jednego wniosku służącą wydawaniu obywatelom państw trzecich jednego zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego, w celu uproszczenia procedur przyjmowania tych obywateli i ułatwienia kontroli ich statusu;
 - b) wspólny zbiór praw pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim – niezależnie od celu ich pierwotnego przyjęcia na terytorium tego państwa członkowskiego – oparty na zasadach traktowania na równi z obywatelami tego państwa członkowskiego.
2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państw członkowskich do określenia wielkości napływu obywateli państw trzecich zgodnie z art. 79 ust. 5 TFUE.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „obywatel państwa trzeciego” oznacza osobę niebędącą obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE;

⁽¹⁸⁾ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).

⁽¹⁹⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

- 2) „pracownik z państwa trzeciego” oznacza obywatela państwa trzeciego, który został przyjęty na terytorium państwa członkowskiego, legalnie przebywa na tym terytorium i ma prawo do wykonywania pracy w tym państwie członkowskim na podstawie stosunku pracy zgodnie z prawem krajowym, krajowymi układami zbiorowymi lub praktyką krajową;
- 3) „jedno zezwolenie” oznacza dokument pobytowy wydany przez organy państwa członkowskiego, zezwalający obywatelowi państwa trzeciego na legalny pobyt na terytorium tego państwa w celu wykonywania pracy;
- 4) „procedura jednego wniosku” oznacza procedurę umożliwiającą – na podstawie jednego wniosku, złożonego przez obywatela państwa trzeciego lub pracodawcę tego obywatela państwa trzeciego, o zezwolenie na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego – podjęcie decyzji w sprawie tego wniosku o jedno zezwolenie.

Artykuł 3

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy:
 - a) ubiegają się o prawo do pobytu w państwie członkowskim w celu wykonywania pracy;
 - b) zostali przyjęci w państwie członkowskim w celach innych niż wykonywanie pracy zgodnie z prawem Unii lub prawem krajowym, mają prawo do wykonywania pracy oraz posiadają dokument pobytowy zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1030/2002; lub
 - c) zostali przyjęci w państwie członkowskim w celu wykonywania pracy zgodnie z prawem Unii lub prawem krajowym.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy:
 - a) są członkami rodzin obywateli Unii i skorzystali lub korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się osób w Unii zgodnie z dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽²⁰⁾;
 - b) podobnie jak członkowie ich rodziny i bez względu na obywatelstwo, na mocy umów między Unią a jej państwami członkowskimi albo między Unią a państwami trzecimi mają prawo do swobodnego przemieszczania się na równi z obywatelami Unii;
 - c) są delegowani – w okresie delegowania;
 - d) ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego jako pracownicy przeniesieni wewnątrz danego przedsiębiorstwa zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE ⁽²¹⁾;
 - e) ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego jako pracownicy sezonowi zgodnie z dyrektywą 2014/36/UE lub jako pracownicy au pair;
 - f) są uprawnieni do pobytu w państwie członkowskim w ramach tymczasowej ochrony zgodnie z dyrektywą Rady 2001/55/WE ⁽²²⁾ lub wystąpili o zezwolenie na pobyt w nim w ramach tymczasowej ochrony i oczekują na decyzję w sprawie swojego statusu;
 - g) są objęci ochroną międzynarodową na podstawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE ⁽²³⁾ lub którzy wystąpili o ochronę międzynarodową na podstawie wspomnianej dyrektywy i których wniosek nie został jeszcze ostatecznie rozpatrzony;
 - h) korzystają z ochrony na podstawie prawa krajowego, zobowiązań międzynarodowych lub praktyki państwa członkowskiego lub którzy wystąpili o ochronę na podstawie prawa krajowego, zobowiązań międzynarodowych lub praktyki państwa członkowskiego i których wniosek nie został jeszcze ostatecznie rozpatrzony;

⁽²⁰⁾ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77).

⁽²¹⁾ 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 (Dz.U. L 157 z 27.5.2014, s. 1).

⁽²²⁾ Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12).

⁽²³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako beneficjentów ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony (Dz.U. L 337 z 20.12.2011, s. 9).

- i) są rezydentami długoterminowymi zgodnie z dyrektywą 2003/109/WE;
 - j) podlegają wydaleniu, które zawieszono z przyczyn faktycznych lub prawnych;
 - k) ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci na terytorium państwa członkowskiego jako osoby pracujące na własny rachunek;
 - l) ubiegają się o przyjęcie lub zostali przyjęci jako marynarze w celu zatrudnienia lub pracy w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku zarejestrowanego w państwie członkowskim lub pływającego pod banderą państwa członkowskiego.
3. Państwa członkowskie mogą postanowić, że rozdział II nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którym przyznano prawo do pracy na terytorium państwa członkowskiego przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy lub których przyjęto w państwie członkowskim w celu podjęcia studiów.
4. Rozdział II nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy.
5. Niezależnie od ust. 2 lit. h) niniejszego artykułu, rozdział III stosuje się do osób korzystających z ochrony zgodnie z prawem krajowym, zobowiązaniami międzynarodowymi lub praktyką państwa członkowskiego, jeżeli zgodnie z prawem krajowym mają one prawo do wykonywania pracy.

ROZDZIAŁ II

PROCEDURA JEDNEGO WNIOSKU I JEDNO ZEZWOLENIE

Artykuł 4

Procedura jednego wniosku

1. Wniosek o wydanie jednego zezwolenia, o jego zmianę lub odnowienie składany jest zgodnie z procedurą jednego wniosku. Państwa członkowskie ustalają, czy wnioski o jedno zezwolenie mają składać obywatele państw trzecich czy ich pracodawcy. Alternatywnie państwa członkowskie mogą zezwolić na składanie wniosków przez dowolną z tych stron.
2. Wniosek o jedno zezwolenie jest rozpatrywany i analizowany, gdy obywatel państwa trzeciego przebywa poza terytorium państwa członkowskiego, przez które ten obywatel państwa trzeciego chce zostać przyjęty, albo, gdy ten obywatel państwa trzeciego przebywa już na jego terytorium na podstawie ważnego dokumentu pobytowego. Państwo członkowskie może również akceptować, zgodnie ze swoim prawem krajowym, wnioski o jedno zezwolenie złożone przez innych obywateli państw trzecich, którzy legalnie znajdują się na jego terytorium.
3. Państwa członkowskie rozpatrują wniosek złożony na podstawie ust. 1 i podejmują decyzję o wydaniu jednego zezwolenia, o jego zmianie lub odnowieniu, jeżeli wnioskodawca spełnia wymogi ustanowione w prawie Unii lub w prawie krajowym. Decyzja o wydaniu jednego zezwolenia, o jego zmianie lub odnowieniu jest jednym aktem administracyjnym łączącym w sobie zezwolenie na pobyt i pracę.
4. O ile spełniono wymogi ustanowione w prawie Unii lub prawie krajowym i jeżeli dane państwo członkowskie wydaje jedno zezwolenie wyłącznie na swoim terytorium, państwo członkowskie, którego to dotyczy, wydaje obywatelowi państwa trzeciego wymaganą wizę w celu uzyskania jednego zezwolenia.
5. Gdy spełnione są odnośne warunki, państwo członkowskie wydaje jedno zezwolenie obywatelom państw trzecich, którzy ubiegają się o przyjęcie, i przyjętym już obywatelom państw trzecich, którzy wystąpili o odnowienie lub zmianę dokumentu pobytowego, po wejściu w życie krajowych przepisów wykonawczych.

Artykuł 5

Właściwy organ

1. Państwa członkowskie wyznaczają organ właściwy do przyjmowania wniosków i wydawania jednego zezwolenia.
2. Właściwy organ wydaje decyzję w sprawie wniosku o jedno zezwolenie w najkrótszym możliwym terminie, a w każdym razie w terminie 90 dni od daty złożenia kompletnego wniosku.

Termin, o którym mowa w akapicie pierwszym, obejmuje sprawdzenie sytuacji na rynku pracy, jeżeli takiego sprawdzenia dokonuje się w związku z indywidualnym wnioskiem o jedno zezwolenie.

Wszelkie skutki niepodjęcia decyzji w terminie przewidzianym w niniejszym ustępie określa się w prawie krajowym.

3. Właściwy organ powiadamia wnioskodawcę o swojej decyzji na piśmie zgodnie z procedurami powiadamiania ustanowionymi w danym prawie krajowym. Jeżeli to pracodawca obywatela państwa trzeciego składa wniosek, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca w odpowiednim czasie informował tego obywatela państwa trzeciego o statusie wniosku i wyniku jego rozpatrzenia.

4. Jeżeli informacje lub dokumenty załączone do wniosku są niekompletne z punktu widzenia kryteriów określonych w prawie krajowym, właściwy organ powiadamia wnioskodawcę na piśmie o wymaganych dodatkowych informacjach lub dokumentach, wyznaczając rozsądny termin na ich dostarczenie. Bieg terminu, o którym mowa w ust. 2 akapit pierwszy niniejszego artykułu, oraz dodatkowego okresu, o którym mowa w art. 8 ust. 3, wstrzymuje się do czasu otrzymania przez właściwy organ lub przez inne odpowiednie organy wymaganych dodatkowych informacji. Jeżeli dodatkowe informacje lub dokumenty nie zostaną dostarczone w wyznaczonym terminie, właściwy organ może odrzucić wniosek.

Artykuł 6

Jedno zezwolenie

1. Państwa członkowskie wydają jedno zezwolenie według jednolitego wzoru określonego w rozporządzeniu (WE) nr 1030/2002 i zamieszczają w nim informacje o zezwoleniu na pracę zgodnie z lit. a) pkt 12 i 16 załącznika do tego rozporządzenia.

Państwa członkowskie mogą podać dodatkowe informacje dotyczące stosunku pracy obywatela państwa trzeciego, takie jak nazwa i adres pracodawcy, miejsce pracy, rodzaj pracy, czas pracy oraz wynagrodzenie, w formacie papierowym lub mogą zamieścić takie dane w formacie elektronicznym, o którym mowa w art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 i w lit. a) pkt 20 załącznika do tego rozporządzenia. Zgodnie z art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 obywatel państwa trzeciego, któremu wydano jedno zezwolenie, ma prawo do sprawdzenia danych osobowych zawartych w tym zezwoleniu oraz, w stosownych przypadkach, do ich poprawienia lub usunięcia.

2. Gdy państwo członkowskie wydaje jedno zezwolenie, nie wydaje ono dodatkowych zezwoleń potwierdzających pozwolenie na dostęp do rynku pracy.

Artykuł 7

Dokumenty pobytowe wydane do celów innych niż wykonywanie pracy

1. Gdy państwa członkowskie wydają dokumenty pobytowe do celów innych niż wykonywanie pracy zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1030/2002, zamieszczają w nich informacje dotyczące zezwolenia na pracę, niezależnie od rodzaju dokumentu pobytowego.

Państwa członkowskie mogą podać dodatkowe informacje dotyczące stosunku pracy obywatela państwa trzeciego, takie jak nazwa i adres pracodawcy, miejsce pracy, rodzaj pracy, czas pracy oraz wynagrodzenie, w formacie papierowym lub mogą zamieścić takie dane w formacie elektronicznym, o którym mowa w art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 i w lit. a) pkt 20 załącznika do tego rozporządzenia. Zgodnie z art. 4 rozporządzenia (WE) nr 1030/2002 obywatel państwa trzeciego, któremu wydano dokument pobytowy, ma prawo do sprawdzenia tych dodatkowych informacji zawartych w tym dokumencie pobytowym oraz, w stosownych przypadkach, do ich poprawienia lub usunięcia.

2. Gdy państwa członkowskie wydają dokumenty pobytowe zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1030/2002, nie wydają one dodatkowych zezwoleń potwierdzających pozwolenie na dostęp do rynku pracy.

Artykuł 8

Zabezpieczenia proceduralne

1. Powody decyzji o odrzuceniu wniosku o wydanie jednego zezwolenia, o jego zmianę lub odnowienie lub decyzji o cofnięciu jednego zezwolenia na podstawie kryteriów przewidzianych w prawie Unii lub w prawie krajowym podaje się w pisemnym powiadomieniu.

2. Decyzja o odrzuceniu wniosku o wydanie jednego zezwolenia, o jego zmianę lub odnowienie lub decyzja o cofnięciu jednego zezwolenia uwzględnia szczegółowe okoliczności sprawy i jest zgodna z zasadą proporcjonalności zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym. Taka decyzja może zostać zaskarżona w danym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym. W pisemnym powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1, informuje się o sędzie lub organie administracyjnym, do którego dana osoba może złożyć odwołanie, oraz o terminie takiego odwołania.

3. Termin na podjęcie decyzji na podstawie art. 5 ust. 2 można przedłużyć o dodatkowe 30 dni w wyjątkowych i należycie uzasadnionych okolicznościach związanych ze złożonością wniosku, co przekazuje się wnioskodawcy w drodze powiadomienia lub komunikatu zgodnie z procedurami określonymi w prawie krajowym.

4. W wyjątkowych i należycie uzasadnionych okolicznościach okres, o którym mowa w art. 11 ust. 3 akapit trzeci, może zostać przedłużony o dodatkowe 15 dni.

Artykuł 9

Dostęp do informacji

Państwa członkowskie udostępniają bez przeszkód oraz dostarczają na wniosek obywatelowi państwa trzeciego i przyszłemu pracodawcy:

- a) odpowiednie informacje o wszystkich dokumentach wymaganych w związku z wnioskiem oraz, w stosownych przypadkach, o obowiązujących opłatach;
- b) informacje o warunkach wjazdu i pobytu, w tym o prawach, obowiązkach i gwarancjach proceduralnych, w tym środkach zaskarżenia, dotyczących obywateli państw trzecich i członków ich rodzin, a także informacje o organizacjach pracowniczych zgodnie z prawem krajowym.

Artykuł 10

Opłaty

Państwa członkowskie mogą wymagać uiszczania opłat za rozpatrywanie wniosków zgodnie z niniejszą dyrektywą. Wysokość opłat wymaganych przez państwo członkowskie za rozpatrzenie wniosków nie może być nieproporcjonalna ani wygórowana. Jeżeli opłatę za rozpatrzenie wniosku wnosi pracodawca, nie może on wymagać jej zwrotu od obywatela państwa trzeciego.

Artykuł 11

Prawa wynikające z jednego zezwolenia

1. Jeżeli jedno zezwolenie zostało wydane, to w okresie swojej ważności uprawnia ono posiadacza przynajmniej do:
 - a) wjazdu i pobytu na terytorium państwa członkowskiego, które wydało jedno zezwolenie, o ile jego posiadacz spełnia wszystkie wymogi warunkujące przyjęcie, które wynikają z prawa krajowego;
 - b) swobodnego dostępu do całego terytorium państwa członkowskiego, które wydało jedno zezwolenie, w granicach przewidzianych w prawie krajowym;
 - c) wykonywania określonej pracy, na którą wydano jedno zezwolenie zgodnie z prawem krajowym;
 - d) otrzymania informacji o prawach posiadacza związanych z zezwoleniem, wynikających z niniejszej dyrektywy, innego prawa Unii lub prawa krajowego.
2. Państwa członkowskie zezwalają posiadaczowi jednego zezwolenia na zmianę pracodawcy. Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo posiadacza jednego zezwolenia do zmiany pracodawcy od spełnienia któregośkolwiek z warunków określonych w ust. 3.
3. W okresie ważności jednego zezwolenia państwa członkowskie mogą wymagać:
 - a) powiadomienia właściwych organów w odpowiednim państwie członkowskim o zmianie pracodawcy, zgodnie z procedurami ustanowionymi w prawie krajowym;
 - b) sprawdzenia sytuacji na rynku pracy jako warunku zmiany pracodawcy, jeżeli dane państwo członkowskie sprawdza sytuację na rynku pracy, w związku z wnioskami o jedno zezwolenie;
 - c) minimalnego okresu, w którym od posiadacza jednego zezwolenia wymaga się wykonywania pracy u pierwszego pracodawcy.

Ten minimalny okres, o którym mowa w akapicie pierwszym lit. c), nie może przekraczać okresu trwania umowy o pracę ani okresu ważności zezwolenia. W żadnym przypadku nie może on przekraczać sześciu miesięcy. Państwa członkowskie zezwalają posiadaczowi jednego zezwolenia na zmianę pracodawcy przed upływem tego minimalnego okresu w należycie uzasadnionych przypadkach poważnego naruszenia przez pracodawcę warunków umownych lub stosunku pracy.

W przypadku wymogu powiadomienia o zmianie pracodawcy zgodnie z akapitem pierwszym lit. a), prawo posiadacza jednego zezwolenia do zmiany pracodawcy może zostać zawieszone na maksymalny okres 45 dni od dnia powiadomienia właściwych organów krajowych. W tym okresie właściwe organy krajowe mogą sprawdzić, czy spełnione są warunki określone w akapicie pierwszym lit. b) i c), stosownie do przypadku, a także sprawdzić, czy nadal spełnione są pozostałe wymogi określone w prawie Unii lub prawie krajowym. Państwo członkowskie może sprzeciwić się zmianie pracodawcy w tym okresie 45 dni.

4. Bezrobocie samo w sobie nie stanowi powodu do cofnięcia jednego zezwolenia, pod warunkiem że:

- a) całkowity okres bezrobocia nie przekracza trzech miesięcy w okresie ważności jednego zezwolenia lub sześciu miesięcy, jeżeli obywatel państwa trzeciego posiada jedno zezwolenie od ponad dwóch lat;
- b) o rozpoczęciu i, w stosownych przypadkach, o zakończeniu każdego okresu bezrobocia powiadamiane są właściwe organy danego państwa członkowskiego zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi.

W drodze odstępstwa od akapitu pierwszego lit. a) państwa członkowskie mogą zezwolić posiadaczowi jednego zezwolenia na dłuższy okres bezrobocia

Do celów akapitu pierwszego lit. b), państwa członkowskie określają, czy właściwe organy powiadamia obywatel państwa trzeciego czy pracodawca obywatela państwa trzeciego.

W przypadku okresów bezrobocia dłuższych niż trzy miesiące państwa członkowskie mogą wymagać od posiadaczy jednego zezwolenia przedstawienia dowodów posiadania wystarczających środków do utrzymania się bez korzystania z systemu pomocy społecznej danego państwa członkowskiego.

Jeżeli bezrobotny posiadacz jednego zezwolenia znajdzie nowego pracodawcę w dozwolonym okresie bezrobocia, o którym mowa w niniejszym ustępie, i jeżeli państwo członkowskie uzależnia podjęcie nowej pracy od spełnienia któregośkolwiek z warunków, określonych w ust. 3, wówczas zezwala posiadaczowi jednego zezwolenia na pozostanie na swoim terytorium do czasu, gdy właściwe organy sprawdzą, czy spełnione są warunki określone w ust. 3, nawet jeżeli upłynął dozwolony okres bezrobocia.

5. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie odnowienia jednego zezwolenia upłynie termin jego ważności, państwa członkowskie zezwalają obywatelowi państwa trzeciego na pozostanie na ich terytorium, tak jakby ten obywatel państwa trzeciego był posiadaczem jednego zezwolenia, do czasu podjęcia przez właściwe organy decyzji w sprawie wniosku o odnowienie.

6. Jeżeli zgodnie z procedurami określonymi w prawie krajowym właściwe organy państwa członkowskiego ustalą, że istnieją uzasadnione podstawy, aby przypuszczać, że posiadacz jednego zezwolenia doświadczył pracy w warunkach szczególnego wyzysku, zdefiniowanych w art. 2 lit. i) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE⁽²⁴⁾, to państwo członkowskie przedłuża dozwolony okres bezrobocia, o którym mowa w ust. 4 niniejszego artykułu, o trzy miesiące.

ROZDZIAŁ III

PRAWO DO RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Artykuł 12

Prawo do równego traktowania

1. Pracownicy z państwa trzeciego, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. b) i c), są traktowani na równi z obywatelami państwa członkowskiego, na którego terytorium przebywają, co najmniej w zakresie:

- a) warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagrodzenia, zwolnienia, godzin pracy, urlopu i dni wolnych od pracy oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet, a także bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy;
- b) prawa do strajku i podejmowania akcji protestacyjnych, zgodnie z krajowym prawem i krajową praktyką państwa członkowskiego, a także do wolności stowarzyszeń i zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub pracodawców lub w jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, w tym w zakresie praw i świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, takich jak prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;

⁽²⁴⁾ 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).

- c) kształcenia i szkolenia zawodowego;
- d) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;
- e) działów zabezpieczenia społecznego określonych w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004;
- f) ulg podatkowych, pod warunkiem że pracownik jest uznany w danym państwie członkowskim za rezydenta do celów podatkowych;
- g) dostępu do towarów i usług oraz korzystania z towarów i usług dostępnych ogółowi społeczeństwa, w tym jeżeli chodzi o procedury uzyskiwania praw do publicznych i prywatnych lokali mieszkalnych przewidziane w prawie krajowym, bez uszczerbku dla swobody zawierania umów zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym;
- h) usług doradczych i informacji oferowanych przez biura zatrudnienia.

2. Państwa członkowskie mogą ograniczyć zasadę równego traktowania:

a) w odniesieniu do ust. 1 lit. c) przez:

- (i) ograniczenie zastosowania tej zasady do tych pracowników z państw trzecich, którzy są zatrudnieni albo którzy byli zatrudnieni i są teraz zarejestrowani jako bezrobotni;
- (ii) wykluczenie tych pracowników z państw trzecich, którzy zostali przyjęci na ich terytorium zgodnie z dyrektywą (UE) 2016/801;
- (iii) wykluczenie stypendiów i pożyczek na naukę i utrzymanie lub innych stypendiów i pożyczek;
- (iv) wprowadzenie szczegółowych wymogów, w tym wymogu wystarczającej znajomości języka i wniesienia czesnego, zgodnie z prawem krajowym, w odniesieniu do dostępu do kształcenia i szkolenia na wyższych uczelniach, na poziomie pomaturalnym oraz do kształcenia i szkolenia zawodowego niezwiązanego bezpośrednio z określonym zatrudnieniem;

b) przez ograniczenie praw przyznanych pracownikom z państw trzecich na mocy ust. 1 lit. e), jednak bez ograniczania tych praw w stosunku do pracowników z państw trzecich, którzy są zatrudnieni albo którzy byli zatrudnieni przynajmniej przez okres sześciu miesięcy i są teraz zarejestrowani jako bezrobotni.

Ponadto państwa członkowskie mogą postanowić, że w odniesieniu do świadczeń rodzinnych ust. 1 lit. e) nie ma zastosowania do obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający sześciu miesięcy, do obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów oraz do obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy.

c) w odniesieniu do ust. 1 lit. f), jeśli chodzi o ulgi podatkowe – przez ograniczenie stosowania tej zasady do przypadków, gdy zarejestrowane lub zwyczajowe miejsce pobytu członków rodziny pracownika z państwa trzeciego, dla których występuje on o te ulgi, znajduje się na terytorium danego państwa członkowskiego;

d) w odniesieniu do ust. 1 lit. g) przez:

- (i) ograniczenie stosowania tej zasady do tych pracowników z państw trzecich, którzy są zatrudnieni;
- (ii) ograniczenie dostępu do uzyskiwania praw do lokali mieszkalnych, z wyjątkiem najmu lokali prywatnych, w granicach przewidzianych w prawie krajowym.

3. Prawo do równego traktowania określone w ust. 1 pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do cofnięcia dokumentu pobytowego lub odmowy odnowienia dokumentu pobytowego wydanego na podstawie niniejszej dyrektywy, dokumentu pobytowego wydanego do celów innych niż wykonywanie pracy lub jakiegokolwiek innego zezwolenia na pracę w państwie członkowskim.

4. Pracownicy z państw trzecich, którzy przenoszą się do państwa trzeciego, lub osoby pozostające przy życiu po śmierci takich pracowników, które przebywają w państwie trzecim i których prawa wynikają z praw takich pracowników, otrzymują z tytułu starości, inwalidztwa lub śmierci ustawowe świadczenia, które wynikają z poprzedniego zatrudnienia takich pracowników i do których osoby te nabyły prawa zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, na tych samych warunkach i w tej samej wysokości co obywatele danego państwa członkowskiego, którzy przenoszą się do państwa trzeciego.

Artykuł 13

Monitorowanie, ocena, kontrole i kary

1. Państwa członkowskie zapewniają środki służące zapobieganiu ewentualnym nadużyciom i służące nakładaniu kar w przypadku naruszeń przez pracodawców przepisów krajowych dotyczących równego traktowania przyjętych na podstawie art. 12. Środki te obejmują monitorowanie, ocenę i, w stosownych przypadkach, kontrole, szczególnie w sektorach, w których zidentyfikowano wysokie ryzyko naruszeń praw pracowniczych, zgodnie z prawem krajowym lub krajową praktyką administracyjną.

2. Państwa członkowskie przewidują kary wobec pracodawców niewywiązujących się z obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie. Kary te są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.
3. Państwa członkowskie zapewniają służbom odpowiadającym za inspekcję pracy lub innym właściwym organom oraz, w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym w odniesieniu do obywateli państwa członkowskiego, organizacjom reprezentującym interesy pracowników uzyskanie dostępu do miejsca pracy. W przypadku gdy zakwaterowanie jest zapewniane przez pracodawcę oraz gdy jest to przewidziane w prawie krajowym w odniesieniu do obywateli danego państwa członkowskiego, dostęp do miejsca pracy obejmuje dostęp do tego zakwaterowania pod warunkiem że pracownik z państwa trzeciego wyrazi na to zgodę.

Artykuł 14

Ułatwienie wnoszenia skarg i środków zaskarżenia

1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie skutecznych mechanizmów pozwalających pracownikom z państw trzecich na wnoszenie skarg przeciwko pracodawcom:
 - a) bezpośrednio;
 - b) za pośrednictwem stron trzecich, które zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym mają uzasadniony interes w zapewnianiu zgodności z niniejszą dyrektywą i przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie niniejszej dyrektywy; oraz
 - c) za pośrednictwem właściwego organu państwa członkowskiego, o ile został ustanowiony w prawie krajowym.
2. Państwa członkowskie zapewniają stronom trzecim, o których mowa w ust. 1 lit. b), możliwość uczestnictwa w imieniu pracownika z państwa trzeciego albo w celu zapewnienia mu wsparcia, za zgodą tego pracownika z państwa trzeciego, w dowolnym postępowaniu administracyjnym lub cywilnym służącym egzekwowaniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.
3. Państwa członkowskie zapewniają pracownikom z państw trzecich taki sam dostęp, jak dostęp obywateli państwa członkowskiego, w którym pracownicy ci przebywają, w odniesieniu do:
 - a) środków służących ochronie przed zwolnieniem lub innymi formami niekorzystnego traktowania przez pracodawcę, będącymi reakcją na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie;
 - b) postępowań prawnych służących egzekwowaniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.

ROZDZIAŁ IV

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 15

Korzystniejsze przepisy

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla korzystniejszych przepisów:
 - a) prawa Unii, w tym umów dwu- i wielostronnych między Unią lub Unią i jej państwami członkowskimi, z jednej strony, a jednym lub większą liczbą państw trzecich, z drugiej strony; oraz
 - b) dwu- lub wielostronnych umów między co najmniej jednym państwem członkowskim a co najmniej jednym państwem trzecim.
2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do przyjęcia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla osób, do których ma ona zastosowanie.

Artykuł 16

Informowanie ogółu odbiorców

Każde państwo członkowskie zapewnia powszechny i łatwy dostęp, w tym za pośrednictwem źródeł dostępnych we właściwych państwach trzecich, do systematycznie aktualizowanych informacji:

- a) o warunkach przyjmowania i pobytu obywateli państw trzecich na jego terytorium w celu wykonywania pracy;

- b) o wszystkich dokumentach wymaganych w związku z wnioskiem o jedno zezwolenie;
- c) o warunkach wjazdu i pobytu, w tym o prawach, obowiązkach i gwarancjach proceduralnych dotyczących obywateli państw trzecich i członków ich rodzin.

Artykuł 17

Sprawozdania

1. Okresowo, a po raz pierwszy nie później niż w dniu 21 maja 2029 r., Komisja składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze stosowania niniejszej dyrektywy w państwach członkowskich oraz przedstawia propozycje zmian, które uzna za niezbędne.
2. Po raz pierwszy nie później niż w dniu 30 czerwca 2028 r., a następnie co roku, państwa członkowskie przekazują Komisji (Eurostatowi) – zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 862/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady⁽²⁵⁾ – dane statystyczne o liczbie obywateli państw trzecich, którzy w poprzednim roku kalendarzowym wystąpili o jedno zezwolenie, którym wydano jedno zezwolenie oraz którym odnowiono lub cofnięto jedno zezwolenie. Te dane statystyczne dotyczą okresów referencyjnych wynoszących jeden rok kalendarzowy, są przedstawiane w podziale według rodzaju decyzji, powodu wydania decyzji, okresu ważności zezwoleń, obywatelstwa, płci i wieku, a także, w miarę możliwości, zawodu oraz są przekazywane w ciągu sześciu miesięcy od końca danego okresu referencyjnego.

Artykuł 18

Transpozycja

1. Do dnia 21 maja 2026 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania art. 2 pkt 2, art. 3 ust. 2 i 5, art. 4 ust. 1, 2 i 4, art. 5 ust. 2, 3 i 4, art. 6 ust. 1, art. 7 ust. 1, art. 8 ust. 2, 3 i 4, art. 9, art. 10, art. 11 ust. 1 lit. d), art. 11 ust. 2–6, art. 12 ust. 1 lit. a), b), g) i h), art. 12 ust. 2 lit. d) pkt (ii), art. 13, 14, 16 i 17. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Przepisy te zawierają także wskazanie, że w istniejących przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odniesienia do dyrektywy uchylonej niniejszą dyrektywą odczytuje się jako odniesienia do niniejszej dyrektywy. Sposób dokonywania takiego odniesienia i formułowania takiego wskazania określany jest przez państwa członkowskie.

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

Artykuł 19

Uchylenie

Dyrektywa 2011/98/UE traci moc ze skutkiem od dnia 22 maja 2026 r., bez uszczerbku dla zobowiązań państw członkowskich dotyczących terminu transpozycji do prawa krajowego dyrektywy określonej w załączniku I.

Odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji znajdującą się w załączniku II.

Artykuł 20

Wejście w życie i rozpoczęcie stosowania

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

Art. 1, art. 2 pkt 1, 3 i 4, art. 3 ust. 1, 3 i 4, art. 4 ust. 3 i 5, art. 5 ust. 1, art. 6 ust. 2, art. 7 ust. 2, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 lit. a), b) i c), art. 12 ust. 1 lit. c)–f), art. 12 ust. 2 lit. a), b), c) oraz d) ppkt (i), art. 12 ust. 3 i 4 oraz art. 15, stosuje się od dnia 22 maja 2026 r.

⁽²⁵⁾ 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 21***Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Strasburgu dnia 24 kwietnia 2024 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca
R. METSOLA

W imieniu Rady
Przewodniczący
M. MICHEL

ZAŁĄCZNIK I

**Terminy transpozycji do prawa krajowego
(określone w art. 19)**

Dyrektywa	Data transpozycji
2011/98/UE	25 grudnia 2013 r.

ZAŁĄCZNIK II

Tabela korelacji

Dyrektywa 2011/98/UE	Niniejsza dyrektywa
Art. 1	Art. 1
Art. 2	Art. 2
Art. 3	Art. 3
—	Art. 3 ust. 5
Art. 4 ust. 1 zdanie pierwsze i drugie	Art. 4 ust. 1 zdanie pierwsze i drugie
Art. 4 ust. 1 zdanie trzecie	Art. 4 ust. 2
Art. 4 ust. 2	Art. 4 ust. 3
Art. 4 ust. 3	Art. 4 ust. 4
Art. 4 ust. 4	Art. 4 ust. 5
Art. 5	Art. 5
Art. 6	Art. 6
Art. 7	Art. 7
Art. 8	Art. 8
—	Art. 8 ust. 3
—	Art. 8 ust. 4
Art. 9	Art. 9 lit. a)
—	Art. 9 lit. b)
Art. 10	Art. 10
Art. 11	Art. 11 ust. 1
—	Art. 11 ust. 2–5
Art. 12	Art. 12
—	Art. 13
—	Art. 14
Art. 13	Art. 15
Art. 14	Art. 16 lit. a)
—	Art. 16 lit. b) i c)
Art. 15	Art. 17
Art. 16	Art. 18
—	Art. 19
Art. 17	Art. 20
Art. 18	Art. 21
—	Załącznik I
—	Załącznik II